



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA SOCIAL

**MEDICIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL A TRAVÉS DE LAS
CONDICIONES OBJETIVAS Y SUBJETIVAS DE LA POBLACIÓN EN
MONTERREY**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN DEMOGRAFÍA SOCIAL**

PRESENTA:

MIRIAM NOEMI CRUZ ROA

TUTOR PRINCIPAL

DRA. FIORELLA MANCINI

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES , UNAM

CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO. MAYO, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Contenido

Introducción	6
Objetivo	9
Justificación	10
Capítulo 1. Marco teórico-conceptual	16
Introducción	16
1.1 Precariedad Laboral. Concepto y variables involucradas en su definición	16
1.2 Contexto económico y reformas laborales de México.....	25
1.3 Subjetividad laboral y bienestar subjetivo. Una aproximación a su conceptualización	33
Consideraciones finales.....	44
Capítulo 2. Análisis metodológico	46
Introducción	46
2.1 Metodología de conteo Alkire-Foster aplicada al fenómeno de la precariedad laboral	47
2.2 Algunos aspectos metodológicos sobre la fuente de información	61
2.3 Comparativo entre el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011	64
2.4 Aspectos contextuales de la ciudad de Monterrey.....	70
2.5 Caracterización de la población ocupada de Monterrey	75
Consideraciones finales.....	91
Capítulo 3. Medición de la precariedad laboral	95
Introducción	95
3.1 Caracterización de la población en condición de precariedad según subindicadores de análisis.....	96
3.2 ¿Cuántos son las y los precarios laborales de Monterrey?.....	107
3.3 ¿Cuáles son las características demográficas de la población en condición de precariedad?	113
Consideraciones finales.....	120
Conclusiones	123
Referencias.....	129

Índice de tablas, cuadros, gráficos y figuras

Tabla 1. Componentes del bienestar subjetivo	41
Tabla 2. Componentes de las dimensiones de análisis	50
Tabla 3. Criterios de precariedad laboral por dimensión	58
Tabla 4. Umbrales que definen los grados de precariedad laboral	109

Cuadros

Cuadro 1. Población en el municipio de Monterrey por proyecto estadístico, 2012 y 2011	65
Cuadro 2. Distribución porcentual de la población en Monterrey, por grupos de edad, según proyecto estadístico, 2012 y 2011	67
Cuadro 3. Kruskal-Wallis prueba de igualdad de poblaciones	68
Cuadro 4. Kruskal-Wallis prueba de igualdad de poblaciones	69
Cuadro 5. Población ocupada y distribución de la población ocupada por grupo de edad, según proyecto estadístico. Monterrey 2012 y 2011.....	69
Cuadro 6. Población por grupos de edad, Estados Unidos Mexicanos, Nuevo León y Monterrey, según fuente de información, 2011.....	70
Cuadro 7. Distribución porcentual de la población en México, Nuevo León y Monterrey por grupos de edad, según fuente de información, 2011	72
Cuadro 8. Distribución porcentual de la población de 18 a 64 años por condición de actividad económica, según grupos de edades. Monterrey, 2011	76
Cuadro 9. Porcentaje de la población económicamente activa en Monterrey por grupos de edad, condición de ocupación y sexo, 2011	77
Cuadro 10. Distribución de la población ocupada en Monterrey, por grupos de edad, según condición de asalariado, 2011	78
Cuadro 11. Cuadro 11. Distribución de la población ocupada en Monterrey, por sexo, según condición de asalariado, 2011	79

Cuadro 12. Cuadro 12. Población ocupada de Monterrey y su distribución porcentual, por tipo de actividad, según sexo, 2011	81
Cuadro 13. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por tamaño de la empresa, 2011	85
Cuadro 14. Cuadro 14. Población ocupada de Monterrey y su distribución porcentual, por temporalidad en el empleo, según sexo, 2011	85
Cuadro 15. Distribución porcentual de la población asalariada de Monterrey, por disponibilidad de contrato laboral, según sexo, 2011	87
Cuadro 16. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por número de salarios mínimos percibidos, según sexo, 2011	88
Cuadro 17. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por número de horas trabajadas a la semana, según sexo, 2011	88
Cuadro 18. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por tipo de ocupación, según duración de la jornada, 2011	90
Cuadro 19. Distribución de la población según tipo de ocupación y duración de la jornada	82
Cuadro 20. Medida de bienestar económico de la población ocupada en Monterrey, 2011	97
Cuadro 21. Seguridad social de población ocupada de Monterrey, 2011	100
Cuadro 22. Temporalidad del empleo de población ocupada de Monterrey, 2011	101
Cuadro 23. Porcentaje de población ocupada de Monterrey con contrato según grupo poblacional, 2011	102
Cuadro 24. Porcentaje de población ocupada de Monterrey según seguridad del empleo, 2011 ...	103
Cuadro 25. Porcentaje de población ocupada de Monterrey según condiciones críticas de ocupación y grupo poblacional, 2011	104
Cuadro 26. Duración de jornada laboral de la población ocupada de Monterrey según grupo poblacional, 2011	105
Cuadro 27. Duración de la jornada laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011	106

Cuadro 28. Porcentaje de población ocupada de Monterrey según prestaciones sociales y grupo poblacional, 2011	106
Cuadro 29. Porcentaje de población ocupada de Monterrey en bienestar subjetivo según grupos poblacionales, 2011	107
Cuadro 30. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey por grado de precariedad laboral, 2011	110
Cuadro 31. Características socioeconómicas de la población asalariada de Monterrey según grado de precariedad, 2011	113
Cuadro 32. Análisis de sensibilidad de las categorías asignadas al índice de precariedad laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011	118
Cuadro 33. Relación entre la dimensión de bienestar económico y subjetivo	119
Cuadro 34. Relación entre la dimensión de acceso al derecho al trabajo digno y bienestar subjetivo	120

Gráficos

Gráfico 1. Pirámide de la población de Monterrey, 2012 y 2011	66
Gráfico 2. Distribución porcentual de la población de Monterrey, por grupos de edad, según fuente seleccionada, 2010-2012	71
Gráfico 3. Distribución porcentual de las jefaturas económicas de los hogares por nivel educativo según sexo. Monterrey, 2011	84
Gráfico 4. Población ocupada de Monterrey por tipo de precariedad que presenta, 2011	108
Gráfico 5. Índice de precariedad laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011	112

Figuras

Figura 1. Distribución por grado de precariedad	60
Figura 2. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey según grado de precariedad laboral	111

Introducción

El presente trabajo está orientado a identificar las principales características del empleo de la población trabajadora de Monterrey, con énfasis en las subjetividades que se suscitaron a partir de los cambios en materia política y económica, y de la transición de un modelo de acumulación fundamentado en la protección del mercado interno (ISI), hacia un modelo orientado al mercado externo. Con base en la identificación de esta caracterización actualizada se podrán conocer las experiencias de la precariedad laboral de un modo más profundo y complejo.

El interés por analizar los mercados laborales en estudios sociodemográficos no ha perdido vigencia. Las transformaciones del mercado laboral suscitadas en las últimas décadas han propiciado una gran cantidad de investigaciones sobre el fenómeno de la precariedad laboral en México. Por ello, existen diversas propuestas y avances en la generación de un concepto de precariedad laboral que al igual lo ha hecho el dinamismo en la investigación sobre el tema lo ha hecho el propio concepto del fenómeno. Al respecto, el origen del concepto de precariedad laboral calificado desde una visión institucional se atribuye a la OIT, organismo internacional dedicado a la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.

[...] La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado. La preocupación por la temática, a medida que avanzaban los cambios de tipo estructural fue en aumento, pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario de la reestructuración productiva, la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo (Aguilar, 2008, citado en Barattini, 2009 págs. 18-20).

Dicho acercamiento fundamenta su importancia debido al acercamiento institucional al fenómeno, no obstante, no fue el único, también se suscitaron investigaciones específicas al mercado laboral mexicano. Al respecto, en diversas de estas investigaciones se ha documentado que las desigualdades laborales en el país persisten desde mediados de los años ochenta del siglo pasado, como resultado de la puesta en marcha de un modelo de acumulación orientado al mercado externo, y se han agudizado, perpetuando las desigualdades sociales existentes entre los distintos

segmentos de la población trabajadora (desigualdades de género, de clase social, cohortes de edad, etc.) (Mora y Oliveira, 2010).

Por su parte, los cambios en materia política, económica y legislativa que han delineado a los mercados laborales también han influido en la percepción de las personas con respecto de su trayectoria laboral, dado que el número de personas con problemas para encontrar un empleo cada vez es más grande, y quienes lo encuentran, no tienen garantía de obtener un ingreso suficiente para cubrir sus necesidades, ni de estabilidad o tener un contrato y que, además, *premie* los años invertidos en obtener la calificación y especialización mínimos que se requieren para ingresar a los mercados laborales, al grado tal que “las y los trabajadores se ven forzados a aceptar peores condiciones laborales en sus lugares de trabajo” (Porrás, 2017, p. 164) con afectación de su salud mental, y afectando su percepción sobre su futuro laboral.

Esta dificultad para encontrar un empleo de calidad afecta a gran parte de la población en mayor o menor medida, y con énfasis en grupos poblacionales que históricamente se han caracterizado por una mayor desprotección en acceso y ejercicio efectivo de los derechos sociales, en especial, del derecho al trabajo, entre otras causas porque “el mundo del trabajo no ofrece ya un amplio abanico de opciones ocupacionales, sino que, por el contrario, presenta fuertes barreras para que una persona [por ejemplo] joven con escasa o nula calificación manual u ocupacional dispute un lugar en un mercado que se ha estrechado con las crisis recurrentes” (Trejo, 2005, p. 157).

Si bien, es cierto que -como expone Navarrete (2012)- la mayoría de las personas de alguna manera terminan por insertarse en el mercado laboral, las condiciones laborales a las que se enfrentan resultan ser sumamente precarias: empleos con bajos salarios, extinción de horas extra pagadas, la exposición a un desempleo intermitente y con periodos de desempleo más largos, menor número de prestaciones laborales e incluso nulas, demandas de niveles de productividad mayores, jornadas laborales más extensas, estructuras ocupacionales más rígidas que no permiten mejorar la posición en la ocupación, incertidumbre laboral, pérdida de derechos laborales, etc. En palabras de Porrás (2017),

[...] el significado del trabajo y las condiciones han cambiado drásticamente. Del empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de la vida activa de una persona que le permitía configurar una carrera profesional, se ha pasado a la inestabilidad laboral y la

incertidumbre, a la flexibilización sin límite y la precarización de la actividad laboral (Porras, 2017, p. 168).

Así, las experiencias y condicionamientos sociales de un entorno laboral precario, marginalidad, desempleo y mercados laborales cada vez más exigentes, influyen en la conformación social y las experiencias de la población trabajadora (Cota y Navarro, 2015), y al final, son estos eventos los que determinan cómo se viven las nuevas trayectorias laborales.

Por otro lado, al analizar las posibles “causas” de la precariedad laboral alude al aumento de la oferta de fuerza laboral como resultado de la transición demográfica. Dado que la idea de una cantidad mayor de población dispuesta a trabajar se vincula a su vez con el deterioro de las condiciones laborales ofrecidas por el sistema productivo, ello tiene como resultado que se perciba un estado precario de los mercados de trabajo¹.

El área geográfica que se seleccionó para esta investigación es la Ciudad Monterrey por su relevancia como uno de los centros urbanos y económicos más importantes del país, y como capital de la gran industria (debido a su estructura productiva tradicionalmente industrial) que le permite tener una alta concentración de las diferentes actividades productivas del país y la ubica con jerarquía económica (Pozas, 2002; Pacheco, 2004; Aparicio, Ortega y Sandoval, 2011). Monterrey permite tener un conjunto de población con el cual se pueden observar diversas características de las personas que forman parte de los mercados laborales.

Como se sabe, existe una vasta documentación sobre las últimas décadas de cambios económicos, sociales, institucionales y laborales que han repercutido en la trayectoria de la vida laboral de la población en México y de igual forma existen cuantiosos esfuerzos por analizar y describir las condiciones laborales objetivas o clásicas. Los esfuerzos por identificar cuántos y cuáles son las características principales de la población en condiciones laborales precarias aún tienen preguntas por responder. Si bien, existen diversas posibilidades para ubicar el aspecto temporal del análisis, se situará en el año 2011 a razón de la fuente de datos disponible (ver apartado 2.1 Aspectos elementales sobre la fuente de información).

¹ Uno de los grupos poblacionales más afectados por dichas condiciones de precariedad laboral es el grupo más joven, ya que "en mercados laborales como el de México, más de la mitad de los desempleados de todo el país son jóvenes, según un estudio del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)". Consultado en <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/222>.

Objetivo

Así, el *objetivo* del presente trabajo es analizar el fenómeno de la precariedad laboral en la población de Monterrey de 2011 a través de un enfoque multidimensional que combina tanto aspectos objetivos como subjetivos. Permite así, más que conocer cuántas son las personas en empleos precarios laborales en Monterrey, identificar bajo qué o cuáles dimensiones son precarios.

Los *objetivos específicos* que se pretenden alcanzar son:

1. Identificar y describir, cuántos y cómo es la población en condición de precariedad laboral en Monterrey.

A partir del análisis:

2. Clasificar a los precarios laborales a través de umbrales de precariedad.
3. Examinar el vínculo entre las condiciones y las percepciones laborales de la población trabajadora en Monterrey con el fin de conocer si existe relación entre quienes son precarios laborales y quienes se sienten en condición de precariedad.

Uno de los objetivos de la investigación se centra en la descripción de las condiciones laborales objetivas de la población precaria porque como lo indica García (2010) "en México, el principal problema no es la falta absoluta de ocupaciones sino de empleos con remuneraciones y otras condiciones de trabajo adecuadas" (p. 83), de ahí la necesidad de describir la población trabajadora desde la perspectiva de un entorno de precariedad laboral.

Recientemente, ha surgido una sensibilización internacional respecto de la necesidad de reconocer la importancia del análisis de la población que labora de manera remunerada y las condiciones de precariedad asociadas a los empleos en que se insertan (Abdala, 2000; Navarrete, 2001, 2008 y 2012; Jacinto, 2002; OIT, 2005; Oliveira, 2006; Mora y Oliveira, 2009 y 2011; Garabito, 2011; Guadarrama, Hualde y López, 2012; Mora, 2012; Cota y Navarro, 2015; Mancini, 2017). Sin embargo, preguntas como: cuáles deben ser los umbrales relevantes para identificar la precariedad y cuál es el papel de las condiciones subjetivas en la medición de la precariedad laboral aún tienen respuestas diversas y no concluyentes, de ahí el interés por profundizar en el estudio de la situación laboral de las y los trabajadores. Es así como la propuesta que aquí se hace de retomar el método de Alkire-Foster y aplicarlo a la medición de la precariedad laboral permite obtener medidas de

incidencia y profundidad del fenómeno a estudiar y, permite utilizar variables objetivas y subjetivas en una misma medición, que es la ventaja innovadora frente a otras metodologías.

Justificación

El tema de las condiciones laborales se puede abordar desde múltiples ejes: desde los elementos que influyen en la creación de los puestos de trabajo (que incluye a la demanda agregada y al crecimiento económico; a partir del análisis de los factores que repercuten en las condiciones de trabajo (como la legislación y reformas de los mercados laborales); y a través de los elementos que influyen en la empleabilidad (como la calificación, la experiencia laboral, la portabilidad de la calificación y las redes con que cuenta la población trabajadora).

Así, el abordaje del tema para esta investigación es a partir del análisis de los factores que conciernen a la empleabilidad de la población trabajadora, tocando los componentes que intervienen en las perspectivas sobre las condiciones de trabajo y explotando de este modo una de las riquezas de la Encuesta Sobre Inseguridad laboral (ENSIL)² 2011, en Monterrey, que se caracteriza por incluir variables objetivas y subjetivas en relación a las características de los mercados laborales para evidenciar la condición de precariedad laboral de la fuerza de trabajo que se ha mantenido desde los años noventa y que lejos de disminuir va en aumento, en parte como resultado del bajo impacto que al parecer han tenido las políticas económicas implementadas desde entonces, y que no han beneficiado a la mano de obra asalariada.

Cifras de Pérez y Ceballos muestran que de 2005 a 2015

se ha incrementado la probabilidad de que las condiciones laborales en México se precaricen, esto es que existe una mayor proporción de trabajadores que experimentan una disminución en el salario, una disminución en las prestaciones laborales y un aumento en las jornadas de trabajo, sin importar el sector productivo donde labore, el tamaño de la empresa, la edad, sexo, estado civil y el grado educativo (2019, párrafo 1).

² Ver apartado 2.1 Aspectos metodológicos elementales sobre la fuente de información.

Datos de INEGI que indican que en los últimos años la tasa de condiciones críticas de ocupación³ va en aumento, y para el segundo trimestre de 2019 se identifica al 19% de la población ocupada en esta condición. Además, las nuevas generaciones de población trabajadora se suman a un mercado laboral cada vez más flexible⁴ y la demanda laboral se concentra en los sectores menos dinámicos, entre las empresas con menor capacidad de acumulación y con mayor riesgo de no cumplir las normas y los derechos laborales básicos (Pérez y Ceballos, 2019).

Otro de los elementos nodales de interés para la presente investigación es la percepción de la población respecto a sus condiciones laborales. Si bien la descripción de las condiciones objetivas de trabajo ha sido un tema analizado y documentado a razón de la importancia que tiene en las áreas antes mencionadas de la economía y desarrollo del país (García, 1999, 2006 y 2009; Abdala 2000; Oliveira y Ariza, 1999; Amable, 2001; Garza y Salas, 2006; Mora, 2006; de la Garza, 2006; Ariza, 2006; Solís, 2007 y 2012; García y Oliveira, 2008; Mora y Oliveira, 2009; García, 2009; Reygadas, 2010; Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011; Ariza y Oliveira, 2014; García, 2019), las cuestiones subjetivas de dichos cambios en el mercado y la legislación laboral y, cómo han afectado a la población trabajadora no ha tenido el mismo dinamismo e investigación.

Existen encuestas y trabajos que miden componentes subjetivos (García, 2002; Mancini, 2003 y 2008; Paugam y Zhou, 2007; Castillo, Arzate y Arcos, 2019), no obstante, es necesario continuar con los esfuerzos por abordar la complejidad del fenómeno dado que aún existen preguntas por responder como: ¿cuál es el sentir de la población respecto a sus condiciones laborales? ¿sienten como normal o natural el estar inmersos en un mercado laboral precario? ¿identifican una situación de precariedad laboral? o ¿se identifican como precarios laborales?, y de ser afirmativa la respuesta, ¿qué ha llevado a esta naturalización de la precariedad?

Además, la precariedad deviene una situación estructural del mercado laboral, en la medida en que incluye ocupaciones que deberían tener mejores condiciones laborales (por ejemplo, los mercados de trabajo de los profesionistas) debido a sus exigencias de alta calificación y especialización (Zenteno, 2002). Sin embargo, si bien es cierto que en décadas anteriores para lograr

³ La TCCO (Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación) ubica a la población que trabaja menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a ellas, o trabajan más tiempo, pero con ingresos menores al salario mínimo.

⁴ Entendida como la desregulación del mercado laboral, lo que se traduce en prácticas como: subcontratación, trabajo temporal, empleos temporales, rotación de personal, trabajo a tiempo parcial, etc. Para mayor profundidad en el concepto de flexibilidad laboral ver Ibarra y González (2010).

empleos no precarios era suficiente con haber alcanzado el nivel de estudios universitarios en la actualidad ya no es suficiente.

Es decir, se está en presencia de mercados laborales más exigentes desde el punto de vista de la calificación de la mano de obra asalariada, pero con menores posibilidades de favorecer dinámicas de integración laboral que trascienden los umbrales de la precariedad de las condiciones de trabajo (Mora y Oliveira, 2009, p. 20).

Con este panorama, la presente investigación pretende hacer una aportación al estudio de la precarización de las condiciones laborales, con énfasis en la subjetividad, para proporcionar elementos que permitan seguir reflexionando acerca de las condiciones sociodemográficas y laborales que influyen en el sentir de las y los trabajadores respecto de su propia trayectoria. Es decir, los elementos que influyen con el hecho de sentirse en condición de precariedad laboral.

En este sentido, este trabajo pretende ampliar el abordaje que se ha hecho al sentir de la población trabajadora respecto de la precariedad laboral. Se busca incluir el hecho de sentirse en precariedad como un elemento que influye en la cuantificación de las personas en condición de precariedad laboral.

Si bien el tema de los mercados laborales ha sido abordado desde distintos puntos de vista, el que tiene que ver con el sentir de las y los trabajadores respecto a las condiciones que tienen en materia laboral no ha presentado este mismo nivel de dinamismo de interés. Bajo esta premisa se busca aportar elementos que permitan, en la medida de lo posible, dar respuesta a las siguientes *preguntas*:

¿Cuáles son y qué efecto tienen las condiciones sociodemográficas en las condiciones laborales de la población trabajadora que labora en Monterrey?, es decir, ¿Quiénes son los precarios laborales?

¿Cuáles son las condiciones laborales de quienes conforman el mercado laboral de Monterrey?

¿Cuáles son las percepciones de la fuerza de trabajo con respecto a sus condiciones laborales?

¿Existe alguna relación entre la precariedad de las condiciones laborales objetivas y la precariedad de las condiciones laborales subjetivas?

¿Cuáles son las principales variables que determinan las condiciones laborales que a su vez influyen en las percepciones laborales de las y los trabajadores?

¿La población trabajadora identifica el fenómeno de la precariedad laboral?

Ahora bien, las *hipótesis de trabajo* que se manejan en esta investigación son las siguientes:

Ante las mismas condiciones laborales, las percepciones de precariedad pueden variar en función de las características individuales y sociales de los trabajadores.

Si bien, las condiciones laborales y el tipo de empleo que se tienen dependen, en parte, de las características sociodemográficas de los trabajadores, también dependen de ciertas características del mercado de trabajo, ya que existen elementos que la población trabajadora no puede modificar.

Se espera que las condiciones laborales más precarias se den entre: a) las mujeres en comparación con los hombres al ser éstas un grupo de población históricamente discriminados, b) entre la población con niveles de educación iguales o menores a la educación media concluida, en comparación a aquellos con mayores niveles de educación y aun cuando la alta escolarización no supone una seguridad de colocarse en un empleo que permita acceder al bienestar económico, la baja escolaridad sí es una barrera de entrada a los mercados laborales más estables y con cierta estabilidad en términos de precariedad laboral, c) entre los trabajadores con menor capital humano (entendido como el “stock de capacidades y habilidades que desarrollan las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás” (Navarro, 2005, p. 4)), d) entre las y los trabajadores con las edades de ingreso al mercado laboral más prematuras, y e) entre la población joven.

Si bien las características de los empleos precarios como: la inestabilidad laboral, la falta de cobertura social, el no contar con aguinaldo, la ausencia de vacaciones, del pago de horas extra, el no contar con un contrato, entre otras no son exclusivas de la población joven o un grupo poblacional específico, sí presenta tintes muy particulares y alarmantes para las cohortes más jóvenes quienes además de presentar los niveles más altos en cuanto a inseguridad laboral se refiere también tienen mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral y son de los primeros en ser despedidos cuando existe alguna situación de crisis económica (Mora y Oliveira, 2009; Román y Sollova, 2015) y lo más preocupante es que es justo esta población la que tiene un enorme potencial de desarrollo para la economía.

Todos estos grupos son afectados en distintos grados ya que bajo la premisa que la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional y que se desarrolla en diversos grados y

grupos poblacionales es de esperar que ciertos grupos tengan mayores efectos de desventaja (Guadarrama, Hualde y López, 2012), por ello la importancia de desagregar el análisis con una mirada desde la demografía.

Se cree que con la implementación de las reformas y ajustes en la legislación laboral (de manera más reciente), las políticas que llevaron a la privatización de las empresas, la reducción del estado, etc., que se han implementado a partir de la década de los ochenta se ha establecido un cambio en las condiciones laborales de las y los trabajadores, a partir del cual se ha gestado una naturalización de condiciones laborales precarias lo que implica que se comience a percibir como natural la precariedad laboral. Sin embargo, se espera que la percepción de satisfacción de las condiciones laborales esté influida por las condiciones sociodemográficas como la edad y el sexo de las y los trabajadores, toda vez que las cohortes más jóvenes se han insertado en mercados laborales ya precarios, mientras que cohortes más longevas han pasado de un mercado más benévolo y con mayores prestaciones sociales y laborales hacia un mercado cada vez con mayores restricciones de acceso al bienestar económico, lo que les permite tener un punto de comparación más claro de la precariedad laboral.

Para responder las preguntas de investigación, la tesis se estructura como sigue. El primer capítulo corresponde al *marco teórico-conceptual* y se divide en tres apartados en donde se abordan los principales conceptos sobre el tema y se hace un análisis de los principales cambios económicos y normativos que modificaron las características laborales de México. En el primer apartado *Precariedad laboral. Concepto y variables involucradas en su definición* se desarrolla la definición de precariedad laboral. En el segundo apartado *Contexto económico y reformas laborales de México* se describen las más recientes transformaciones laborales y económicas por las que ha transitado el país desde la década de los ochenta. En el tercer apartado *Subjetividad laboral y bienestar subjetivo. Una aproximación a su conceptualización* se analiza el por qué es importante incluir este enfoque en el análisis de las condiciones objetivas del mercado laboral y se intenta vincular con el enfoque de derechos, al ser éste el que permite identificar las condiciones mínimas que debiera tener cada una de las personas empleadas. Por último, se presentan algunas conclusiones para este capítulo.

El segundo capítulo *Análisis metodológico* tiene como elemento central describir las decisiones metodológicas que se tomaron para aplicar la metodología de conteo de Alkire-Foster (Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P., 2015) que nos condujera a una medida de precariedad laboral. El primer apartado *Metodología de conteo Alkire-Foster*

aplicado al fenómeno de la precariedad laboral presenta el método que se utilizará para el logro de los objetivos general y particulares. El segundo apartado *Algunos aspectos metodológicos sobre la fuente de información* describe las características de la fuente de información utilizada. El tercer apartado *Comparativo entre MCS-ENIGH 2012 y ESIL 2011* tiene como objetivo mostrar el rigor técnico de la encuesta que se utilizó en la investigación al comparar las características de ésta con otra encuesta que ya está consolidada. En el cuarto apartado *Aspectos contextuales de la Ciudad de Monterrey* se realiza un corte trasversal de Monterrey, resaltando las características de la población ocupada y las demandas del mercado de trabajo local. El último apartado de este capítulo *Caracterización de la población en Monterrey* es la presentación general de la población de Monterrey. Por último, se presentan algunas conclusiones correspondientes al capítulo.

El tercer capítulo *Medición de la precariedad laboral* busca operacionalizar la metodología de Alkire Foster para obtener la medida de la población ocupada en condición de precariedad. El primer apartado *Caracterización de la población en condición de precariedad según subindicadores* permite obtener el porcentaje de población en condición de precariedad por características demográficas. El segundo apartado *¿Cuántas son las personas en condición de precariedad laboral?* es la medida resumen del número de personas en condición de precariedad. Por último, el tercer apartado *¿Quiénes son las personas en precariedad laboral?* se presenta un modelo logístico para determinar cuáles son las variables que mayor impacto tienen para padecer precariedad laboral. Al final del capítulo se incluye un apartado de conclusiones sobre los temas abordados en él.

Por último, se presenta un apartado de conclusiones generales a las que se llegó con esta investigación. Los principales hallazgos que se obtuvieron fueron que 77.3 % de la población ocupada de Monterrey es precaria en algún grado, afectando en especial a la población femenina y la población joven, ello no por las propias características de la población, sino por las características del mercado laboral que a pesar de las cifras tan altas de empleos precarios, son resultados privilegiados en comparación con el resto del país, ya que como se menciona a lo largo del trabajo, las características de los empleos y la economía local de Monterrey lo ubica como un centro de mayor dinamismo económico y de bienestar social.

Capítulo 1. Marco teórico-conceptual

Introducción

La intención de este capítulo es examinar los distintos enfoques, avances y principales estudios que se dedican a la investigación de los mercados laborales, tanto desde la perspectiva de la precariedad laboral como del enfoque de derechos sociales y económicos. Se integra en el análisis el enfoque de derechos porque permite identificar a las personas en su contexto y colocarlas en el foco del desarrollo de las políticas públicas, de la acción del Estado, y de garantizar la obligación constitucional del derecho a un trabajo digno. Por ello, permite identificar las faltas, avances y logros del Estado y del sistema económico para con la población trabajadora. Permitiendo colocar pisos mínimos con que debieran contar las personas empleadas.

Además, se analiza el enfoque del bienestar subjetivo como una parte nodal a ser incorporada en el estudio de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Ello con el fin de construir un marco teórico adecuado e idóneo para analizar las múltiples dimensiones de la precariedad laboral y, con ello, contribuir al estudio de la situación laboral en México, en general, y en Monterrey, en particular.

1.1 Precariedad Laboral. Concepto y variables involucradas en su definición

Antes de analizar la posible existencia de un mercado laboral precario es necesario conceptualizar el fenómeno de la precariedad laboral a fin de vislumbrar y dar sentido a las variables que se utilizan para definirlo. Mora (2006)⁵ menciona que la conceptualización de la precariedad debe, entre otras cosas, mostrar las diferencias específicas con otros fenómenos, relacionados a fin de delimitar su alcance empírico, y para esto es necesario precisar sus elementos constitutivos.⁶ Así, se busca

⁵ Ver Mora (2006). Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, con especialización en Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México.

⁶ Además, como bien indica Karl Polanyi: *“sólo es posible apreciar la naturaleza y la amplitud de una transformación ubicándola con respecto a la situación que la precede y cuya configuración perturba”* (en Castel, 2010, pág. 17).

acercar una definición del fenómeno de la precariedad laboral y la delimitación de este para fines de la presente investigación.

Existen diversas definiciones de empleo precario y ello depende, entre otras cosas, tanto de las variables utilizadas para construirlo como de los niveles de análisis del fenómeno. De la Garza (2011b)⁷ alude que

quienes definen los conceptos son los especialistas orientados por ciertos marcos teóricos, metodológicos e interesados en la solución de determinados problemas. Es decir, los conceptos no se autodefinen, sino que somos nosotros los que los definimos y, en ciertas condiciones, logramos que nuestras comunidades e instituciones los acepten (pág. 2).

Es así cómo se ha transitado por el fenómeno de la precarización laboral hacia un concepto del problema “ya consolidado” de precariedad laboral (aunque en continua transformación). Es decir, no se trata de un fenómeno nuevo sino del fortalecimiento de un fenómeno que ha tenido una evolución histórica en distintos mercados de trabajo y como mencionan Guadarrama, Hualde y López (2012), “las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado, incluso en países desarrollados (Rodgers, 1989, pág.1). Aunque también advierten que la precariedad es más aguda y extendida en los países en desarrollo” (pág. 216). Así, para el caso de México encontramos que se trata de un fenómeno persistente que ha tenido tiempo de instaurarse y afianzarse y encontramos que lo que cambia es el grado y profundidad con que la precariedad incide en la población trabajadora.

Medina (2008), en su investigación sobre el tema, analiza el empleo precario desde una perspectiva de niveles, de acuerdo con el número de variables involucradas: bidimensional (hace referencia a la idea de considerar la existencia del empleo típico y atípico, reconocido también como trabajo no decente y en algunos casos como empleo flexible) o multidimensional (se refiere a la interacción entre las distintas variables que definen la actividad laboral).

⁷ Ver De la Garza, Enrique (2011b). “Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales”, en Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía.

La dimensión bidimensional de la que habla Medina (2008) es la misma línea de investigación que han seguido los estudios de distintas instituciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)⁸ o la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

No obstante la diversidad de enfoques desde los cuáles se puede clasificar un empleo como precario o no precario, es posible identificar tres grandes perspectivas sobre la precariedad laboral: 1) la perspectiva que analiza la precariedad a través del concepto de empleo atípico, donde se analiza la distancia que existe entre las características del mercado laboral en relación a lo que se considera un empleo típico; 2) la perspectiva sobre el trabajo decente, que tiene que ver con la ausencia de uno o varios derechos que conforman el concepto de trabajo decente y; 3) el análisis de la precariedad a través de la nueva modalidad de trabajos flexibles.

La CEPAL, concretamente, se refiere al trabajo precario cuando surgen formas atípicas de empleo asociadas a una baja calidad, definida como “el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Reinecke y Valenzuela, 2000 citado en CEPAL/OIT, 2013, pág. 13), y aquellos empleos en los cuales los trabajadores no gozan de los derechos laborales y sociales establecidos por la legislación correspondiente. En este sentido, de acuerdo con De la Garza (2011c), dicho eje conceptual sobre trabajo atípico no es aplicable a países en desarrollo como México, ya que lo que permea en casos como en los países latinoamericanos, son mercados laborales heterogéneos, con empleos con remuneraciones y otras condiciones de trabajo inadecuadas, y donde el concepto de trabajo atípico no es adaptable, al ser la característica *normal* de sus empleos. Así, en países en desarrollo no existe una forma de precariedad laboral, se trata de “diversas dinámicas que caracterizan su lejanía o cercanía del trabajo estándar o típico (Pacheco, 2004; García 2006; García y Oliveira, 2001; Salas, 2007; Lautier, 1999)” (citado en Guadarrama, Hualde y López, 2012, pág. 215).

La OIT realiza la clasificación entre trabajo precario versus trabajo decente, una clasificación de espejo, e identifica al trabajo decente como aquel empleo que es: “i) productivo, ii) justamente remunerado, iii) realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, y iv) realizado con respeto a la dignidad humana” (CEPAL/OIT 2013, pág. 13) y todo lo que no cumpla dichas atribuciones es lo que se considera precario.

⁸ Ver Roethlisberger, Claudia y Weller, Jürgen (2011). “La calidad del empleo en América Latina”, Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 110, Santiago CEPAL.

[Además, se menciona que] las formas atípicas de empleo agrupan en distintas modalidades, a empleos que no se ajustan al típico, entre ellas, el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas; y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016, pág. 1).

Esta división conlleva a entender el empleo atípico como aquel con malas condiciones de trabajo.

“Estas formas atípicas de empleo incluyen el trabajo temporal, los contratos de duración determinada y los trabajos ocasionales, así como los trabajos temporales a través de agencias, otros acuerdos contractuales flexibles, relaciones de trabajo ambiguas y el trabajo a tiempo parcial” (OIT, 2015, pág. 1).

Así, estas dos instituciones “caracterizan la precariedad laboral a partir de la falta de alguno o de todos los derechos que abarca el trabajo decente” (Medina, 2008, pág. 13), en otras palabras, la precariedad laboral estaría asociada al concepto de carencia o ausencia de derechos laborales en la relación o en el puesto de trabajo.

Siguiendo la línea de análisis que vincula el trabajo precario con la definición de trabajo digno o decente, encontramos que en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 2°, se define al trabajo digno o decente como aquel

en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (LFT, 1970, reformada en 2012)⁹.

En este sentido, se puede entender como un trabajo no decente o no digno como aquel que no cumple con las condiciones mínimas obligatorias de Ley. En el Art. 25 de la LFT se plasman algunas de las condiciones mínimas obligatorias que deben cumplir las empresas para con los empleados que cuenten con un contrato por tiempo indefinido. Éstas son: seguridad social, vacaciones, prima

⁹ La LFT se expidió en 1970, y su última reforma fue en 2012.

vacacional, aguinaldo, pago de utilidades, días de descanso, prima dominical¹⁰, licencia de maternidad, licencia de adopción y paternidad, prima de antigüedad, prestaciones por renuncia y prestaciones por despido injustificado.

Por otro lado, están quienes relacionan el trabajo precario con el concepto de trabajo atípico, entre ellos, De la Garza (2011), quien lo define como aquellos empleos de tiempo parcial, sin contrato o con contrato por tiempo determinado (tienen fecha de término), con más de un empleador (por ejemplo, con agencias de contratación), desprotegido (sin acceso a la seguridad social), sin tiempo completo (empleos de media jornada o por evento), riesgoso, etc. No obstante, esta clasificación no conlleva necesariamente a que se trate de un empleo precario de manera directa. Por ejemplo, existen empleos que, si bien no cuentan con prestaciones laborales, el ingreso que se percibe es alto, o empleos que tienen todas las prestaciones de ley y tienen un ingreso alto, pero no tienen continuidad en el contrato laboral; dichos escenarios no conllevan una clasificación directa de empleo precario, más bien, reflejan una situación clasificada como incertidumbre laboral. Y es justo por este tipo de características tan específicas que se debe delimitar una definición de empleo precario para los fines de este trabajo.

Una clasificación adicional comprende la precariedad laboral en el sentido de trabajos flexibles.

[La flexibilidad en el trabajo puede entenderse como la] movilidad interna y polivalencia, como pérdida de importancia del salario fijo frente a bonos y estímulos y a la pérdida de seguridad en el puesto de trabajo. Pero es también la extensión de la subcontratación y de actividades que aparecen no como asalariadas sino de prestación de servicios (outsourcing), el trabajo a tiempo parcial, por horas, ocasional, de migrantes, el que se realiza en casa, el del autoempleado (De la Garza, 2011, pág. 24).

Cabe la puntualización acerca de que el empleo atípico, el empleo flexible y el empleo no decente no son sinónimos del trabajo precario porque existen empleos que son flexibles, pero no precarios, o no precarios en su totalidad. De hecho, autores como Mora (2006) y Reygadas (2010) exponen que existen especificidades y diferencias para cada uno de los términos utilizados (trabajo precario,

¹⁰ De acuerdo con el artículo 71 de la LFT a las personas que laboren en domingo se les pagará adicional el 25% de un salario ordinario como prima dominical.

trabajo atípico, trabajo flexible, etc.) pero para el caso de este trabajo no se describirán dichas diferencias y nos enfocaremos en delimitar las características del término de empleo precario.

Al existir empleos no precarios en su totalidad se puede hablar entonces de niveles de precariedad (alta, moderada, baja) en función de la ausencia o no de determinadas variables (ver apartado 1.4).

Por su parte, Caamaño¹¹ (2005) presenta algunas diferencias entre el empleo atípico y el empleo precario desde un enfoque del derecho, al definir las ocupaciones precarias como:

aquellas que se encuentran, en mayor o menor medida, al margen del Derecho del Trabajo, así como de la protección básica frente a las contingencias sociales (v. gr. enfermedad, desempleo, vejez). Por el contrario, las formas atípicas de contratación -con más o menos variantes- son ocupaciones de carácter laboral, que significa se presentan bajo vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y empleador ... los elementos que lo definen y lo distinguen de las ocupaciones atípicas son:

La inestabilidad (no existe un contrato de trabajo de duración indefinida); la inseguridad (se plantea por falta de protección en materia de seguridad social, en concreto, en lo que respecta al sistema de pensiones, a la protección de la salud, al seguro de desempleo o al seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) y; la insuficiencia (se refiere al bajo nivel de los ingresos percibidos para hacer frente a las necesidades materiales de subsistencia del trabajador y de su grupo familiar) (págs. 39-40).

Dicha multidimensionalidad (inestabilidad, inseguridad e insuficiencia) da por entendido que el fenómeno de la precariedad laboral es resultado de la interacción de múltiples variables y como tal se debería analizar. En esta línea de abordaje se encuentra el criterio utilizado por Orsatti (1985) que desarrolla la idea de la ausencia de 'al menos un beneficio' laboral¹² para considerar que se trata de un empleo precario o no precario. Con dicha categorización "califica a los trabajadores como 'estrictamente precarios' (cuando no perciben ningún beneficio), pasando por 'cuasipecarios'

¹¹ Ver Caamaño Rojo, E. (2005). "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico". Revista de Derecho (Valdivia), XVIII (1), 25-53.

¹² Como la jubilación, pensión de vejez, bonificaciones, vacaciones, bono vacacional, seguro médico e indemnización por despido (Rubio, 2014, pág. 79).

(aquellos que perciben algún beneficio), hasta los ‘estrictamente no precarios’ (los que perciben todos los beneficios)” (Orsatti, 1985, en Rubio, 2010, pág. 78).

Siguiendo la definición de precariedad laboral multidimensional se encuentra Boffi (2015), quien

incluye una variedad de formas de empleo establecidas por debajo del estándar normativo socialmente aceptado en al menos una de las siguientes dimensiones: la temporal, la organización, la económica y/o la social de la relación laboral. En las cuatro dimensiones, la precariedad se debe a una distribución desequilibrada hacia y entre los trabajadores de inseguridades y riesgos típicamente asociados a la vida económica en general y al mercado laboral en particular (Martínez, Marroquín y Ríos, 2019, pp. 114-115).

Mora (2006), por su parte, define el empleo precario como aquel que “ha sido comúnmente utilizado para hacer alusión a un proceso de deterioro de las condiciones laborales, como resultado de los procesos de reestructuración económica y productiva” (pág. 24). Dicha definición da pie a definir el fenómeno de la precariedad laboral como un fenómeno multidimensional, aunque en este caso se limita a un enfoque multidimensional de las condiciones objetivas del empleo asalariado.

Para Moscone (2015) existen diversas características de lo que es entendido por empleo precario, ya que depende entre muchas otras variables: a) del país de que se trate, b) de su estructura económica, c) de las características del mercado de trabajo, d) de la legislación laboral, etc. Este abanico de posibilidades conceptuales nos llevaría a pensar también en la gran variedad de derechos laborales de la población en diferentes contextos sociales. De allí que no podamos tener un consenso estricto respecto de una definición generalizada, aunque sí es factible vislumbrar que, en cualquier caso, la precariedad es claramente un fenómeno multidimensional. La definición que utiliza Moscone (2015) definir a un empleo como precario es la siguiente:

[...] las relaciones se caracterizan por alta incertidumbre, bajos ingresos y reducción de los beneficios sociales y los derechos legales (Vosko, 2010; Benach et al., 2015). Trabajo físicamente pesado, malas condiciones de trabajo y un mayor riesgo de accidentes también se han asociado con empleo precario (Gash et al., 2007). Estas características es probable que tengan un impacto negativo en la salud física y la salud mental (pág. 87).

Algunas líneas de investigación que se desprenden de los trabajos de estos autores son: la relación que existe entre un empleo precario y el aumento de suicidios (sobre todo de población joven), el

incremento de enfermedades físicas y mentales derivadas de la incertidumbre laboral a la que está sometida la población trabajadora, la repercusión de enfermedades relacionadas con el estrés, etc.

Por su parte, Mancini (2017) retoma el concepto de precariedad laboral y menciona que “todo trabajo precario puede caracterizarse -por definición- como inseguro y riesgoso, aunque la inseguridad y el riesgo también pueden observarse en empleos no precarios, pero profundamente inestables y desprotegidos” (pág. 29). Ubicando al riesgo como un concepto más que tiene relación con el empleo precario y que sigue en la línea de análisis de la OIT, donde se vincula el riesgo con la precariedad laboral.

En otra línea de análisis sobre la precariedad laboral, Rodgers (1989) en Mora (2006) propone cuatro criterios para definir como precario a un empleo y estos criterios, constituyen, al mismo tiempo, cuatro dimensiones:

- Inestabilidad. La definición de relaciones laborales regidas por criterios de incertidumbre, donde la inseguridad y la inestabilidad laboral devienen rasgos centrales del nuevo modelo de contratación laboral.
- Ingresos. La adopción de políticas de remuneración de la fuerza laboral regidas por criterios de minimización de costos. (salarios bajos)
- Seguridad social. El desarrollo de estrategias de contratación que cumplen parcialmente o evaden por completo los sistemas de seguridad social y derechos laborales, también como forma de disminuir costos de producción, disminuir las responsabilidades sociales del capital y preservar el nivel de competitividad de las empresas.
- Desprotección. La definición unilateral del tiempo de trabajo en afinidad con los requerimientos productivos del sector empresarial (por ejemplo: 1) contratos de tiempo parcial, 2) prolongación de la jornada laboral, es decir el uso flexible de la fuerza laboral en el componente temporal del trabajo) (Mora, 2006, pág.29).

Así, encontramos que existen diversos criterios y definiciones de lo que es un empleo precario. No existe solo una definición de precariedad laboral debido a que las variables que se utilicen para analizarlo dependen de las definiciones de las que se hable, y a su vez, las definiciones dependen de criterios epistemológicos y disciplinarios más amplios.

Aunado a lo anterior, el fenómeno de la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional y la definición a la que se atiende está ligada a la dimensión que se quiera destacar, por ejemplo, la ausencia de estabilidad o, como identifica Castel (2010), del riesgo social, o de acuerdo con las características de las personas a quienes afecta.

Respecto del análisis de las personas a quienes afecta la precariedad laboral, cabría la clasificación que hace Castel (2010) sobre la *nueva pobreza*, donde habla sobre los nuevos pobres que se generan a partir de que las relaciones sociales -en particular en el trabajo- ya no pueden asegurar la protección individual por períodos relativamente prolongados. Surgen nuevos grupos poblacionales que “perdieron protecciones anteriores, como los desocupados de larga duración, y aquellos que no logran encontrar un trabajo, como los jóvenes en busca de empleo que *sudan la gota gorda*” para integrarse al mercado de trabajo (Castel, 2010, pág. 179).

A partir de la revisión anterior sobre las líneas de investigación alrededor del concepto de precariedad laboral, y retomando la mirada multidimensional propuesta por varios autores, se propone conceptualizar el trabajo precario como aquel donde se conjugan tres dimensiones: la económica, la cual implica que un empleo es precario si los salarios percibidos son bajos o insuficientes; la dimensión social que indica la carencia en cuanto a prestaciones sociales y contrato de trabajo; y la dimensión subjetiva, relacionada con la satisfacción del empleo actual. En conjunto, estas tres dimensiones permiten llegar a la definición de precariedad laboral que se utilizará en el resto de la investigación.

La definición de precariedad laboral que se construye y se complementa a partir de una gama de conceptos y definiciones teóricas de diversos autores responde a dos de los cuestionamientos fundamentales para este estudio: ¿qué es la precariedad laboral? Y, ¿cómo se define la precariedad laboral? A partir de la definición obtenida, en el siguiente apartado se examinará el contexto económico y laboral de México con el objeto de hacer un diagnóstico de los últimos cambios en el modelo de acumulación económico, y cómo estos cambios han repercutido en nuevas condiciones laborales puesto que, como menciona Castel (2010), la precariedad se convierte en una condición de alguna manera normal de la organización del trabajo, con sus características propias y su propio régimen de existencia, así como se habla de “ ‘condición salarial’ (caracterizada por el estatuto del empleo de la sociedad salarial), habría que hablar de condición precaria, entendida como un registro propio de la organización del trabajo” (Castel, 2010, pág.132).

Ahora bien, gran parte de la literatura reciente sobre la precariedad laboral apunta a que son las condiciones de empleabilidad que ofrecen las empresas son las que determinan las condiciones de precariedad laboral de la población trabajadora. Es la presión del presente modelo de acumulación la que impulsa a tomar acciones que permitan mantener grandes cantidades de ganancias y mantenerse en la competencia, y así se determinan las condiciones precarias de la población empleada. Al final, desde un punto de vista económico, son decisiones por parte de la demanda las que impulsan a que se sigan reproduciendo modos de producción que arrojen grandes márgenes de ganancia a costa de precarizar las condiciones de las y los trabajadores.

1.2 Contexto económico y reformas laborales de México

La década del ochenta en México se caracterizó por ser el inicio de grandes cambios en materia de política económica; se llevaron a cabo distintas reformas y ajustes como consecuencia de la crisis de la deuda. En este contexto, se abandonó el modelo de desarrollo económico basado en fortalecer el mercado interno, y la industrialización sustitutiva de importaciones (ISI) acogido en la década de los cuarenta e inspirado en la propuesta de la CEPAL, (el cual se caracterizaba por una fuerte intervención del Estado en su afán por sustituir los artículos manufacturados en el extranjero -que hasta ese momento habían resuelto la demanda local- por artículos de la misma naturaleza, pero fabricados por la industria nacional para adoptar un modelo orientado) hacia el mercado interno a la par que se favorecían políticas liberales y de privatización que incidieron en la dinámica de los mercados laborales (Mora y Oliveira, 2010; CEPAL, 2001; Solís, 1999; Yashine, 2014, Partida, 2014).

Todo ello con el fin de atender a las recomendaciones de las instituciones financieras mundiales- como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)-, quienes condicionaban los flujos de capital necesarios para superar los problemas y obstáculos que impedían el crecimiento sostenido, la productividad y la competitividad altas, y generaban una distribución inequitativa de la riqueza entre la población (Cordera, Lomelí y Flores, 2009; CEPAL, 2001). Esta búsqueda de un modelo más estable, abierto y liberalizado propicia la creación del llamado *Consenso de Washington* donde se trató de formular un listado de medidas de política económica para orientar a los gobiernos de países en desarrollo y a los organismos internacionales (FMI, BM y BID) a la hora de evaluar los avances en materia económica.

Los principios que caracterizaron al Consenso de Washington fueron la desregulación económica, la liberalización comercial y financiera y la contracción de la gestión pública en las actividades socioeconómicas. En el caso de México, este programa se vería finalizado con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá en noviembre de 1993 (Guillén, 2000). Las políticas que se llevaron a cabo comprendieron cambios estructurales que

comprendieron, básicamente, medidas relacionadas con la privatización, la descentralización y la desregulación laboral (Stallings y Péres, 2000). Por su parte, los procesos de estabilización y ajuste estuvieron orientados a la reducción del gasto (y el empleo) público, al aumento de la recaudación fiscal y al alza en el tipo de cambio (como medida para aumentar los precios internos y con ello las exportaciones). Para las especificidades de cada uno de estos procesos véase Cortés (2000) (Mancini, 2011, pág. 18).

La puesta en marcha de dichas decisiones se reflejó en las condiciones laborales de los trabajadores: el descenso de los salarios reales, la creación insuficiente de empleos de *calidad*¹³, la precarización de los empleos, el desempleo, la flexibilización de las relaciones laborales, la proliferación del empleo informal (Bensusán, 1992; Yaschine, 2014) y, en general, la pérdida de derechos laborales obtenidos en anteriores luchas sociales (como la seguridad social y las pensiones)¹⁴.

Con estos cambios económicos surgió el debate sobre la necesidad de flexibilizar la ley laboral, sobre todo por parte del sector empresarial, donde el punto medular era lograr la *flexibilidad del trabajo*, entendida como

... los ajustes de efectivos de la mano de obra, salarios y horarios de trabajo, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante,... a través de la flexibilidad laboral, se busca eliminar o reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una

¹³ “Con este término se busca más bien conocer con mayor profundidad las dimensiones a considerar para distinguir buenos y malos puestos de trabajo, así como las principales facetas que podrían conformar una ocupación decente” (García, 2009, pp. 40-41).

¹⁴ El salario mínimo sufrió una pérdida adquisitiva de 53 % en 1998 en relación con 1988, y la población ocupada que trabajaba sin percibir remuneración pasó de 5 % en 1988 a 14 % en 1998. La población ocupada que percibía ingresos menores al salario mínimo legal pasó de 24 a 19 % en ese periodo (Gutiérrez, 2003). La tasa de desocupación urbana para México entre 1999 y 2000 se situaba en 3.2 %, con una proporción de hogares pobres de 31.1 %, el porcentaje de trabajadores asalariados en el comercio era de 38 %, las encuestas de hogares ponen de manifiesto que el sistema previsional a mediados de los años noventa cubría a no más del 25 % de las personas que habían alcanzado la edad de jubilación (CEPAL, 2000).

relación directa entre el trabajador y el empleador, que esté condicionada por las interacciones entre la oferta y la demanda..., se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación..., comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad y de la Seguridad Social (Milano, 1997, pág. 30), bajo la premisa de la urgencia de proporcionar mayor confianza a la inversión y, así elevar la productividad logrando mayores exportaciones (que era la base del naciente modelo de producción que se estaba implementando en el país) (De la Garza, 2000)¹⁵.

Con respecto a la década de los noventa, en materia laboral, las políticas de ajuste siguieron repercutiendo en el mercado laboral interno, y dio como resultado una disminución del empleo en la manufactura (sector que se esperaba repuntara a partir de las medidas tomadas), un aumento del desempleo y una constante precarización de este. Otros efectos generados fueron la tercerización del trabajo y la privatización de las empresas junto a una disminución del salario real y la creación de empleos de baja calidad, el sector agropecuario y la industria sufrieron especial decaimiento (Aspe, 1993; Dussel, 2004; Yaschine, 2014).

En esta década se continuó con el aumento de la precariedad laboral entendida como un proceso de inestabilidad e inseguridad en el mercado laboral y conformada por el deterioro de un “conjunto de condiciones materiales y simbólicas que determinan una incertidumbre acerca del acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto” (Cano, 1998, pág. 28). Aunado a ello, se produjo una eminente desprotección para quienes comienzan a insertarse en el mercado laboral, disminuyendo el poder adquisitivo de las familias y provocando una creciente desigualdad, menos fuerte entre los más calificados, profundizando así la heterogeneidad del mercado laboral mexicano (De la Garza y Salas, 2006; Salas y Zepeda, 2006; OIT, 2005; Yaschine, 2014).

Durante los primeros años de la década de los noventa, período de profundización de la reestructuración económica del país e inicio de la crisis económica que afectó a México, sobrevino

¹⁵ Se propuso revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído; flexibilizar la jornada de trabajo, establecer comisiones de productividad; así como poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa e introducir el salario por hora (de la Garza, 2000).

un nuevo proceso de precarización de la población trabajadora de manera general, pero con un efecto más pronunciado en la mano de obra femenina (García y Oliveira, 1997). Así, uno de los efectos de la crisis fue el aumento de la participación de la fuerza laboral femenina y un proceso de feminización del mercado laboral. Empero, los efectos positivos de la mayor incorporación de la población femenina al mercado laboral, es importante no olvidar que esta feminización del mercado laboral ocurrió sobre todo en el sector servicios, en empleos no asalariados, en el mercado informal, en las actividades industriales y se generó un considerable aumento de las empresas maquiladoras (García y Oliveira, 1997).

Por otro lado, se ha documentado que, en general, la población trabajadora masculina se caracteriza por emplearse en trabajos con mejores salarios, aunque eso signifique no contar con prestaciones laborales o que sean más inestables, mientras que las mujeres por el contrario prefieren trabajos con mayor protección laboral en términos de prestaciones o de seguridad, aunque se traduzca en salarios más bajos. Este comportamiento podría tener como explicación que a raíz de la división sexual del trabajo y los roles de género tradicionales que asignan a las mujeres una mayor responsabilidad en el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados, así las mujeres buscan asegurar la posibilidad de conciliar las actividades domésticas con los empleos mediante su empleabilidad en trabajos a tiempo parcial o más flexibles en el horario (García y Oliveira, 1994 y 1997; Oliveira y García, 1997; Ariza, 1998; Oliveira y Ariza, 1999; García, 1999; Dussel, 2004), y una segunda explicación es que buscan garantizar el acceso por ejemplo a los servicios de salud, aún y cuando en algunos casos signifique recibir un salario menor.

Así, en un proceso de precarización de las condiciones laborales de la población trabajadora, la presencia de mano de obra femenina en los mercados laborales se aceleró (García y Oliveira, 1997). El aumento de mujeres que se incorporaron al trabajo extra doméstico se debe a múltiples causas: sociales (que implican nuevos arreglos familiares y cambios en los roles tradicionales de hombres y mujeres que ubicaban a los hombres como los proveedores y a las mujeres como las encargadas de las labores domésticas), demográficas (el descenso de la fecundidad que permitió que las mujeres puedan dedicar más tiempo a realizar actividades extra domésticas en lugar de dedicarlo a la crianza y cuidado de los hijos), económicas (la necesidad de aportar ingreso familiar por la pérdida del poder adquisitivo) y culturales (como respuesta a la creciente inserción y desarrollo de las mujeres en materia educativa y social) (Rendón y Maldonado, 2004).

Sin embargo, esta creciente presencia de las mujeres en los mercados laborales no fue una situación favorecedora, en términos materiales, ni surgió en condiciones de igualdad, más bien se dio en una situación de desigualdad frente a las condiciones laborales de los hombres, situación que se acentuó sobre todo en la segunda mitad de la década de los ochenta pero continúa hasta la segunda década de los dos mil, donde las cifras que muestran Oliveira y Ariza (1999) y Dussel (2004) resaltan que la situación laboral es más precaria en todos los sectores para las mujeres¹⁶. Y es más probable que se encuentren en un trabajo sin contrato, inseguro y con baja remuneración

En 1994 se flexibilizó la terminación de la relación laboral¹⁷, se reglamenta el empleo de subcontratistas y se faculta a la empresa para tomar decisiones sobre la movilidad de los empleados de acuerdo con las necesidades de las empresas¹⁸. Y si bien la Ley Federal del Trabajo no cambió abruptamente hasta ese momento, se han dado cambios en los contratos colectivos y, sobre todo, en las relaciones laborales y formas de organización del trabajo, en la práctica, y de manera paulatina, bajo la excusa de la búsqueda de competitividad internacional (De la Garza, 2000).

Además, es importante mencionar que si bien los cambios en la legislación laboral en México no se dan sino hasta 2012, cuando se incorpora una nueva reforma laboral, en la cual se integra la figura de trabajo ‘decente’; se regula la subcontratación u outsourcing; se incluyen los contratos a prueba (que no pueden exceder en 30 y hasta 180 días, este último en el caso de mandos medios o superiores), contratos de capacitación inicial (hasta 3 meses para puestos en un nivel jerárquico menor a la gerencia y 6 meses para un nivel mayor) y para el trabajo temporal; se introducen los contratos por tiempo indeterminado o labores discontinuas, lo que da como resultado una reforma considerada como flexibilizadora y en ciertos puntos de vista como una desventaja para las y los trabajadores, ya que es visto “como un intento de reducir el costo de mano

¹⁶ En los servicios personales, subsector que emplea alrededor del 30 % de la población trabajadora femenina (que se caracteriza por ser muy precario), los porcentajes de mujeres que trabajan en empresas pequeñas o en jornadas de tiempo parcial y carecen de seguridad social superan siempre el porcentaje de hombres que trabajan en las mismas condiciones (Oliveira y Ariza, 1999). El 60 % del grupo de nuevos trabajadores autoempleados (con las desventajas que implica como un ingreso no fijo, sin seguridad social, sin prestaciones, etc.) en el comercio y los servicios, que se integraron entre 1998 y 2003 estuvo conformado por mujeres (Rendón y Maldonado, 2004).

¹⁷ Cambiando la prima de antigüedad que existía en ese momento (20 días por años más tres meses de salario).

¹⁸ La empresa puede mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y sus días y horarios de trabajo; en particular, se flexibiliza la distribución del tiempo semanal de trabajo (40 horas) a criterio del empleador, y según las necesidades de la producción; se plantea la obligación por parte del obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere (De la Garza, 2000).

de obra, abatir la estabilidad en el empleo, favorecer el despido barato e incrementar el sistema de control empresarial sobre la contratación colectiva” (LFT,1970; González, 2013). A diferencia de casi el resto de AL, donde los cambios en las reformas laborales suceden durante la década de los ochenta y noventa.

Esta diferencia de tiempo en que México aplica la reforma laboral no tiene gran impacto en la dinámica ‘normal’ que se da en los mercados laborales, ya que estas medidas ya se aplicaban en la cotidianeidad del mercado laboral, aunque no existiera como tal una reforma o legislación que lo respaldara.

Pasada la mitad de la década de los noventa se presentó una crisis financiera -resultado de la aplicación del nuevo modelo económico basado en la apertura comercial- con grandes efectos negativos en materia económica y laboral como son: la contracción del PIB en un 6.2 %, una fuerte devaluación monetaria, una alta tasa de desempleo y un incremento de la informalidad, además de una reducción de los salarios reales y un agudo proceso inflacionario (Ariza y Oliveira, 2014), situación que no tuvo grandes mejoras en el corto plazo.

Durante la segunda mitad de la década de los noventa, el panorama no es alentador, se buscan medidas de política económica que ayuden a mitigar y mejorar la situación de desempleo, la informalidad y, en general, la contracción de la economía como resultado de la crisis que se suscitó en esa década. Así transcurrieron esos años como un intento de mejorar las condiciones económicas de la población.

Por su parte, la primera década del Siglo XXI no tuvo resultados favorecedores en materia de mejoramiento de las características de los mercados laborales. Este período se caracterizó por la ausencia de transformaciones profundas en la economía mexicana y se continuó con las particularidades de la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado, situación que se agudizó sobre todo a partir de la crisis que se gestó en México en 2008, ya que se siguió con los resultados del siglo pasado, como el incremento en los empleos informales, la pérdida de poder adquisitivo, la precarización de los empleos, la flexibilización de los mercados laborales, el aumento de la participación económica de las mujeres con desigualdades frente a las condiciones laborales de los hombres, y la vulnerabilidad de la población joven, incluyendo a las y los jóvenes calificados, lo que sin duda antepone un panorama desfavorable en términos de empleo (Partida, 2014; Ariza, 2006, Sánchez, 2014).

En los primeros dos años del nuevo siglo el crecimiento económico de México llegó limitadamente a 0.56 (Ros, 2004), contra un desempleo de 3.25 % en las 32 áreas más urbanizadas del país (Ariza y Oliveira, 2014). Las tasas de crecimiento de la manufactura, en especial del sector maquilador, fueron negativas –de la década de los noventa al año 2003, el número de maquiladoras presentó una disminución de 21 %, al pasar de 3,630 a 2,860 unidades maquiladoras- (Ariza, 2006; Ariza y Oliveira, 2014).

Después de este período con limitado crecimiento económico, se inicia un breve intervalo de recuperación de 2004 a 2008 cuando se presentó la más reciente crisis financiera internacional, y cuyos efectos aún se presentan y reproducen, en la forma de bajos salarios, desempleo, deterioro del poder adquisitivo y en general una disminución en la calidad de vida (Mora, 2012; Abdala, 2000; Oliveira, 2006; Ariza y Oliveira, 2014).

Las últimas décadas del siglo XX han formado un contexto poco esperanzador para los mercados urbanos nacionales. Con muy pocas excepciones (Zenteno, 2002), la nota distintiva durante el periodo ha sido el aumento de la precariedad y la inseguridad laboral para toda la población, pero en particular, un decaimiento de las condiciones laborales de las mujeres y la población joven, quienes fueron los más afectados con las recurrentes crisis económicas (Ariza, 2008; Sánchez, 2014), sustentando “la premisa clásica de que los jóvenes son más vulnerables a las crisis económicas. Ha quedado más claro que los jóvenes son los ‘primeros en salir’ y los ‘últimos en entrar’ durante épocas de recesión económica” (OIT, 2012 citado en Sánchez, 2014, pág. 136).

Se menciona a menudo el bajo poder adquisitivo de los distintos tipos de ingresos y la creciente desigualdad en todos los grupos poblacionales, aunque los trabajadores más calificados fueron quienes resintieron los efectos menos pronunciados de la precariedad laboral (De la Garza y Salas, 2006; Salas y Zepeda, 2006; Meza, 2005a).

Por su parte, Partida (2014) mediante un análisis de esperanzas de vida activa, hace un análisis de los cambios en los mercados laborales de México en la primera década del siglo XXI encontrando la preferencia de la fuerza de trabajo joven en los mercados laborales sobre la fuerza laboral adulta pero no significa que las y los jóvenes se integren al mercado laboral en condiciones laborales favorables, “si bien la formalidad ganó espacio en la oferta de empleo formal en México, en el decenio considerado aún queda mucho camino por recorrer para que todos los demandantes de un puesto de trabajo lo consigan con prestaciones laborales y seguridad social” (Partida, 2014 pág.153).

Frente a la breve recuperación que se presentó, nuevamente la situación del empleo se vio desfavorecida frente a la crisis de 2008, cuando se dio un “aumento sustancial en las tasas de desempleo juvenil, invirtiendo las tendencias anteriormente favorables” (OIT, 2012, citado en Sánchez, 2014). Además, la situación de las mujeres no fue mejor. “Diferentes investigaciones sobre el efecto de la crisis económica de 2008 muestran que, al inicio, se dio una reducción de las condiciones laborales de los hombres. Sin embargo, una vez que comenzó la fase de recuperación, las condiciones de trabajo de los hombres mejoraron, mientras que, en general, las de las mujeres se mantuvieron igual, o incluso empeoraron (Gálvez, L. (Coord.) 2019, pág. 15). Ante este panorama surgen varios cuestionamientos: ¿las condiciones de precariedad laboral afectan a toda la población por igual? ¿cómo afectan estas condiciones el sentir de la población con respecto a su papel dentro de los mercados laborales? De existir insatisfacción por su papel en los mercados laborales, ¿se ha extendido el malestar a la población en general o responde a determinadas características sociodemográficas y laborales?

Así, la primera década del nuevo siglo para la población trabajadora (sobre todo para sectores específicos de la población como las mujeres y la población joven) significó insertarse en un mercado donde las posibilidades de caer en la informalidad eran muy altas: “muchas veces en puestos de trabajo de baja o nula productividad y escasa retribución a sus capacidades y destrezas y, por construcción del concepto, sin seguridad social ni prestaciones laborales” (Partida, 2014, pág. 153). Ello, además, en un contexto en donde la precariedad laboral se extendió incluso al sector de los más calificados. “Así, de no haber transformaciones profundas en la economía de México en el futuro, la mano de obra mexicana, mucha de ella de alta calificación, se desperdiciaría en el sector informal, preservando el subdesarrollo del país, la desigualdad y la pobreza” (Partida, 2014, pág. 154).

En este contexto de profunda precarización y deterioro de las condiciones laborales generales de la población trabajadora en México, surge la preocupación por el tema a partir de las transformaciones del mundo laboral en las últimas décadas en nuestro país (Rendón y Salas, 1996; Navarrete, 2001 y 2012; Jacinto, 2002; Camarena, 2005; Oliveira, 2006 y 2009; Mora y Oliveira, 2009 y 2011; Mora, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2012a; Garabito, 2011).

Nuevos términos y metáforas aparecen en el discurso público para dar sentido y promover la adaptación a la nueva situación. Flexibilidad, empleabilidad y activación son algunos de los términos estrella que se repiten como un mantra hasta que se convierten en una

evidencia no cuestionable. Estos nuevos conceptos metafóricos son los que organizan la nueva dinámica, tanto de la organización laboral como de las políticas sociales. Su significado, sin embargo, no es el mismo para todas las situaciones ni para todos los actores (Crespo, Prieto y Serrano, 2009, pág. 12).

Son dichos eventos los que inevitablemente modifican la subjetividad y satisfacción con el empleo.

Por un lado,

las exigencias de la nueva economía suponen un proceso de producción de sujetos formados profesionalmente, cualificados y especializados, ... es decir, una propuesta que conecte las demandas organizacionales, que exigen cada vez mayor disponibilidad de los trabajadores en una situación de incertidumbre e inseguridad sobre su futuro, ... de modo que el cumplimiento de los objetivos empresariales se vincule con la realización personal. De este modo, los problemas sociales y estructurales se convierten en problemas personales (Crespo, Prieto y Serrano, 2009, pág. 12).

A partir de este fenómeno de precariedad y los cambios en el mercado laboral descritos, se da lugar a este nuevo rasgo de precariedad estructural del mercado de trabajo mexicano y se añaden los conceptos de subjetividad laboral y bienestar subjetivo a la discusión sobre la precariedad laboral, ya que las investigaciones, sobre todo desde el punto de vista académico, denotan la necesidad de incluir en el análisis del mercado laboral no solo las cuestiones materiales de la precariedad laboral sino también las cuestiones subjetivas, desde las discusiones vinculadas con el bienestar subjetivo hasta incluir aspectos de la satisfacción y la seguridad socioeconómica de los seres humanos, ya que abordar las características del nuevo mercado requiere combinar las variables objetivas clásicas para describir la precariedad laboral con variables subjetivas.

1.3 Subjetividad laboral y bienestar subjetivo. Una aproximación a su conceptualización

En los apartados anteriores se analizaron las condiciones laborales desde el punto de vista de las variables tradicionales del trabajo que, si bien muestran la parte visible de las condiciones de trabajo y la relación entre la población trabajadora con sus empleos, es solo una parte del fenómeno, dejando sin respuesta otras interrogantes, entre ellas: la relación laboral empleado-trabajador, la

satisfacción con el trabajo, el desarrollo laboral y el efecto que tienen en el sentir de la población trabajadora.

Conocer la subjetividad asociada al trabajo permite examinar si los cambios materiales en los mercados laborales han alterado o no la vida personal y profesional de la población trabajadora. Así, mientras la descripción más común de los estudios del trabajo atiende elementos como el desempleo, la precarización del mercado laboral, la flexibilización, las condiciones de trabajo, entre otros; la parte subjetiva se focaliza en conocer el sentir de las y los trabajadores con respecto de las transformaciones de los empleos, las exigencias del mercado laboral, y cómo dichos cambios afectan aspectos fundamentales que abarcan desde las relaciones interpersonales¹⁹ hasta los efectos sobre la salud física, la salud mental, la satisfacción con la vida laboral y en general, todo su entorno (Ramírez y Orejuela, 2011; Dejours, 2009).

El interés por el tema de la subjetividad laboral no es reciente, comenzó a adquirir relevancia de manera paulatina desde el siglo pasado, a partir de la década de los cincuenta y, sobre todo, a finales de la década de los setenta, cuando su estudio ha despertado el interés en las ciencias sociales a razón de los cambios en el mercado laboral que propiciaron un incremento de fenómenos como el sufrimiento²⁰, el desgaste y el estrés²¹ laborales y, en general, los problemas psíquicos y fisiológicos a partir de las nuevas relaciones laborales que, si bien no son aspectos nuevos, tampoco eran reconocidos como un fenómeno relevante para el análisis sociológico y sociodemográfico sobre los mercados laborales. Ello, sin olvidar el abordaje del tema de la subjetividad laboral desde la sociología y la antropología, que está relacionada con percepciones, representaciones sociales, actitudes, prácticas, experiencias, expectativas, etc. (Reygadas, 2011; Guadarrama, Hualde y López, 2012).

¹⁹ Se refiere a las relaciones entre miembros del mismo rango jerárquico al interior de la empresa; con miembros de rango superior; con miembros de rango inferior; y con los miembros de la familia (Dejours, 2009a).

²⁰ “(...) en este contexto, el sufrimiento es conceptualizado como una situación de dolor extremo a la que no se le encuentra sentido.

Ahora bien, el sufrimiento (dolor psíquico), en las actuales condiciones de trabajo, resulta ser para el sujeto más intolerable, más intenso y, por lo tanto, presenta una mayor dificultad para ser simbolizado por la parte del sujeto que lo padece” (Porrás, 2017, pág. 173).

²¹ El estrés es considerado equivalente al desgaste del sujeto en su esfuerzo por mantener su equilibrio frente a un medio cambiante. Se considera estrés a la sensación de bienestar asociada con el estímulo y distrés a la de sufrimiento por la exigencia desagradable o amenazadora (Porrás, 2017).

Los cambios presentados en las condiciones laborales de la población se han analizado y descrito a partir de variables laborales cuantitativas mientras los aspectos de la psique no se relacionaban de manera directa con el mercado laboral (Dejours, 2009a). No obstante, analizar las condiciones laborales solo a partir de las cuestiones materiales del mercado se vuelve insuficiente para describir las relaciones laborales actuales. Los estudiosos del tema han encontrado que sólo concentrar el análisis en las condiciones objetivas es necesario, pero no suficiente. Las condiciones tangibles de vulnerabilidad, estar inmersos en empleos sin seguridad social, con ingresos insuficientes, con jornadas extensas que no permitan el desarrollo en otros aspectos permea el sentir de la población empleada. Si bien, también existe el hecho que implica una naturalización y no identificación de la precariedad laboral, al incluirlas en un mismo enfoque permite poner en foco dichos aspectos, tanto la vulnerabilidad y violación del derecho al trabajo digno (en los casos en que así sea) como el saber que esas condiciones no son la norma y no deberían regir en los mercados laborales. De este modo se enfatiza la necesidad de utilizar ambos enfoques.

Observar las condiciones laborales de las y los trabajadores en ambos sentidos (objetivo y subjetivo) es importante ya que su percepción no siempre avanza en el mismo sentido que las condiciones laborales objetivas²². Si bien, se ha extendido la hipótesis que sugiere que las poblaciones en general, y particularmente la población joven, cuentan con cierta adaptabilidad a los cambios, es un tema de interés relativamente reciente. En algunos trabajos se defiende la idea de la adaptabilidad de las personas a las condiciones de flexibilidad laboral y/o precariedad laboral que se vive en la región de América Latina y por supuesto en el caso específico de México (Olmos, 2009).

(...) los teóricos del nivel de adaptación, como Brickman y Campbell (1971), han resaltado la probable influencia en la insatisfacción e infelicidad percibidas de las expectativas que emergen y que no son alcanzadas.

La adaptación a los acontecimientos significa que cuando éstos ocurren por primera vez pueden producir bienestar o malestar, felicidad o tristeza; sin embargo, con el tiempo, los acontecimientos pierden su poder de evocar afecto, siendo éste sensible únicamente a los cambios (...) (García, 2002, pág. 34).

²² Por ejemplo, personas que tienen empleos no considerados precarios en términos objetivos (con ingresos altos, seguridad social, prestaciones, etc.) pero están sometidos a fuertes cargas de estrés laboral o que no tienen oportunidad de movilidad laboral, es un grupo de población que con una medición solo objetiva de las condiciones laborales no es considerada en precariedad laboral pero no reflejaría el malestar en la psique.

Boltvinik (2005) retoma dicha idea de adaptación por parte de las personas a eventos repetitivos o de larga data aún y cuando se trate de eventos adversos (ejemplifica con el fenómeno de la pobreza). Alude que si la persona ha padecido el fenómeno (la pobreza) gran parte de su vida llega a adaptarse a la misma y, por ende, los satisfactores de vida “se abaratan” y como consecuencia encuentra satisfacción en factores menos exigentes en comparación con las personas que no padecen el fenómeno [de la pobreza] (citado en Jaramillo, 2016). Si transponemos esta idea de adaptación a fenómenos que se repiten por largo tiempo en la vida de las personas, es posible aplicar esta idea con el fenómeno de la precariedad laboral, lo que explica la idea de que las cohortes más jóvenes no logran identificar las características del empleo precario porque los factores que implican que un empleo sea considerado precario han estado presentes buena parte de su trayectoria laboral e incluso desde el inicio de la vida laboral para las cohortes más jóvenes.

En este contexto, primero debemos retomar los conceptos sobre la dimensión subjetiva de la precariedad para poder intuir hasta qué punto se puede asociar la precariedad laboral objetiva con el bienestar subjetivo, es decir, si, por ejemplo, personas con umbrales de precariedad laboral objetiva evidentes lo registran, o no, en términos de felicidad y satisfacción con su vida, o si no tienen efecto. Esto, con el objetivo de analizar las actuales condiciones laborales con el sentido atribuido al trabajo como actividad socioeconómica, examinar las normas sociales asociadas al trabajo y cómo éstas influyen, o no, en los valores laborales naturalizados y asumidos por la población trabajadora. Al respecto, Rojas (2011) menciona que algunos de los factores asociados con el bienestar subjetivo son diversos, e incluyen componentes como los ingresos personales, el entorno macroeconómico, la distribución del ingreso, las situaciones ocupacionales y de desempleo, entre otros (citado en Jaramillo, 2016).

Analizar las dos dimensiones del empleo busca vislumbrar el sentido que el trabajo tiene hoy para la población trabajadora. Al asumir que el trabajo ha tenido distinto valor en el tiempo (Reygadas, 2002) se pretende examinar la valoración que la población trabajadora hace de las normas y condiciones actuales.

En la literatura sobre el tema existen intentos por ampliar el concepto de precariedad laboral a la vida de las personas y a sus experiencias individuales y sociales (subjetividad laboral) que para fines del presente documento se clasificarán en tres grandes líneas de investigación, no por ello se asumirá que son las únicas. Estas son: el aspecto psicológico, antropológico y sociológico.

El aspecto psicológico se subdivide en aspectos acerca de la salud física (enfoque fisiológico); en los estudios que se han desarrollado alrededor de la salud mental (enfoque psicológico) y; en los aspectos psicosociales. Dichas líneas de investigación, de acuerdo con Ruiz (1994), se podrían clasificar como estudios de la ergonomía²³ aunque, en general, dichos enfoques no se pueden clasificar de manera tan particular²⁴ en términos disciplinarios.

Es así como comienza a tomar importancia el tema de la subjetividad laboral en el ámbito psicosocial, sobre todo en las discusiones académicas, entendido conceptualmente como el conjunto de aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y laborales que conforman las relaciones laborales. En ese sentido, la subjetividad laboral puede definirse como la representación de “la relación individuo-organización, y expresa la interacción entre la necesidad-satisfacción en el mercado laboral” (Dejours, 2009, pág. 35).

A partir de estos nuevos intereses disciplinarios se comienza a abordar los vínculos entre la patología y el trabajo, se identifican y, de cierto modo, se “clasifican” las enfermedades que tienen como origen el entorno laboral (Dejours, 2009). Se incluyen estudios sobre estrés laboral, donde predominan los enfoques fisiológicos y de la psicología cognitiva - y que posiblemente sean los más extendidos en este campo-, ya que se basan en instrumentos de investigación que posibilitan la cuantificación de resultados. Son investigaciones que analizan la incidencia de padecimientos somáticos²⁵; la vivencia subjetiva del trabajo en el marco de las fantasías y deseos, y cómo determina ésta la representación del mundo y de sí mismo, y son una expresión del enfoque fisiológico de la subjetividad laboral.

En otra línea de investigación se incluyen estudios centrados en la psique, la cual adquiere relevancia y retoma “el análisis de los vínculos entre trabajo y la salud mental y tiene su origen en la psiquiatría y el psicoanálisis” (Dejours, 2009, pág. 37). En este contexto, Martínez (2006), analiza desde una perspectiva psicológica, cómo las nuevas formas de organización del trabajo se transforman en un obstáculo para la construcción de una identidad por parte de la población

²³ que “analizan los esfuerzos físicos, cognitivos y psicoafectivos que constituyen las cargas de trabajo” (Ruiz, 1994, pág. 42).

²⁴ Por ejemplo, fenómenos como el estrés laboral se pueden considerar del enfoque de la psicología y en general del sufrimiento mental, es decir, pueden abarcar más de una de las clasificaciones.

²⁵ Estos estudios consideran que el empobrecimiento y desgastes físico y mental son generados por la fragmentación de la tarea, el carácter repetitivo de ésta y las formas de control, competencia y castigos a los que se somete a los trabajadores (Dejours, 2009a).

trabajadora, sobre todo en los “nuevos” empleos caracterizados por ser de corta duración, inestables, sin seguridad social, sin un lugar fijo de trabajo, etc., que son los empleos a los que se enfrentan las personas en la actualidad, y que justo por sus características no permiten que se genere un sentimiento de pertenencia y a su vez, conlleva miedo, incertidumbre, estrés y sufrimiento.

Empero, también hay varios estudios que sostienen lo contrario, es decir, que es el grupo poblacional más joven el que ha cambiado sus preferencias en términos laborales, y la línea tan directa de preferencia hacia un empleo “para toda la vida” ya no es el objetivo primordial de las cohortes de trabajadores jóvenes. No obstante, pudiera ser que dichas preferencias estén cambiando porque los empleos actuales ya no “premián” la educación, la experiencia, el capital humano, etc.

Siguiendo esta línea de investigación se clasifican los estudios de la psicopatología del trabajo²⁶ que relacionan las condiciones de vida y de trabajo con la incidencia de padecimientos psíquicos y somáticos. En sus resultados, expresados en perfiles epidemiológicos, dan un lugar central a las condiciones de vida como generadoras de la manera como se enferman los sujetos (Porrás, 2017).

En la tercera clasificación se recurre a los aspectos psicosociales como eje rector, se analiza la disyuntiva entre la organización del trabajo y el funcionamiento psíquico, es decir, se relacionan las condiciones de vida y de trabajo con la incidencia de padecimientos psíquicos y somáticos (Porrás, 2017; Dejours, 2009; Ruiz, 1994).

Por otro lado, desde una perspectiva sociológica, Castel (1997) muestra particular interés por el posicionamiento del trabajo, dado que en la sociedad industrial se expresaba en su centralidad como fuente de sentido en los procesos de constitución de identidades y como articulador de vínculos sociales. En el análisis que realiza el salario tiene un lugar importante al considerarlo como un factor de reconocimiento, al ser la forma en que se materializa o remunera el trabajo, y dichos recursos son los que económicamente permiten asegurar la existencia de las personas. Resalta el papel del trabajo como base para el reconocimiento social y como una protección para las inseguridades laborales (Castel, 2010).

²⁶ “[La] psicopatología del trabajo es el nombre de una disciplina inaugurada en los años cincuenta y sesenta por varios autores, entre los que destacan L. Le Guillant, C. Veíl, P. Sivadon, A. Fernández Zoïla y J. Bégoïn” (Dejours, 2009a, pág. 164).

A partir de entonces comienzan a surgir otros enfoques que se proponen examinar las implicaciones de la precariedad a través del tiempo. La precariedad laboral surge como un concepto acumulativo de los efectos de ciertos factores objetivos (por ejemplo, los bajos niveles de ingreso) en las condiciones de vida materiales y sociales de las personas (deterioro de la vivienda; debilitamiento de las redes familiares y conyugales; etc.). Asimismo, sus implicaciones sobre los aspectos psicosociales como los niveles de satisfacción con el trabajo medidas en términos de movilidad laboral, del aprendizaje en el trabajo, el equilibrio entre familia y trabajo, o el desarrollo personal y profesional que se brinda en el trabajo (Guadarrama, Hualde y López, 2012; Paugam y Zhou, 2007; Bayon, 2006), son algunos de las nuevas perspectivas que desde la sociología surgen sobre la precariedad laboral.

Asimismo, comienza la preocupación por incluir variables subjetivas relacionadas con el bienestar y la felicidad de las personas como una necesidad prioritaria dentro del análisis del mercado laboral objetivo. Anteriormente, el análisis del bienestar objetivo y subjetivo se analizaban, generalmente, de manera separada. Los análisis sobre el bienestar se limitaban a incluir variables económicas objetivas como: el PIB, el ingreso per cápita, el índice de desarrollo humano (IDH), el welfare, el nivel de vida, etc. (Temkin y Cruz, 2018; García, 2002) y, en general, aspectos de bienestar económico y nivel de vida; mientras que el bienestar subjetivo o la felicidad en su conjunto se analizaban por separado, sobre todo a partir de enfoques y líneas de investigación psicológicas y sociológicas (Guadarrama, Hualde y López, 2012; Dejours, 2009; Paugam y Zhou, 2007; Bayon, 2006). No obstante, las conclusiones más recientes –de académicos y organizaciones del trabajo, a nivel internacional y nacional–, señalan que no se debe limitar a las variables objetivas el análisis de los mercados, ni limitar el análisis de la satisfacción con la vida a indicadores puramente económicos. De esta manera, comienzan a surgir investigaciones que analizan en conjunto las variables objetivas clásicas para el análisis de mercado laboral y las de impacto en el bienestar subjetivo de las personas, medido a través de índices de felicidad (Alarcón, 2006).

“Desde esta nueva visión, el bienestar subjetivo de los individuos está determinado por un conjunto de elementos tanto objetivos como subjetivos”. Se privilegia el análisis del bienestar subjetivo desde el punto de vista económico, laboral, el estado de salud (que puede ser afectado por aspectos de la psique y por elementos del ámbito laboral como ya se mencionó líneas arriba), el nivel educativo, el entorno nacional, etc. (Temkin y Cruz, 2018, pág. 508). Otros autores mencionan los mismos ámbitos de análisis (familia, trabajo, redes sociales, etc.) pero mencionan la

importancia de incluirlos en conjunto y no como aspectos por separado (Millán y Mancini, 2014; Zapata, 2000).

Díaz (2001) y García (2002) analizan el camino que ha recorrido el concepto de bienestar subjetivo, destacando que existen algunas visiones que identifican el concepto desde una postura de bienestar personal, de satisfacción con la vida y quienes lo hacen desde su contraparte, es decir, análisis y discusiones sobre el malestar. Díaz (2001), define el bienestar subjetivo como:

la evaluación que las personas hacen de sus vidas, e incluye una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, la laboral, etc.), y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas) (Díaz, 2001, pág. 573).

De este recuento histórico que hacen los autores es de destacar que, si bien el bienestar subjetivo es un aporte desde el campo de la psicología, en la actualidad es una fusión entre los elementos psicológicos, económicos y sociales que resultan en análisis más completos y que han cobrado relevancia, por ejemplo, en estudios sobre la calidad de vida se llegó a la conclusión que para explicar los cambios en la composición de la oferta y la demanda laboral no bastan las situaciones estructurales para explicar los cambios en el mundo del trabajo (Reygadas, 1998; De la Garza, 1999).

Existen distintos factores que se incluyen para determinar que una persona sea feliz y/o esté satisfecha con su vida (ver tabla 1). En el presente trabajo nos centraremos en el ámbito laboral, analizaremos la forma en que se vinculan variables sociodemográficas con el nivel de satisfacción laboral que reportan las personas. Diversas investigaciones se han centrado en analizar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo y, entre los que destacan Fuentes y Rojas (2001), Rojas, 2011, Temkin (2016), Temkin y Cruz (2018) y Temkin y Martínez (2018), quienes mencionan que abordar el mercado laboral y, cómo este afecta el bienestar subjetivo de las personas es de crucial importancia, “puesto que, durante largos periodos de sus vidas, las personas dedican gran parte de su día y su energía a su empleo u ocupación” (Temkin y Cruz, 2018, pág. 509). Además, mencionan que existe una asociación positiva y significativa entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con la vida (Temkin y Martínez, 2018).

En la tabla 1 se enlistan los dominios de satisfacción que se incluyen dentro del análisis del bienestar subjetivo.

Tabla 1
COMPONENTES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Afecto positivo	Afecto negativo	Satisfacción con la vida	Dominios de satisfacción
Alegría	Culpa y vergüenza	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad y preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	Salud
Cariño	Estrés	Satisfacción con cómo otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: Diener, Lucas y Smith (1999) en García (2002:21)

Es así como surgen nuevas líneas de análisis sobre el bienestar subjetivo, entendido éste desde tres unidades:

la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos (satisfacción con la vida) ...; la valoración de la felicidad al comparar sus sentimientos positivos con los negativos y resultan mayores las experiencias positivas ...; y cuando se llega a una posesión de una cualidad deseable, es decir, cuando se llega a un estado deseable al que sólo se puede aspirar llevando una vida virtuosa o deseable, calificada como tal desde un particular sistema de valores (García, 2002, pág. 21).

Una de las teorías que se utilizan para el entendimiento de la estructura del bienestar subjetivo y las variables que deberían ser consideradas en su análisis es el enfoque sustantivo ponderado o perspectiva abajo-arriba (bottom-up), interesada en la existencia de categorías explicativas para el concepto como las condiciones de vida, los estilos de conducta y los rasgos de personalidad (Anguas, 2001; García, 2002), es decir, que parte de las personas. “Veenhoven (1984), afirma que el bienestar subjetivo sólo puede medirse mediante la pregunta directa al sujeto” (citado en Jaramillo, 2016).

Por otro lado, se encuentra “el enfoque arriba-abajo (top-down)²⁷, que centra sus esfuerzos en los aspectos interno-perceptivos que condicionan la valoración del sujeto acerca de su bienestar” (García, 2002, pág. 18), “en la cual la palabra de los expertos define en qué consiste el bienestar, y con base en ello evalúa a las personas” (Jaramillo, 2016 pág. 51).

Por su parte, Alarcón (2006) hace la propuesta y desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad, divide el análisis del bienestar subjetivo o felicidad en cuatro factores: el sentido

²⁷ “...algunos de los riesgos o sesgos de medir el bienestar con el enfoque de ‘arriba hacia abajo’: 1) error de predicción (sobredimensionar o subdimensionar bienestar o factores del bienestar, 2) de perspectivismo (relevancia equivocada de algunos factores debido a la perspectiva de análisis, 3) de etnocentrismo (imputar relevancia de algo desde una cultura a otra, 4) de focalización (sobredimensionar un área de estudio, y 5) de ausencia de corroboración.” (Jaramillo, 2016 pág. 51).

positivo de la vida (que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida y significa estar libre de estados depresivos profundos); la satisfacción con la vida (que expresa la satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida); la realización personal (guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida); y la alegría de vivir (refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien). Dicho análisis es una propuesta de medición de la felicidad que justo es uno de los elementos más difíciles de incluir cuando se analiza el concepto de bienestar subjetivo. Existe una amplia discusión sobre cuáles variables deben o no incluirse para medir la felicidad. La conclusión a la que llega es que la felicidad o bienestar subjetivo es un comportamiento multidimensional (ver Rojas (2011), y Millán y Castellanos, 2018).

En el análisis que elaboran Temkin y Cruz (2018) sobre el impacto de variables laborales en el bienestar con la vida de las personas encuentran que

trabajar en el sector formal, en comparación con el sector informal, genera mayor bienestar subjetivo con el trabajo, más no con la vida. Esto coincide con los diagnósticos negativos acerca de las condiciones de precariedad laboral en el sector informal de la economía (Moser, 1978; Tokman, 1978; Graham & Pettinato, 2001; Temkin, 2009) y contradice las conclusiones de aquellos investigadores que sostienen lo contrario (Moyano, Castillo & Lizana, 2008; Pagés & Madrigal, 2008; Rojas, 2013). De igual manera, encuentran que tener un empleo formal sobre un empleo informal aumenta significativamente el bienestar y satisfacción con el trabajo y sobre todo genera un aspecto de bienestar con la vida de la población trabajadora (Temkin y Cruz, 2018, pp. 526-527).

Otro de los enfoques del bienestar subjetivo es su relación con el tema de riesgos sociales. Desde esta perspectiva, Millán y Mancini (2014) realizan un análisis del vínculo entre estas dos líneas de investigación mediante la exploración de los datos “provenientes del módulo de Bienestar Autoreportado (BIARE) 2012, levantado por el INEGI” (Millán y Mancini, 2014, pág. 48). Para ello ordenan las variables en cinco dimensiones: económica, de control de vida, generacionales, trayectorias de bienestar y familiar. Uno de sus principales resultados indica que

la satisfacción con el trabajo parece pesar más que otras variables del dominio en la satisfacción con la vida, incluida la que se refiere a la propia situación económica Esto indicaría que la valoración positiva de la situación económica juega un papel considerable

en el bienestar subjetivo, pero menor que la satisfacción con el trabajo; en cambio, es más sólido su peso en la conformación de un estado negativo de bienestar subjetivo (Millán y Mancini, 2014, pág. 54).

Es así como ha venido cobrando importancia el concepto de bienestar subjetivo asociado con la búsqueda del progreso de la sociedad (Rojas, 2011). Por su parte, y en sentido opuesto, se ha posicionado el discurso “que va en la dirección, por una parte, de naturalizar la nueva situación de explotación laboral y, por otra, de psicologizar o personalizar la responsabilidad de la situación que se padece” (Crespo, Prieto y Serrano, 2009, pág. 45-46).

Por este motivo, y para lograr una medida multidimensional de precariedad laboral que incluya indicadores tanto objetivos como subjetivos, que ponga al individuo en el centro del análisis como el titular del derecho a un trabajo digno, que permita identificar a la persona en su contexto y colocarla en el foco del desarrollo de las políticas públicas, de la acción del Estado, y de garantizar la obligación constitucional de promover, garantizar y proteger el derecho a un trabajo digno, que como ya se ha expuesto, ha sido y es violentado de manera estructural desde diferentes flancos y por todos los actores en el ejercicio del poder, y que además atienda la normatividad en México, la selección de los indicadores incluirá variables objetivas y subjetivas, con base en un enfoque de derechos.

Este enfoque permitirá identificar los pisos mínimos con que debieran contar los empleos, es decir, lo menos que deberían ofrecer en términos de seguridad y estabilidad a las y los trabajadores desde el punto de vista normativo. Más allá de lo que debiera cumplir un empleo digno en términos teóricos, ideales y que permitieran que las personas en ellos se pudieran desarrollar en lo laboral y de satisfacción, una demanda tangible es términos normativos y para ello es muy útil el enfoque de derechos, ya que, el enfoque de derechos es el

marco conceptual a través del cual la protección de la persona se sitúa en el núcleo de las políticas públicas. Supone que su diseño, aplicación, seguimiento y evaluación debe basarse en el reconocimiento de las personas y comunidades a las que están destinadas como sujetos titulares de derechos humanos, cuyo goce efectivo debe ser asegurado (CONEVAL, 2018, pág. 11).

Además, el enfoque de bienestar pareciera transitar hacia el enfoque de derechos de manera casi natural, ya que se pasa de un enfoque de necesidades insatisfechas, de activos, de capacidades, etc. -que definen el enfoque de bienestar-, a un enfoque que privilegia la existencia de garantías

fundamentales, inalienables, insustituibles e interdependientes -que caracterizan al enfoque de derechos- (CONEVAL, 2010).

Es así como se busca incluir variables de análisis que permitan medir el cumplimiento en el acceso y disfrute del derecho al trabajo digno, mismo que se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, llegamos a la conclusión de que las personas pueden llegar a tener distintos tipos de precariedad laboral (como se menciona en el apartado 1.1) y es importante vincular estos tipos a la investigación sobre el tema, vista desde el enfoque de bienestar subjetivo y entendido como el siguiente paso del análisis.

Consideraciones finales

El objetivo del capítulo se centró en abordar algunos de los principales conceptos y definiciones de la precariedad laboral y realizar un análisis de las principales transformaciones económicas y normativas que afectaron a las características del mercado laboral mexicano durante las últimas décadas.

A partir de la revisión de algunas de las líneas de investigación más importantes alrededor del concepto de precariedad laboral se llegó a la propuesta de conceptualizar operativamente el trabajo precario como un fenómeno multidimensional que comprende, al menos, tres dimensiones específicas y observables: 1. La económica, que indica que un empleo es precario cuando los salarios percibidos son bajos o insuficientes; 2. La dimensión social que reconoce la carencia en cuanto a prestaciones sociales y contrato de trabajo y; 3. La dimensión subjetiva, relacionada con la satisfacción del empleo actual.

A partir de dicha definición operativa de precariedad laboral, se examinó el contexto económico y laboral de México con el propósito de hacer un diagnóstico de los últimos cambios en el modelo de acumulación y analizar cómo estas transformaciones han repercutido en nuevas condiciones laborales puesto que, como menciona Castel (2010), a partir de entonces, la precariedad se convierte en una condición relativamente normalizada de la organización del trabajo, con sus características y su propio régimen de existencia (Castel, 2010). Entre las principales características de dicha normalización para México encontramos bajos niveles de calificación, altas

tasas de rotación laboral, un amplio sector informal, sindicatos politizados con escasa presencia en el lugar de trabajo y poco poder de negociación, entre otras carencias.

El tiempo en que les ha tocado vivir y desarrollarse a las y los trabajadores en la actualidad es complicado. Las transformaciones en el modelo de acumulación, tanto desde la perspectiva de los cambios en la normatividad como desde el aumento en la flexibilización del mercado de trabajo ha modificado profundamente la percepción del futuro laboral. Los jóvenes, en ese sentido, han sido una de las poblaciones más afectadas por estas transformaciones, insertos en un mercado laboral precario, donde las oportunidades de desarrollo profesional y los mecanismos para conciliar la vida laboral y la vida personal son muy distintos de los que tuvieron sus padres o generaciones anteriores.

Al mismo tiempo, y de manera paradójica, parecería que la fuerza de trabajo ha crecido y evolucionado en este contexto, e incluso se ha adaptado. De allí que nos resulta importante conocer la dimensión subjetiva de la precariedad, con la intención de vincular dichos cambios con el análisis de las percepciones de los trabajadores, especialmente desde un enfoque de derechos.

Respecto de las preguntas de investigación planteadas en este capítulo se encontró que, de acuerdo con los diversos estudios mencionados, las condiciones de precariedad laboral tienen un efecto diferenciado en distintos grupos poblacionales, afectando de manera negativa y en mayor medida a las mujeres respecto de los hombres, a la población más joven, y que es un escenario que ha venido prevaleciendo desde hace cerca de 50 años en México. Además, que estos efectos adversos, a su vez, tienen un impacto importante en el sentir de la población trabajadora, provocando serios niveles de insatisfacción laboral, especialmente entre los más jóvenes, quienes en mayor medida han normalizado y naturalizado de manera individualizada estos procesos sociales. En ese sentido, también hemos dado cuenta de cómo la precariedad implica negar a las personas la realización y el cumplimiento de sus derechos, poniendo en riesgo su salud y su seguridad, al mismo tiempo que se vive con “la constante sensación de transitoriedad ..., con trabajos inestables, intercalados con periodos de desempleo, viviendo con inseguridad, con acceso incierto a la vivienda y a los recursos públicos...” (Rubio, 2019).

Capítulo 2. Análisis metodológico

Introducción

En este capítulo se presentan las características generales de la Encuesta Sobre Inseguridad Laboral (ENSIL) 2011 en Monterrey. Asimismo, se describen las decisiones metodológicas tomadas para obtener respuesta a las preguntas de investigación planteadas para este trabajo.

El análisis empírico del mercado laboral de Monterrey se basa en procesamientos propios de los datos de la Encuesta Sobre Inseguridad Laboral. A partir de ello se analizan las condiciones laborales de la población ocupada de acuerdo con características como el sexo, grandes grupos de edad, nivel de escolaridad y niveles de ingreso. Asimismo, se distingue entre la población asalariada y no asalariada, utilizando para el análisis ambos grupos poblacionales, pero haciendo las diferencias pertinentes, por ejemplo, en el análisis de las características de la estabilidad del empleo.

También se analizan los cambios en los mercados laborales y, el impacto que tienen en la población trabajadora, como resultado de la adopción de las políticas de ajuste estructural y los procesos de globalización.

El objetivo que sirve como guía para este análisis se centra en exponer la capacidad que exhiben los mercados de trabajo mexicanos para propiciar dinámicas de integración laboral, a través del análisis sobre las características de su entorno, tanto a nivel general, y de una manera particular, a la población de Monterrey.

Otro propósito de este capítulo es describir el marco en el que se inserta la población trabajadora, y de esta manera establecer la relación con el siguiente capítulo en el que se analizarán las características generales tanto objetivas como subjetivas de la población objetivo.

El punto de partida para lograr dichos objetivos es el reconocimiento de la heterogeneidad de las situaciones laborales en las formas de integración de la fuerza laboral a los mercados de trabajo. Es decir, asimilar que si bien se tratarán las características de la población trabajadora por separado (asalariados, no asalariados; subjetividades y condiciones laborales) se trata del mismo conjunto. Asimismo, se examinan las especificidades de estos procesos en el contexto de Monterrey.

Por lo anterior, la estructura del capítulo se divide de la siguiente manera. El primer apartado aborda la metodología; en el segundo se describen algunos aspectos metodológicos sobre las fuentes de información; el tercer apartado, es una comparación entre la ENSIL 2011 y el MCS-ENIGH 2012, como una forma de mostrar que la ENSIL cuenta con el rigor estadístico suficiente para hacer inferencias sobre el comportamiento de la población ocupada en Monterrey; en el cuarto apartado se sustenta la decisión de enfocarnos en el análisis de los mercados laborales de Monterrey; y por último, se caracteriza a la población ocupada en Monterrey con la ENSIL 2011.

2.1 Metodología de conteo Alkire-Foster aplicada al fenómeno de la precariedad laboral

Al descomponer la precariedad como un fenómeno multidimensional que debe incluir, dentro de las dimensiones de estudio, variables que permitan indagar acerca del bienestar subjetivo y abonar al entendimiento de este fenómeno tan complejo, el siguiente paso es determinar las técnicas que se utilizarán para la identificación y medición del fenómeno, así como de las personas que lo padecen.

En este sentido, existen diversas propuestas estadísticas que permiten medir fenómenos multidimensionales²⁸. La metodología de conteo desarrollada por Alkire-Foster²⁹ (AF) de 2008 para el conteo de la pobreza multidimensional -por su flexibilidad en términos de diseño de población objetivo³⁰-, ha sido adaptada a otras temáticas como el “Índice de Felicidad Nacional Bruta” aplicado al Reino de Bután (Ura et al. 2012) o el “Índice de empoderamiento de la Mujer en la Agricultura” (Alkire, Meinzen-Dick, Peterman, Seymour and Vaz, 2012). Asimismo, esta metodología se ha utilizado para realizar la medición multidimensional de la pobreza en México, lo cual permite

²⁸ Para mayores referencias de algunos otros métodos y sus diferencias con el conteo de Alkire-Foster, ver “Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P.; 2015. Capítulo 3”.

²⁹ “El enfoque de conteo de Alkire-Foster (AF), es una extensión directa y multidimensional del enfoque de Foster-Greer-Thorbecke de 1984”, enfoque ampliamente utilizado en la medición de la pobreza por ingresos (Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P.; 2015).

³⁰ Con flexibilidad en términos de diseño de objetivo me refiero a que, “[...] muchas decisiones clave de diseño se dejan al usuario. Estos incluyen la selección del propósito de la medida, el espacio, la unidad de análisis, las dimensiones, los pesos o valores para indicar la importancia relativa de las diferentes privaciones” y los umbrales para determinar que una persona tiene o no la condición que se está analizando (Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P.; 2015. Chapter 5).

responder a preguntas concretas como: el número de personas en situación de pobreza, el grado de pobreza y, quién está en dicha condición.

En este trabajo de tesis, se utiliza una adaptación de la metodología de conteo de AF para el estudio y análisis de la precariedad laboral, lo cual permitirá identificar quiénes se encuentran en un empleo precario, cuantificar el número de personas en situación de precariedad laboral y determinar cuán precarios son los empleos en que se insertan las personas ocupadas; lo cual se puede lograr sin realizar una doble contabilidad cuando se está en condición de pobreza en más de una dimensión³¹.

En otras palabras, la metodología de AF nos permite obtener medidas de incidencia y profundidad del fenómeno a estudiar, lo cual es una ventaja innovadora frente a otras metodologías, dado que permite identificar los grados y tipos de precariedad laboral, así como cuantificar el número de personas que se encuentran en este tipo de empleos.

En términos comparativos, algunas ventajas presentes en la metodología de conteo de AF se refieren a:

1. “La capacidad de usar datos ordinales o binarios de manera rigurosa,
2. Capacidad para desglosar la información por subgrupos,
3. Capacidad para desglosarse por dimensiones e indicadores,
4. Y, como una característica no formal, refleja la intensidad o el porcentaje promedio de las privaciones que experimentan las personas” –precarias laborales– (Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P.; 2015).

Otra de las ventajas que se puede obtener al utilizar la metodología AF, es que permite dialogar con el enfoque de derechos humanos (EBDH) por medio de la incidencia de la precariedad laboral y conocer cuánto distan los empleos existentes con respecto al ideal del empleo no precario. Este enfoque se ha utilizado para dar cuenta de las problemáticas sociales, dado que ubica las personas en el centro del análisis.

Si bien la precariedad laboral se ha medido y estudiado separando las dimensiones y analizándolas por separado, la propuesta metodológica es hacer un análisis multidimensional, no

³¹ Para un análisis más profundo en términos de comparación de los diversos métodos aplicados a fenómenos multidimensionales, y la ventaja de la metodología de conteo de AF en cuestiones estadísticas de pre-estimación, ver Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P. Chapter 3.

sólo en términos de indicadores económicos o sociales, sino también incluyendo indicadores de bienestar subjetivo en la misma medición.

Como se mencionó anteriormente, las recientes investigaciones (Temkin y Cruz, 2018; Temkin y Martínez, 2018; Temkin, 2016; Millán y Mancini, 2014; Rojas, 2011; Fuentes y Rojas, 2001; Zapata, 2000) apuntan a utilizar la línea de abordaje para analizar el fenómeno, que considera incluir la parte objetiva y subjetiva de la precariedad en un solo análisis; sin embargo, aún existen interrogantes sobre el porcentaje, la intensidad y profundidad del fenómeno.

En términos generales, el enfoque de conteo AF adaptado para identificar a la población en situación de precariedad laboral se puede dividir en dos etapas: la etapa de identificación, en la que se definen los criterios para determinar si una persona está ocupada en un empleo precario o no; y la etapa de agregación o medición, que corresponde a la manera en que serán agregados los indicadores de precariedad laboral de cada persona para crear un índice, el cual se utilizará para conocer la medida general de la población en situación de precariedad laboral. Dichas etapas se desarrollarán a través de seis pasos:

- I. Definir un conjunto de indicadores relevantes
- II. Definir un umbral de satisfacción para cada indicador
- III. Creación de variables binarias que señalan la privación de cada persona
- IV. Asignación de un valor de peso o privación a cada indicador
- V. Producir un puntaje de privación
- VI. Establecer un puntaje umbral de precariedad

I. Definir un conjunto de indicadores relevantes

En este primer paso se utilizará el EBDH para determinar qué indicadores se incluirán en el análisis. Al utilizar la normatividad vigente en México para dar sustento a la elección de los indicadores a incluir, se controla, en cierta medida, el sesgo que generaría la elección de los indicadores “pertinentes” a criterio del o la investigadora, lo cual dota de mayor rigor técnico al uso de las herramientas estadísticas.

Además de mantener el rigor técnico en la elección de los indicadores, otra ventaja del EBDH es la posibilidad de integrar las condiciones mínimas indispensables para la dignidad humana, expresadas en indicadores de análisis.

No obstante, los indicadores considerados bajo el EBDH cuentan con una “doble validez”, ya que se han utilizado de manera “tradicional” por quienes han estudiado el mercado laboral y, además, consideran características laborales que se encuentran señaladas como obligatorias por la normatividad laboral en México.

Entre otras ventajas, encontramos que el espacio de los derechos sociales al ser universales, interdependientes e indivisibles permite identificar a las personas en condición de precariedad laboral cuando se presenta una carencia o algún grado de precariedad en alguna de las dimensiones elegidas, es decir, otorga igual importancia a todas las dimensiones y derechos. Estos criterios permiten clasificar a la población de acuerdo con la profundidad e intensidad de sus limitaciones.

Cabe mencionar que las variables consideradas para construir el indicador fueron elegidas a partir de la revisión y análisis de los trabajos de las y los estudiosos del tema. Es así como además de contar con la justificación normativa a través del EBDH, cuenta también con la justificación teórica del fenómeno. No obstante, para contar además con la justificación estadística, en el capítulo 3 se presentarán los resultados de la prueba alfa de Cronbach que se aplicó como medida de consistencia interna y validación del constructo del índice.

De este modo, se cuenta con la justificación teórica, normativa y estadística para la selección de las variables.

Para los objetivos de esta investigación, los indicadores fueron clasificados en 3 dimensiones a fin de identificar a una persona en condición de precariedad multidimensional:

Tabla 2. Dimensiones e indicadores considerados en la construcción del índice de precariedad laboral

Índice	Dimensión	Indicador o Privación	Variables consideradas para construir el indicador	
Precariedad laboral	D1. Bienestar Económico	P1. Ingreso laboral	Rango de ingreso	
			Línea de bienestar	
	D2. Derecho al trabajo digno	P2. Acceso a la seguridad social	Acceso a seguridad social	
			P3. Seguridad en el empleo	Disponibilidad de contrato
				Duración del empleo
P4. Condiciones críticas de ocupación	Duración de la jornada laboral			
	Rango de ingreso			
P5. Prestaciones laborales	Acceso a aguinaldo			
	Acceso a vacaciones			

			Acceso a reparto de utilidades
			Acceso a crédito para la vivienda
			Acceso a guardería
			Acceso a tiempo para cuidados maternos o paternos
			Acceso a seguro de vida
			Acceso a días pagados por enfermedad
	D3. Bienestar subjetivo	P6. Satisfacción con el empleo	Satisfacción con el salario
			Satisfacción con los beneficios que otorga la empresa
			Satisfacción con las tareas que tiene que realizar
			Satisfacción con la libertad para tomar decisiones
			Satisfacción con las oportunidades para mejorar su trabajo
			Satisfacción con las oportunidades para ascender o tener un mejor puesto

Fuente: elaboración propia con base en la metodología AF y cuestionario de la ENSIL 2011.

II. Definir un umbral de satisfacción para cada indicador

Definir un umbral de satisfacción (límite de privación) para cada indicador de tal manera que, si la persona no lo alcanza, se le considera precaria:

D1. Bienestar económico

P1. Ingreso laboral

Este espacio se analizará a partir del ingreso laboral. Para definir el umbral de satisfacción se utilizará el Índice de la Tenencia Laboral de la Pobreza (ITLP) que define el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) para determinar la pobreza laboral que, “identifica a la población que no cuenta con los recursos suficientes, a partir de su trabajo, para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades (alimentarias y no alimentarias)” (CONEVAL, 2010, pág. 22). Es decir, con la ayuda del indicador ITLP, podemos identificar a las personas cuyo ingreso laboral es inferior a la línea de pobreza por ingresos.

Otra de las razones para utilizar el valor de la canasta alimentaria y no alimentaria (línea de pobreza por ingresos) como el indicador adecuado para determinar si una persona es precaria o no, por su ingreso laboral, responde a que dicho umbral refleja los patrones de consumo de ese momento, y la estimación se acerca aún más a la realidad que si se hiciera a través de otros umbrales³².

³² Por ejemplo, otros umbrales para determinar si se cuenta o no con un ingreso laboral digno, se utilizan límites inferiores que debe superar el ingreso laboral, como la medida de un dólar diario o el umbral de los 2 salarios mínimos. Empero, se consideró que una medida que podría reflejar de mejor manera los patrones de consumo y los requerimientos mínimos de subsistencia es la línea bienestar.

Por su parte, en la normatividad internacional también se establecen características que debe cumplir el empleo al ser un derecho humano relativo a las condiciones sociales y económicas básicas para una vida digna. Es así como,

en 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en la cual se establecen los derechos civiles, culturales económicos, políticos y sociales fundamentales de los que deben disfrutar todas las personas. En 1966, los DESC quedaron reflejados como derechos legales en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Red DESC (10 diciembre de 2020)).

México ha ratificado dichos Pactos y tratados, por tanto, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de estos.

En tanto que, el Art. 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "*Protocolo de San Salvador*" señala que "toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada" (OEA (10 de diciembre de 2020)), es decir, reconoce el derecho inherente de toda persona trabajadora a un salario digno.

Adicionalmente, en la Observación General N°23, del Comité de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC), párr. 18, se menciona que

La remuneración, estrechamente relacionada con los conceptos de equidad e igualdad, también debe proporcionar unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias ... La remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda, vestido y cubrir gastos adicionales (PIDESC, 2016).

Si bien, la línea de bienestar en estricto sentido es el límite inferior del monto que debe proporcionar el ingreso laboral para adquirir la canasta alimentaria y no alimentaria, en la realidad dista en gran medida de lo que significa percibir una remuneración suficiente para gozar de una vida digna; sin embargo, se considera que es una buena aproximación.

Al respecto, el cuestionario de la ENSIL capta el ingreso laboral en términos de rangos de salarios mínimos, por ello, es necesario darle un tratamiento a la variable para la construcción del ITLP con intervalos de salario³³ y que consiste en “asignar el valor medio del intervalo del rango de salario reportada por la persona entrevistada cuando no declaró el monto de los ingresos laborales percibidos” (CONEVAL, 2019).

Los valores medios posibles que se asignaron al rango que recupera la ENSIL son los siguientes:

- a. Menor a un salario mínimo (sm), al cual se le asigna el valor de 0.5 salarios mínimos (sm).
- b. Entre uno y dos (sm), al cual se le asigna el valor de 1.5 (sm).
- c. Entre dos y tres (sm), al cual se le asigna el valor de 2.5 (sm).
- d. Entre tres y cuatro (sm), al cual se le asigna el valor de 3.5 (sm).
- e. Entre cuatro y ocho (sm), al cual se le asigna el valor de 8 (sm).
- f. Entre ocho y diez (sm), al cual se le asigna el valor de 10 (sm).
- g. Más de 10 (sm), al cual se le asigna el valor de 10 (sm).

Una vez que la variable de ingreso por intervalos de salario ha sido convertida a escala numérica se sigue el procedimiento empleado para construcción del ITLP original.

Para determinar el umbral de precariedad laboral por ingresos se utilizó la línea de pobreza por ingresos (canasta alimentaria más no alimentaria) urbana para 2011 que publica CONEVAL, con un promedio anual simple que se ubicó en \$2,205.91³⁴.

El criterio de decisión es el siguiente:

- Si el ingreso laboral es menor a la línea de bienestar \$2,205.91 se considera que se trata de un empleo precario laboral por ingresos.
- Si el ingreso laboral es igual o mayor a la línea de bienestar \$2,205.91 se considera que se trata de un empleo no precario laboral por ingresos.

³³ Ver “Nota técnica para la construcción del Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza con Intervalos de Salario (ITLP-IS), disponible en https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx

³⁴ Estimaciones del CONEVAL con información del INEGI. Estimaciones con información del INPC base segunda quincena diciembre 2010.

D2. Derecho al trabajo digno

En esta dimensión se analizarán los indicadores que conforman la dimensión objetiva del análisis. Se aborda por medio de 4 indicadores que reflejan aspectos importantes del acceso al derecho humano al trabajo³⁵:

La CNDH (2016) menciona que los derechos de mayor incidencia en términos de derechos al trabajo digno son los ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros (CNDH, 2016, pág. 4)

- P2. Acceso a la seguridad social
- P3. Seguridad en el empleo
- P4. Condiciones críticas de ocupación
- P5. Prestaciones laborales

P2. Acceso a la seguridad social

Uno de los derechos sociales fundamentales es el derecho a la seguridad social. Instituciones nacionales e internacionales lo reconocen como un piso mínimo en el ejercicio de los derechos humanos laborales (CNDH, 2016) y está definido como

el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como la vejez y el embarazo. La exclusión de los mecanismos sociales de protección vulnera la capacidad de los individuos para enfrentar contingencias fuera de su control que pueden disminuir de modo significativo su nivel de vida y el de sus familias (CEPAL, 2006).

Dicha dimensión se capta como una variable dicotómica en el cuestionario de la ESIL, por tanto, no se le dio tratamiento adicional.

³⁵ ... sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados (CNDH, 2016, pág. 8)

El criterio de decisión es el siguiente:

- Si él o la trabajadora contestó que no contaba con seguridad social en su trabajo actual se consideró que se trata de un empleo precario.
- Si contestó que contaba con seguridad social en su trabajo actual se consideró como empleo no precario.

P3. Seguridad en el empleo

Para determinar si él o la trabajadora contaba con seguridad en el empleo se consideró la disponibilidad y duración del contrato laboral, es decir, si la persona tiene un contrato laboral se considera que tiene cierta seguridad en el empleo o si es un empleo permanente. La elección de este indicador responde a que uno de los elementos que dan forma al concepto de trabajo decente, el cual, hace referencia al “derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo, produciendo certeza jurídica para empleador y empleado” (CNDH, 2016, pág. 25), por ello, se considera como una aproximación necesaria para la identificación de un empleo precario o no precario en términos de seguridad del empleo.

Cabe destacar que, el contrato es la vía legal y certidumbre que tienen las y los trabajadores en su trayectoria laboral, por lo que, la falta de este implica la desprotección y falta de legalidad en el acceso a un empleo formal (NU. CEPAL, 2016). De manera adicional se debe aclarar que este indicador sólo aplica para la población asalariada, toda vez que la población no asalariada por definición no cuenta con contrato laboral.

Para la identificación de las personas en esta condición de precariedad, el criterio de decisión es el siguiente:

- Si contestó que no contaba con contrato laboral en su trabajo actual y, que el empleo es por plazo o de duración desconocida se consideró una característica del empleo precario.
- Si contestó que contaba con contrato laboral, o contaba con contrato y es un empleo permanente, o se trata de un empleo permanente se consideró como empleo no precario.

P4. Condiciones críticas de ocupación

El número de horas de trabajo por semana también se limita mediante la legislación nacional e internacional. En el Art. 25 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establecen las condiciones de trabajo que se deben cumplir para toda la población, entre ellas, la duración de la jornada laboral la cual debe ser: no mayor a ocho horas si es diurna (comprendida entre las seis y las veinte horas), no mayor a siete horas si es nocturna (comprendida entre las veinte y las seis horas) y no mayor a siete horas y media si es una jornada mixta (comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que, si comprende tres y media horas, se reputará jornada nocturna).

Por ello, se decidió incluir la duración de la jornada laboral como un elemento para determinar si el empleo que se tiene es precario o no. Si bien, la LFT establece un máximo de 8 horas diarias, el límite inferior de duración de la jornada también es importante. En este sentido, se utilizará la definición del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para la tasa de condiciones críticas de ocupación para identificar a quienes tienen una jornada laboral adecuada en términos de duración de jornada e incluyendo el monto del ingreso.

La tasa de condiciones críticas de ocupación

se refiere a la proporción de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al mínimo, o que labora más de 48 horas semanales ganando menos de dos salarios mínimos (INEGI, 2019).

Se decidió utilizar la tasa de condiciones críticas en lugar de la duración de la jornada laboral al ser un indicador que ayuda a identificar a las personas que trabajan más de las horas que normativamente se estipulan y, por lo menos, tienen un ingreso más alto que el mínimo, de esta manera, también identificamos a las personas que además de trabajar jornadas extensas no cuentan con una compensación monetaria.

El criterio de decisión es el siguiente:

- Se consideró que un trabajador tiene un empleo precario si
 - a) se labora menos de 35 horas a la semana por cuestiones de mercado
 - b) más de 35 horas a la semana con un ingreso laboral menor a 1 (sm)
 - c) más de 48 horas a la semana con un ingreso laboral menor a 2 (sm)
- Al resto de los trabajadores se les consideró que tienen empleos no precarios.

P5. Prestaciones laborales

Dada la necesidad de poner en marcha medidas que garanticen acceso a la seguridad social y las prestaciones laborales mínimas conforme a la ley, se eligieron algunas prestaciones laborales que se consideró eran necesarias para determinar si un empleo es precario o no.

En este sentido, se consideró que se tiene carencia de prestaciones cuando no se tienen al menos 4³⁶ de las siguientes prestaciones laborales:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Reparto de utilidades
- Crédito para la vivienda
- Guardería
- Tiempo para cuidados maternos o paternos
- Seguro de vida
- Días pagados por enfermedad

Se eligieron dichas prestaciones laborales en función de la legislación nacional e internacional, donde se especifica que

la remuneración incluye las prestaciones complementarias directas o indirectas y en efectivo o en especie ... deberían de ser de una cuantía justa y razonable, tales como gratificaciones, contribuciones al seguro de salud, subsidios de vivienda, y alimentación, y servicios de guardería asequibles en el lugar de trabajo (OIT, 2001; Ley Federal del Trabajo).

El criterio de decisión es el siguiente:

- Si contestó que contaba con tres o menos prestaciones se consideró como empleo precario.
- Si contestó que contaba con cuatro o más prestaciones se consideró como empleo no precario.

³⁶ Se consideran al menos 4 prestaciones laborales al corresponder con el cálculo de la moda de prestaciones laborales.

D3. Bienestar subjetivo

En este espacio se analizarán los indicadores que conforman la dimensión subjetiva del análisis.

P6. Satisfacción con el empleo

En el espacio de bienestar subjetivo se incluirán 6 indicadores para determinar la satisfacción o insatisfacción con el empleo, para los objetivos de este trabajo se considera que una persona está satisfecha con su empleo si expresa su satisfacción con, por lo menos, la mitad de los satisfactores considerados. Si tiene al menos 3 indicadores en que se manifieste satisfacción, se considerará como un estado de bienestar subjetivo cuando las personas expresan satisfacción con:

- el salario,
- los beneficios que le otorga la empresa,
- las tareas que tiene que realizar,
- la libertad que tiene para tomar decisiones,
- las oportunidades para mejorar su trabajo, y
- las oportunidades para ascender o tener un mejor puesto.

III. Creación de variables binarias que identifican la privación de cada persona

En esta sección se describen los criterios para crear las variables binarias que señalan, para cada persona, la privación o no privación en cada indicador, es decir, si las personas están empleadas en trabajos precarios o no precarios. De una manera sencilla, se codificó con 1 si se advierte una condición de privación y con 0 se indica la ausencia de privación. Esta representación binaria se resume en la tabla siguiente:

Tabla 3. Criterios de precariedad laboral por dimensión

Dimensión / Privación	Población con empleo precario = 1	Población con empleo no precario = 0
D1. Bienestar económico		
P1. Ingreso laboral	Ingreso laboral < \$2,205.91	Ingreso laboral >= \$2,205.91
D2. Derecho al trabajo digno		
P2. Acceso a la seguridad social	Sin acceso a seguridad social	Con acceso a seguridad social

P3. Seguridad en el empleo	No cuenta con contrato laboral Es empleo temporal No cuenta con contrato laboral y es empleo permanente	Cuenta con contrato laboral Cuenta con contrato laboral y es empleo permanente
P4. Condiciones críticas de ocupación	Jornada laboral < 35 horas Jornada laboral > 35 horas e ingreso < 1 sm Jornada laboral > 48 horas e ingreso < 2 sm	Complemento
P5. Prestaciones laborales	Número de prestaciones < 4	Número de prestaciones >= 4
D3. Bienestar subjetivo		
P6. Satisfacción con el empleo	Número de satisfactores < 3	Número de satisfactores >= 3

IV. Asignación de un valor de peso a cada indicador de privación

Para mantener la congruencia de la construcción y el análisis de los indicadores con el EBDH³⁷, bajo el principio de interdependencia de los derechos, se tomó la decisión de asignar el mismo peso a cada uno de los seis indicadores de privación.

V. Producir un puntaje de privación

Para la construcción del puntaje de privación se consideró la suma ponderada de las privaciones, dado que para este estudio todas las privaciones están ponderadas con el valor de 1, el resultado se obtiene al contar o sumar el número de privaciones. A partir de esta suma ponderada, el puntaje de privación tendrá un valor entero de 0 a 6.

VI. Determinar un umbral para el puntaje de privación que permita establecer la situación de precariedad laboral

Establecer un puntaje umbral de precariedad (o límite de precariedad) tal que, si la persona tiene un puntaje de privación igual o superior dicho umbral, se le considera en situación de precariedad laboral.

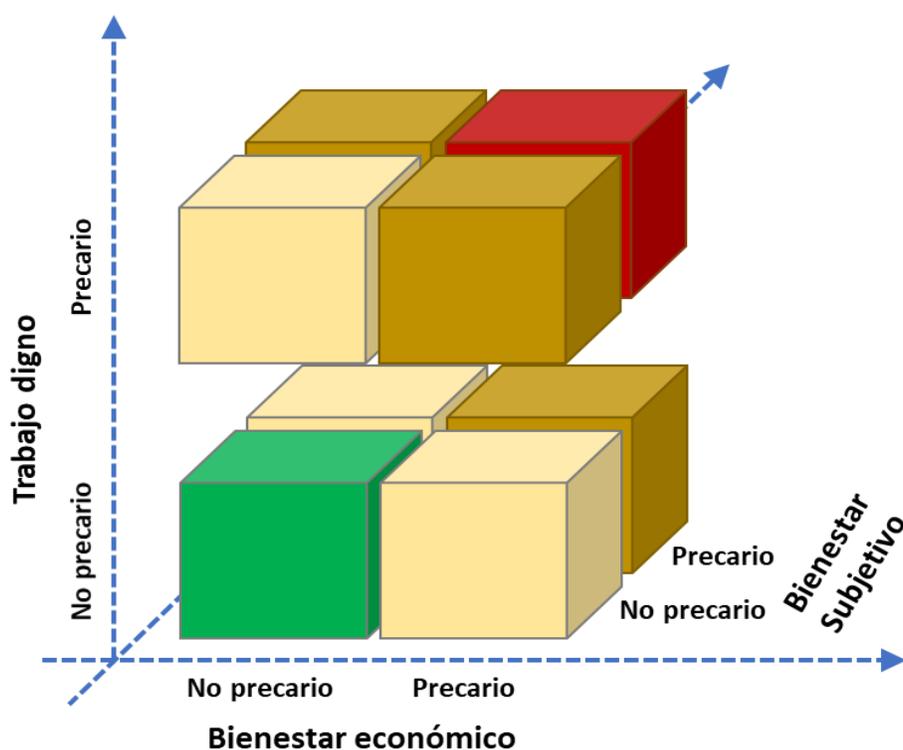
³⁷ El principio de interdependencia implica que todos los derechos están vinculados entre ellos, por ende, no se puede jerarquizar la importancia de uno respecto de otro, sino que todos son igual de importantes.

Para este punto, se decidió dividir los umbrales siguiendo la metodología AF de la siguiente manera:

- Si presenta 3 privaciones se considerará que es una persona en condición de precariedad laboral severa. Se fijó el límite en 3 privaciones o más porque se consideró que tener 3 de 6 privaciones implica es un empleo altamente precario, ya que prácticamente no alcanza seguridad en los indicadores analizados;
- Si presenta 2 privaciones se considerará que es una persona en condición de precariedad laboral moderada;
- Si presenta 1 privación se considerará que es una persona en condición de precariedad laboral leve, y
- Si no presenta privaciones se considerará una persona en no condición de precariedad laboral

Es así como se determinarán los grados de precariedad (ver figura 1).

Figura 1. Distribución por grado de precariedad laboral



En la figura 1 se combinan todas las posibilidades que puede tener un empleo por su grado de precariedad en cada una de las tres dimensiones consideradas en el análisis: bienestar económico, derecho al trabajo digno y bienestar subjetivo. A partir de esas combinaciones, es posible identificar a los empleos no precarios cuando no presenta privación en ninguna de las tres dimensiones y corresponde al cubo de color verde; si presenta una privación se considera que es un empleo clasificado como precario leve, esta clasificación podría ocurrir en los cubos de color beige; la presencia de dos dimensiones con precariedad implicaría la clasificación del empleo como precario moderado y corresponde a los cubos de color dorado; por último, la intersección de las tres dimensiones en situación de privación se clasificó como precariedad severa y corresponde al cubo de color rojo.

2.2 Algunos aspectos metodológicos sobre la fuente de información

La Encuesta Sobre Inseguridad Laboral fue elaborada especialmente para un proyecto de investigación sobre inseguridad laboral en México, se basa en un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca del trabajo decente y la seguridad socioeconómica, en donde se indaga sobre la inseguridad laboral a través del análisis de siete tipologías de inseguridades a las que se encuentra expuesta la población trabajadora durante su vida laboral³⁸.

El proyecto consideró el levantamiento de información para el caso de México en 2011 acerca de la situación de (in)seguridad laboral en el trabajo en el contexto de Monterrey, Nuevo León, con el objetivo de obtener una descripción sistemática y ordenada de la (in)seguridad laboral.

La encuesta permitió captar las variables: edad, sexo, parentesco y estado civil de 14,925 residentes Monterrey de las cuáles fueron seleccionadas 995 personas (informantes) para aplicar la entrevista completa, que al aplicar el factor de expansión representan a 488,146 personas, logrando representación a nivel local. El diseño metodológico de la encuesta considera el estudio

³⁸ Se analizan aspectos sobre la seguridad en el ingreso, la seguridad en el mercado de trabajo, la seguridad en el empleo, la seguridad en el trabajo, la seguridad en la carrera laboral, la seguridad laboral y la seguridad de representación, ver Standing (1999).

de las inseguridades laborales para los dos niveles de análisis (objetivo y subjetivo). El levantamiento de la información se realizó a través de un muestreo estratificado polietápico que consideró la representatividad de la población económicamente activa (PEA). La unidad de observación son los individuos, para ello se realizó una selección aleatoria de la vivienda y el hogar, y se aplicaron un conjunto de preguntas para recopilar información de todos sus miembros, adicionalmente, uno de los integrantes del hogar fue seleccionado aleatoriamente para responder las preguntas sobre las características de empleo y ocupación. Cabe destacar que un segundo paso de selección, el o la integrante seleccionada debía cumplir ciertos criterios de elegibilidad en términos de trabajo (cumplir con edades activas laborales, es decir, personas mayores de 18 años y menores de 65; y, ser PEA).

La estructura del cuestionario contempla preguntas abiertas y cerradas, ambas de utilidad y necesarias para la presente investigación, divididas en 15 secciones. Los aspectos que abarca son:

- La sección A tiene la finalidad de obtener una lista de personas elegibles y brinda información sobre las características del hogar, la edad, el sexo y el gasto común;
- la sección B incluye preguntas cerradas sobre la condición de actividad de los individuos y, como en el caso de la sección A, está diseñada para coadyuvar a la elegibilidad del entrevistado;
- la sección C está planeada para recopilar información sobre los bienes en el hogar y las condiciones de la vivienda, donde se incluyen preguntas cerradas y abiertas sobre los bienes con que se cuenta y la percepción sobre la suficiencia o insuficiencia de estos;
- en la sección E se indaga sobre aspectos del contexto de trabajo “actual” del entrevistado, e incluye elementos de la jornada laboral, los ingresos y el interés de cambiar de trabajo, a través de una serie de preguntas cerradas;
- la sección F se aplica exclusivamente a las personas en condición de desempleo, a través de ella se preguntan los motivos de la desocupación y el tipo de trabajo por el que se tiene preferencia;
- la sección G es sobre la historia laboral, que son una serie de preguntas que permiten realizar un análisis longitudinal³⁹, sobre las características del primer empleo al actual o

³⁹ La parte longitudinal de esta fuente de información es de gran utilidad y un *plus* que tiene esta información.

último en el caso de los desocupados, permitiendo indagar sobre los cambios que se han llevado a cabo en los mercados laborales;

- la sección J abarca las condiciones de seguridad, donde se incluyen aspectos sobre las pensiones, el seguro de desempleo y cómo solventan los eventos adversos cuando no cuentan con un ingreso;
- en la sección K se incluyen las preguntas sobre la seguridad del ingreso y cómo puede repercutir en sus aspectos personales y familiares;
- la sección L abarca el aspecto de la seguridad en el mercado de trabajo desde la perspectiva del entrevistado;
- la sección M son de igual manera preguntas sobre la seguridad en el empleo, pero se hace una división por el tipo de empleo, es decir, hay un módulo de preguntas para los empleados, otro para los patrones o trabajadores independientes y otra selección para quienes se encuentren en otra situación;
- en la sección N se continúa con el aspecto de la seguridad en el trabajo, pero sólo para los entrevistados que se encuentran ocupados al momento de la entrevista;
- la sección O es para los entrevistados ocupados y se aborda el aspecto de la seguridad en la carrera laboral, incluyendo aspectos sobre la calificación y capacitación, así como la percepción de la utilidad o no de los estudios y habilidades adquiridas en la escuela;
- la sección P indaga sobre la seguridad laboral de los entrevistados ocupados y se preguntan aspectos sobre las funciones que realizan, la frecuencia en que se llevan a cabo cambios en las normas y tareas que se realizan y aspectos sobre el sentir de los trabajadores respecto a dichos cambios;
- la sección Q incluye preguntas sobre la seguridad en la representación, es decir, sobre si se cuenta con afiliación a algún sindicato y lo que se piensa sobre la utilidad de los sindicatos;
- en la sección R se abarcan temas sobre la percepción de los entrevistados respecto a distintos aspectos del empleo, desde cuestiones sobre el seguro médico, el retiro, percepción sobre el desempleo en Monterrey, las preferencias a la hora de buscar empleo, percepción de la duración de la jornada laboral y en general la percepción sobre las condiciones laborales;
- por último, en la sección Z se analizan las características sociodemográficas del entrevistado.

En un sentido estricto, el objetivo de analizar la inseguridad laboral para el que fue diseñada la encuesta es diferente al objetivo general de este trabajo que es identificar y medir las condiciones objetivas y subjetivas de la precariedad laboral; sin embargo, se consideró que permite dar respuesta a las preguntas de investigación y contribuye al cumplimiento del objetivo general, puesto que contiene preguntas acerca de las condiciones laborales de la población trabajadora. Por otra parte, el motivo más importante por el que se utiliza esta fuente de información es porque incluye preguntas sobre las percepciones de la población trabajadora acerca del trabajo, que es una de las áreas de interés de la presente investigación, y precisamente, es el análisis de las percepciones el que no se encuentra disponible de forma regular en las encuestas acerca del mercado laboral.

2.3 Comparativo entre el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011

Para analizar la concordancia de la fuente de información, se hizo un ejercicio comparativo entre la población de 18 años o más, captada con la ENSIL 2011 y la población en el mismo rango de edad captada por el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH) 2010, 2012 y el promedio de ambos levantamientos. Se eligió el MCS-ENIGH para hacer el comparativo ya que las encuestas en hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía proveen de un insumo de gran valor en las investigaciones sociales como fuente de información. Además de obtener información sobre el proyecto estadístico en cuestión, se puede obtener una estimación de las distribuciones poblacionales relevantes. Por ello, se eligió el MCS-ENIGH, por tratarse de una encuesta con representatividad nacional y rigor técnico en su diseño y levantamiento.

Además, tienen características similares, ambas son “encuestas probabilísticas bietápicas estratificadas por conglomerados, donde la unidad de muestreo es la vivienda y la de observación es el hogar y las unidades primarias de muestreo se conforman por aglomeraciones de AGEBS o viviendas en el ámbito rural” INEGI (2008). Por ende, si se demuestra que ambas encuestas tienen un diseño y distribución similar de las poblaciones, estaremos seguros sobre el rigor estadístico de la ENSIL 2011.

La elección del proyecto (MCS-ENIGH) 2012 sobre el levantamiento 2010 o el promedio de ambos años (MCS-ENIGH 2010 y 2012) resultó de obtener un error típico menor con el comparativo

entre la ENSIL 2011 y el (MCS-ENIGH) 2012 (error típico de ENSIL vs 2012 de 0.863454243) que con el comparativo entre 2010 (error típico de ENSIL vs 2010 de 1.097942479) y el promedio (error típico de ENSIL vs promedio de 0.906888343).

Al realizar la comparación se encontró que la distribución de ambas poblaciones es similar, estadísticamente hablando. Se hizo un comparativo de las proporciones y el total de la población con intervalos de confianza al 99 % entre las encuestas y se concluyó que se trata de muestras muy cercanas que, si bien los intervalos de confianza no se cruzan, están muy próximos. Las diferencias se podrían explicar debido a la presencia de diversos factores como la diferencia en el año de levantamiento de las encuestas (MCS-ENIGH 2012 y ENSIL 2011), lo que influye en la composición de la población; otra explicación plausible, de carácter demográfico, puede ser el saldo migratorio, dado que, como se mencionó en el apartado anterior, Monterrey es una zona que recibe una inmigración importante de población joven y adulta joven, que son las edades comprendidas en la muestra seleccionada en la ENSIL 2011; otro factor que podría influir en las diferencias encontradas entre los resultados de las encuestas es que, en el cuestionario de la ENSIL 2011 no se recupera información para la población de 0 a 17 años, por tanto, al momento de expandir los resultados de la encuesta se observan diferencias en las distribuciones de frecuencias.

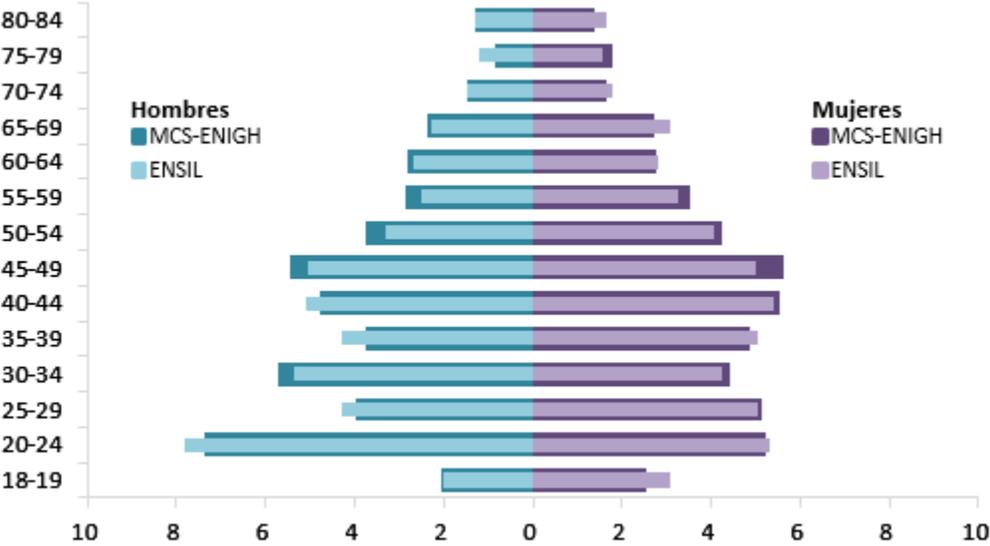
Para comenzar el análisis, se estimó el total de la población de 18 años o más en el municipio de Monterrey, en cada encuesta.

Cuadro 1. Población en el municipio de Monterrey por proyecto estadístico, 2012 y 2011	
Proyecto estadístico	Población total
MCS-ENIGH 2012	1,005,984
ESIL 2011	1,442,060
Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.	

Otra razón para hacer el comparativo técnico con el MCS-ENIGH sobre otras encuestas es porque el MCS-ENIGH tiene la virtud de tener representatividad a nivel estatal, y el objetivo de la encuesta es similar al de la ENSIL, por lo que, entre otros temas, se puede abordar la investigación de las condiciones laborales.

La estructura por edad y sexo de la población permite identificar qué grupos tienen mayor presencia o participación en el total de la población. El gráfico 1. *Estructura por sexo y edad de la población MCS-ENIGH 2012 y ENSIL 2011*, permite comparar la estructura que tiene la población del MCS-ENIGH (barras claras) respecto de la población de la ENSIL (barras oscuras), agrupada en grupos quinquenales de edad, y permite apreciar que la forma de la distribución poblacional de ambas encuestas es similar.

Gráfico 1. Pirámide de la población de Monterrey, 2012 y 2011



Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.

En la base de la pirámide y en el grupo de 60-64 años es donde se observa la principal diferencia entre hombres y mujeres.

Por grupos quinquenales de edad podemos observar que, el porcentaje de mujeres supera al correspondiente de hombres de 18 a 24 años; así como, en las edades de 35 a 44 años. En todos los demás grupos quinquenales de edad, la proporción de hombres es superior al de las mujeres.

Cuadro 2. Distribución porcentual de la población en Monterrey, por grupos de edad, según proyecto estadístico, 2012 y 2011

Grupos de edad	MCS-ENIGH	ENSIL
	2012	2011
	%	%
18 o 19 años	4.6	6.8
20 a 24 años	12.6	13.4
25 a 29 años	9.1	11.9
30 a 34 años	10.1	11.0
35 a 39 años	8.6	8.7
40 a 44 años	10.3	9.3
45 a 49 años	11.1	9.3
50 a 54 años	8.0	9.0
55 a 59 años	6.4	7.0
60 a 64 años	5.6	4.4
65 a 69 años	5.1	3.4 ¹
70 a 74 años	3.1	2.9 ¹
75 a 79 años	2.6	1.3 ¹
80 a 84 años	2.7	1.7 ¹
Total	100	100

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.

Por otra parte, al analizar la estructura por edad de la población en Monterrey en el cuadro 2, podemos observar que, con datos de la ENSIL 2011: de cada 100 personas que residen en Monterrey, 32 tienen entre 18 y 29 años; el 90 % del total de la población está en edad productiva (de 18 a 64 años). Por cada 100 personas en edad económicamente productiva existen 9 en edades dependientes que corresponden a las personas 65 años o más.

Con datos del MCS-ENIGH 2012: de cada 100 personas que residen en Monterrey, 26 tienen entre 18 y 29 años; el 87% del total de la población está en edad productiva (18 a 64 años) y por cada 100 personas en edad económicamente productiva existen 13 en edad dependientes que corresponden a las personas de 65 años o más.

Para dar mayor rigor estadístico al comparativo de las distribuciones poblacionales de ambas encuestas, se realizó la prueba estadística Kruskal-Wallis (de William Kruskal y W. Allen Wallis), que tiene como objetivo probar la hipótesis de que ambas muestras provienen de la misma

población. Esta prueba es una generalización de múltiples muestras de la prueba de suma de rangos de Wilcoxon (prueba Mann-Whitney) de dos muestras.

El planteamiento de la hipótesis a probar es:

Ho: la distribución de ambos grupos es la misma vs Ha: los valores de una de las muestras tienden a exceder a los de la otra.

Cuadro 3. Kruskal-Wallis prueba de igualdad de poblaciones

muestra	obs	Rank sum
ENIGH	11	91.00
ENSIL	11	162.00

Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.

chi-squared = 5.434 with 1 d.f.

probability = 0.0197

chi-squared with ties = 5.434 with 1 d.f.

probability = 0.0197

A partir de los resultados anteriores, no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho), por lo cual se puede afirmar, con un 99 % de confianza, que ambas muestras provienen de la misma población, lo que indica homogeneidad en términos de distribución y que ambas muestras tienen la misma estructura y diseño poblacional.

Dado que el análisis de esta investigación se centra en las condiciones laborales es de importancia analizar y comparar las distribuciones de la población ocupada, es por lo que se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis a las distribuciones por grupos quinquenales de edad de la población ocupada.

El planteamiento de la hipótesis a probar es:

Ho: la distribución de ambos grupos es la misma vs Ha: los valores de una de las muestras tienden a exceder a los de la otra.

Cuadro 4. Kruskal-Wallis prueba de igualdad de poblaciones

muestra	obs	Rank sum
ENIGH	11	163.00

chi-squared = 5.745 with 1 d.f.

probability = 0.0165

ENSIL 11 90.00

Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.

chi-squared with ties = 5.745 with 1 d.f.

probability = 0.0165

Con los resultados anteriores, no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho) con un 99 % de confianza.

En el cuadro 5 se observa que las diferencias más grandes al comparar ambas distribuciones se concentran en los grupos de 50 a 54 años; en el grupo de 60 a 64 años y en el grupo de 65 años o más.

Para esta prueba en específico, se decidió englobar en un solo grupo la población ocupada de 65 años o más y no dividirla en grupos quinquenales por la naturaleza de la variable, ya que se espera que la población ocupada se concentre antes de los 65 años. Es importante mencionar que la muestra de la población ocupada mayor a 65 años en la ENSIL es muy pequeña, por lo que no será considerada en la población objetivo cuando se aplique el método AF. No obstante, para las pruebas de similitud entre las encuestas se optó por dejar todos los casos disponibles.

Cuadro 5. Población ocupada y distribución de la población ocupada por grupo de edad, según proyecto estadístico. Monterrey 2012 y 2011

Grupos de edad	MCS-ENIGH 2012		ENSIL 2011	
	Población	%	Población	%
18 o 19 años	20,539	45.9	15,272	46.3
20 a 24 años	73,254	58.9	31,374	62.3
25 a 29 años	61,683	67.4	45,300	72.0
30 a 34 años	75,736	74.8	48,645	80.4
35 a 39 años	65,648	75.6	34,542	68.3
40 a 44 años	85,731	82.6	46,725	74.2
45 a 49 años	74,529	66.9	36,175	83.2
50 a 54 años	53,594	66.3	35,860	88.3
55 a 59 años	39,008	60.7	20,051	73.9
60 a 64 años	22,737	40.3	13,092	72.0
65 años o más	26,762	19.8	18,539	48.3
Total	599,221	59.9	345,574	70.8

Fuente: elaboración propia con base en el MCS-ENIGH 2012 y la ENSIL 2011.

Los resultados de las pruebas Kruskal-Wallis anteriores y las pirámides poblacionales de ENSIL 2011 y MCS-ENIGH 2012, dan indicio de la fiabilidad para usar las estimaciones provenientes de la ENSIL 2011.

2.4 Aspectos contextuales de la ciudad de Monterrey

Si bien la Ciudad de México mantiene la primacía indiscutible en términos tanto demográficos como económicos, así como por su capacidad de incorporar la demanda de mano de obra; al noreste de México, con una ubicación favorecida, vías de comunicación ventajosas, con un alto nivel competitivo y con integración a la economía estadounidense se encuentra la ciudad de Monterrey; el núcleo urbano más importante del norte del país, que sigue a la ciudad de México en orden de importancia. Ello constituye una de las razones por las que la investigación se enfoca en el mercado laboral de Monterrey.

De acuerdo con las proyecciones de población del Consejo Nacional de Población (CONAPO) (CONAPO, 2018), en 2011, el estado de Nuevo León tiene un peso poblacional moderado respecto a la población total del país, ya que en dicha entidad residen poco más de cuatro de cada cien mexicanos. Por su parte, la ciudad de Monterrey es la principal concentración urbana y económica de Nuevo León, ya que uno de cada cuatro neoleoneses reside en la capital de la entidad (ver cuadro 1).

Cuadro 6. Población por grupos de edad, Estados Unidos Mexicanos, Nuevo León y Monterrey, según fuente de información, 2011

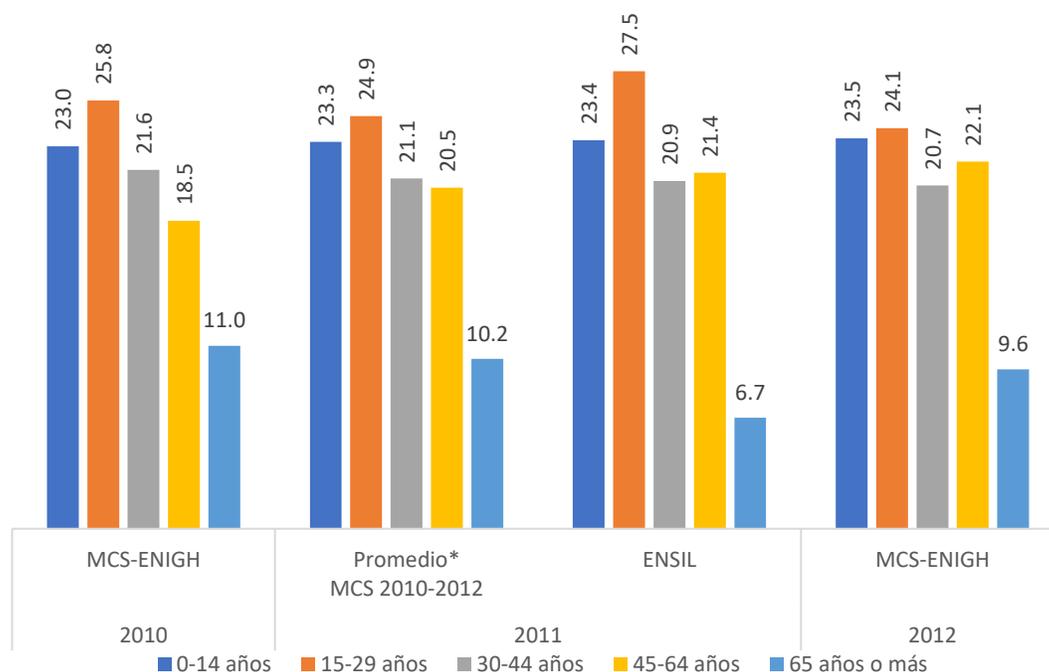
Grupo de edad	Proyecciones de población 2011		Monterrey, según fuente de información			
	EUM	Nuevo León	MCS-ENIGH 2010	MCS-ENIGH 2012	Promedio* de MCS-ENIGH 2010 y 2012	ENSIL 2011
0-14 años	33,617,259	1,312,441	254,063	332,638	293,351	277,604
15-29 años	30,954,589	1,267,832	284,537	341,444	312,991	326,859
30-44 años	24,321,848	1,098,107	238,374	292,660	265,517	248,486

45-64 años	19,284,491	840,567	204,599	312,809	258,704	254,257
65 años o más	7,189,265	288,621	121,588	135,963	128,776	79,242
Total	115,367,452	4,807,568	1,103,161	1,415,514	1,259,338	1,186,448

* Promedio simple de la población reportada en los MCS-ENIGH de 2010 y 2012 para cada grupo de edad.
Fuente: elaboración propia con base en las proyecciones de la población 2016-2050; MCS-ENIGH 2010 y 2012; ENSIL 2011.

En aras de fortalecer la afirmación acerca de la consistencia entre la población reportada por la ENSIL 2011 y los MCS-ENIGH, se realizó un promedio simple de las cifras reportadas en los MCS-ENIGH 2010 y 2012, a fin de obtener una cantidad de población regiomontana aproximada para 2011 en cada uno de los grupos de edad considerado. Los resultados que se pueden observar, tanto en el cuadro 6, como en la gráfica 2, indican que tienen estructuras similares en los montos y distribuciones porcentuales entre los grupos etarios.

Gráfica 2. Distribución porcentual de la población de Monterrey, por grupos de edad, según fuente seleccionada, 2010-2012



* Promedio simple de la población reportada en los MCS-ENIGH de 2010 y 2012 para cada grupo de edad.

Fuente: elaboración propia con base en las proyecciones de la población 2016-2050; MCS-ENIGH 2010 y 2012; ENSIL 2011.

Otra de las razones para la elección de Monterrey es su trascendencia económica ya que, al ser la metrópoli de la gran industria debido a su estructura productiva tradicionalmente industrial, tiene una alta concentración de las actividades económicas del país (Navarrete, 2001b; Pozas, 2002; Pacheco, 2004; Aparicio, Ortega y Sandoval, 2011), situación que permite observar la heterogeneidad y características de los individuos que conforman los distintos mercados laborales. Es decir, es un mercado diverso y permite tener una muestra importante en términos de mercados laborales heterogéneos. Adicional a ello, Monterrey se caracteriza por ser una de las pocas ciudades del país que logró cierto éxito en los procesos de globalización. Es una ciudad que una tiene concentración de población asalariada con niveles relativamente altos de seguridad laboral, en comparación con el resto del país (con excepción de la CDMX). De allí que, en muchos contextos, se considera que los empleos precarios de este lugar tengan ventaja comparativa con el resto del país (Solís, 2007; Martínez, Marroquín y Ríos, 2019).

Si consideramos la edad de la población que residía en México en 2011, se puede afirmar que aún era un país joven, en donde la población infantil da la cimentación de la pirámide poblacional. Dicha situación se atenúa en la entidad de Nuevo León y contrasta con la ciudad de Monterrey, en donde la población de 15 a 29 años representa el mayor grupo poblacional. Además, se advierte que, a partir de los 45 años, la población de Monterrey tiene un mayor peso específico que el promedio de la entidad y el país, y se puede corroborar con la información del cuadro 7. Es decir, la ciudad de Monterrey se caracteriza por tener una amplia proporción de población en edades productivas, que aunado a las características de su mercado laboral permite tener una visión muy diversa en términos de heterogeneidades conjugadas en un mismo espacio.

Cuadro 7. Distribución porcentual de la población en México, Nuevo León y Monterrey por grupos de edad, según fuente de información, 2011

Grupo de edad	Proyecciones de población 2011		Monterrey, según fuente de información			
	EUM	Nuevo León	MCS-ENIGH 2010	MCS-ENIGH 2012	Promedio* de MCS-ENIGH 2010 y 2012	ENSIL 2011
0-14 años	29.1	27.3	23.0	23.5	23.3	23.4
15-29 años	26.8	26.4	25.8	24.1	24.9	27.5
30-44 años	21.1	22.8	21.6	20.7	21.1	20.9

45-64 años	16.7	17.5	18.5	22.1	20.5	21.4
65 años o más	6.2	6.0	11.0	9.6	10.2	6.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Promedio simple de la población reportada en los MCS-ENIGH de 2010 y 2012 para cada grupo de edad.
Fuente: elaboración propia con base en las proyecciones de la población 2016-2050; MCS-ENIGH 2010 y 2012; ENSIL 2011.

Varios estudios de finales de la década de los ochenta y hasta principios de la primera década de los dos mil (Vellinga, 1989; Zúñiga y Ribeiro, 1990; García y Oliveira, 2001 y 2003; Solís, 2007; Aparicio, Ortega y Sandoval, 2011), muestran que Monterrey se ha caracterizado por conservar el sector más importante de establecimientos formales en términos relativos y con mayor proporción de empleos con acceso a seguridad social. Debido, entre otras razones, al desarrollo industrial de la ciudad.

Con respecto al mercado de trabajo, algunos estudios sostienen que éste se ha distinguido por ser más homogéneo que el de la ciudad de México, lo que se ha atribuido a la educación y capacitación en la composición de la mano de obra de este mercado. Asimismo, la ciudad de Monterrey presenta menor precariedad en relación con el tipo de contratos y prestaciones laborales (García y Oliveira, 2001, pág. 279). Y su área metropolitana es reconocida por su dinámica empresarial, industrial y educativa (Zúñiga y Ribeiro 1990).

En tanto que, otros estudios -como el de Vellinga (1989)- identifican, en Monterrey, un mercado de trabajo altamente segmentado, donde los trabajadores en empresas grandes y modernas obtienen salarios más altos y beneficios adicionales, servicios médicos, recreación, crédito para vivienda, etcétera. Por su parte, Aparicio, Ortega y Sandoval (2011) caracterizan el estatus socio profesional del área metropolitana de Monterrey como polarizado entre población empleada en el sector manufacturero (con ingresos bajos) y en el terciario, asociados con ingresos altos.

Lo que es indiscutible es que una de las características de Monterrey hacia finales de los años noventa era contar con uno de los sectores más amplios de trabajadores asalariados protegidos (con acceso a prestaciones laborales y contrato por tiempo indefinido) y con ingresos promedio más altos que en la Ciudad de México (García y Oliveira, 2003), ya que mucho tiempo se caracterizó por los mejores ritmos de crecimiento económico del país.

No obstante, es importante tener en cuenta que, cuando se analiza la evolución de varios indicadores acerca de las condiciones laborales en Monterrey a lo largo del tiempo, el panorama no

es del todo esperanzador (véase, Zenteno 2002; Meza, 2005; Martínez de la Peña, 2006; Solís 2007), lo que convierte a Monterrey en un objeto de estudio ideal para el objetivo planteado en esta investigación, ya que se tiene un mercado laboral que incluye las heterogeneidades que se busca analizar, es decir, a trabajadores con condiciones laborales que se consideran “buenas” a la par que se tienen trabajadores con “malas” condiciones de trabajo, lo que permitirá indagar sobre los factores que influyen en la posibilidad de obtener un empleo con buenas condiciones laborales y cuáles son los factores que lo limitan.

Con la evidencia anterior, podemos decir que el comportamiento del mercado laboral regiomontano ha fluctuado, pero en general, se mantiene con las mejores condiciones laborales en el país.

Por ejemplo, la década de los noventa se caracterizó por tener un mercado polarizado, es decir, presencia de trabajadores altamente calificados frente a un número importante de trabajadores no calificados. De acuerdo con Jurado (2001), en esta época, el número de trabajadores de baja escolaridad decreció de forma relativa, al tener tasas de crecimiento de la mano de obra de alta escolaridad que rondaban poco más del 2 % anual.

A finales de la década de los noventa, la población con algún grado profesional o técnico representaba casi una cuarta parte de la población ocupada de la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM), además, un aspecto a destacar es que la población femenina con alta escolaridad creció casi al doble con respecto de la población masculina⁴⁰.

Oliveira y García (1998) sugieren que, en relación con los trabajadores masculinos, en el contexto de falta de oportunidades de empleo, el trabajo no asalariado, sobre todo en el comercio, ha permitido la obtención de mejores ingresos que el empleo asalariado. Este incremento en el salario de los trabajadores de alta escolaridad se fundamenta, en parte, en una fuerza de trabajo que aumenta cada vez más el número de horas extras a la jornada de 48 horas semanales.

Si bien es cierto que la especialización económica de la ZMM, donde el sector servicios es cada vez más importante, ha dejado de ser industrial para transformarse en semi diversificada (Garza, 1995), la clave de la transformación económica urbana está en el funcionamiento de los grandes empresarios industriales regionales. De hecho, después de la crisis petrolera y de la deuda

⁴⁰ La tasa de crecimiento de mujeres con alta escolaridad creció a 3.2 por ciento anual, frente a un crecimiento de la tasa masculina de alta escolaridad de 1.8 % anual (Castells, 1999).

de 1982, las grandes empresas regiomontanas iniciaron el cambio paulatino de sus planes estratégicos y los procesos de organización de la mano de obra.

Miles de profesionistas se vieron en la necesidad de reorientar su trayectoria laboral, olvidándose de los empleos bien remunerados y seguros que los grupos industriales ofrecían (Garza, 1998), para reintegrarse en el mercado laboral en empleos de remuneración más baja (Pozas, 1998b).

Por otro lado, en la ZMM se está presentando otro fenómeno que se ha identificado a nivel mundial, que es la instalación de empresas comerciales y de servicios de franquicias que tienden a utilizar mano de obra eventual y flexible. Al conjunto de estos procesos habrá que sumarle el de las grandes inversiones en empresas de servicios, que han reestructurado el uso de la mano de obra (Jurado, 2001).

Los complejos cambios que se desarrollan en México después de la crisis de 1982, y en especial en Monterrey, han dado lugar a que el empleo no asalariado sostenga un crecimiento porcentual relativo en el mercado laboral. Además, el empleo asalariado ha registrado un aumento en la modalidad del empleo temporal y también un desarrollo del trabajo asalariado sin prestaciones sociales, generando a su vez, un mercado laboral polarizado en términos de sus ingresos; por un lado, se tiene a población con ingresos altos y otro grupo con ingresos bajos que, al final, tienen un impacto en las trayectorias de vida de las personas (Navarrete, 2001b).

2.5 Caracterización de la población ocupada de Monterrey

Mora Salas (2006) muestra que, para entender mejor los mecanismos que exponen a las y los trabajadores a distintos grados de precariedad laboral, entre otros indicadores, se debe tomar en cuenta las características de los puestos de trabajo (el sector de actividad, el tipo de ocupación, el tamaño de la empresa), el contexto rural-urbano y regional, así como los rasgos familiares e individuales de la población trabajadora.

Por las características de Monterrey, y por las características de la ENSIL, no es posible analizar los rasgos familiares de la población trabajadora. No así, para las características de los puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta que la población de interés para el análisis es la población ocupada, se inicia con el análisis de la PEA. Cabe aclarar que, a partir de este momento se comenzará a trabajar con la población mayor de 18 y hasta 64 años.

En el cuadro 8 se muestra la población de Monterrey por condición de actividad económica, encontrando que casi una de cada dos personas ocupadas tiene de 18 a 35 años, lo cual es notable si se compara con el resto de la distribución etaria.

Cuadro 8. Distribución porcentual de la población de 18 a 64 años por condición de actividad económica, según grupos de edades. Monterrey, 2011

Condición de actividad económica	Población de 18 años o más	Población de 18 a 35 años	Población de 36 a 64 años
Población no económicamente activa	26.9	17.5	34.1
PEA ocupada	58.8	65.3	54.0
PEA desocupada	14.2	17.3	11.9
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Al desagregar la información de la PEA por su condición de ocupación, según sexo en el cuadro 9 encontramos que 79.3 % de la PEA de Monterrey está ocupada, 86.7 % de la población masculina y 71.2 % de la femenina. En todos los grupos de edad de 18 a 54 años, la proporción de hombres ocupados es mayor que el porcentaje de las mujeres. La población masculina presenta un nivel alto de incorporación al mercado laboral prácticamente en todos los grupos de edad, comportamiento que discrepa de la población ocupada femenina, en la cual se observan mayores concentraciones de población ocupada después de las edades reproductivas, es decir, a partir de los 50 años, antes de ello, los porcentajes son variables de acuerdo con el grupo de edad que se analice. Algunas hipótesis al respecto consideran la edad reproductiva de las mujeres como un factor que dificulta la inserción o permanencia de las mujeres en edades reproductivas sin intermitencia. Existen análisis de la tasa de participación económica de hombres y mujeres que involucran la condición de paternidad y maternidad, y la edad de los descendientes, respecto de la participación laboral de hombres y mujeres que no tienen hijas o hijos (Ver “Informe sobre Pobreza y Género”, CONEVAL, 2022).

Los resultados de dichos acercamientos a la tasa de participación laboral con perspectiva de género muestran que las diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres, se debe a los roles tradicionales de género que determinan mayor responsabilidad en las tareas domésticas no remuneradas y de cuidados (CONEVAL, 2022; Ariza, 2006; García y Oliveira, 2003; García, 1994).

Así, “la brecha laboral entre los sexos es más pronunciada en las edades de mayor productividad laboral y reproducción familiar” (CONEVAL, 2022, pág. 86), situación similar a la que se observa en el cuadro 9.

De acuerdo con los resultados de la ENSIL 2011, las diferencias más grandes en favor de los hombres se ubicaron en los grupos etarios de 35 a 39 años (38.1 puntos porcentuales), de 30 a 34 años (25.5 puntos porcentuales) y de 45 a 49 años (21.4 puntos porcentuales); mientras que, en los grupos de 60 a 64 años y de 55 a 59 años se registraron las únicas dos diferencias porcentuales en favor de las mujeres, de 18.8 y 6.3, respectivamente.

Cuadro 9. Porcentaje de la población económicamente activa en Monterrey por grupos de edad, condición de ocupación y sexo, 2011

Grupo de edad	PEA	Hombres	Mujeres
	Ocupada	Ocupada	Ocupada
18 o 19 años	52.01	54.51	50.41
20 a 24 años	68.9	70.2	67.91
25 a 29 años	76.1	82	69.9
30 a 34 años	88.2	99	73.5
35 a 39 años	78.5	98	59.7
40 a 44 años	78.3	81.9	74.8
45 a 49 años	87.8	97.3	75.9 ¹
50 a 54 años	93.1	97.1	87.5 ¹
55 a 59 años	84.1	81.6	87.9 ¹
60 a 64 años	84.8 ¹	81.2 ¹	100.0 ¹
Total	79.3	86.7	71.2

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Otro indicador para destacar es la condición de asalariado, al estar documentado que

la proporción de trabajadores asalariados en el empleo total tiene implicaciones importantes en lo que atañe a determinar quiénes están cubiertos por las disposiciones

sobre salario mínimo. En la medida en que la remuneración mínima sólo se aplica a los trabajadores asalariados, si éstos constituyen sólo una parte minoritaria de la fuerza de trabajo, el ámbito general de protección que ofrece el salario mínimo también será reducido (OIT, 2020).

En el cuadro 10 se analiza la distribución de la población ocupada por condición de trabajador asalariado en cada grupo de edad. Los resultados muestran que 7 de cada 10 personas ocupadas eran asalariadas; para las personas ocupadas de entre 20 y 59 años, al menos 2 de cada 3 personas ocupadas recibían un salario periódicamente, lo que indica que en edades productivas la población ocupada al menos cuenta con la protección del salario mínimo; las personas en edades de dependencia demográfica (menos de 15 años de edad o más de 64 años) y que continúan en condición de ocupación (84.8 %) son quienes corren mayor riesgo de no contar con al menos el salario mínimo, en donde solo una persona ocupada de entre 60 y 64 años es asalariada. Las personas más vulnerables son las muy jóvenes (18 a 19 años) y el grupo de 60 a 64 años, es decir, quienes están incorporándose al mercado laboral o ya están por salir.

Cuadro 10. Distribución de la población ocupada en Monterrey, por grupos de edad, según condición de asalariado, 2011

Grupo de edad	No asalariada ¹		Asalariada ²	
	Población	%	Población	%
18 o 19 años	7,218	48.7 ³	7,590	51.3 ³
20 a 24 años	2,241	7.1 ³	29,133	92.9
25 a 29 años	15,111	33.8 ³	29,617	66.2
30 a 34 años	13,597	28.0	35,048	72.1
35 a 39 años	10,903	31.6	23,639	68.4
40 a 44 años	11,515	24.6	35,210	75.4
45 a 49 años	12,787	35.4 ³	23,388	64.7
50 a 54 años	13,944	38.9	21,916	61.1
55 a 59 años	7,924	40.2 ³	11,807	59.8 ³
60 a 64 años	8,296	63.4 ³	4,797	36.6 ³
Total	103,535	31.8	222,145	68.2

¹Incluye al patrón o empleador, trabajadores por cuenta propia, familiar sin pago y no familiar sin pago.

²Incluye a las y los trabajadores a sueldo con contrato de plante o base, con contrato temporal o por obra, a sueldo con contrato verbal y a sueldo sin contrato.

³Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Al desagregar la información de la población asalariada y no asalariada por sexo (cuadro 11) encontramos que son más las mujeres no asalariadas (37.8 %) que los hombres no asalariados (27.4 %), en otras palabras, 1 de cada 4 mujeres está en condición de no asalariada y las coloca en situaciones de mayor vulnerabilidad económica que a los hombres, toda vez que el ingreso es uno de los principales condicionantes para la autonomía económica.

Al respecto, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado que “todos los países emergentes del G-20, excepto México, experimentaron un crecimiento considerablemente satisfactorio en los salarios reales promedio durante el periodo de [2007-2018]”, de manera que México es el país con el menor salario real entre este grupo de economías (CONEVAL, 2022, pág. 89)

En términos generales, encontramos que la mayor parte de la población ocupada lo hace en empleos asalariados, esto tiene que ver con las características de la estructura productiva de Monterrey y con su elevado nivel de industrialización. Además, la estructura poblacional de la población en Monterrey los ubica como una población joven, lo cual puede influir para que se caracterice como una población asalariada, puesto que, es muy difícil que una persona joven pueda comenzar su trayectoria laboral como trabajador por su cuenta o como trabajador no asalariado; incluso, es más probable que los trabajadores se inclinen por desarrollar trabajos por su propia cuenta hacia el final de la trayectoria laboral, debido a la cantidad de recursos requeridos para ello.

Es importante resaltar que la situación de trabajador “no asalariado” no necesariamente implica una relación directa con un empleo precario. Algunos estudios han encontrado que desempeñar labores no asalariadas (en específico las actividades por cuenta propia) no significa que se trate de un empleo precario o que responda al deterioro de las condiciones de trabajo, dado que, en algunos casos se traduce en mayores ingresos a cambio de prescindir de algunas prestaciones laborales (Hernández y Morales, 2017).

Cuadro 11. Distribución de la población ocupada en Monterrey, por sexo, según condición de asalariado, 2011

Sexo	No asalariado ¹		Asalariado ²		Total	
	Población	%	Población	%	Población	%
Hombres	51,330	27.4	136,286	72.6	187,616	100
Mujeres	52,205	37.8	85,859	62.2	138,064	100

Total	103,535	31.8	222,145	68.2	325,680	100
-------	---------	------	---------	------	---------	-----

¹Incluye al patrón o empleador, trabajadores por cuenta propia, familiar sin pago y no familiar sin pago.

²Incluye a las y los trabajadores a sueldo con contrato de plante o base, con contrato temporal o por obra, a sueldo con contrato verbal y a sueldo sin contrato.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Otro aspecto importante para este estudio es el tipo de ocupación: calificada o no calificada, en la cual, se encuentra inserta la población trabajadora de Monterrey. Esta categoría es relevante dado que, el acceso a determinadas ocupaciones calificadas representa una limitante para quienes no disponen de la experiencia o capacitación requerida para ocupar ese tipo de plazas.

Como señala Barozet, la ocupación es una variable muy sensible a los cambios del entorno, pues los medios laborales se modifican rápidamente como consecuencia de la evolución de la estructura productiva: "...la transformación de las ocupaciones, de las condiciones de trabajo, los nuevos modos de producción se dan en todas las ocupaciones, teniendo un fuerte impacto en la cultura y las mentalidades: las ocupaciones suelen reflejar con cierta rapidez estos cambios, por lo que la ocupación es un excelente indicador del lugar que ocupan en la estructura social" (Bazoret, 2007, citado en INEGI, 2019a, pág. 7).

Con base en los datos de la ENSIL 2011, se generó la información del cuadro 12, a partir de la cual, se puede analizar la distribución de la población ocupada de acuerdo con el tipo de ocupación. Los resultados muestran que 35.4 % de las personas ocupadas están empleadas en ocupaciones calificadas, lo cual implica que 2 de cada 3 personas ocupadas estén en actividades no calificadas. Sin duda, son cifras alarmantes en términos de la desigualdad y la polarización social, ya que el generar empleos calificados es una vía para lograr una mejora en la calidad de los empleos, y viceversa, empleos no calificados generalmente van acompañados por condiciones laborales precarias y salarios bajos.

Adicional a lo anterior, es muy probable que exista una brecha salarial considerable entre quienes se encuentran ocupados en actividades calificadas y quienes no lo hacen, generando una mayor polarización y desigualdad entre la población ocupada (Mancini, 2017).

Cuadro 12. Población ocupada de Monterrey y su distribución porcentual, por tipo de actividad, según sexo, 2011

Tipo de empleo ⁴¹	Población total		Hombres		Mujeres	
	Población	%	Población	%	Población	%
<i>No calificados</i> ⁴²	207,806	64.6	122,331	66.0	85,475	62.7
Manuales no calificados ²	108,948	33.9	38,890	21.0	70,058	51.4
No manuales no calificados ³	98,858	30.7	83,441	45.0	15,417	11.3
<i>Calificados</i> ⁴³	113,844	35.4	62,998	34.0	50,847	37.3

⁴¹ Incluye las actividades clasificadas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2011 (SINCO) del INEGI.

⁴² Las ocupaciones no calificadas incluyen a las ocupaciones con nivel de competencias 1 y 2.

Las ocupaciones con nivel de competencias 1 exigen la realización de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias, pueden necesitar fuerza y/o resistencia físicas y/o requieren del uso de herramientas manuales como palas o equipo eléctrico sencillo como una aspiradora. Algunas ocupaciones de este nivel pueden exigir conocimientos básicos de lectura y escritura y de aritmética elemental; en este último caso, estas competencias no deben representar una parte importante de la ocupación. Se incluyen en este nivel de competencias tareas como: limpieza, excavación, elevación o transporte manual de materiales; la selección, el almacenamiento o ensamblaje manual de productos; el manejo de vehículos no motorizados, así como la recolección de frutas y vegetales.

Las ocupaciones con nivel de competencias 2 exigen el desempeño de tareas tales como el manejo de maquinarias y equipos electrónicos, la conducción de vehículos, así como la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información. Es fundamental saber leer información como instrucciones de seguridad, redactar informes escritos de trabajos finalizados y realizar con exactitud cálculos aritméticos sencillos, por lo que para muchas de las ocupaciones de este nivel se necesita un grado relativamente avanzado de instrucción y de aritmética, así como una buena comunicación personal para gran parte del trabajo desempeñado. En algunos casos, la experiencia y la formación en el lugar de trabajo pueden reemplazar la enseñanza formal. (INEGI, 2011, pág. 13)

⁴³ Las ocupaciones calificadas incluyen a las ocupaciones con nivel de competencias 3 y 4.

Las ocupaciones con nivel de competencia 3 exigen el desempeño de funciones técnicas y prácticas complejas basadas en el conocimiento concreto en un área especializada. Requieren de un nivel intermedio de instrucción y de matemáticas, así como sólidas aptitudes de comunicación personal. Estas competencias pueden incluir la capacidad de comprender material escrito de carácter técnico, preparar informes documentados y comunicarse verbalmente en situaciones difíciles⁶¹. En algunos casos, la enseñanza formal puede sustituirse por una amplia experiencia laboral y extensa formación en el lugar de trabajo. Asimismo, se incluyen en este nivel de competencia ocupaciones con funciones de supervisión de personal o con responsabilidades en el área de la salud o de la seguridad pública.

Las ocupaciones con nivel de competencia 4 exigen el desempeño de funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada. Las funciones por lo general incluyen el análisis y la investigación para desarrollar los conocimientos humanos en un determinado ámbito, el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades, la

Manuales calificados ⁴	53,840	16.7	24,237	13.1	29,603	21.7
No manuales calificados ⁵	60,004	18.7	38,761	20.9	21,244	15.6
Total	321,649	100.0	185,329	100.0	136,321	100.0

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Manuales no calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 6 “trabajadores agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca” o 7 “Trabajadores artesanales”.

³No manuales no calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 4 “Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas” o 5 “Trabajadores en servicios personales y vigilancia”.

⁴Manuales calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 8 “Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte” o 9 “Trabajadores en actividades elementales y de apoyo”

⁵No manuales calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas en las claves 1 “funcionarios, directores y jefes”, 2 “Profesionistas y técnicos” o 3 “Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Si esta misma clasificación la analizamos por sexo de la población (cuadro 12), encontramos que, del total de personas empleadas en actividades manuales no calificadas, existe una mayoría abrumadora de mujeres en estas ocupaciones (51.4 %) que entre los hombres (21 %).

Del total de mujeres ocupadas, la mitad está inserta en actividades manuales no calificadas, en otras palabras, 1 de cada 2 mujeres tiene una actividad manual no calificada como ocupación; 1 de cada 5 mujeres ocupadas lo está en actividades manuales calificadas; 1 de cada 10 lo está en actividades no manuales no calificadas y 1 de cada 6 mujeres ocupadas está en actividades no manuales calificadas.

Del total de hombres ocupados, casi la mitad se encuentra empleada en actividades no manuales no calificadas (45 %), seguido por la ocupación en actividades manuales no calificadas (21 %) y no manuales calificadas (20.9 %) y 13.1 % está empleado en actividades manuales calificadas.

transmisión de conocimientos a otras personas, el diseño de estructuras o maquinarias y de procesos de construcción y producción. Requieren por lo general de un nivel superior de instrucción y de matemáticas, a veces a un nivel muy elevado, así como excelentes capacidades de comunicación personal. Estas competencias a menudo incluyen la capacidad para comprender material escrito especializado y comunicar ideas complejas en medios de comunicación como libros, informes y presentaciones orales⁶². En algunos casos, la enseñanza formal puede sustituirse por la experiencia y la formación en el lugar de trabajo. En muchos casos, las calificaciones formales apropiadas son un elemento básico para desempeñar la ocupación. (INEGI, 2011, págs. 13 y 14).

La información sobre el nivel educativo de la población es relevante ya que, de acuerdo con Abdala (2002), la educación es uno de los factores determinantes en el nivel y calidad de inserción laboral y social.

Asimismo, es importante reconocer los efectos que tiene la escolaridad en la empleabilidad de las personas. Como se ha mencionado anteriormente, la calificación y el nivel educativo son requisitos mínimos para poder participar en la dinámica del mercado laboral.

Además, tanto el trabajo, como la educación, la formación y la capacitación son derechos humanos que se constituyen en requisitos fundamentales para el acceso al empleo no precario, especialmente en el contexto de globalización del que se ha hablado anteriormente (Kliksberg, 2008; Abdala, 2002).

Si bien, el vínculo entre un nivel educativo alto y un empleo digno ya no es directo (Navarrete, 2018), el no contar con escolaridad sí es un determinante fuertemente relacionado con los empleos precarios; está ampliamente documentado que no existe el trabajo decente sin la formación adecuada, y a su vez, un trabajo decente incluye la formación, la calificación, y la capacitación constante (Navarrete, 2018; OIT, 2005; Abdala, 2002).

Para el caso de México, por ejemplo, en un estudio sobre la movilidad intrageneracional de clase, Parrado (2007) concluye que, durante el último modelo de acumulación, a pesar de los aumentos relativos en el nivel educativo de la fuerza de trabajo, las oportunidades ocupacionales no han logrado mantener la misma tendencia creciente y, por el contrario, la incorporación a buenos empleos y la movilidad hacia ellos se han vuelto más difíciles. Ello indicaría que niveles educativos más altos entre la población trabajadora ya no protegerían contra la movilidad descendente, al menos en el mismo grado que había ocurrido en generaciones anteriores (Vélez, Campos y Fonseca, 2012, citado en Mancini, 2019, págs. 8-9).

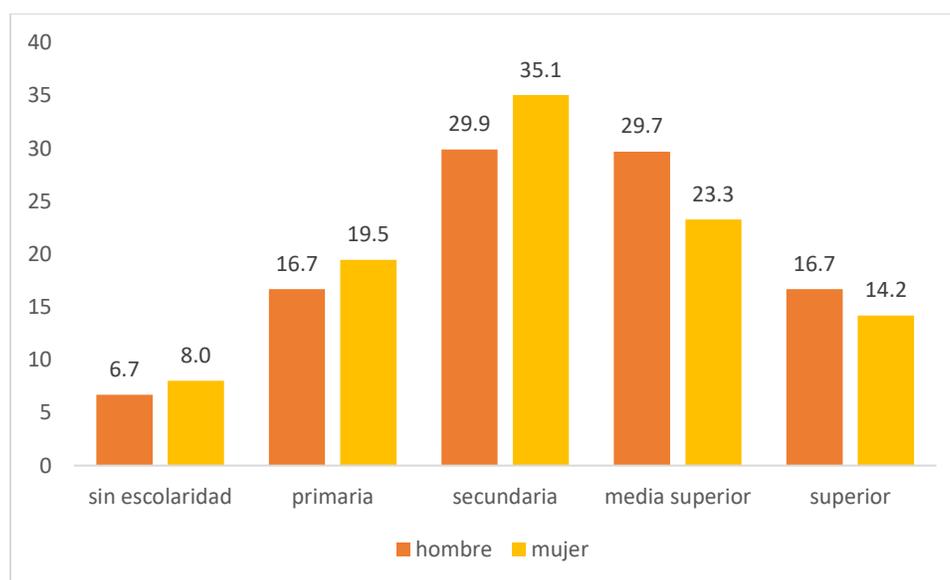
Es así como nos encontramos ante un panorama de incremento en la demanda de escolaridad para la inserción en el mercado laboral y, de hecho, ha ocurrido que se ha aumentado de manera acelerada y constante la escolaridad de la población en general. No obstante, no se ha visto la retribución en términos de empleos no precarios (Mancini, 2019).

Por lo anterior, analizar el nivel educativo es necesario cuando se hace un análisis del mercado laboral. En el gráfico 2 se observa el nivel de escolaridad de las personas que mayor ingreso

poseen dentro del hogar (jefaturas económicas), los resultados son homogéneos en términos de sexo, por lo que se considera que, en términos de género no hay brechas.

Con los resultados del gráfico 3, destaca que más de la mitad de las jefas y jefes de hogar apenas cuentan con secundaria terminada, y que alrededor de 15 % de las personas cuenta con educación superior o mayor nivel educativo. Lo cual nos lleva a pensar que, al ser la educación un determinante importante para no caer en precariedad laboral, gran parte de la población estaría en riesgo de ocuparse en empleos precarios.

Gráfico 3. Distribución porcentual de las jefaturas económicas de los hogares por nivel educativo según sexo. Monterrey, 2011



Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Además, la escolaridad podría ser un determinante claro en la percepción de la precariedad laboral, estos grupos de población más calificados se caracterizan por “manifestar gran preocupación ante la inestabilidad en el mercado laboral ya que perciben fuertes riesgos de perder o no alcanzar trabajos seguros que estarían a su alcance en un contexto económico menos turbulento (Mancini, 2003; Reygadas, 2011)” (citado en Mancini, 2017, pág. 49); sin embargo, a lo largo de toda la investigación se ha sostenido que no es posible explicar el fenómeno de la precariedad laboral con los resultados de sólo un indicador.

En el cuadro 13, se muestra la distribución porcentual de la población asalariada de acuerdo con el tamaño de la empresa en donde están empleados. Encontramos que 53.1 % de las personas ocupadas lo hacen en microempresas; 13.8 % de las personas empleadas están en empresas pequeñas; 19.7 % están empleadas en empresas medianas; y solo 13.5 % de las personas se encuentra empleada en empresas grandes. Si bien “esta variable es bastante controversial en el análisis del mercado de trabajo. La diferencia entre trabajar para una pequeña empresa o en una más grande aumenta la seguridad objetiva [de la población ocupada]” (Mancini, 2003, pág. 126).

Cuadro 13. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por tamaño de la empresa¹, 2011

Tamaño de la empresa	Población	%
Micro	136,384	53.1
Pequeña	35,340	13.8
Mediana	50,488	19.7
Grande	34,674	13.5

¹Se considera microempresa a aquella conformada por menos de 10 personas empleadas; pequeña empresa a aquella con 11 y hasta 30 personas empleadas; mediana empresa a aquella con entre 31 y 100 personas empleadas; y grande empresa a aquella con más de 100 personas empleadas.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Cabe señalar que, hace algunos años, trabajar en una empresa más grande significaba una mayor posibilidad de estar más protegido en términos de las condiciones objetivas del empleo que, a su vez, implicarían una mayor certidumbre respecto del futuro laboral.

Por otro lado, es importante analizar la estabilidad en el empleo dado que se encuentra implicada en una relación directa con la percepción de inseguridad en el empleo y, de este modo, puede incidir en algún grado en la precariedad laboral subjetiva. En el cuadro 14, encontramos que 81.4 % del total de la población ocupada cuenta con un empleo permanente; otro 10 % cuenta con un empleo temporal, y solo 8.5 % de la población ocupada no sabe el estatus de su estabilidad laboral, aunque no deja de ser una situación negativa.

Cuadro 14. Población ocupada de Monterrey y su distribución porcentual, por temporalidad en el empleo, según sexo, 2011

Temporalidad en el empleo	Total		Hombres		Mujeres	
	Población	%	Población	%	Población	%
Permanente	265,592	81.4	154,600	82.4	110,992	80.1

Temporal	32,708	10.0	21,319	11.4	11,389	8.2 ¹
Desconocido	27,844	8.5	11,697	6.23	16,147	11.7
Total	326,144	100	187,616	100	138,528	100

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Así como es importante conocer la temporalidad del trabajo, otra manera de determinar la seguridad del empleo (de las personas subordinadas) es la disponibilidad de un contrato laboral o no, ya que contar con un contrato se traduce en seguridad laboral por el tiempo que dura el mismo y se tiene la certeza que contará con un ingreso determinado de manera regular. “Uno de los principales mecanismos para generar seguridad en los trabajadores subordinados es la institución del contrato, su duración y, en general, el régimen de estabilidad en el empleo” (Mancini, 2017b, pág. 74).

“... A partir de la década de los noventa, este dispositivo de protección comenzó a flexibilizarse en América Latina, e incorporó una serie de contratos de duración finita, amplió periodos de prueba y facilitó modalidades tanto de subcontratación como de despido (Weller, Op. Cit.)” (Citado en Mancini, 2017, pág. 115).

No obstante, en el cuadro 15 encontramos que, 86.4 % de la población asalariada, cuenta con contrato y 13.6 % no cuenta con contrato, lo cual indica que uno de cada diez trabajadores asalariados no cuenta con estabilidad laboral y los coloca en una situación de inseguridad con respecto a su empleo.

El hecho de que un trabajador desconozca cuánto tiempo seguirá empleado lo ubica en una situación vulnerable con respecto a las condiciones del mercado laboral y la economía, y sin duda, cuando se presenta una contracción económica, las primeras personas despedidas son aquellas que no cuentan con un contrato, debido a que en términos legales resulta más fácil despedirlos y su repercusión económica es mucho menor dado que no se tiene que pagar una liquidación. Además, cuando se carece de un contrato, difícilmente se puede exigir algún tipo de prestación social o beneficio (Mancini, 2017b). La situación que enfrentan las y los trabajadores que no cuentan con un contrato es más grave que la de quienes están contratados por tiempo determinado o por contrato temporal, dado que, cuando se dispone de un contrato temporal, se tiene la certeza de un ingreso seguro, aunque sea por un periodo corto de tiempo.

Cuadro 15. Distribución porcentual de la población asalariada de Monterrey, por disponibilidad de contrato laboral, según sexo, 2011

Tiene contrato	Total		Hombres		Mujeres	
	Población	%	Población	%	Población	%
Sí	191,998	86.4	121,274	89.0	70,723	82.4
No	30,148	13.6	15,012	11.0	15,136	17.6
Total	222,145	100	136,286	100	85,859	100

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Al desagregar la información por sexo, encontramos que 9 de cada 10 hombres asalariados cuenta con contrato, respecto de 8 de cada 10 mujeres en la misma condición, lo cual tiene repercusiones en todos los ámbitos de vida de las personas y perpetuando la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral.

Es por lo que el análisis de las condiciones laborales no se puede considerar completo si no se analiza el ingreso, dado que es el factor más influyente en la determinación de un empleo precario o no precario. Si bien no es la única variable que se toma en cuenta, y que, de acuerdo con Hernández (2018, pág. 44), “un empleo precario se caracteriza por no ser estable, carecer de protección social y por tener un salario bajo, considerándose esos elementos como los más destacables, pues se contraponen al empleo típico estándar”, el ingreso aporta mayor estabilidad y satisfacción no solo en el ámbito laboral sino también en la vida familiar.

Como se observa en el cuadro 16, 9.7 % de la población gana más de 8 salarios mínimos, lo cual implica que, la hipótesis de que el porcentaje de población con más salarios mínimos fuera pequeño que se planteó en el proyecto de investigación se rechaza. Buena parte de la población empleada obtiene un salario que se considera suficiente para cubrir las necesidades básicas. Sólo 34.5 % de la población ocupada recibe menos de 2 sm. Un dato para destacar es que, 1 de cada 2 mujeres (51.2 %) ocupadas percibe menos de 2 salarios mínimos; mientras que, 1 de cada 5 hombres (22.2 %) se encuentran en una situación similar. Por su parte, en el rango de ingresos más alto (más de 10 salarios mínimos) sólo 1.8 % de las mujeres logra acceder a este nivel de ingresos, lo que las ubica en la base salarial y perpetúa la vulnerabilidad por ingresos para las mujeres trabajadoras.

Cuadro 16. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por número de salarios mínimos percibidos, según sexo, 2011

Número de salarios mínimos	Total		Hombres		Mujeres	
	Población	%	Población	%	Población	%
Menos de 1 sm	35,256	11.0	12,241	6.6	23,015	16.9
Entre 1 y < 2 sm	75,651	23.5	28,991	15.6	46,659	34.3
Entre 2 y < 3 sm	81,630	25.3	44,225	23.8	37,404	27.5
Entre 3 y < 4 sm	55,451	17.2	41,888	22.5	13,567	10.0 ¹
Entre 4 y < 8 sm	42,752	13.3	32,346	17.4	10,406	7.7 ¹
Entre 8 y < 10 sm	13,930	4.3	11,444	6.1	2,486	1.8 ¹
10 o más sm	17,471	5.4	15,013	8.1	2,457	1.8 ¹
Total	322,141	100	186,149	100	135,992	100

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

La duración de la jornada laboral también es importante para determinar la calidad de un empleo, si bien, la LFT estipula que la duración de una jornada laboral es de 40 horas a la semana,

en la mayoría de los convenios colectivos de trabajo analizados durante la década de los años noventa se observan estipulaciones por encima de las cuarenta y cinco horas semanales (Pérez, 2002; Bensusán, 2006), donde son las propias cláusulas las que no respetan las regulaciones normativas de la ley general (Mancini, 2017b, pág. 77).

En el cuadro 17 podemos observar que 24.9 % de las personas ocupadas trabaja más de 48 horas semanales, es decir, 1 de cada 4 personas trabaja con “horarios fuera de lo estipulado como legal (40 horas semanales), considerado como una irregularidad y una desventaja” (Navarrete, 2018, pág. 156). Asimismo, se advierte que 33.2 % de los hombres y 13.3 % de las mujeres están sobre ocupados, es decir, el número de hombres ocupados bajo esta situación es 2.5 veces más grande que el de las mujeres. En el extremo opuesto, 32.2 % de las mujeres se caracterizan por estar sub ocupadas dado que su jornada laboral es igual o menor a 34 horas semanales; en tanto que, solo 6.6% de los hombres se ocupan en empleos con esa duración de la jornada.

Cuadro 17. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por número de horas trabajadas a la semana, según sexo, 2011

Horas trabajadas a la semana	Total		Hombres		Mujeres	
	Población	%	Población	%	Población	%
Hasta 34	54,099	17.3	12,076	6.6 ¹	42,023	32.2

De 35 a 48	181,448	57.9	110,187	60.2	71,261	54.6
Más de 48 horas	78,050	24.9	60,689	33.2	17,361	13.3
Total	313,596	100	182,952	100	130,645	100

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Se puede intuir que la situación de subocupación de las mujeres responde a las necesidades de conciliar la vida laboral con la vida familiar y podría considerarse como una estrategia familiar, ya que son generalmente las mujeres quienes llevan a cabo las tareas de conciliación con las necesidades familiares (García, 2019).

En general, sostiene Reygadas (2011), entre las mujeres priva una tendencia mayor a buscar trabajos que permitan combinar la seguridad económica con la atención a la familia. Especialmente en México, las mujeres responden con mayor frecuencia que los varones que lo que más les agrada de su trabajo es el hecho de disponer de tiempo para estar con sus hijos, (Citado en Mancini, 2017, pág. 49).

En este punto, sería conveniente reflexionar si este hecho también está influenciado por los roles de género que siguen influyendo en la división sexual del trabajo y, por ende, delegando a las mujeres mayores responsabilidades en el trabajo de cuidados. Lo anterior, no sugiere la inexistencia de vínculos afectivos y emocionales de las mujeres con sus familias; sin embargo, podría explicar la mayor presencia de las mujeres con respecto de los hombres que deciden buscar empleos flexibles en términos de la jornada laboral.

Cabe destacar que, de manera general, la proporción de personas sobreocupadas es alto respecto del total de la población ocupada, lo cual sustenta la hipótesis planteada acerca de que la población lleva a cabo jornadas laborales muy extensas, aunque, de alguna manera, se compensa a través de la relación ingreso/hora. Al considerar los resultados obtenidos sobre el ingreso que perciben, se observa que, al menos, no están en una situación de sobreocupación con ingresos bajos, aunque no necesariamente se da esa situación de compensación de salario por jornadas extenuantes y, sobre todo, en un contexto de precariedad laboral como abunda en el mercado laboral mexicano. Sin embargo, es una hipótesis de trabajo que más adelante, con el indicador de tasa de condiciones críticas de ocupación, se podrá corroborar o refutar.

Por último, y no por ello menos importante, el nivel de escolaridad, así como la experiencia y las diversas aptitudes o capacidades requeridas para desempeñar determinadas tareas y funciones,

determinan el tipo de empleos a los cuales puede acceder una persona. En este sentido, se utilizó la clasificación desarrollada por INEGI (ver cuadro 12) para la población ocupada de acuerdo con su cualificación y el tipo de herramientas que utiliza para desarrollar sus funciones, tales grupos son los siguientes⁴⁴:

- Manuales no calificados.
- Manuales calificados.
- No manuales no calificados.
- No manuales calificados.

Al respecto, en el cuadro 18 se muestran los resultados de clasificar a la población ocupada en el grupo correspondiente de acuerdo con los criterios aplicables en cada caso, así como la duración, en horas, de la jornada laboral. A partir de la información que se presenta, 29.3 % de las personas insertas en actividades no manuales no calificadas están subocupadas, y es el porcentaje de subocupación más alto de los 4 tipos de empleo, 52 % de las personas en este mismo tipo de empleo tienen jornadas acordes a la normatividad laboral y, 18.7 % está sobre ocupada.

El análisis de las personas en empleos manuales calificados indica que 56.8 % tiene una jornada acorde a la normativa, 3 de cada 10 personas en este tipo de empleo están sobreocupadas y 15.5 % sub ocupada. Una distribución similar aplica para los empleos no manuales calificados y no calificados.

Cuadro 18. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey, por tipo de ocupación, según duración de la jornada, 2011

Tipo de empleo	Hasta 34 horas		De 35 a 48 horas		Más de 48 horas	
Manuales no calificados ²	29,796	29.3	52,882	52.0	19,013	18.7
Manuales calificados ⁴	8,161	15.5	29,835	56.8	14,556	27.7
No manuales no calificados ³	6,772	7.1	58,249	61.1	30,315	31.8
No manuales calificados ⁵	8,227	14.0	37,132	63.3	13,274	22.6
Total	52,955	17.2	178,097	57.8	77,158	25.0

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Manuales no calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 6 “trabajadores agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca” o 7 “Trabajadores artesanales”.

³No manuales no calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 4 “Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas” o 5 “Trabajadores en servicios personales y vigilancia”.

⁴⁴ Ver notas al pie 42 y 43.

⁴Manuales calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas con las claves 8 “Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte” o 9 “Trabajadores en actividades elementales y de apoyo”

⁵No manuales calificados: Incluye las ocupaciones clasificadas en las claves 1 “funcionarios, directores y jefes”, 2 “Profesionistas y técnicos” o 3 “Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Consideraciones finales

El objetivo de este segundo capítulo se centró en presentar la metodología utilizada para el análisis con la finalidad de obtener una medición confiable y válida de la precariedad laboral. Dicha propuesta de operacionalización está basada en la técnica de medición de conteo de la pobreza multidimensional desarrollada por Alkire-Foster (2008) que, si bien ha sido desarrollada para la medición de un fenómeno diferente, presenta cierta flexibilidad de adaptación a fenómenos multidimensionales (aunque no se ha presentado ejercicio con el fenómeno de la precariedad laboral).

La gran ventaja de esta propuesta estadística de medición aplicada al estudio de la precariedad es que permite obtener medidas de incidencia⁴⁵ y profundidad⁴⁶. Por tanto, permite identificar no sólo quiénes se encuentran en un empleo precario y cuantificar el número de personas en situación de precariedad laboral sino también determinar cuán precarios son los empleos en que se insertan las personas ocupadas, dado que permite observar los diversos grados y tipos de precariedad predominantes.

En esa misma línea, distintos organismos nacionales como el INEGI, e internacionales como la OIT y quienes se dedican al análisis de los mercados laborales, han identificado la necesidad de vincular los dos espacios, el material y el subjetivo, en un mismo conjunto de análisis. Este objetivo es el que precisamente se busca en este trabajo de investigación: relacionar indicadores objetivos

⁴⁵ Incidencia: Es el porcentaje de la población o de un grupo de población específica que padece algún tipo de carencia.

⁴⁶ Profundidad: Para los fines de este estudio se define como el número de cualidades: 1. Carencias sociales, 2. Privaciones sociales, 3. Situaciones de precariedad que enfrentan las personas previamente identificadas en situación de precariedad laboral.

con indicadores subjetivos a partir de un enfoque de derechos, lo que nos permitirá identificar la privación del derecho al trabajo en esta “nueva flexibilidad” instaurada.

Además, el diálogo con el enfoque de derechos humanos se ajusta a los resultados de esta metodología, dado que por medio de la incidencia de la precariedad laboral se conoce cuánto distan los empleos existentes con respecto al derecho a un empleo no precario.

Otro propósito de este capítulo se orientó a determinar las dimensiones e indicadores considerados en la construcción del índice de precariedad laboral. Así, la metodología busca operacionalizar la definición de precariedad laboral determinada en el primer capítulo. Las dimensiones que se definieron para el estudio del fenómeno se clasificaron en tres: 1. Bienestar económico, medido a través del ingreso laboral; 2. El derecho al trabajo digno, medido mediante seis indicadores de condiciones objetivas del empleo⁴⁷ y; 3. Bienestar subjetivo, medido a través del indicador de satisfacción con el empleo. La finalidad de identificar y delimitar estas dimensiones fue definir un umbral de satisfacción para cada indicador, de tal manera que si la persona no lo alcanza, se le considera en situación de precariedad.

Asimismo, a la importancia de identificar los criterios de precariedad laboral por dimensión, en este capítulo también se examinó la fuente de información utilizada. Toda vez que la fuente de información tuvo como propósito la medición de la inseguridad laboral, por las características propias del diseño y levantamiento de la encuesta, fue posible adaptarla con el propósito planteado en este proyecto. Además, a lo largo del capítulo se muestran los resultados de pruebas aplicadas a la fuente de información que arrojaron que, al comparar con otras encuestas ya consolidadas como generadoras de información relevante y que cuentan con todo el rigor técnico en su diseño y levantamiento como lo es el MCS-ENIGH, los resultados son muy consistentes. Es decir, se ha demostrado la validez externa de la fuente de información, indicando que es un instrumento válido para la investigación propuesta. Dicha comparación permitió también mostrar el marco en el que se inserta la población trabajadora en Monterrey como una primera aproximación a la caracterización de su población ocupada.

Una de las principales razones por las cuáles el proyecto se centró en la población ocupada de Monterrey es porque se consideró que en esta ciudad se conjuntaban varios de los requisitos

⁴⁷ Los indicadores son: acceso a la seguridad social, seguridad en el empleo, condiciones críticas de ocupación y prestaciones laborales.

para hacer un análisis del heterogéneo mercado laboral mexicano, es decir, conjunta a trabajadores con condiciones laborales que se consideran “buenas” a la par que se tienen trabajadores con malas condiciones de trabajo y que permitió indagar sobre los factores que influyen en la posibilidad de obtener un empleo con buenas condiciones laborales y cuáles son los factores que lo limitan.

Si bien es cierto que Monterrey es una ciudad privilegiada en comparación a otras ciudades del país, al considerarse un mercado de trabajo con mejores condiciones de empleo que en otros contextos, también es una forma de inferir que si en mercados no tan precarios la metodología logra robustez estadística, su réplica en otros mercados más precarizados mostrará resultados estadísticamente sostenibles y certeros.

Los principales hallazgos en ese sentido indican que el mercado laboral de Monterrey se caracteriza por ser dinámico en términos económicos y con una economía privilegiada en comparación con el resto del país. Además, cuenta con mano de obra joven (más de 60 % de la PEA ocupada está en rango de edad de 18 a 35 años) y cada vez con mayores niveles de estudio (40 % con educación media superior o más). Además, siete de cada diez personas ocupadas son asalariadas, en empleos estables, con contrato y salarios “buenos” para alrededor de 80% de su población trabajadora.

No obstante lo anterior, la precariedad de los empleos es una realidad incluso en lugares tan privilegiados como Monterrey, donde la mayoría de los empleos se han generado en ocupaciones no calificadas (64.6%)⁴⁸, en microempresas (53%), y con mayores desventajas para las mujeres y la población joven. En términos de género, por ejemplo, se encontró que las diferencias entre la tasa de ocupación femenina y masculina se presentan sobre todo de los 30 a los 54 años, siendo mayor la tasa de ocupación masculina en ese rango de edad de la población. Algunas hipótesis que existen alrededor de ello señalan a la edad reproductiva de las mujeres como

⁴⁸ Al respecto, autores como Calderón, Huesca y Ochoa (2017) han hallado que el panorama del mercado laboral mexicano es complejo. Estudios sobre los cambios en el mercado laboral mexicano a raíz de la entrada del TLC en la década de los ochenta han revelado que se han dado dos situaciones: 1) el empleo de la población trabajadora calificada ha decaído a la par que se ha presentado un aumento de las y los calificados, y 2) se ha presentado un decremento de los no calificados, además de que “se observó una tendencia hacia el aumento de los salarios de los trabajadores no calificados, ya que la apertura comercial incrementó la demanda de trabajo no calificado y redujo la de los trabajadores calificados. De manera que se redujeron los salarios de los trabajadores calificados y aumentaron los salarios de los no calificados, con lo cual disminuyó la desigualdad salarial entre ambos grupos de trabajadores y se dio la tendencia hacia igualación de sus respectivos salarios” pág. 5.

responsable de la ausencia de participación, en la que medida en que se trata de años en los que, por los roles tradicionales de género, son las mujeres quienes llevan la mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar, lo cual conlleva una mayor dificultad para dedicar más tiempo a las actividades remuneradas.

Otra característica de la población ocupada es que se trata de población asalariada en su mayoría, con excepciones como en cualquier otro escenario del mercado laboral mexicano. No obstante, los porcentajes de población no asalariada alcanzan entre 30 y 40%, y en donde la desventaja la presentan las mujeres. En ese sentido, si bien los resultados son heterogéneos, apuntan a lo esperado: un mercado segmentado, precario, pero con mejores condiciones que en el resto del país. Por ello, dicha caracterización de la población apunta a un mercado apto para el objetivo del estudio

Capítulo 3. Medición de la precariedad laboral

Introducción

Una vez que conocemos la distribución de la población y las decisiones metodológicas que se tomaron, podemos centrarnos en el “conteo del fenómeno” que es el punto central de la investigación.

Además de utilizar los conceptos propios de inferencia estadística inherentes al uso de encuestas en hogares, el análisis estadístico de la presente investigación buscará obtener información acerca de la asociación entre las categorías de análisis propuestas. Es decir, las variables de las condiciones objetivas de la población se analizarán en conjunto con las variables de percepción subjetiva, incluyendo como eje analítico algunos subgrupos de edades que se consideró separar para una mejor identificación del fenómeno.

Por principio, se resalta que la mayoría de las variables utilizadas en este estudio son categóricas. Se espera que las distribuciones conjuntas entre las variables objetivas y las subjetivas sean dependientes y no provengan de una distribución teórica uniforme. Además, se espera encontrar patrones de asociación al restringir las pruebas al subgrupo de población objetivo.

El siguiente paso será identificar la medida puntual de precariedad laboral para responder a la pregunta sobre ¿cuántos son los precarios laborales en Monterrey? ¿Qué tipos de precariedad se presentan? ¿Cuáles son los umbrales de precariedad laboral?

El segundo paso será analizar la asociación entre variables mediante un análisis de discriminante, como un mecanismo que permite analizar la sensibilidad de los resultados obtenidos y la correcta clasificación o asignación de los grados de precariedad laboral.

Por último, mediante un análisis de asociación de variables se buscará encontrar la relación entre las variables objetivas y subjetivas para medir la precariedad laboral.

3.1 Caracterización de la población en condición de precariedad según subindicadores de análisis

Como se ha mencionado a lo largo del documento, el fenómeno de la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, que implica la interacción de más de una dimensión para identificar el problema, lo que da lugar a pensar en la necesidad de incluir una discusión del fenómeno de manera más integral que ayude a mostrar la heterogeneidad del propio fenómeno y de las personas quienes lo padecen, dando lugar a la desigualdad que viven los distintos grupos de personas que conforman el mercado de trabajo.

El grado de precariedad laboral que puede padecer una mujer no es el mismo al que está expuesto un hombre, por ejemplo, o el grado que padecen las personas adultas mayores, o quien cuenta con la escolaridad mínima normativa de acuerdo con su edad o su generación respecto de quien no tiene escolaridad; o no es el mismo grado de precariedad al que se enfrenta una persona sin contrato, al grado de precariedad que se enfrenta quien tiene contrato de apenas tres meses.

Al tener esto en mente, en este apartado se busca hacer la identificación de los umbrales de precariedad para distintos grupos de población; además, incluye la precariedad en cada una de las privaciones de elementos mínimos que caracterizan el empleo digno, y que se definieron en el apartado 1.4 *Metodología de conteo Alkire-Foster aplicada al fenómeno de la precariedad laboral*, resumidos en la tabla siguiente, para finalmente encontrar la medida de precariedad laboral multidimensional que se propone.

Indicador	Precaria = 1	No Precaria = 0
D1. Bienestar económico		
Ingreso laboral respecto a la línea de bienestar	Ingreso laboral < \$2,205.91	Ingreso laboral >= \$2,205.91
D2. Derecho al trabajo digno		
Acceso a la seguridad social	Sin acceso a seguridad social	Con acceso a seguridad social
Seguridad en el empleo	No cuenta con contrato laboral Es empleo temporal	Cuenta con contrato laboral y es empleo permanente

	No cuenta con contrato laboral y es empleo permanente	
Condiciones críticas de ocupación	Jornada < 35 hrs Jornada > 35 hrs e ingreso < 1 sm Jornada > 48 hrs e ingreso < 2 sm	Complemento
Al menos 4 prestaciones laborales	Prestaciones < 4	Prestaciones >= 4
D3. Bienestar subjetivo		
Menos de 3 indicadores de satisfacción con algunas características del empleo	Satisfacción < 3	Satisfacción >= 3

A continuación, se presentan las medidas de precariedad laboral por dimensión y para algunos grupos poblacionales asalariados en condiciones de vulnerabilidad para, de esta manera, identificar quiénes están insertos en los empleos más precarios.

En primer lugar, se determinó utilizar una medida de bienestar económico que ayude a identificar la precariedad del empleo asalariado en términos de ingresos laborales.

El bienestar económico o la falta de este se medirán a través del monto del ingreso laboral que tengan las y los trabajadores. El cuál tiene un umbral de \$2,205.91 mensuales⁴⁹.

Cuadro 20. Medida de bienestar económico de la población ocupada en Monterrey, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	5,767	6.7 ¹	85,859	93.3
Hombres	6,402	4.7 ²	129,884	95.3
Población joven	5,529	8.3 ²	60,811	91.7
Población adulta joven	3,521	3.0 ²	149,165	97.0
Población adulta	3,120	8.1 ²	35,401	91.9
Total	12,169	5.5	209,976	94.5

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

⁴⁹ Para más detalles sobre los umbrales ver apartado 2.1 *Metodología de conteo Alkire-Foster aplicada al fenómeno de la precariedad laboral*.

Como podemos observar en el cuadro 20, la población asalariada de Monterrey, en términos de ingresos labores, presenta muy bajos niveles de precariedad, ya que del total de población ocupada asalariada 5.5 % está inserta en empleos precarios, lo que significa que, aún destinando el total de su ingreso laboral, las personas no pueden adquirir la canasta alimentaria y no alimentaria mínima de subsistencia. En esta población, quienes presentan los mayores niveles de precariedad es la población joven (18 a 29 años) con 8.3 % de las personas en condición de precariedad laboral.

En términos de género, la brecha entre hombres y mujeres no es relevante (alrededor de 2 puntos porcentuales).

En términos generales podemos decir que la población asalariada cuenta con buenos ingresos, situando a esta población como privilegiada si la comparamos con el total de la población ocupada (asalariada y no asalariada), donde la precariedad laboral se extiende a 10.8 % del total de la población ocupada y donde la población adulta (50 a 64 años) es la más vulnerable con casi 20 % de población en condición de precariedad laboral.

Por su lado, la brecha de género es un dato relevante con 10.2 puntos porcentuales, lo que ubica a las mujeres con mayor desventaja en términos de ingreso laboral: 16.7 % de las mujeres ocupadas son precarias laborales en esta dimensión, y que además es evidencia sobre la desigualdad que padecen las mujeres en el mercado laboral.

A pesar de la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la aún persistente brecha de género en este tema es un indicio de las desigualdades que aún tienen las mujeres para incorporarse, mantenerse o reintegrarse a los mercados laborales a lo largo del curso de vida (CONEVAL, 2022).

Además de la discriminación que sufren en términos de ingreso, encontrar que existen más de 10 puntos de diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en situación de precariedad y que son más las mujeres que ganan menos de 2 sm respecto de los hombres (ver cuadro 17) se relaciona con los resultados que han encontrado Oliveira y García (1997), Ariza (1999), Dussel (2004) y CONEVAL (2020), quienes han documentado (como se mencionó en el apartado 1.2) que la población trabajadora masculina se caracteriza por emplearse en trabajos con mejores salarios con respecto de las mujeres.

Como vemos, la condición de asalariado juega un papel importante en términos del bienestar económico, ya que estar bajo este tipo de empleo mejoran sustancialmente los niveles de precariedad.

Una segunda dimensión que se definió para determinar si el mercado laboral regiomontano se caracteriza por ser un empleo precario o no, es el acceso efectivo al derecho de un trabajo digno, medido a través de 4 categorías: el acceso a la seguridad social, seguridad en el empleo, las condiciones críticas de ocupación y, contar con al menos 4 prestaciones laborales.

El acceso a la seguridad social como prestación laboral es una dimensión importante de analizar en cualquier investigación sobre el mercado laboral al ser un derecho social fundamental. En el cuadro 21 observamos que es una característica con importante presencia de precariedad para la población asalariada en Monterrey, puesto que, del total de asalariados, uno de cada 3 (30.3 %) no tiene acceso a la seguridad social por parte de su empleo. Cifras muy por debajo de la media nacional, en donde los niveles de personas que no tiene acceso a la seguridad social ascienden a 60.7 % de la población en 2010, de acuerdo con cifras de CONEVAL.

De nueva cuenta, la condición de asalariado genera una ventaja importante, ya que si consideramos el total de ocupadas y ocupados (ver cuadro 2 de anexo), más de la mitad (53 %) no tiene acceso a la seguridad social por parte de su empleo. Ello indica que la población no asalariada al estar desprotegido por la normatividad tiene importantes niveles de abstención de contratación de seguridad social.

De los hombres asalariados, 29 % presenta privación en esta dimensión, si bien es un porcentaje considerable, la carencia que presentan las mujeres genera mayor alerta, ya que las mujeres asalariadas que tienen la privación alcanzan 42 %. Al analizar los grandes grupos de edad (personas jóvenes⁵⁰, adultas jóvenes⁵¹ y adultas⁵²) encontramos que quienes tienen el porcentaje de privación más alto es la población joven al llegar a 38.2 % de la población que no tiene acceso a la seguridad social por parte de su empleo. Entre más joven sea la población, mayor el nivel de privación, lo que indica que entre más joven se inserte en el mercado laboral mayor será la probabilidad de llegar a un empleo sin seguridad social.

⁵⁰ De 18 a 29 años

⁵¹ De 30 a 49 años

⁵² De 50 a 64 años

Si comparamos los resultados del análisis de la población asalariada respecto el total de población ocupada, encontramos que nuevamente la condición de asalariado juega un papel importante de protección, ya que del total de hombres ocupados 44.7 % presenta privación en esta dimensión y es un porcentaje muy alto. No obstante, la carencia que presentan las mujeres ocupadas es aún mayor y la privación llega a 64 %. Del total de población ocupada, las personas en mayor vulnerabilidad son los jóvenes entre 18 y 19 años (67 %) seguido por los adultos mayores de 60 a 64 años (62 %).

Cuadro 21. Seguridad social de población ocupada de Monterrey, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	35,843	41.8	50,017	58.3
Hombres	39,479	29.0	96,520	71.0
Población joven	25,280	38.2	40,916	61.8
Población adulta joven	39,429	33.6	77,856	66.4
Población adulta	10,612	27.7 ¹	27,764	72.4
De 18 a 19 años	3,558	46.9 ²	4,032	53.1 ²
De 20 a 29 años	21,723	37.1	36,883	62.9
De 30 a 39 años	21,122	36.0	37,565	64.0
De 40 a 49 años	18,307	31.2 ¹	40,292	68.8
De 50 a 59 años	9,325	27.8 ¹	24,255	72.2
De 60 a 64 años	1,287	26.8 ²	3,509	73.2 ²
Total	75,321	34.0	146,536	66.1

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Un tercer rubro para medir el acceso efectivo del derecho al trabajo digno es a través de la seguridad en el empleo, medida a través de dos variables: la temporalidad del empleo, es decir, si se trata de un empleo permanente o de largo plazo y; a través de la existencia de un contrato laboral.

Al analizar la seguridad en el empleo entendida como la seguridad de mantener el empleo es de vital importancia, sobre todo con las características del mercado laboral mexicano que tanto se han mencionado, donde cada vez es más complicado insertarse al mercado laboral de modo permanente o sin la incertidumbre de caer en desempleo en cualquier momento.

La combinación de la duración del empleo y de contar con contrato legal nos da indicio de la certidumbre de contar o no con un empleo de largo plazo. Sin embargo, antes de analizar la conjugación de temporalidad y de contar con contrato laboral es necesario analizar las variables por separado.

En el cuadro 22 encontramos que 15.6 % del total de la población asalariada no tiene seguridad en el empleo puesto que cuentan con empleos temporales, ya sea por plazo fijo o empleos con duración desconocida.

No existe brecha entre hombres y mujeres, lo que significa que no hay gran diferencia en el acceso a empleos permanentes por razón del sexo. En términos generales, la población asalariada se incorpora en empleos de larga duración o fijos.

Al hacer el análisis por grandes grupos de edad, encontramos que el grupo de población en mayor desventaja es la población joven, ya que 22.3 % de la población joven asalariada no cuenta con empleo permanente. Esta dimensión será necesario analizarla con mayor profundidad ya que este resultado podría tener varias interpretaciones. Por ejemplo, están quienes podrían asociar este resultado a que las y los jóvenes prefieren estar en constante cambio que no buscan estabilidad o temporalidad larga en un empleo; por otro lado, se podría justificar el resultado por el discurso que se ha manejado a lo largo de la investigación, que ubica a las y los jóvenes como el grupo poblacional que en términos relativos tiene los porcentajes más altos de empleos temporales debido a las características actuales de los mercados laborales.

Si comparamos los resultados respecto del total de la población ocupada encontramos que son proporciones muy similares.

Cuadro 22. Temporalidad del empleo de población ocupada de Monterrey, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	12,904	15.0	72,956	85.0
Hombres	21,680	15.9	114,606	84.1
Población joven	14,764	22.3	51,576	77.7
Población adulta joven	15,953	13.6	101,332	86.4
Población adulta	3,867	10.0	34,653	90.0

Total	34,584	15.6	187,561	84.4
-------	--------	------	---------	------

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Respecto a la certidumbre y seguridad legal que brinda el contar con un contrato laboral, los resultados del cuadro 23 nos indican que contar con ello aún es una posibilidad a la que pueden acceder las personas, ya que para la población asalariada de Monterrey el porcentaje de personas que cuenta con un contrato llega apenas a 86 %.

En términos de género, la brecha entre sexos es de 6.7 puntos porcentuales, donde las mujeres están en desventaja (17.6 % son carentes de contrato) respecto de los hombres (11 % son carentes de contrato), reforzando la idea generalizada que indica que las mujeres se ven en la necesidad de insertarse en mayor medida en actividades laborales informales debido a, por ejemplo, la división sexual del trabajo en los hogares que trasciende a la posibilidad de empleabilidad de las mujeres, implicando que sean las mujeres quienes llevan las mayores responsabilidades en la provisión de cuidados y de las tareas domésticas (García, 2019). Así, las mujeres padecen discriminación para insertarse y mantenerse en el mercado laboral por su condición de mayores responsables del cuidado de la familia. No obstante, la cantidad de mujeres que cuenta con contrato es la mayoría, no por ello deja de ser menos importante cerrar brechas de género y evidenciar que poco más de una de cada 10 personas no cuenta con contrato aumentando la incertidumbre y estabilidad laboral.

Para las y los jóvenes respecto de la población adulta sí hay diferencias y, es la población adulta la que tiene mayor desventaja. Y una posible respuesta es porque entre mayor sea la persona, mayores posibilidades e inclinaciones tiene por poner su propio negocio.

Cuadro 23. Porcentaje de población ocupada de Monterrey con contrato según grupo poblacional, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	15,136	17.6	70,723	82.4
Hombres	15,012	11.0	121,274	89.0
Población joven	8,529	12.9 ¹	57,811	87.1

Población adulta joven	13,396	11.4	103,889	88.6
Población adulta	8,222	21.3 ²	30,298	78.7
Total	30,148	13.6	191,998	86.4

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Al combinar las dos variables (temporalidad del empleo y contrato) en el cuadro 24 encontramos que una de cada cuatro personas asalariadas padece inseguridad del empleo en términos de la certidumbre que puede ofrecer contar con un empleo de larga duración y con contrato. En términos de género, las mujeres presentan una brecha de 4.4 puntos porcentuales, ubicándolas en mayor precariedad en términos de seguridad del empleo respecto de los hombres, 28.1 % y 23.7 % respectivamente.

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	24,110	28.1	61,749	71.9
Hombres	32,303	23.7	103,983	76.3
Población joven	21,619	32.6	44,721	67.4
Población adulta joven	24,312	20.7	92,973	79.3
Población adulta	10,482	27.2 ¹	28,038	72.8
Total	56,413	25.4	165,732	74.6

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Después de analizar la seguridad del empleo en términos de temporalidad y formalidad, la pregunta siguiente que surge es sobre la duración de la jornada laboral y del ingreso que se percibe. Para analizar en conjunto estas dos variables, el INEGI calcula la tasa de condiciones críticas de ocupación.

En términos de la tasa de condiciones críticas de ocupación, en el cuadro 25 se muestra que las mujeres asalariadas tienen condiciones de mayor precariedad con respecto de los hombres, ya que 20.9 % de las mujeres tiene privación de empleos dignos en términos de ingreso y duración de la jornada. Lo que nos dice este indicador es que casi 1 de cada 5 mujeres asalariadas tiene empleos donde trabajan menos de 35 horas semanales por cuestiones de mercado, es decir que son empleos

de media jornada porque no han podido acceder a un empleo de jornada completa; o que se encuentran en empleos donde trabajan más de 35 horas y menos de 48 horas semanales pero su ingreso es menor a 1 salario mínimo; o son empleos donde se laboran más de 48 horas y les significa un ingreso de menos de 2 salarios mínimos.

Así, las mujeres se ven en la necesidad de buscar empleos para poder conciliar las actividades productivas y reproductivas, aún y cuando emplearse en empleos más flexibles en términos del horario signifique emplearse con menor remuneración y estabilidad (Pacheco, 2013).

Para los hombres, esta condición solo afecta a 11.7 % de la población ocupada.

En términos generales, 15 % de las personas asalariadas padece condiciones críticas de ocupación.

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	17,647	20.9	66,844	79.1
Hombres	15,598	11.7	117,374	88.3
Población joven	13,985	21.7 ¹	50,468	78.3
Población adulta joven	12,937	11.3	101,696	88.7
Población adulta	6,322	16.5 ²	32,054	83.5
Total	33,245	15.3	184,218	84.7

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Si bien, en términos del análisis se utilizará la información sobre las condiciones críticas de ocupación, analizar por separado la duración de la jornada es pertinente debido a que ayuda a determinar el total de tiempo que se dedica al empleo remunerado, y es probable que, por ejemplo, si se tienen largas jornadas de trabajo, eso impacte en la subjetividad laboral de las personas.

En el cuadro 26 encontramos que casi 30 % de la población está subocupada o sobreocupada, es decir, tiene jornadas laborales menores a 35 horas o mayores a 48 horas semanales. Prácticamente es el mismo resultado para todos los grupos poblacionales observados,

ya que, para las mujeres, los hombres, en los grandes grupos de edad o por grupos de edad, 2 de cada 3 personas asalariadas tiene jornadas laborales que se apegan a la ley. Resultado que contrasta con las jornadas de la población ocupada de Monterrey que es de prácticamente el 50 %. Por tanto, podemos decir que Monterrey tiene un comportamiento que dista de la práctica generalizada de los mercados de trabajo.

Cuadro 26. Duración de jornada laboral de la población ocupada de Monterrey según grupo poblacional, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	21,827	25.8	62,663	74.2
Hombres	40,381	30.4	92,591	69.6
Población joven	22,577	35.0	41,876	65.0
Población adulta joven	29,488	25.7	85,144	74.3
Población adulta	10,143	26.4 ¹	28,234	73.6
De 18 a 19 años	2,098	27.7 ²	5,492	72.4 ²
De 20 a 29 años	20,479	36.0	36,384	64.0
De 30 a 39 años	15,050	26.3	42,267	73.7
De 40 a 49 años	14,438	25.2 ¹	42,877	74.8
De 50 a 59 años	9,999	29.8 ¹	23,581	70.2
De 60 a 64 años	144	3.0 ²	4,653	97.0 ²
Total	62,208	28.6	155,254	71.4

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Si para el análisis de la duración de la jornada desagregamos la información al número de horas trabajadas, en el cuadro 27 encontramos que del total de la población asalariada que está subocupada, 15 % son mujeres. 70 % de la población masculina tiene jornadas con duración de 35 a 48 horas semanales y son quienes en su mayoría (25 %) tienen jornadas laborales de más de 48 horas respecto de las mujeres (10 %). Resultados que invisibilizan el total de horas que las mujeres trabajan, ya que los resultados solo muestran el número de horas que se dedica al trabajo remunerado, pero queda fuera todo el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado a otros, donde son las mujeres las que dedican más tiempo a dichas actividades. Es la posible respuesta a que las mujeres no puedan dedicar más tiempo al trabajo no remunerado, lo que influye en sus ingresos, y las coloca en una posición de vulnerabilidad económica.

Cuadro 27. Duración de la jornada laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011

Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado	Hombres		Mujeres	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
De 15 a 34 horas	7,771	5.8 ¹	11,931	14.1 ¹
De 35 a 48 horas	92,591	69.6	62,663	74.2
Más de 48 horas	32,610	24.5	9,897	11.7 ¹
Total	132,972	100	84,490	100

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Por último, para cerrar el análisis de las variables que conforman la dimensión de acceso al derecho al trabajo digno, se integra información sobre las prestaciones laborales que se tienen por parte del empleo. En el cuadro 28 encontramos que las personas asalariadas sin prestaciones ascienden a 47.4 % del total.

Un dato para destacar es la población asalariada adulta, ya que poco más de la mitad de este grupo poblacional no cuenta ni con al menos tres prestaciones laborales, y resulta ser un dato que no se esperaba. Se pensaba que quienes tendrían los mayores niveles de precariedad laboral en términos de prestaciones sociales sería la población joven.

En términos de género, las mujeres están en mayor nivel de precariedad laboral en términos de acceso a prestaciones sociales respecto de los hombres, casi 60 % de las mujeres asalariadas no tienen ni al menos 3 prestaciones sociales derivadas del empleo respecto de 4 de cada 10 hombres en la misma condición de precariedad.

Cuadro 28. Porcentaje de población ocupada de Monterrey según prestaciones sociales y grupo poblacional, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	49,111	57.2	36,748	42.8
Hombres	56,189	41.2	80,097	58.8
Población joven	32,036	48.3	34,304	51.7
Población adulta joven	53,236	45.4	64,049	54.6
Población adulta	20,027	52.0	18,493	48.0
Total	105,300	47.4	116,846	52.6

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Por último, la tercera dimensión del análisis incluye el aspecto del bienestar subjetivo. Es de destacar que solo 1 de cada 10 personas ocupadas declaró sentirse precario. La población que registra los niveles más altos de insatisfacción laboral es la población adulta, información con la cual se acepta la hipótesis de trabajo que establecía que la población joven ha naturalizado las condiciones de precariedad laboral al no conocer un mercado laboral no precario. En cambio, la población adulta registra los niveles más altos de insatisfacción laboral al ser el conjunto de población que ha visto cambiar las condiciones laborales de cierta protección y “recompensa” a los niveles de escolaridad altos y gozo de un mercado laboral más protegido y con mayores recompensas para la población ocupada. Resultados similares a los que llegó Mancini (2003) con datos para 2003 en “trabajo y certidumbre: condiciones y percepciones de la inseguridad laboral en México”.

Cuadro 29. Porcentaje de población ocupada de Monterrey en bienestar subjetivo según grupos poblacionales, 2011

Grupo poblacional	Precarios		No precarios	
	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	9,405	11.0	76,455	89.1
Hombres	13,186	9.7	123,100	90.3
Población joven	7,947	12.0	58,393	88.0
Población adulta joven	7,608	6.5	109,677	93.5
Población adulta	7,036	18.3	31,485	81.7
Total	22,591	10.2	199,555	89.8

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Con los resultados de las tres dimensiones de análisis resalta la población femenina y adulta, por ser la población en mayor vulnerabilidad y que padece la precariedad laboral en todas sus expresiones, ya sea medida a través de variables objetivas o subjetivas.

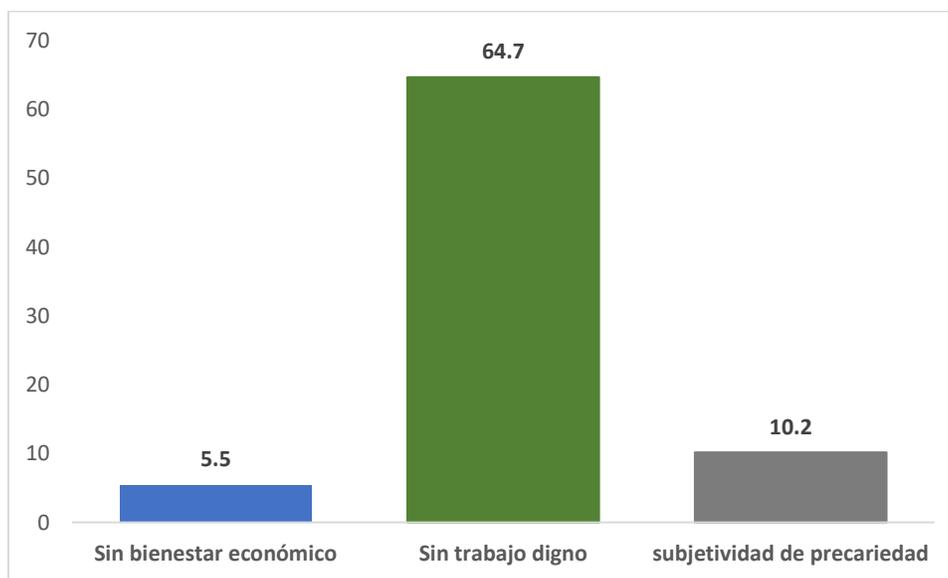
3.2 ¿Cuántos son las y los precarios laborales de Monterrey?

Al tener los resultados generales de los indicadores de precariedad, el siguiente paso para agrupar las características de precariedad laboral es analizar la información por dimensión, para lo cual, se elaboró un índice de precariedad.

Los resultados permiten identificar los tipos y grados de precariedad que presenta la población ocupada de Monterrey. Respecto de los tipos de precariedad, se divide en 3 dimensiones: quienes son precarios en términos de bienestar económico, quienes son precarios en términos de acceso al trabajo digno y quienes lo son en términos de subjetividad. Los grados de precariedad se dividen en una escala de 4 niveles que va de: población no precaria, quienes son precarios leves, quienes son precarios moderados y quienes están en grado de precariedad severo.

Respecto de los tipos de precariedad, los resultados del gráfico siguiente indican que 5.5 % de la población asalariada de Monterrey está en condición de precariedad en términos de bienestar económico, 64.7 % de la población lo es respecto del acceso al trabajo digno y el 10.2 % presenta precariedad en términos subjetivos. Cabe destacar que estos porcentajes de precariedad no son resultados excluyentes entre sí, es decir, la población que padece precariedad puede hacerlo en una, dos, o en las tres dimensiones de análisis. En otras palabras, 6 de cada 10 personas asalariadas no tiene un empleo digno; en términos generales, la gran mayoría goza de buenos ingresos; casi nadie se siente en condición de precariedad a pesar de estarlo (reforzando la hipótesis de trabajo que se planteó al inicio sobre la naturalización de la precariedad). Algo importante a destacar es que los porcentajes de bienestar subjetivo y económico son similares, por tanto, como hipótesis se podría indicar que lo que determina el nivel de precariedad subjetiva en buena medida responde a los niveles de bienestar económico.

Gráfico 4. Población ocupada de Monterrey por tipo de precariedad que presenta, 2011



Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Al conocer el número de personas en condición de precariedad por dimensión de análisis, el siguiente paso es conocer los grados de precariedad. Dichos niveles están medidos en una escala de 0 a 3 puntos. La definición de cada nivel se muestra en la tabla 4:

Tabla 4. Umbrales que definen los grados de precariedad laboral		
Número de dimensiones con precariedad	Grado de precariedad laboral	Descripción del grado
3	Precariedad severa	Presenta precariedad en las tres dimensiones
2	Precariedad moderada	Presenta precariedad en dos dimensiones
1	Precariedad leve	Presenta precariedad en una dimensión
0	No precario	No presenta precariedad en las tres dimensiones

A partir de estos criterios, los resultados que se muestran en el siguiente cuadro indican que 2.3 % del total de la población asalariada presenta un grado de precariedad “severo”, es la población ocupada en mayor vulnerabilidad, al no tener acceso a bienestar en términos de ingreso, ni de acceso a prestaciones o características mínimas de un empleo digno, ni en términos subjetivos.

10.1 % de la población ocupada presenta un grado de precariedad moderada, 53.2 % presenta un grado de precariedad leve y 34.4 % de la población no presenta precariedad en ninguna de las dimensiones analizadas.

Cabe destacar los niveles tan bajos de precariedad económica y subjetiva, lo que nos lleva a intuir una relación fuerte entre el ingreso y el sentirse no precario, ello a pesar de que existan altos niveles de precariedad en términos de trabajo digno. Por tanto, el peso del ingreso es determinante para afectar el nivel de satisfacción subjetiva con el empleo.

Que exista 3 % de personas que a pesar de ser precarios en términos de ingreso y que no cuenten con trabajo digno, no se consideran precarios.

Un dato avasallador es que 52 % de las y los asalariados a pesar de padecer precariedad laboral económica o en términos de trabajo digno, no se identifiquen a sí mismos como precarios, reforzando la hipótesis de la normalización de la precariedad laboral.

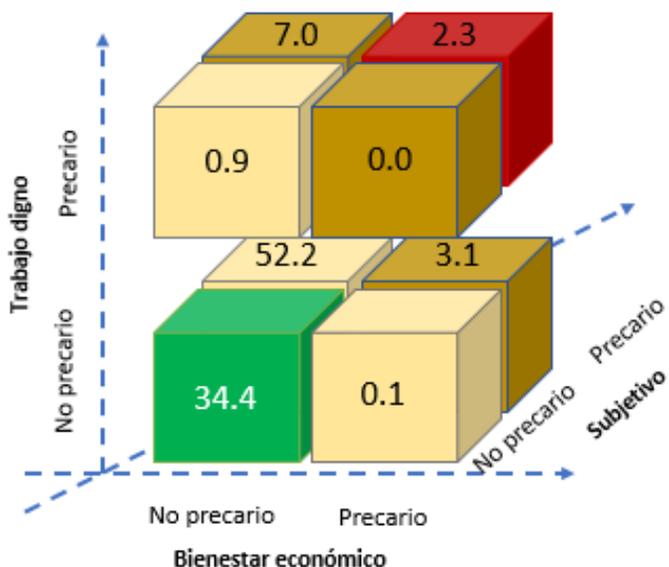
Cuadro 30. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey por grado de precariedad laboral, 2011

Grado de precariedad	Bienestar económico	trabajo digno	subjetividad	% de las combinaciones de precariedad en las dimensiones	% de grado de precariedad
severo	precario	precario	precario	2.3	2.3
moderado	precario	precario	no precario	3.1	10.1
	precario	no precario	precario	0.0	
	no precario	precario	precario	7.0	
leve	precario	no precario	no precario	0.0	53.2
	no precario	precario	no precario	52.2	
	no precario	no precario	precario	0.9	
no precario	no precario	no precario	no precario	34.4	34.4

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

En la figura 2 se esquematiza la distribución de la población ocupada teniendo en consideración las combinaciones de precariedad en las tres dimensiones de análisis (bienestar económico, acceso al trabajo digno y la dimensión subjetiva) y representa las combinaciones del cuadro 30.

Figura 2. Distribución porcentual de la población ocupada de Monterrey según grado de precariedad laboral, 2011



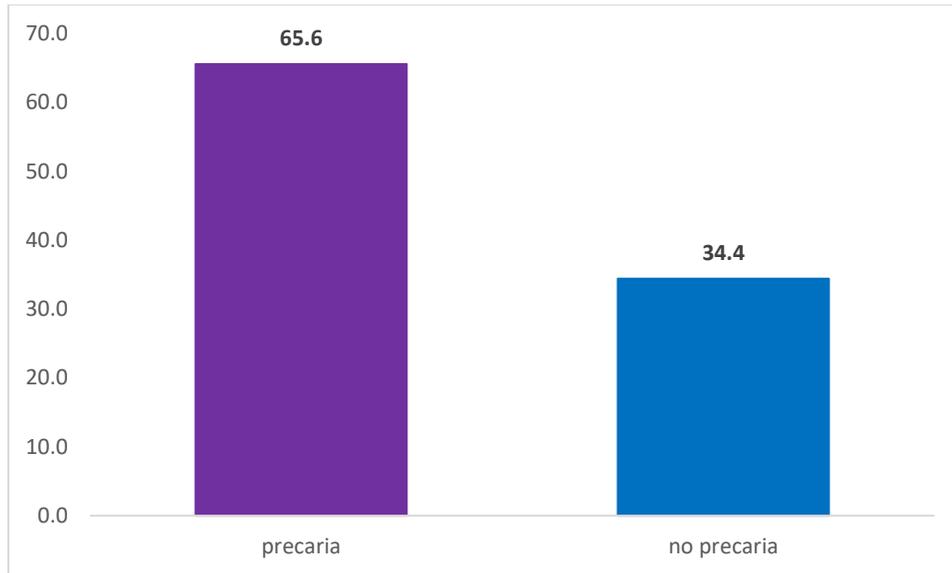
Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Cabe destacar que la población que presenta nivel de precariedad moderado (10.1 % de la población asalariada) se refleja en dos situaciones, aquellas que son precarias en términos de bienestar económico y de acceso al trabajo digno, pero no en términos subjetivos (3.1 % de la población asalariada), y quienes son precarios en términos de acceso al trabajo digno y en términos subjetivos pero su ingreso supera la línea de bienestar (7 % de la población asalariada).

La población que presenta precariedad leve (53.2 % del total de la población asalariada), está representada en su mayoría por quienes presentan precariedad en términos de acceso al trabajo digno, aunque no se clasifican como precarios en términos de bienestar económico ni en términos subjetivos (52.2 % de la población ocupada).

Por último, al combinar las tres dimensiones de análisis en una sola medida resumen obtenemos que 65.6 % del total de la población ocupada es precaria, respecto del 34.4 % no presenta precariedad laboral (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Índice de precariedad laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011



Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

A manera de resumen, casi 7 de cada 10 personas ocupadas asalariadas en el mercado laboral de Monterrey tiene condiciones laborales que les permite percibir ingresos laborales suficientes para al menos alcanzar la línea de bienestar, tienen acceso efectivo a condiciones laborales dentro de la norma, que se resume en jornadas laborales normativas, prestaciones provenientes de su trabajo mínimas que generan bienestar, cierta estabilidad laboral y elementos que permiten certidumbre, además, cuentan con bienestar en términos subjetivos.

En el sentido opuesto se encuentran las personas que padecen algún síntoma de precariedad, sector que se encuentra sobre representado por mujeres, adultos y en algunos aspectos específicos por la población más joven.

De este modo queda cubierta la pregunta sobre cuántas y cuántos son los precarios laborales de Monterrey, y en qué dimensión se concentra la mayor vulnerabilidad laboral.

3.3 ¿Cuáles son las características demográficas de la población en condición de precariedad?

Al tener identificado el número de personas asalariadas en empleos precarios de Monterrey, surge la pregunta sobre cómo impactan algunas variables demográficas en los grados de precariedad.

En el cuadro 31 se muestra que, en relación con el sexo de la población, la mayoría de los hombres se concentran en dos categorías principalmente: en condición de precariedad leve se encuentran 45.6 % de ellos, seguidos por un 41.9 % de quienes no son precarios. Por otro lado, la población ocupada femenina se caracteriza por presentar un 65.1 % de ellas en condiciones de precariedad leve y otro 22.5 % en situación de no precariedad.

Los resultados son un claro ejemplo de que las mujeres enfrentan, en mayor medida, condiciones de vulnerabilidad laboral, por ejemplo, el porcentaje de hombres asalariados en situaciones no vulnerables de hombres es casi del doble que el de mujeres.

Cuadro 31. Características socioeconómicas de la población asalariada de Monterrey según grado de precariedad, 2011

Grado de precariedad		severo y moderado	leve	no precario
Sexo	hombres	12.4	45.6	41.9
	mujeres	12.4 ¹	65.1	22.5
Nivel educativo	hasta primaria	23.6 ¹	61.0	15.5 ²
	secundaria	17.6 ¹	60.7	21.7
	media superior	7.1 ²	54.6	38.3
Edad	superior	0.7 ²	29.4	69.8
	joven	16.6 ¹	57.2	26.3
	adulto joven	6.7 ¹	54.9	38.4
Tipo de empleo	adulto	22.9 ¹	40.8	36.4 ¹
	asalariado	12.4	53.2	34.4
	no asalariado	26.5	71.8	1.8 ²
Clasificación de ocupación	manuales no calificados	7.3 ²	57.9	34.8 ²
	manuales calificados	25.3 ¹	59.1	15.6
	no manuales no calificados	13.4 ¹	49.6	37.0
	no manuales calificados	3.2 ²	49.5	47.3

¹Tamaño de muestra menor a 30 observaciones.

²Tamaño de muestra menor a 15 observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

La variable de escolaridad también es importante para el análisis de las condiciones laborales, ya que, como se analizó en el primer apartado del presente análisis, el no contar con suficiente escolaridad significa una barrera adicional para insertarse, mantenerse y mejorar en términos laborales. Como se puede ver en los resultados del cuadro 31, para la población asalariada con mayores niveles de escolaridad (superior o posgrado), dos de cada tres personas no presentan precariedad laboral y prácticamente el resto de la población asalariada con los mismos niveles de escolaridad presenta precariedad laboral leve en una de cada tres personas.

Quienes cuentan con hasta educación media superior, una de cada tres no presenta condiciones de precariedad laboral. Por otro lado, la población que apenas cuenta con educación secundaria, solo una de cada cinco personas (21.7 %) está en condición de no precariedad. Es decir, entre mayor nivel educativo tenga la población ocupada, menor nivel de precariedad presenta.

La influencia de la escolaridad sobre la situación de precariedad laboral de la población ocupada se puede expresar y resumir en términos comparativos de la siguiente manera: el porcentaje de la población asalariada no precaria que cuenta con instrucción escolar de nivel superior o posgrado es casi dos veces más grande que el de la población que solo cuenta con educación media superior, es tres veces mayor que quienes estudiaron hasta la secundaria y casi cinco veces mayor que quienes solo alcanzaron la instrucción primaria.

Con respecto a la edad, el grupo de población joven es el más afectado por la precariedad laboral, dado que 74 % de ellos presenta algún grado de precariedad. No obstante, en términos de intensidad es la población adulta la que tiene los porcentajes más altos de precariedad, ya que 23 % de ellos presenta precariedad severa o moderada.

Con base en estos resultados, se denota una marcada brecha de 10.1 puntos porcentuales entre la población adulta y la de jóvenes que no presenta precariedad.

La condición de ocupación asalariada o no asalariada de la población es otra referencia importante que se premia en el mercado laboral. Encontramos que la población asalariada presenta menores niveles de precariedad laboral, 1 de cada 3 personas ocupadas asalariadas son no precarias laborales. Por otro lado, prácticamente toda la población no asalariada presentó algún nivel de precariedad, lo cual tiene sentido al considerar que toda la economía informal se encuentra en esta categoría; sin embargo, destaca que siete de cada diez de ellos se encuentran en situaciones de precariedad laboral leve.

Otro aspecto de considerable importancia sobre la ocupación es el tipo de actividad desempeñada por la población asalariada, más específicamente, nos referimos al conjunto de actividades manuales o no manuales que requieren una determinada calificación para ser desarrolladas.

Al respecto, una de cada dos personas asalariadas ocupadas en actividades no manuales calificadas está en situación de no precariedad laboral y una de cada dos enfrenta situaciones de precariedad leve. Una de cada tres de las y los trabajadores manuales no calificados y 15 % de las y los asalariados ocupados en trabajos manuales calificados disfrutaban de condiciones no precarias por parte de su trabajo.

Por otra parte, además de utilizar los conceptos propios de inferencia estadística inherentes al uso de encuestas en hogares, se requería el análisis estadístico de la presente investigación para obtener información acerca de la asociación entre las categorías de análisis propuestas. En este sentido, se realizó un modelo de regresión logística para determinar cuáles de las variables que no se integraron en el índice de precariedad laboral, y que sí se integraron para el análisis adicional explican algunos de los cambios entre los grupos de población y cuál es la probabilidad de presentar precariedad respecto del grupo de referencia.

Resultados del modelo de regresión logística de los factores asociados al trabajo precario						
Índice de precariedad	Cocientes de momios	Error Estándar	z	P> z	[95% Conf.	Interval]
Sexo ¹	-0.3991242	0.014292	-27.9	0	0.4271359	0.3711125
Grandes grupos de población ²					-	-
población adulta	-0.0841622	0.004849	-17.4	0	0.0936661	0.0746583
Nivel educativo ³					-	-
Secundaria	-0.1935739	0.0208128	-9.3	0	0.2343662	0.1527815
Media superior	-1.280575	0.0205864	-62.2	0	-1.320924	-1.240227
Superior	-2.58209	0.0222634	-116	0	-2.625725	-2.538455

Tamaño de la empresa ⁴						
Pequeña	-0.5107111	0.02101	-24.3	0	-0.55189	0.4695322
Mediana	-1.790405	0.0207322	-86.4	0	-1.831039	-1.74977
Grande	-2.335749	0.0210134	-111	0	-2.376935	-2.294564
Conformación de la empresa ⁵						
Pública o privada	-0.3135573	0.0188071	-16.7	0	0.3504184	0.2766961
Percepción del ingreso ⁶						
(insuficiente)	0.3451596	0.0173408	19.9	0	0.3111723	0.3791469
			77.1			
Constante	4.362804	0.0565534	4	0	4.251961	4.473646

Categorías de referencia:

¹Mujer

²Población joven

³Primaria

⁴Microempresa

⁵Personal

⁶Suficiente para cubrir sus necesidades

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Con base en los resultados del modelo de regresión logística podemos afirmar que los hombres tienen una probabilidad 40 % menor de presentar precariedad laboral respecto de las mujeres, por tanto, la variable sexo es de importancia relevante para el análisis del mercado laboral. Adicionalmente, el resultado tuvo el efecto esperado, indicando que las mujeres tienen mayor probabilidad de ocuparse en empleos precarios con respecto de los hombres.

Al analizar la información respecto de la edad y, en este caso, al identificar solo a la población joven y adulta, se consideró importante derivado de los resultados que se han obtenido en distintas investigaciones al respecto. El resultado que se obtuvo fue que la población adulta tiene una probabilidad 8 % menor que la población joven de estar empleados en empleos precarios, lo cual implica que la población joven es más vulnerable en el mercado laboral, resultado que, además, está en concordancia con los resultados obtenidos en el índice de precariedad laboral.

Los resultados también mostraron que nivel educativo sigue siendo una variable importante, ya que, si bien se sabe que contar con educación no es sinónimo de contar con condiciones laborales favorables, el no contar con educación si es determinante para presentar mayores grados de precariedad laboral. En este sentido, contar con el nivel educativo de secundaria tiene una implicación de reducir en un 19 % la probabilidad de insertarse en empleos precarios con respecto de la población que solo estudió hasta la primaria.

Por su parte, contar con educación media superior provoca que la probabilidad de tener un empleo precario sea 128 % menor que si solo se hubiese cursado hasta la educación primaria.

Para finalizar con el análisis del nivel educativo, encontramos que, de manera consistente con los resultados esperados, contar con una educación superior o poseer un posgrado reduce la probabilidad de padecer de precariedad laboral en 258 % con respecto de la población que solo cuenta con primaria completa.

Siguiendo con esta línea de análisis de los elementos que teóricamente inciden en el fenómeno de la precariedad laboral, tenemos que el tamaño de la empresa en la que se labora también tiene un impacto en las probabilidades de estar inmersos en un empleo considerado precario.

Al respecto, encontramos que, si se labora en una empresa pequeña respecto de laborar en una empresa micro, las probabilidades de estar en condición de precariedad se reducen en 51 %. Si se labora en empresas medianas se era 179 % menos propensos a la condición de precariedad laboral respecto de quienes laboran en microempresas. Laborar en empresas grandes reduce en 234 % la probabilidad de presentar algún grado de precariedad laboral con respecto de trabajar en microempresas. Así, los datos corroboraron que las microempresas eran menos favorables para emplear a las personas con buenas condiciones laborales, o por lo menos, no precarias.

Respecto de los resultados del tipo de empresa, es decir, si se trataba de empresas independientes, personales o familiares, respecto de las empresas públicas o privadas, coincidieron con los resultados que se esperaban, ya que las empresas públicas o privadas presentaron 31 % menor probabilidad de ser generadoras de empleos precarios con respecto de las empresas independientes, personales o familiares.

En cuanto a la percepción que se tiene sobre el ingreso laboral, la información se dividió entre quienes tienen la percepción de que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades

y quienes tienen la percepción de que sus ingresos son insuficientes. En este sentido, la probabilidad de presentar algún tipo de precariedad laboral entre quienes tienen una percepción positiva sobre la suficiencia de sus ingresos laborales es 35 % menor que entre aquellas personas que sostienen una percepción negativa para cubrir sus necesidades mediante su ingreso.

Con la intención de dar robustez al índice de precariedad laboral que se propone en este trabajo se realizó un análisis de sensibilidad de las cifras. Esto quiere decir que con la siguiente prueba se “califica” la clasificación o codificación de las categorías asignadas al índice (precarios laborales y no precarios laborales). Los resultados indicarán si fue una clasificación adecuada o no mediante el uso del método de discriminante. Es decir, esta técnica ayudará a verificar que los porcentajes de casos clasificados como precarios sean precarios.

En el cuadro 32 encontramos que existe evidencia para aceptar la H_0 : es un modelo canónico y con una $F < 0.05$. Además, se puede observar que el 100 % de personas clasificadas en condición de no precariedad están bien clasificadas; de las personas en condición de precariedad, existe un 15.5 % de personas que clasificamos como no precarias cuando deberían ser consideradas como precarias, y 85 % de las personas las clasificamos en condición de precariedad y lo esperado es que fueran consideradas en condición de precariedad. Con ello, podemos concluir que, en términos generales, la bondad de ajuste del modelo y la clasificación en las categorías de precariedad laboral y no precariedad fue adecuada.

Cuadro 32. Análisis de sensibilidad de las categorías asignadas al índice de precariedad laboral de la población ocupada de Monterrey, 2011

Fcn	Corr. value	Prop. Cumul.	correspondencia conónica	Eigen-Value	Varianza Prop. Cumul.	RadioLikelihood	F	df1	df2	Prob>F
1	0.799	1	1	1.7658	1	0.3616	202.19	6	687	0 e

H_0 : this and smaller canon. corr. Are zero; e = exact F

índice de precariedad laboral	Clasificación		Total
	No precario	Precario	

No precario	179	0	179
	100	0	100
Precario	80	435	515
	15.53	84.47	100
Total	259	435	694
	37.3	62.7	100

Priors 0.5 0.5

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Por último, se planteó analizar el vínculo entre las condiciones y las percepciones laborales de la población trabajadora en Monterrey con el fin de conocer si existe relación entre quienes están en condición de precariedad y quienes se sienten en condición de precariedad laboral. En este sentido, en el cuadro 33 se recuperan los valores de la relación la dimensión de bienestar económico y la dimensión de bienestar subjetivo.

Encontramos que existe una correlación de 0.25229 que, si bien se considera un valor bajo, lo que nos indica es que no existe congruencia entre la situación de precariedad por ingreso y la autopercepción de estar empleado en un trabajo precario o no. En otras palabras, 58.2 % de las personas en condición de precariedad laboral en términos económicos no se autopercibe como población en vulnerabilidad laboral y, 8.3 % de las personas en empleos no precarios en la dimensión económica se percibe en condición de precariedad. Ello explica la correlación baja y nos lleva a pensar que el ingreso por sí solo no genera la estabilidad subjetiva que se creía.

Cuadro 33. Relación entre la dimensión de bienestar económico y subjetivo

bienestar económico	bienestar subjetivo		Total
	no precario	precario	
no precario	192,477	17,498	209,976
	91.7	8.3	100
precario	7,077	5,092	12,169
	58.2	41.8	100
Total	199,555	22,591	222,145
	89.8	10.2	100

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Para determinar si la dimensión del derecho al trabajo “digno” tienen un mayor peso en la percepción de seguridad y no precariedad laboral, en el cuadro 34 se recuperan estas dos dimensiones y encontramos que existe una correlación entre ambas dimensiones de 0.18879 que también es baja (como en el caso anterior) pero se justifica por con los resultados que indican que 58.2 % de la población en condiciones de precariedad laboral para la dimensión denominada derecho al trabajo digno, no se identifica o autopercibe como población en condición de vulnerabilidad.

Cuadro 34. Relación entre la dimensión de acceso al derecho al trabajo digno y bienestar subjetivo

Derecho al trabajo digno	bienestar subjetivo		Total
	no precario	precario	
no precario	76,609 97.6	1,927 2.5	78,536 100
precario	122,945 85.6	20,664 14.4	143,609 100
Total	199,555 89.8	22,591 10.2	222,145 100

Fuente: elaboración propia con base en la ENSIL 2011.

Consideraciones finales

El objeto de este capítulo se centra en la aplicación de la metodología de conteo al fenómeno de la precariedad laboral. Para esto, el primer paso consistió en identificar los umbrales de precariedad, es decir, la identificación de los pisos mínimos que debían alcanzar las y los trabajadores para poder considerarlos como en situación o no de precariedad laboral. Así, se determinó que para la debida identificación de un fenómeno multidimensional como los es la precariedad laboral, de esa misma manera debía ser abordado su conteo. Se identificaron 3 dimensiones para calificar a los empleos

precarios o no. Estas son: 1. Bienestar económico, 2. Derecho al trabajo digno y 3. Bienestar subjetivo.

Para el indicador de bienestar económico se incluyó la variable de ingreso laboral. Toda vez que la población trabajadora indicara ingresos laborales menores a \$2,080.79 se consideraría que se trataba de un empleo precario en términos de bienestar económico, y si el ingreso era igual o mayor al monto, se consideraría un empleo no precario.

La segunda dimensión, etiquetada como derecho al trabajo digno enlistó 4 variables: 1. Acceso a la seguridad social; 2. Seguridad en el empleo (medido con la temporalidad del empleo); 3. Condiciones críticas de ocupación y; 4. Prestaciones laborales (al menos 4 de las prestaciones identificadas en la LFT). Así, si se identificaba que no se contaba con alguno de estos indicadores, se clasificaba como un empleo precario en términos de derechos laborales.

Por último, la tercera dimensión identifica al bienestar subjetivo. El indicador tiene como objeto medir la satisfacción con el empleo laboral. Si se mencionan menos de 3 indicadores de satisfacción con algunas características del empleo, el resultado es que se está en precariedad laboral en esta dimensión.

Con esta clasificación se obtuvo que, del total de población ocupada de Monterrey, 5.5 % se encuentra en condiciones de precariedad en términos de bienestar económico, 64.7 % es precaria en términos de acceso al trabajo digno y 10.2 % presenta precariedad en términos subjetivos. Al combinar las tres dimensiones de análisis en una medida resumen, el resultado arrojó que 77.3 % del total de la población ocupada es precaria.

Además, se identificó que las mujeres y la población joven se caracterizan por ser más propensas a emplearse en empleos precarios. Adicionalmente, la población adulta también presenta altos grados de precariedad laboral en contextos específicos.

De este modo, solo uno de cada tres personas asalariadas cuenta con empleos no precarios.

Algunos de los resultados particulares que se obtuvieron fueron: en términos de bienestar económico, el grupo poblacional con mayor número de personas en empleos precarios es el grupo de población joven. No obstante, en general, la población asalariada de Monterrey cuenta con ingresos superiores al costo de la canasta alimentaria y de servicios, entendida como “buenos ingresos”.

El grado de precariedad laboral se divide en cuatro⁵³: 1. Severo⁵⁴ (2.3 %); 2. Moderado⁵⁵ (10.1 %): 3. Leve⁵⁶ (53.2 %) y; 4. No precario⁵⁷ (34.4%). Por último, al combinar las tres dimensiones de análisis en una sola medida resumen se obtuvo que 65.6% del total de la población ocupada es precaria, respecto del 34.4% que no presenta precariedad laboral.

Un dato que resalta del análisis es que 52 % de las y los asalariados a pesar de padecer precariedad laboral económica o en términos de trabajo digno, no se identifiquen a sí mismos como precarios, reforzando la hipótesis inicial sobre la normalización de la precariedad laboral por parte de la población trabajadora que, al insertarse en un mercado precarizado, no identifican que lo es.

⁵³ Ver tabla 4. Umbrales que definen los grados de precariedad laboral.

⁵⁴ Presenta precariedad en las tres dimensiones.

⁵⁵ Presenta precariedad en dos dimensiones.

⁵⁶ Presenta precariedad en una dimensión.

⁵⁷ No presenta precariedad en las tres dimensiones.

Conclusiones

Describir, analizar, comprender y escrudiñar hipótesis sobre el funcionamiento del mercado laboral mexicano es una constante desde hace varias décadas, desde el cambio de modelo económico y con la entrada del TLC. No obstante, continúan interrogantes sobre el tema. En un primer momento, las preguntas entre las y los estudiosos del tema rondaron sobre los efectos en las relaciones laborales. Existen teorías que ayudan a explicar los cambios que se dieron a la posición de la población trabajadora, sobre el aumento en de la demanda de trabajadores manuales, la trayectoria de la precarización laboral, el efecto en el bienestar de la población, cambios en la composición de la población trabajadora con un incremento sostenido de las mujeres a las actividades remuneradas, aumento en la escolarización de la población, su relación con la educación, las características sociodemográficas de la población trabajadora, etc.

Otros estudios se centran más en los aspectos subjetivos de la precariedad laboral y su efecto en la psique de la población trabajadora, aspectos que van desde las más recientes investigaciones sobre el agotamiento mental, el sufrimiento al existir dificultades para conciliar la vida personal y profesional, el burnout, el estrés laboral, etc.

Así, los temas sobre el mercado laboral son amplios y abarcan diversas áreas de estudio y diferentes disciplinas de las ciencias sociales. Cada uno de ellos ha mostrado grandes descubrimientos. No obstante, las interrogantes no se agotan.

El objetivo de la presente investigación ha sido abonar a la descripción de las características del mercado laboral, en este caso, para el particular mercado laboral de Monterrey en 2009, a partir de una propuesta novedosa de medición de la precariedad laboral que permitiera conocer no sólo su incidencia sino también su profundidad. Lo que se buscó a lo largo del trabajo fue, a través de un enfoque multidimensional que combina tanto aspectos objetivos como subjetivos, identificar algunas de las principales características de la población trabajadora de Monterrey, acercando el análisis, además, al sentir de las y los trabajadores a un mercado laboral que se presume precario.

Durante el desarrollo de los tres capítulos que conforman la presente investigación se hace un análisis del mercado laboral de Monterrey, sobre el cambio en el papel del Estado y del modelo económico en la década de los ochenta, caracterizados por los cambios en materia política y económica que conllevaron la transición del modelo de acumulación, fundamentado en la

protección del mercado interno hacia un modelo orientado al mercado externo, que implicó cambios en la normatividad laboral y, a partir del cual, sobrevino, entre otras consecuencias la flexibilización de los mercados laborales y el deterioro de las condiciones laborales.

Para ello, en primer lugar, se hizo mención a que existen diversos conceptos y definiciones para el fenómeno de la precariedad laboral. Algunas se enfocan en el entendimiento de la precariedad desde la dimensión material del fenómeno. Es decir, se enfocan en variables tangibles como lo son el ingreso laboral, la existencia o no de prestaciones laborales, el papel de los sindicatos, la duración de la jornada, etc. No obstante, lo que se entiende como precariedad laboral en este análisis es un empleo entendido como aquel donde se conjugan tres dimensiones de análisis: la económica, la seguridad laboral y la dimensión subjetiva. Esta definición multidimensional está pensada para el logro de los objetivos particulares del trabajo: identificar y describir cuántos y cómo es la población en situación de precariedad en Monterrey, clasificar a las personas en precariedad a través de umbrales y examinar el vínculo entre las condiciones y percepciones de la población trabajadora.

La importancia de identificar dichas dimensiones radica en la propia heterogeneidad del mercado laboral mexicano: inestable, flexibilizado, con desregulación de salarios y de la seguridad social, y donde las características de precariedad no son nuevas, sino que se han profundizado, sobre todo para poblaciones específicas como la población femenina y la población joven. En este contexto de profunda precarización y deterioro de las condiciones laborales de las y los trabajadores, la satisfacción con el empleo se ha modificado, de ahí el mayor interés por integrarlo al análisis de la precariedad objetiva que se ha suscitado de manera reciente.

Es así como los análisis que conjugan el aspecto objetivo y subjetivo son cada vez más frecuentes. Para la propuesta de medición se utilizó la metodología de Alkire-Foster (2008)⁵⁸, la cual permite obtener medidas de incidencia y profundidad del fenómeno a estudiar. Una ventaja adicional de esta metodología estadística es que permite combinar en una medida resumen indicadores objetivos y subjetivos, lo que permitió hacer un análisis multidimensional del fenómeno, y así poder incorporar el enfoque de derechos.

⁵⁸ Ver capítulo 2 para su descripción.

Se incluyó el enfoque de derechos porque es marco conceptual que lograba situar la protección de las y los trabajadores como sujetos titulares de derechos e implica garantizar el goce efectivo de los derechos de manera igualitaria.

En este sentido, el enfoque de bienestar que está detrás de la incorporación del análisis de la subjetividad laboral pareciera transitar hacia el enfoque de derechos, ya que se pasa de un enfoque de necesidades insatisfechas, a un enfoque que privilegia la existencia de garantías fundamentales, inalienables, insustituibles e interdependientes.

Con esta intención en mente se plantearon algunas interrogantes y para dar respuesta a las mismas mediante la metodología ya descrita, se utilizó la Encuesta Sobre Inseguridad Laboral (ENSIL 2011), que es una encuesta levantada en Monterrey en 2011 y que se caracteriza por incluir variables objetivas y subjetivas en relación con las características de los mercados laborales que permite evidenciar la condición de precariedad laboral de la población trabajadora. Tal como se mencionó en el capítulo 2, se trata de una fuente de información robusta y con suficiente validez estadística para su utilización.

Las preguntas de investigación que se plantearon buscaban identificar y describir cuántos y cómo es la población en condición de precariedad laboral en Monterrey, a lo que se obtuvo que 77.3 % de la población ocupada de Monterrey es precaria, y se caracterizó por afectar sobre todo a la población femenina y la población joven.

De igual forma, se buscó clasificar a las y los precarios laborales a través de umbrales de precariedad y se encontró que 3.2 % del total de población ocupada presenta un grado de precariedad severo; 15.2 % presentó un grado de precariedad moderado; 58.9 % de la población presentó un grado de precariedad leve y 22.8 % de la población ocupada es no precaria.

Por último, se planteó analizar el vínculo entre las condiciones y las percepciones laborales de la población trabajadora en Monterrey con el fin de conocer si existe relación entre quienes son precarios laborales y quienes se perciben en condición de precariedad. En este sentido, se indicó que la correlación entre los indicadores es baja y podemos intuir que se debe a la naturalización de la precariedad laboral.

Así, llegamos a la conclusión de que las personas pueden padecer distintos tipos de precariedad (como se menciona en el apartado 1.1) y es importante vincular esos tipos a la

investigación de la precariedad vista desde el enfoque de bienestar subjetivo, entendido como el siguiente paso del análisis.

Se llegó a la conclusión que 10.3 % de la población presenta precariedad laboral en términos subjetivos, es decir, que la percepción sobre sus condiciones laborales no es positiva y quienes más receptivos son a identificar malestar laboral es la población adulta mayor.

Además, es de destacar que la dimensión que mide las condiciones objetivas laborales es la que presentó mayor incidencia de precariedad laboral, lo que nos lleva a identificar una violación a los derechos sociales y laborales.

Tal como se esperaba en las hipótesis que se plantearon al inicio del trabajo, las condiciones laborales más precarias se dieron entre las mujeres en comparación con los hombres, entre la población con niveles de educación iguales o menores a la educación media concluida, en comparación a aquellos con mayores niveles de educación, y entre la población joven.

Los resultados permiten identificar los tipos y grados de precariedad que presenta la población ocupada de Monterrey. Respecto de los tipos de precariedad, se divide en tres dimensiones: quienes son precarios en términos de bienestar económico, quienes son precarios en términos de acceso al trabajo digno y quienes lo son en términos de subjetividad. Los grados de precariedad se dividen en una escala de cuatro niveles que van desde la población no precaria, quienes son precarios leves, moderados y en grado de precariedad severo.

Respecto de los tipos de precariedad, los resultados del gráfico siguiente indican que 5.5 % de la población asalariada de Monterrey está en condición de precariedad en términos de bienestar económico, 64.7 % de la población lo es respecto del acceso al trabajo digno y el 10.2 % presenta precariedad en términos subjetivos. Cabe destacar que estos porcentajes de precariedad no son resultados excluyentes entre sí, es decir, la población que padece precariedad puede hacerlo en una, dos, o en las tres dimensiones de análisis. En otras palabras, 6 de cada 10 personas asalariadas no tiene un empleo digno; en términos generales, la gran mayoría goza de buenos ingresos; casi nadie se siente en condición de precariedad a pesar de estarlo (reforzando la hipótesis de trabajo que se planteó al inicio sobre la naturalización de la precariedad). Algo importante a destacar es que los porcentajes de bienestar subjetivo y económico son similares, por tanto, como hipótesis se podría indicar que lo que determina el nivel de precariedad subjetiva en buena medida responde a los niveles de bienestar económico.

Además, se realiza una descripción de las características demográficas de la población en condición de precariedad. Los resultados sugieren que se trata de un volumen de población joven y adulta joven, asalariados, escolarizados, con una presencia de mujeres importante. Empero, es entre las mujeres y los más jóvenes donde se enfrentan, en mayor medida, condiciones de vulnerabilidad laboral.

De manera adicional, se realizó un modelo de regresión logística con la intención de determinar cuáles de las variables que no se integraron en el índice de precariedad laboral, y que sí se integraron para el análisis descriptivo, explican algunos de los cambios entre los grupos de población y cuál es la probabilidad de presentar precariedad respecto del grupo de referencia. Además, se realizó un análisis de sensibilidad de las cifras, con la intención de dar robustez al índice de precariedad laboral que se propuso. Es decir, se “calificó” la clasificación o codificación de las categorías asignadas al índice (precarios y no precarios laborales) mediante el uso del método de discriminante. Así, esta técnica ayudó a verificar que los porcentajes de casos clasificados como precarios sean precarios.

Los resultados generales indicaron que los hombres tienen una probabilidad 40 % menor de presentar precariedad laboral respecto de las mujeres. Así, se confirma que la variable sexo es de importancia relevante para el análisis del mercado laboral, resaltando la necesidad de seguir abordando el tema con enfoque de género.

Otro resultado relevante que se obtuvo fue que la población adulta tiene una probabilidad 8 % menor que la población joven de estar empleados en empleos precarios, resultados concordantes con los resultados del índice de precariedad laboral.

Respecto de la variable de nivel educativo, se encontró que contar con el nivel educativo de al menos secundaria tiene una implicación de reducir en 19 % la probabilidad de insertarse en empleos precarios con respecto de la población que solo estudió hasta la primaria. O que contar con educación media superior influye en que la probabilidad de tener un empleo precario sea 128 % menor que si solo se hubiese cursado hasta la educación primaria.

El tamaño de la empresa también tiene un papel importante. Los datos corroboraron que las microempresas eran menos favorables para emplear a las personas en condiciones no precarias.

Por su parte, los resultados del análisis de sensibilidad arrojaron que 100 % de personas clasificadas en condición de no precariedad están bien clasificadas; de las personas en condición de

precariedad, existe 15.5% de personas que se clasificaron como no precarias cuando deberían ser consideradas como precarias y 85 % de las personas clasificadas en condición de precariedad fueron bien clasificadas. Con estos resultados se puede concluir que, en términos generales, la bondad de ajuste del modelo y la clasificación en las categorías de precariedad laboral y no precariedad fue la adecuada.

Un último paso del trabajo consistió en analizar el vínculo entre las condiciones y las percepciones laborales de la población trabajadora en Monterrey con el fin de conocer si existe relación entre quienes están y quienes se perciben en condición de precariedad laboral. Los resultados indicaron que existe una correlación de 0.25229 que, si bien es un valor considerado bajo, aún se puede inferir que no existe congruencia entre la situación de precariedad por ingreso y la autopercepción de estar inmerso en un empleo precario o no. Así, 58.2 % de las personas en condición de precariedad laboral en términos económicos no se autopercibe como población en vulnerabilidad laboral, y 8.3 % de las personas en empleos no precarios en la dimensión económica se perciben en condición de precariedad, lo que explica la correlación baja y lleva a pensar que el ingreso por sí solo no genera la estabilidad subjetiva que se creía.

Para determinar si la dimensión del derecho al trabajo digno tiene un mayor peso en la percepción de seguridad y no precariedad laboral se encontró que existe una correlación entre ambas dimensiones de 0.18879 que aún y cuando también es baja, se justifica con los resultados que indican que 58.2 % de la población en condiciones de precariedad laboral para la dimensión denominada derecho al trabajo digno, no se identifica o autopercibe como población en condición de vulnerabilidad.

Con todos estos resultados, lejos de agotar interrogantes sobre la realidad del mercado laboral y cómo es percibida por la población que desde el inicio de sus trayectorias laborales se insertaron en un mercado precario, surgen algunas más que incitan a replicar la metodología en periodos de tiempo más actuales y en otros mercados laborales menos privilegiados, considerando siempre la perspectiva de género para, desde allí, abrir nuevas líneas de interés para un futuro análisis.

Referencias

- Abdala, E. (2000). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. Documento preparado para el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, CINTERFOR. OIT. Uruguay.
- Aguilar, S. (2008) "Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario" en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile. Citado en: Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?. *POLIS, Revista Latinoamericana*. 8(24).
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), pp. 99-106. ISSN: 0034-9690.
- Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., and Ballon, P. (2015). *Multidimensional Poverty Measurement and Analysis*, Oxford: Oxford University Press, ch. 1.
- Alkire, S., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A., Seymour, G. Vaz, A. (2012). The Women's Empowerment in Agriculture Index. IFPRI Discussion Paper 1240. Washington, DC, United States: International Food Policy Research Institute.
- Amable, M. et al. (2001), La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio mulimétodos, *Arch Prev Riesgos Labor* 2001;4(4):169-184
- Anguas, A. (2001). Identificación y Validación del Significado del Bienestar Subjetivo en México: Fundamentos para el Desarrollo de un Instrumento de Medición. *Interamerican Journal of Psychology*, 35(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 27 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0034-9690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=284/28435110>
- Aparicio, C., Ortega, M., y Sandoval, E. (2011). "La segregación socio-espacial en Monterrey y a lo largo de su proceso de metropolización" en *Región y Sociedad*, Año XXIII, No. 52. El Colegio de Sonora.

- Ariza, M. (2006). "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI". En *La situación del trabajo en México*, Enrique de la Garza y Carlos Salas. México: Plaza y Valdés.
- (2008). Migración y mercados de trabajo femeninos en el contexto de la globalización: trabajadoras latinas en el servicio doméstico en Madrid y Nueva York.
 - (1998). Los cambios en las ocupaciones de las mujeres: auge y declive del servicio doméstico, *Universidad de México I*: 7-11.
- Ariza, M. y Oliveira, O. de (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el sector terciario, 1995-2010". En Rabell, Cecilia (Coord.) *Los mexicanos: un balance del cambio demográfico*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Aspe, P. (1993). *El camino mexicano de la transformación económica*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Bayón, M. (2006). "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales", *IRevista de la CEPAL*, pp.133-152.
- Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., & Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378. recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112015000500011
- Bensusán. G. (coord.) (1992). *Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, México, Fundación Friedrich Ebert, UAM, FLACSO, Miguel Angel Porrúa, 270 pp.
- Boffi, S. (2015). "Precariedad laboral en las regiones argentinas: Una cuestión Pendiente". *Estudios deps. Desarrollo económico y Política Social*. Disponible en: <http://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- Boltvinok, J. (2005). "Ampliar la mirada. Un nuevo enfoque de la pobreza y el florecimiento humano". Tesis que para obtener el grado de doctor en Ciencias Sociales. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-Occidente.

- Caamaño, E. (2005). "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico". *Revista de Derecho (Valdivia)*, 18 (1), 25-53.
- Camarena, R. M (2005), "Los jóvenes y el trabajo" en E.M. Navarrete (coord.), *Los jóvenes ante el siglo XXI*, pp. 95-133, El Colegio Mexiquense, México.
- Cano, E., (1998), "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble" *Cuadernos de Relaciones Laborales*, No. 13, Madrid, pp. 207-227.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castel, R., (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, FCE., Buenos Aires.
- Castells, M. (1999). "La era de la información". *Economía, sociedad y cultura*. Vol. I, México, Siglo XXI Editores.
- CEPAL (2006), *La protección de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*, Santiago de Chile, CEPAL.
- (2001). *Desarrollo Económico Local y descentralización en América Latina: Análisis comparativo*, CEPAL, Santiago de Chile. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2693/S2001704_es.pdf
 - (2000). *Panorama Social de América Latina 1999-2000*, CEPAL, Santiago de Chile.
- CEPAL/OIT (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. No. 8, mayo de 2013, Santiago de Chile.
- CONAPO (2018). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas 2016-2050*. Primera edición: junio 2018. Consejo Nacional de Población. Coautores: Virgilio Partida Bush, Víctor Manuel García Guerrero. ISBN: 978-607-427-307-6
- CONEVAL (2010). *Medición para la medición multidimensional de la pobreza en México*. México, CONEVAL.
- (2018). *Sistema de Información de Derechos Sociales*. México, CONEVAL.
 - (2019). *Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza*. México, CONEVAL

- (2020). Sistema de Indicadores de Pobreza y Género. México, CONEVAL.
 - (2022). Informe sobre Pobreza y Género. México, CONEVAL.
- CNDH (2016), Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, noviembre, CNDH, México. Recuperado en <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>
- Cordera, R., Lomelí, L. y Flores, C. (2009). “De crisis a crisis: del cambio de régimen económico a la transición inconclusa”, en *ECONOMÍAUNAM*, núm. 17, mayo y agosto de 2009.
- Cota, R. y Navarro, A. (2015). Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano. Papeles de población, 21(85), 211-249.
- Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (coords) (2009). Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación. Madrid: Editorial Complutense, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- De la Garza, E. (2011), Hacia un concepto ampliado de trabajo: del concepto clásico al no clásico. Anthropos.
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Haciaunconceptoampliado.pdf>
- (2011b), “Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales”, en *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*.
 - (2011c), “Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis”, en Trabajos atípicos y precarización del empleo. Pacheco, de la Garza y Reygadas (coords.). Distrito Federal, México: El Colegio de México. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 2011.
 - (2006), *Teorías Sociales y Estudios de Trabajo: nuevos enfoques*. Anthropos.
 - (2000), Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y Sociedad*, enero-julio.
 - (1999). “Fin del trabajo o trabajo sin fin?”, en Castillo, J. (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid: Universidad Complutense.

- De la Garza, E., y Salas, C. (coords). (2006). La situación del trabajo en México, 2006. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Rectoría General, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO, Plaza y Valdés, 2006.
- Dejours, C. (2009). El desgaste mental en el trabajo. Madrid, Modus Laborandi.
- (2009a). Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal. Madrid, Modus Laborandi.
- Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo: Actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 572-579.
- Dussel, Enrique (2004). Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003). Documentos de Estrategias de Empleo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Fuentes, N. y Rojas, M. (2001). "Economic theory and subjective well-being: Mexico". *Social Indicators Research* 53 (3) págs. 289-314.
- Garabito, (2011). La juventud en México: escenarios educativos y laborales, en *Análisis Político*, Friedrich Elbert Stiftung, julio.
- García, B. (1994). "La medición de la población económicamente activa en México al inicio de los años noventa", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol.9, núm. 3, pp. 579-608.
- (1999). "Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI", *Papeles de población*, julio-septiembre, núm. 21, pp.9-19.
 - (2006). "Situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes", *Sociología del Trabajo*, No. 58, Otoño 2006.
 - (2009). "Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI", en *Revista mexicana de sociología*, 71(1), pp.5-46.
 - (2010). "Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores". En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas. México: El Colegio de México.
 - (2019). "El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano" revista de estudios demográficos y urbanos. Vol. 34, núm. 2, recuperado

en 11 de febrero de 2020, de <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1811>.

García, M. (2002). El bienestar subjetivo. Escritos de psicología, pp. 18-39. Departamento de Psicología social. Málaga.

García, B., y Oliveira, O. de (2008). La carencia de empleos satisfactorios: una discusión sobre indicadores. En B. Figueroa Campos, El dato en cuestión: un análisis de las cifras sociodemográficas (págs. 461-488). México, D.F.: El Colegio de México.

- (2001). "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México", *Estudios Sociológico*, vol. XIX, núm. 57, septiembre-diciembre, pp. 653-689.

- (2003), "Trabajo extradoméstico femenino y comportamiento demográfico", Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano (CEDU) y Centro de Estudios Sociológicos (CES), El Colegio de México.

- (1998). La participación femenina en los mercados de trabajo. Trabajo, año 1, núm. 1 (enero-junio): 139-161.

- (1997) "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México", en *Papeles de Población*, año 4, núm. 15, enero-marzo, pp. 39-72.

- (1994). "La medición de la población económicamente activa en México al inicio de los años noventa", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol.9, núm. 3, pp. 579-608.

González, J. (2013). Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo núm. 148. Abril.

Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica" en *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.

Guillén, H. (2000). "La globalización del consenso de Washington", en *Comercio Exterior*. Vol. 49, núm. 2. Distrito Federal, México

Gutiérrez, E. (2003). "Desarrollo económico y contrastes nacionales", en *Revista de información y análisis*. Núm. 21, pp. 52-61.

Hernández, E., & Morales, J. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Espiral (Guadalajara)*, 24(69), 155-191.

- INEGI (2019). Glosario. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>
- (2019a). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019. SINCO. 2019. México.
- Jacinto, C. (2002). "Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas", en De Ibarrola, M. (coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*, Montevideo: DIE-Cinvestav/Cinterfor-OIT/Universidad Iberoamericana León/ Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, pp.67-103.
- Jaramillo, M. (2016). "Mediciones de bienestar subjetivo y objetivo: ¿Complemento o sustituto?". *Acta Sociológica*, vol. 70, pp. 49-71
- Jurado, M. (2001). "Flexibilidad y estrategias laborales de los profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey". *Frontera Norte*, núm. Diciembre.
- Kliksberg, B. (2008). El contexto de la juventud en América Latina y el Caribe: Interrogantes, búsquedas. CEPAL/CELADE, disponible en http://www.undp.org/fondo-aecid/doc/ny1_kli_elcon.doc
- Lautier, B. (1999). "Por una sociología da heterogeneidade do trabalho". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 5, núm.9, pp. 7-32.
- Ley Federal del Trabajo, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970. Última reforma aplicada 31-07-2021. Cámara de Diputados, México, 317 páginas.
- Mancini, F. (2003). "Trabajo y certidumbre: Condiciones y percepciones de la inseguridad laboral en México". Tesis de maestría en población. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-sede México.
- (2008). *Incertidumbre y Trabajo: el impacto de la inseguridad laboral sobre la desigualdad social en México y Argentina*.
- (2011). "Asir Incertidumbres. Experiencias de inseguridad laboral en sociedades latinoamericanas complejas y periféricas". Tesis para obtener el grado de doctorado. Colegio de México.

- (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales; El Colegio de México.
- (2017b). “Riesgos sociales y nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral en México” en *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Padrón, I., D’angelo, N., Mancini, F., Gandini, L. (coords.), Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México
- (2019). *Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México*. Documento de trabajo CEEY, No. 08/2019.

Martínez, M. (2006). *Mercado de trabajo y participación económica familiar en Monterrey, 1990-2003*, Tesis de doctorado en Estudios de Población. México, El Colegio de México.

Martínez, K., Marroquín, J., y Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.

Medina, M. (2008). *Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. Trabajo final de grado*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Meza, L., (2005), “Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México”. *El Trimestre Económico* 285, vol. LXXII (1) enero-marzo, pp. 133-178.

- (2005a), “Transformaciones del mercado laboral mexicano”, *Información Comercial Española*, ICE: Revista de economía, No. 821, pp. 143-162.

Milano, E. (1997). *Del fordismo a la flexibilidad laboral. Supuestos, crisis y realidades de la regulación social*, Economía y Ciencias Sociales, Venezuela, Universidad Central de Venezuela, No. 23.

Millán, R. y Castellanos, R. (coords.) (2018), *Bienestar subjetivo en México*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

Millán, R. y Mancini, F. (2014) *Riesgos sociales y bienestar subjetivo: un vínculo indeterminado*

Mora, M. (2012). “La Medición de la Precariedad Laboral: Problemas metodológicos y alternativas de solución”, *Revista Trabajo*, México.

- (2006), Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, con especialización en Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México.

Mora, M. y Oliveira, O. de (2009), "El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: El empleo precario en dos países latinoamericanos", en *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 66.

- (2010). "Las desigualdades laborales: Evolución, Patrones y Tendencias 2, en F. Cortés, y O. De Oliveira, *Desigualdad Social: tendencias y desafíos*. México: El Colegio de México.
- (2011). "Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral", en *Resvista Sociedad e Estado*, vol. 26, núm. 2, mayo-agosto, pp. 373-421.
- (2012), "Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis" en E. de la Garza (coord.), *La situación del trabajo en México durante la crisis 2009-2010*, Plaza y Valdés. UAM, 2012.
- (2012a) El deterioro de la situación laboral de los jóvenes en tiempos de crisis, COLMEX, México.

Moscone, F. & Tosetti, E. & Vittadini, G. (2015). "[The Impact of Precarious Employment on Mental Health: the Case of Italy](#)," [MPRA Paper 61405](#), University Library of Munich, Germany.

Navarrete, E. (2001), Los jóvenes y el trabajo según distintos arreglos familiares en México, El Colegio Mexiquense, Ponencia presentada en la sesión Employment Structure and Working-class. Youth Today in Latin America en el XXIII Congreso Internacional LASA.

- (2001b), *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*. El Colegio Mexiquense, México.
- (2008). "Jóvenes mexicanas: el entorno laboral y social de mujeres universitarias y no universitarias" en *Mujeres y Universidad en España y América Latina*, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- (2012). "Jóvenes universitarios ante el trabajo", en *Revista latinoamericana de Población*, año 6, número 10, enero-junio, pp. 119-140.

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13, 1-36.

NU. CEPAL. (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. CEPAL. Santiago.

- (2006). *Panorama social de América Latina 2006*. Santiago de Chile, pp. 109-141.

OEA (10 de diciembre de 2020), párrafo 2. Protocolo de San Salvador. Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

OIT (2020). Definiciones, recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

- (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

- (2013). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Resumen ejecutivo. Ginebra.

- (2012). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2012. Resumen ejecutivo. Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_181091.pdf

- (2005), El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI. Promoción del empleo de jóvenes: abordar el desafío. Primera edición 2005. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

- (2001). Seguridad social: temas, retos y perspectivas, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 89 reunión, Sexto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Oliveira, de O. (2009), “El trabajo juvenil en México a principios de siglo XXI”, Renglones, num. 61 (septiembre 2009- febrero 2010) disponible en <http://revistarenglones.iteso.mx/tablacontenidos.php>

- (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”, en Papeles de Población, núm. 49, julio-septiembre, pp. 37-73.

Oliveira, de O. y Ariza, M. (1999). “Expansión de los servicios, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México”. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, año 19, núm. 47, 155–164.

- Oliveira, de O. y García, B. (1998). Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. En *Papeles de Población*, 4(15), pp. 39-72.
- Oliveira, de O. y Mora, M. (2011). "Las diversas formas de hacerse adulto en México: diferencias de clase y género a principios del siglo XXI", en Ana María Tepichin (coordinadora), *Género en contextos de pobreza*, El Colegio de México.
- Olmos, P. (2009) Empleabilidad y adaptabilidad de los jóvenes con inteligencia límite y sus procesos de integración laboral. Hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el mundo del trabajo. Director: Pedro Jurado de los Santos. Tesina. Departamento Pedagogía Aplicada. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/trecpro/2009/hdl_2072_41959/Treball_de_recerca.pdf
- Pacheco, M. E. (2013). Los cuidados y el trabajo en México: un análisis a partir de la encuesta laboral y de corresponsabilidad social (ELCOS), 2012. Cuadernos de trabajo No. 40. INMUJERES. Recuperado de http://web.inmujeres.gob.mx/transparencia/archivos/estudios_opiniones/cuadernos/ct_40.pdf
- (2004). *Ciudad de México, heterogénea y desigual: Un estudio sobre el mercado de trabajo*. México, D. F.: El Colegio de México.
- Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (coords.) (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colegio de México, México.
- Partida, V. (2014). Cambios en los mercados laborales de México de 2000 a 2010 mediante esperanzas de vida activa. *Papeles de población*, 20(81), 121-164.
- Paugam, S., y Zhou, Y. (2007). "Job insecurity". En *Employment, Regimes and the Quality of Work*, ed. Por Duncan Gallie. Nueva York: Oxford University Press.
- Pérez, J., & Ceballos, G. (2019). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del Modelo Logístico Ordinal Generalizado / Measuring precariousness at work in Mexico from 2005 to 2015, through generalized ordinal logistic model. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 28(55), 109-135. doi: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2019.1.6>

- PIDESC (2016). Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
- Porras, P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Pozas, M. d. (2002). *Estrategia internacional de la gran empresa mexicana en la década de los noventa*. México: El Colegio de México.
- Ramírez, Á., y Orejuela, J. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16). Recuperado a partir de <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/169>
- Red DESC (10 de diciembre de 2020). Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales. Red Internacional para los derechos económicos, sociales y culturales Red DESC. Recuperado de <https://www.escri-net.org/es/derechos>
- Reinecke, G. y Valenzuela, M. E. (eds.) (2000). *La calidad del empleo: un enfoque de género*. Santiago: OIT. Citado en CEPAL/OIT (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. No. 8, mayo de 2013, Santiago de Chile.
- Reygadas, L. (2011). "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En Pacheco (coord) (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Colmex. México.
- (2010). "Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas. México: El Colegio de México.
 - (1998). "Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral mexicana", en Guadarrama, R. (coord.), *Cultura y trabajo en México: Estereotipos, prácticas y representaciones*, México: UAM.
- Rendón, T. y Maldonado, V. (2004). "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", en *ECONOMÍA Informa*, núm. 24, marzo, pp. 48-55.

- Rendón, T. y Salas, C. (1996), "Empleo juvenil en México. Situación actual y tendencias", *Jóvenes*, año 1, núm. 1, julio-septiembre, pp. 34-45
- Roethlisberger, C. y Weller, J. (2011). "La calidad del empleo en América Latina", Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 110, Santiago CEPAL.
- Rodgers, Gerry, y Janine Rodgers, eds. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The growth of Atypical Employment in Western Europe*. Génova: International Institute for labour studies/Free University of Brussels/International Labour Organization.
- Rojas, M. (2011), "El bienestar subjetivo: su contribución a la apreciación y la consecución del progreso y el bienestar humano", en *Realidad, datos y espacio: Revista internacional de estadística y geografía*, vol. 2, núm. 1, enero-abril, 2011.
- Román, Y. y Sollova, V. (2015). Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010. *Convergencia*, 22(67), 129-152
- Salas, C., y Zepeda, E. (2006). "Ocupación e ingresos en México: 2000-2004", en De la Garza y Salas (coords.), *La situación del trabajo en México 2006*, Plaza y Valdés, México, pp. 125-150.
- Sánchez, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Julio-Diciembre, 133-162.
- Solís, L. (1999). "Evolución de la economía mexicana". Editorial El Colegio Nacional. Primera edición, México, pp. 251-256
- Solís, P. (2012). "Desigualdad social y transición de la escuela al trabajo en la Ciudad de México". *Estudios Sociológicos XXX-90*, septiembre-diciembre. pp. 641-679.
- (2007). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México: COLMEX
 - (1999).
- Temkin, B. (2016). "The negative influence of labor informality on subjective well-being". *Global Labour Journal* 7 (1).
- Temkin, B., y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios sociológicos*, 36(108), 507-538. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>

- Temkin, B., y Martínez, E. 2018. "Bienestar subjetivo y empleo en México". En Bienestar subjetivo en México, ed. Instituto de Investigaciones Sociales, 195-218. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ura, K., Alkire, S., and TshokiZangmo, (2012). Felicidad Nacional Bruta e Índice de FNB (GNH).
- Yaschine, I. (2014), "Impacto del programa Oportunidades en el logro ocupacional de jóvenes de origen rural en México" en Mora, Minor y de Oliveira (coords.), *Los jóvenes frente a la desigualdad: desafíos y paradojas*. México, El Colegio de México, pp. 191-238.
- Zapata, F. (2000). "La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación", en De la Garza, E. (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: FCE/El Colegio de México/UAM/FLACSO.
- Zenteno, R., (2002). "Tendencias y perspectivas en los mercados de trabajo local en México: ¿más de lo mismo?", en Brígida García (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, México, El Colegio de México, pp. 283-318.
- Zúñiga, V. y Ribeiro, M. (1990), *La marginación urbana en Monterrey*, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.