



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS**

TRABAJO DECENTE EN LOS JÓVENES ASALARIADOS DE  
MÉXICO, UNA VISIÓN A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL DEL  
2012

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
MAESTRO EN GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS

PRESENTA:

EFRAÍN EZEQUIEL ANDRADE CHÁVEZ

TUTOR PRINCIPAL

DOCTORA MARITZA CAICEDO RIASCOS  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

COMITÉ TUTOR

DOCTORA FIORELLA MANCINI  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

DOCTORA MERCEDES PEDRERO NIETO  
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., JUNIO DEL 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.

## **Dedicatoria**

*A mi familia y a mi alma mater*

*A las juventudes en México, a quienes deseo que nunca  
pierdan su espíritu revolucionario, autocrítica  
y gran capacidad de resiliencia*

## **Agradecimientos**

**A mis padres**, Elizabeth Chávez y Rubén Andrade, por brindarme su amor, apoyo, compañía y esfuerzo durante estos años. Gracias por ayudarme a construir mis sueños.

**A mis hermanos**, Rubén y Ángel, por su paciencia, amor y apoyo durante estos meses. Por brindarme siempre una palabra de aliento cuando más lo he necesitado.

**A mi tutora**, la doctora Maritza Caicedo Riascos, por ser un ejemplo de disciplina, profesionalismo, constancia y tenacidad. Gracias por guiarme y ayudarme a conocer un poco del maravilloso mundo de la investigación social y los mercados de trabajo, sin duda se volverá una de mis más grandes pasiones.

**A mis lectoras**, la doctora Mercedes Pedrero y Fiorella Mancini, por su tiempo y sus comentarios oportunos que enriquecieron el desarrollo de esta tesis. Ha sido muy grato tener su compañía, experiencia y dirección en este proceso.

**A mis profesoras y profesores**, Lorenzo Alejandro Méndez Rodríguez, Eduardo Villarreal Cantú, Benigno Omar Guerrero Orozco, Ricardo Uvalle Berrones, Maximiliano García, Mario Luis Fuentes, Alejandro Navarro Arredondo, Fernando Pliego Carrasco, Marta Lamas, Perla Gómez Gallardo, Silvia Torres Caballero, Hugo Ítalo Morales Saldaña, Imer Flores Mendoza, Héctor Rosales Zarco, Alberto Abad Suárez, Juan Manuel González Raya, Walter Arellano Torres y Carlos Rolando Penagos, por su pasión por la enseñanza, guía y consejos para lograr esta tesis. Especialmente a la doctora Sandra Murillo, quien además de transmitirme su pasión por el análisis estadístico y Stata, tuvo el tiempo y la paciencia para ayudarme a construir la parte final de esta tesis y resolver todas mis dudas. También quisiera agradecer al doctor José Manuel Lecuanda Ontiveros por permitirme ser su alumno por algunos meses y brindarme una gran aproximación al estudio estadístico, a R y a la ENOE.

A Salvador Cobo, quien se tomó el tiempo para leer las primeras páginas de esta tesis y darme comentarios que, sin duda, me permitieron construir una base sólida para poder desarrollar este proyecto.

**A Ricardo Méndez-Silva, Lilia García Morales y Esteban Beristain**, quienes con gran entusiasmo me impulsaron para continuar con mis estudios y quienes siguen creyendo en mí.

**A mi *alma mater***, la UNAM, por permitirme ser parte de su gran comunidad y darme las herramientas para construir mis sueños, espero pronto regresarle un poco de todo lo que me ha dado. Especialmente quiero agradecer al personal que labora incansablemente en el posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y al personal de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho, quienes creyeron en este proyecto y me auxiliaron en todos los trámites necesarios para poder cursar simultáneamente ambos estudios de maestría. No puedo olvidar el apoyo y la atención de sus titulares: Rosa María Mirón Lince, Khemvirg Puente, Carlos Reyes Díaz, y Fernando Flores Trejo; así como a Náyade Gómez Vázquez, Verónica Mondragón, Rocío Olivares y Norma Sánchez.

**A mis amigas y amigos**, Eva, Cristina, Jaqueline, Tania, Isaac, Fidel, Miguel y Felipe, por su apoyo infinito, sus risas y ocurrencias que siempre iluminan mi vida.

**A mis compañeras y compañeros de generación**, a quienes respeto y admiro por su gran capacidad e interés incansable de construir un país mejor. Siempre será un gusto volverles a ver.

**Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)** por brindarme una beca que me permitió desarrollar mis estudios durante estos dos años.

A Gabriela Hernández Rubio por ayudarme a conservar mi salud mental durante todo este proceso.

A Sebastián Vázquez por su paciencia, claridad y por ayudarme a revisar esta tesis.

Finalmente, quiero decirles que esta tesis es el reflejo de varios meses de lectura y esfuerzo que sin ustedes no hubiera podido lograrse de la misma manera. Estoy seguro de que las páginas que pongo a su consideración son el resultado de un gran trabajo en equipo integrado por todos los aquí citados.

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1 Antecedentes del mercado de trabajo de los jóvenes en México.....</b>	<b>5</b>
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA, PRODUCTIVA Y EVOLUCIÓN INTERNACIONAL DE LOS MERCADOS LABORALES .....	6
III. LA DÉCADA PERDIDA.....	13
IV. LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS DEL SIGLO XX .....	18
V. LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO .....	21
VI. PERSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES DE MÉXICO DURANTE EL MILENIO .....	26
<i>VI.1 Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierra (JERFT).....</i>	<i>29</i>
<i>VI.2 Programa Nacional de Primer Empleo .....</i>	<i>31</i>
VII. LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL ANTE LA CRISIS ECONÓMICA .....	33
VIII. JÓVENES, MUNDO DEL TRABAJO Y REFORMA LABORAL DE 2012 (RL2012) .....	35
<i>VIII.1 PROSPERA: un programa de inclusión social con un componente laboral .....</i>	<i>39</i>
IX. EL MERCADO DE TRABAJO JUVENIL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS DE LA SEGUNDA DÉCADA DEL MILENIO: PERSPECTIVA GENERAL Y RETOS .....	42
X. CONCLUSIÓN .....	46
<b>Capítulo 2 Algunas teorías explicativas del mercado de trabajo en México y el desarrollo del concepto y categoría de análisis del trabajo decente .....</b>	<b>48</b>
I. INTRODUCCIÓN.....	48
II. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO .....	50
III. TEORÍA DE LOS MERCADOS DUALES DE TRABAJO .....	53
IV. TEORÍA DE LAS REDES SOCIALES.....	57
V. LA EXCLUSIÓN SOCIAL COMO ENFOQUE DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES	60
VI. VULNERABILIDAD COMO ENFOQUE DE ESTUDIO .....	63
VII. EL CONCEPTO DEL TRABAJO DECENTE (TD).....	65
<i>VII.1 Origen del trabajo decente .....</i>	<i>67</i>
<i>VII.2 Propuestas metodológicas para la medición del trabajo decente .....</i>	<i>68</i>
<i>VII.3 Aspectos fundamentales del trabajo decente y su consideración en los indicadores estadísticos .....</i>	<i>69</i>
<i>VII.4 Críticas y precisiones sobre el concepto de trabajo decente .....</i>	<i>75</i>
<i>VII.5 Trabajo decente y trabajo digno .....</i>	<i>81</i>

VIII. CONCLUSIÓN .....	86
<b>Capítulo 3 Una propuesta metodológica .....</b>	<b>88</b>
INTRODUCCIÓN .....	88
2010 Y 2019: AÑOS CLAVE PARA LA MEDICIÓN DE TRABAJO DECENTE .....	89
POBLACIÓN OBJETIVO DE ESTUDIO .....	91
<i>Educación e inserción laboral en los jóvenes.....</i>	<i>94</i>
JÓVENES ASALARIADOS DE 15 A 29 AÑOS EN MÉXICO.....	100
¿QUÉ SON LAS CONDICIONES LABORALES?.....	102
ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) .....	103
OPERACIONALIZACIÓN DEL CONCEPTO DEL TRABAJO DECENTE .....	105
TRABAJO DECENTE E INFORMALIDAD .....	109
TRABAJO DECENTE EN LOS JÓVENES ASALARIADOS DE MÉXICO. UNA PROPUESTA DE INDICADORES .....	111
<i>Jóvenes desempleados .....</i>	<i>113</i>
<i>Jóvenes con remuneración insuficiente .....</i>	<i>114</i>
<i>Jóvenes con una jornada laboral excesiva .....</i>	<i>115</i>
<i>Jóvenes asalariados sin un contrato de trabajo por escrito.....</i>	<i>116</i>
<i>Jóvenes sin prestaciones laborales .....</i>	<i>117</i>
<i>Jóvenes sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador .....</i>	<i>119</i>
<i>Diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina de los jóvenes .....</i>	<i>120</i>
CONCLUSIÓN .....	122
<b>Capítulo 4 Condiciones laborales de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años en México .....</b>	<b>123</b>
INTRODUCCIÓN .....	123
TASAS GENERALES DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN MÉXICO .....	124
TASAS GENERALES DE DESEMPLEO EN MÉXICO.....	126
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS JÓVENES DURANTE LOS AÑOS 2010 Y 2019 .....	127
DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LOS JÓVENES ASALARIADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	131
TRABAJO DECENTE. UNA CATEGORÍA DE ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES.....	135
JÓVENES DESEMPLEADOS .....	136
JÓVENES CON REMUNERACIONES INSUFICIENTES.....	138



JÓVENES QUE LABORAN MÁS DE 48 HORAS A LA SEMANA .....	140
JÓVENES SIN UN CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO .....	143
JÓVENES QUE NO CUENTAN CON PRESTACIONES SOCIALES, SIN CONSIDERAR EL ACCESO A LOS SISTEMAS DE SALUD .....	145
JÓVENES ASALARIADOS SIN ACCESO A SISTEMAS DE SALUD PAGADOS POR EL EMPLEADOR.....	147
DIFERENCIA ENTRE LA TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA MASCULINA Y FEMENINA EN LOS JÓVENES .....	151
ÍNDICE DE TRABAJO DECENTE EN LOS JÓVENES ASALARIADOS DE 15 A 29 AÑOS.....	153
CONCLUSIONES .....	161
<b>Trabajo decente y RL2012: Reflexiones finales .....</b>	<b>164</b>
REFORMA LABORAL DE 2012 .....	165
DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN LOS JÓVENES ASALARIADOS DE MÉXICO .....	175
JÓVENES ASALARIADOS, TRABAJO DECENTE Y POLÍTICAS PÚBLICAS.....	177
<i>Evitar la homogenización de los jóvenes asalariados .....</i>	<i>178</i>
<i>Acciones para disminuir la brecha laboral por género.....</i>	<i>178</i>
ACCIONES INTEGRALES .....	180
<b>Bibliografía .....</b>	<b>183</b>
<b>Anexo Único. Análisis por Componentes Principales.....</b>	<b>212</b>

## **índice Cuadros, Graficas y Esquemas**

### **Índice de cuadros**

CUADRO 3.1 — PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN JUVENIL DE 15 A 29 AÑOS POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN EN MÉXICO DURANTE EL 2010 .....	100
CUADRO 3.2 — PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN JUVENIL OCUPADA DE 15 A 29 AÑOS POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN EN MÉXICO DURANTE EL 2019 .....	101
CUADRO 3.3 — OPERACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO DECENTE.....	108
CUADRO 4.1 – DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS JÓVENES ASALARIADOS DE 15 A 29 AÑOS, SEGÚN SU POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN.....	133
CUADRO 4.2 – TASAS DE JÓVENES DESEMPLEADOS DE 15 A 29 AÑOS .....	137
CUADRO 4.3 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO Y EDAD DE LOS JÓVENES ASALARIADOS, CON INGRESOS MENSUALES INSUFICIENTES.....	140
CUADRO 4.4 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS JÓVENES SIN CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO, SEGÚN SEXO Y EDAD .....	145

CUADRO 4.5 — DISTRIBUCIÓN DE LOS JÓVENES ASALARIADOS SEGÚN SEXO Y EDAD, SIN PRESTACIONES SOCIALES .....	146
CUADRO 4.6 — DIFERENCIA EN LA TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO (TPFT) MASCULINA Y FEMENINA EN LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS, AÑOS 2010 Y 2019 .....	152
CUADRO 4.7 — ÍNDICE DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE DE LOS JÓVENES ASALARIADOS DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019 .....	157
CUADRO 4.8 — ÍNDICE DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE DE LOS JÓVENES ASALARIADOS, POR RANGOS DE EDAD, DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019 .....	158
CUADRO 4.9 — ÍNDICE DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE DE LOS JÓVENES ASALARIADOS, POR SEXO, DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019 .....	159
CUADRO 4.10 — ÍNDICE DE DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE, POR SEXO Y RANGO DE EDAD, EN LOS JÓVENES ASALARIADOS DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019.....	160

### Índice de gráficos

GRÁFICA 4.1 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO Y EDAD DE LOS JÓVENES ASALARIADOS CON JORNADA DE TRABAJO MAYOR A LAS 48 HORAS A LA SEMANA DURANTE EL 2010 .....	141
GRÁFICA 4.2 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO Y EDAD DE LOS JÓVENES ASALARIADOS CON JORNADA DE TRABAJO MAYOR A LAS 48 HORAS A LA SEMANA, DURANTE EL 2019 .....	142
GRÁFICA 4.3 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD DE LAS MUJERES JÓVENES ASALARIADAS SIN ACCESO A LOS SISTEMAS DE SALUD, SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2010 Y 2019.....	148
GRÁFICA 4.4 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD DE LOS HOMBRES JÓVENES ASALARIADOS SIN ACCESO A LOS SISTEMAS DE SALUD, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019 .....	149
GRÁFICA 4.5 — DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD DE LOS ASALARIADOS SIN ACCESO A LOS SISTEMAS DE SALUD NI CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2010 Y 2019 .....	150
GRÁFICA 4.6 — GRÁFICA DEL PRIMER COMPONENTE 2010 .....	156
GRÁFICA 4.7 — GRÁFICO DEL PRIMER COMPONENTE 2019 .....	156

### Índice de esquemas

ESQUEMA 3.1 — SITUACIÓN LABORAL Y ESCOLAR DE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS EN MÉXICO, DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2010 .....	98
ESQUEMA 3.2 — SITUACIÓN LABORAL Y ESCOLAR DE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS EN MÉXICO, DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2019 .....	99

## Introducción

En 2012 la Organización Internacional del Trabajo en su 101.<sup>a</sup> reunión en Ginebra, reconoció la crisis del empleo juvenil que se vivía alrededor del mundo; tan solo en ese año estimaba que había 75 millones de jóvenes sin empleo, 4 millones más de lo estimado en 2007. Desde entonces se evidenció que esta situación podría generar efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes, particularmente aquellos que se encontraban en condiciones desfavorables como la pobreza y marginación, representando una amenaza importante para el tejido social. Para resolverlo, hizo un llamado para adoptar enfoques multidimensionales que impulsaran un crecimiento favorable al empleo y la creación de *trabajo decente*<sup>1</sup>, mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativas para impulsar a los jóvenes empresarios, fomentar el respeto y garantía de los derechos de los jóvenes, con la finalidad de afrontar la crisis y buscar la sostenibilidad financiera (Conferencia Internacional del Trabajo, 2012). Hasta hoy, la misma Organización Internacional del Trabajo reconoce que los trabajos para solucionar este problema mundial han sido escasos.

En México la juventud enfrenta desafíos de diversa índole, de los cuales su participación en el mundo laboral es una de las más importantes. Estos desafíos son individuales y a la vez colectivos. Son individuales porque representan las opciones de trayectoria a seguir hacia y dentro del mercado de trabajo, a través del cual el joven busca satisfacer sus expectativas de realización en lo material e inmaterial. Desde la perspectiva colectiva, la juventud representa el capital humano más dinámico de la población, por lo que deberían estar a la altura de las nuevas exigencias que el mundo globalizado representa (Organización Internacional del Trabajo, 2013e).

---

<sup>1</sup> El concepto *trabajo decente* alude a un trabajo productivo, con estabilidad, seguridad y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, para organizarse y participar en la toma de decisiones laborales, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, con remuneraciones que les permite cubrir al trabajador y a su familia sus necesidades físicas y psicológicas básicas y que les proporciona los medios para proyectar un plan de vida digno e integral (Organización Internacional del Trabajo, 2013e).

Bajo este contexto resulta importante realizar estudios sobre la dinámica de los jóvenes en las sociedades contemporáneas y abordar la interacción que guardan en los mercados de trabajo. Estos estudios facilitan la toma de decisiones y acciones gubernamentales con la finalidad de lograr una armonía entre los sistemas sociales y económicos, así como el respeto de los derechos laborales de todas las personas ocupadas.

Esta tesis tiene como finalidad conocer las condiciones laborales de los jóvenes asalariados durante el segundo trimestre de 2010 y 2019. Para desarrollarla estuvimos guiados por una pregunta de investigación que se cuestiona sobre el papel que ha jugado la Reforma Laboral de 2012 en la generación de trabajo decente en los jóvenes de México; la finalidad de preguntarse por la reforma no significa que vayamos a hacer una revisión o evaluación de esta, sino que se toma como punto base, pues fue el instrumento legislativo que introdujo por primera vez el concepto de trabajo decente en el marco jurídico vigente. La introducción de un enfoque como es el trabajo decente tiene implicaciones jurídicas, políticas, sociales y en el diseño de las políticas públicas cuya finalidad sea la búsqueda del mejoramiento de los mercados laborales. Nuestra hipótesis es que la Reforma Laboral 2012, al diseñarse desde un enfoque económico y no desde la búsqueda de la maximización de los derechos laborales, ha impedido el desarrollo de trabajo decente, lo que ha mantenido el deterioro de las condiciones generales de trabajo de los jóvenes asalariados, agudizando su marginación e imposibilitando su acceso a diversos derechos sociales. Para comprobarla o rechazarla desarrollaremos cuatro capítulos y un apartado de reflexiones finales.

El capítulo 1 estará encargado de realizar un repaso por los antecedentes más importantes del mercado de trabajo en México, para ello retomaremos algunos acontecimientos internacionales que impulsaron una ola de precariedad laboral en Latinoamérica y que tomó algunos matices especiales durante su paso por nuestro país. A continuación, esquematizaremos lo que fue el mercado de trabajo durante los años ochenta y noventa, para después realizar una revisión del mercado de trabajo de los jóvenes desde los años previos al milenio y las décadas subsecuentes. A la par de este repaso histórico, desarrollaremos algunas ideas en torno a las acciones gubernamentales

implementadas durante estos años para mejorar la situación laboral de los jóvenes trabajadores.

En el capítulo 2 haremos un repaso de las principales teorías encargadas de explicar la inserción y desarrollo de los jóvenes en el mercado de trabajo. No debemos olvidar que nuestro tema central es conocer las condiciones de trabajo de los jóvenes asalariados; sin embargo, es pertinente revisar las teorías encargadas de su inserción para tener una visión integral. En relación con la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, revisaremos las teorías del capital humano, mercados duales de trabajo y de las redes sociales. En cuanto a los enfoques que se encargan del estudio de las condiciones laborales, desarrollaremos el enfoque de la exclusión social, el de vulnerabilidad, además expondremos por qué, a pesar de sus críticas, el enfoque de trabajo decente tiene ventajas comparativas que lo hacen óptimo para el desarrollo de nuestra tesis. En este capítulo también haremos una revisión general del concepto, exploraremos su origen y desarrollaremos sus principales críticas.

El capítulo 3 será la base de nuestra propuesta metodológica, en él explicaremos la importancia de hacer la medición un año previo a la reforma (2010) y uno posterior (2019), justificaremos el análisis de nuestra población objetivo, explicaremos la importancia de presentar los datos desagregados por sexo y rangos de edad y realizaremos la operacionalización del concepto de trabajo decente en donde justificaremos nuestros indicadores a implementar. El capítulo 4 prácticamente estará centrado en la implementación de la metodología propuesta, es decir, realizaremos nuestro análisis de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados y presentaremos nuestro índice de déficit de trabajo decente.

Para concluir, nuestras reflexiones finales estarán centradas en hacer un repaso general de la Reforma Laboral de 2012, en observar los elementos contemplados en la definición de la problemática laboral que buscaba solucionar, en el componente secundario para mejorar las condiciones de los jóvenes asalariados y en dar una conclusión sobre su pertinencia para el desarrollo del trabajo decente. No podemos cerrar nuestra investigación sin señalar algunos elementos que consideramos importantes para el desarrollo de políticas públicas en beneficio de los jóvenes asalariados.

Si bien durante la elaboración de nuestra investigación no introducimos de manera explícita un componente de género, los datos serán presentados desagregados por sexo y edad para conocer el desarrollo diferenciado de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La investigación que desarrollamos utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el análisis de componentes principales, para presentar una medición simple pero que permita dimensionar la situación de los jóvenes asalariados en México.

# Capítulo 1 Antecedentes del mercado de trabajo de los jóvenes en México

## I. Introducción

El objetivo principal de este capítulo es hacer una revisión de la evolución del mercado de trabajo en México y conocer sus particularidades para ver y entender la posición que han ocupado los jóvenes trabajadores en nuestro país. Para lograrlo debemos tener en cuenta que las modificaciones y evoluciones en los mercados de trabajo son procesos causados por una serie de sucesos internacionales que dependen de factores económicos, políticos, sociales, culturales e, incluso, climáticos, por lo que difícilmente el comportamiento del mercado de trabajo en una región o país representa una tendencia atípica o aislada, por ello nuestro primer apartado estará destinado a realizar una breve revisión del panorama internacional, pues la ola precarizadora que se acentuó durante la segunda mitad del siglo XX en México es producto de una serie de acontecimientos externos, aunque al mezclarse con los movimientos (políticos, jurídicos, económicos, sociales y culturales) nacionales tomó ciertas particularidades.

Una vez establecido un marco general en torno a la situación internacional que propició la precarización del mercado de trabajo en Latinoamérica, haremos una revisión del mercado de trabajo en México durante los años ochenta y noventa, pues durante esta etapa la vida laboral en nuestro país adquirió una serie de características que necesitan ser explicadas para entender su heterogeneidad, dinamismo y precariedad actual. Esta revisión nos permitirá conocer el origen del desequilibrio estructural del mercado formal y la esperanza que representa para los jóvenes la adopción del enfoque de *trabajo decente*.

Una vez finalizada esta sección, comenzaremos a hablar de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, para ello retomaremos algunas ideas generales sobre su situación durante los últimos diez años del siglo XX, su desarrollo durante el milenio y su situación durante la crisis económica de 2008-2009.

El desarrollo de los jóvenes en el mercado de trabajo se ha acompañado de la implementación de una serie de políticas públicas, programas y proyectos cuya finalidad ha sido mejorar su inserción y desarrollo en el mundo laboral, aunque no siempre fueron

focalizadas. Estas intervenciones han sido diversas y parten desde la creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), en 1978; la creación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), desarrollado en 1984, el cual logró con el paso de los años transformarse en el Programa de Becas para la Capacitación para el Trabajo (Dirección General de Empleo-SCPE-STPS, 1999); o la implementación durante los años de 1990 a 1994 del Programa de Capacitación y Productividad, cuyo objetivo era la generación de mayor capital humano y el incremento de la productividad, los cuales eran considerados como elementos estratégicos de crecimiento y mejoramiento del mercado laboral. Atendiendo a esta diversidad y toda vez que resulta de nuestro interés conocer los programas presupuestales focalizados a la población laboral juvenil, en un segundo plano daremos cuenta de tres programas presupuestarios: el Programa Nacional del Primer Empleo, Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras y el Programa de Inclusión Social PROSPERA. La selección de los programas estuvo influenciada por la relevancia que tuvieron dentro del discurso público y por los resultados obtenidos.

Además, centraremos nuestra atención en la Reforma Laboral de 2012 (RL2012), ya que uno de sus principales componentes se centraba en la implementación del enfoque del trabajo decente en la política laboral de nuestro país y, de manera secundaria, en mejorar las condiciones laborales de los jóvenes. Debe aclararse que la reforma no será ampliamente desarrollada en este apartado, su estudio se realizará al final de esta investigación. Los programas y la reforma fueron instrumentos de política pública que buscaron, por lo menos en el discurso, el mejoramiento de la interacción de los jóvenes en el mercado laboral de México.

Finalmente trazaremos algunas directrices sobre la situación de los jóvenes durante los últimos años de la segunda década del milenio y presentaremos nuestras conclusiones.

## **II. Reestructuración económica, productiva y evolución internacional de los mercados laborales**

Si bien el objetivo de nuestro capítulo es hacer una revisión histórica de la evolución del mercado de trabajo en México, para conocer su interacción y efectos en los jóvenes



asalariados, es necesario trazar algunas directrices sobre el origen del proceso de precarización laboral, ya que este no tiene su origen en nuestro país, aunque (como lo enunciaremos en las siguientes páginas) su desarrollo, evolución y permanencia están marcados por acontecimientos nacionales que han impreso en este proceso algunas características particulares.

Pérez & Mora (2004), recordando a Fittoussi y Ronsavallon, argumentan que con el paso de la globalización han surgido nuevas desigualdades, las cuales se sedimentaron en la modernización pasada y dieron lugar al surgimiento de nuevas categorías sociales jerarquizadas. Las nuevas desigualdades, denominadas *dinámicas*, son producto de la volatilidad que caracteriza los procesos de globalización y que, por supuesto, moldeaba el desarrollo de los mercados laborales, provocando que un mismo conjunto de individuos confronten oportunidades similares con resultados diversos.

Durante el desarrollo de estas nuevas desigualdades comenzó a expandirse el proceso de heterogeneidad marcado por la división del trabajo formal e informal y su interacción entre el espacio urbano y la periferia, pues aun cuando se expandió el trabajo asalariado, resultó insuficiente, generando un excedente laboral cuya principal oportunidad de crecimiento fue el sector informal. A la par, en el sector formal se generaron una serie de desigualdades que hacían referencia a la jerarquización ocupacional típica del capitalismo (Pérez & Mora, 2004).

Esta dinámica de desigualdades crecientes se acentuó con la llegada de la crisis económica de la década de los ochenta. En Latinoamérica, para tratar de resolverlas, se implementaron una serie de políticas de ajuste estructural, que más tarde quedaron plasmadas en el Consenso de Washington de 1989. El Consenso fue presentado por el gobierno de Estados Unidos a sus homólogos de América Latina, en él se establecía una serie de políticas macroeconómicas deseables que se encontraban respaldadas por la Reserva Federal, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial; estas propuestas se plantearon como una respuesta al desequilibrio económico internacional, iniciado en 1982 y que fue provocado por el drástico incremento del servicio de deuda externa al que recurrieron los países de esta región (Bulmer-Thomas, 2010, Capítulo XI; Pérez & Mora, 2004).

Para Tokman (2009), las reformas propuestas durante este periodo van más allá de una recuperación macroeconómica, ya que se incluyó la apertura comercial y financiera, la desregulación de los mercados, la eliminación de barreras a la inversión extranjera y el establecimiento de nuevas empresas, así como el aseguramiento de los derechos de propiedad; por supuesto que estas acciones tuvieron un costo social importante. En relación a los efectos de estas políticas, Sassen (2008) afirma que la implementación de estos “modelos de rescate” ha generado fuertes consecuencias en la región, pues los países que recurrieron a ellos con la finalidad de concluir el endeudamiento principal terminaron pagando casi cuatro veces más de lo que debían, por lo que la disminución de la pobreza y el crecimiento continuo que se buscaba con las políticas estructurales no se logró, pero se generó un debilitamiento importante en la autonomía de los gobiernos. Además, en el mercado laboral, se aceleró el proceso de desempleo, se agudizó la precariedad del trabajo asalariado y el crecimiento del trabajo informal que ya se vivía, lo que incrementó la diferencia salarial entre trabajo calificado y no calificado (Moreno-Brid et al., 2004; Sassen, 2008).

A la par de la precarización del trabajo asalariado, el trabajo agrícola continuó reduciéndose y se frenó la expansión del sector secundario; en contraste, se mantuvo el crecimiento del sector terciario, el cual ha ocupado una posición mayoritaria en Latinoamérica, pues concentra a su vez gran parte del trabajo informal. La expansión del sector terciario se basa en procesos simultáneos de inclusión y exclusión laboral, esto se debe a que para su acceso se requiere de niveles bajos de capital humano, además de que generalmente no requiere de trabajadores calificados, por lo que funciona como refugio ante la imposibilidad de encontrar actividades más productivas y mejor remuneradas. No debemos perder de vista que, más allá de su precariedad, son formas de empleo percederas (Pérez & Mora, 2004; Weller, 1998, 2004).

De acuerdo con Sassen (2008), estos cambios en el mercado de trabajo no son fortuitos y mucho menos aislados, pues sus efectos se comparten con la intensificación de los movimientos migratorios; esto es así porque mientras había un empobrecimiento de los países del sur, en los estados del norte —como fue el caso de Estados Unidos— había un fortalecimiento de las ciudades globales, las cuales no solamente demandan una serie de trabajadores profesionales altamente especializados, sino del crecimiento

del sector terciario para su mantenimiento y satisfacción, por lo que se terminó incorporando a un gran número de trabajadores inmigrantes mal remunerados, pero que se mantienen en ellos con la esperanza de mejorar su situación económica y familiar, pues consideran que a pesar de la precariedad se encuentran en un sector laboral creciente, lo que garantiza medianamente su permanencia; como podrá intuirse, estos procesos de movilidad internacional interaccionan con la formación de mercados globales, la intensificación de las redes transnacionales y translocales y el rediseño geográfico de un número creciente de operaciones económicas y financieras.

Con el traslado de los procesos de producción de los países altamente desarrollados a los países de ingresos bajos y la intensificación de la inversión extranjera en los países en desarrollo, se produjo una generalización de las relaciones de mercado y el desarrollo de nuevas formas de producción, lo que causó un efecto disruptivo en las estructuras del trabajo tradicional. Para Gereffi & Fernandez-Stark (2016) este nuevo modelo de producción en el que se crearon procesos transfronterizos, se debe a la reestructuración de la economía mundial en Cadenas Globales de Valor (CGV). Para los autores, las CGV son estructuras que describen todas las actividades que desarrollan las empresas y trabajadores para llevar un producto desde su concepción hasta su uso final o incluso más allá; estas estructuras vinculan a empresas, trabajadores y consumidores alrededor del mundo y han sido consideradas como el medio por el cual los países en desarrollo pueden participar en la economía global a través del uso de ventajas comparativas. Uno de los elementos claves en la CGV es la separación de los propietarios durante el proceso de producción; sin embargo, cuando esta división no es posible la intervención de las empresas multinacionales y la inversión extranjera directa juegan un rol importante (Gereffi et al., 2005; Gereffi & Fernandez-Stark, 2016).

Las CGV están entrelazadas con la dinámica económica, social e institucional de los países involucrados en el proceso de producción. El enfoque idóneo para estudiar las líneas de control y coordinación que surgen al interior de las cadenas globales de valor es la gobernanza, ya que permite observar las relaciones de autoridad y poder que determinan la asignación de los recursos financieros, materiales y humanos durante la producción; por supuesto, la distribución de los participantes al interior de las cadenas no es aleatoria y responde a los flujos del capital, por lo que no es extraño que los principales

beneficiarios sean los países e industrias desarrolladas al tener las posiciones dentro de la cadena de valor con remuneraciones más altas, mientras que los procesos operativos —que requieren menor costo— son trasladados a los países en vías de desarrollo por su debilidad institucional y alta disponibilidad de mano de obra (Gereffi et al., 2005; Gereffi & Fernandez-Stark, 2016).

Pensar la reestructuración económica mundial a través de las CGV permite esquematizar la organización de las industrias globales a través de sus estructuras y dinámicas; para el estudio de los mercados de trabajo representa un enfoque significativamente útil para entender el degradamiento o mejoramiento de las condiciones generales de trabajo en un lugar determinado (Chiquiar & Tobal, 2019; Gereffi et al., 2005; Gereffi & Fernandez-Stark, 2016; Sosa, 2016).

Algunas investigaciones (Canales, 2002; Dussel, 1997; Sassen, 1999, 2008) señalan que con la implementación de estos modelos de producción y el incremento de la inversión extranjera en los países en desarrollo se generaron en el mercado de trabajo al menos dos efectos. En primer lugar, existió una fuerte transformación de los trabajadores de subsistencia en trabajadores asalariados; esto se debió a que después de la liberalización económica grandes industrias comenzaron a instalarse a lo largo y ancho de Latinoamérica, lo que provocó que los trabajos tradicionales difícilmente pudieran competir con las grandes cadenas de producción; además, la crisis económica internacional no facilitaba la inversión para su modernización. Algunos trabajos tradicionales lograron hacer frente a los procesos transnacionales de producción a través de la implementación de mecanismos de elaboración actualizados; el resto buscó dentro de la industria internacional una oportunidad para obtener un nuevo medio de ingreso y subsistencia, convirtiéndose en trabajadores que auxiliaban el proceso de producción internacional; por supuesto que estos procesos de reubicación laboral generaron una movilidad, cuando menos, al interior de las ciudades o estados. La agricultura y la manufactura fueron los sectores más afectados. En algunos países latinoamericanos esta estrategia de modernización fue acompañada de campañas de flexibilización y desregulación laboral, de esta forma los costos de mantener determinados niveles de competitividad fueron trasladados al mercado laboral aunque ello se tradujera en pérdida de empleos o inestabilidad laboral (Canales, 2002).

Un segundo efecto fue el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo asalariado, aunque este no ocurrió de manera homogénea. Para Sassen (1999), la participación de las mujeres en el mundo del trabajo tomó rumbos históricamente conocidos, como fue el caso de la agricultura de exportación y la industria manufacturera. El desarrollo de la agricultura de exportación generó, por una parte, la emigración de miles de trabajadores, lo que provocó que las mujeres ocuparan los trabajos que quedaron disponibles en la agricultura a pequeña escala, aunque con condiciones diferentes a las que ocupaban los hombres, pues su desarrollo laboral fue en condiciones precarias; por otra parte, el crecimiento de este sector también ocasionó la proletarización de las mujeres que en algún momento fueron productoras independientes. El desarrollo de la industria manufacturera introdujo una nueva variable a la ecuación; sin embargo, no fue muy diferente al asalarimiento femenino que ocurrió en la agricultura de exportación, y esto se debe a que parte del incremento de la participación femenina en estos sectores responde a la división ocupacional por género, pues son trabajos en los que históricamente las mujeres han tenido una posición preponderante (Benería, 2006; Sassen, 1999).

La modernización de las industrias de ensamblaje y la creación de zonas de procesamiento para la exportación<sup>2</sup> incrementaron la necesidad de fuerza de trabajo a bajo costo, pues el proceso de producción se simplificaba al ensamblaje o a tareas rutinarias que con ayuda de la maquinaria era posible realizarse de manera continua y a gran escala; en este sentido las condiciones laborales y el número de individuos contratados estaría dictado por el mismo proceso de producción, por lo que muchos trabajadores eran prescindibles durante los procesos de baja demanda, lo que permitió la introducción de modelos de flexibilización funcional que justificaron la existencia de trabajadores fijos, subcontratados, de medio tiempo o temporales, que a la vez ayudaban a disminuir los costos de producción. En estas condiciones, la fuerza de trabajo femenina

---

<sup>2</sup> Para Sassen (1999, p. 15) las Zonas de Procesamiento para la Exportación son un indicador de la inversión extranjera directa orientada a la exportación, además de que han sido construidas a partir de la década de los ochenta y noventa y se han concentrado solamente en algunos países; muchos de ellos representan los nuevos estados de origen de la abrumadora migración internacional.

y juvenil encontraron un espacio para incorporarse a la fuerza de trabajo asalariada (Benería, 2006; Pietrykowski, 1999; Sassen, 1999).

Es necesario tener en cuenta que, en medio de este proceso de la modernización de la producción, la migración al interior y al exterior de las naciones fue un elemento que contribuyó a la disrupción del trabajo tradicional, lo que impide que en caso de fracaso los trabajadores migrantes puedan volver a sus trabajos originarios, generando al menos un factor que incentive su movilización. Como podemos observar, muchos de los efectos que brevemente se describen tienen que ver directamente con el incremento de la inversión extranjera y la reestructuración de los sistemas de producción y comercio. Lo cierto es que la clave está en que los países desarrollados no pudieran haber accedido a esos mercados si no fuera por los acuerdos entre inversionistas extranjeros y estados, además de que estos procesos de inversión crean objetivos e ideologías culturales con el país que provee esa inversión, lo que termina siendo una de las razones por las que países industrializados tengan gran movilidad migratoria con determinados países o ciudades, pues se genera un proceso de occidentalización que plantea la emigración como una opción viable en la búsqueda de mejores condiciones laborales (Sassen, 1999, 2008).

A la par de la internacionalización de los sistemas de producción, surgieron algunos efectos —como lo hemos descrito brevemente— en el mercado laboral y que podríamos resumir en una flexibilización, inestabilidad y precarización generalizada de las relaciones laborales, cuya fuente de origen fue la reducción de los costos de producción, los intereses empresariales y la implementación de un nuevo sistema económico, aunque ello implicara el crecimiento constante del mercado informal y el aumento persistente de desigualdad y pobreza en diversos países; en otras palabras, las personas en el mercado de trabajo se convirtieron en un elemento más del sistema de producción, aunque ello implicara la deshumanización del mundo laboral.

La crisis del empleo formal, junto con los procesos de ajuste estructural y liberación económica, generó tendencias laborales excluyentes cuyos efectos siguen presentes a más de treinta años; entre los efectos encontramos el declive del empleo público, precarización salarial, desempleo, migración internacional y el debilitamiento de los

sindicatos, generando lo que Barrattini (2009) denomina como la creación de proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos.

A continuación, esquematizaremos los efectos de las modificaciones de las relaciones de trabajo en México, a partir de la década de los ochenta, para conocer cuáles han sido sus interacciones en el mercado de trabajo juvenil.

### **III. La década perdida**

De 1980 a 1990, o la llamada “década perdida”, representó para México una etapa de matices entre la transición a un nuevo modelo de desarrollo económico, altos niveles de inflación, descenso de los salarios reales e intensa marginación y desigualdad (García, 1993; López, 1999). El cambio político, económico y social que se vivió durante ese tiempo en México fue reflejo del nuevo orden internacional que se desarrolló a finales de los setenta; la elección de Margaret Thatcher como primera ministra de Gran Bretaña, en 1979, y de Reagan para la presidencia de Estados Unidos de América, en 1980, representó el inicio de la reacción conservadora ante la crisis que se había desarrollado a nivel internacional en 1973. La propuesta era contundente, se necesitaba dar paso al neoliberalismo; para ello se debía dejar a un lado el keynesianismo, reducir el gasto público, olvidar el Estado de Bienestar, afianzar las actividades de las empresas privadas y, por supuesto, la liberalización del mercado mundial (Escalante et al., 2008).

México no se quedó atrás y adoptó rápidamente, con algunas particularidades, las propuestas conservadoras para el manejo de la crisis; el neoliberalismo era la aparente respuesta. Para el régimen en turno, el olvido de la sustitución de importaciones y la apertura del comercio internacional eran la clave para solventar la crisis que se empezó a originar y agudizar a partir de 1976, aunque ello se tradujera en la precarización del mercado laboral. Lo que en 1970 parecía una recesión inminente, en 1976 se tradujo en una crisis financiera de gran calado, el país estaba casi en bancarrota y con una moneda fuertemente devaluada, por lo que se encontraba limitado para aplicar el programa de ajuste y rescate aprobado por el Fondo Monetario Internacional (Dávila, 1984).

La década de los ochenta en México arrancó con una recesión nunca antes vista; en 1982, la caída de los precios del petróleo y el aumento en los intereses de los préstamos al exterior interrumpieron el patrón de crecimiento que se había logrado

durante los años setenta; lo que para muchos se tradujo en una caída real per cápita de un 3 % en 1982 y un 6.5 % en 1983, logrando una tasa de crecimiento insignificante para los años subsecuentes; hasta llegar a 1986 con una caída adicional de 6.1 %. A nivel social el efecto de la crisis fue realmente devastador. Como resultado de la política que fijaba los salarios mínimos por debajo de la inflación, a la eliminación de los subsidios de la canasta básica y al desempleo, entre 1980 y 1988, disminuyó drásticamente el consumo de alimentos básicos per cápita, ocasionando que para finales de esta década 40 % de la población mexicana estuviera por debajo de los estándares mínimos de nutrición (Bortz, 1991).

La apertura internacional del comercio en México, más allá de una posible solución económica para el manejo de la crisis financiera que se vivía, ayudó al asentamiento de la crisis social, su intento apresurado e indiscriminado produjo el cierre de diversas empresas y el retroceso de áreas industriales, lo que significó para el mercado laboral un golpe del que difícilmente ha podido salir. El incremento de las personas en situación de pobreza no se dejó esperar; entre 1982 y 1995 se acumularon 40 millones de personas en situación de pobreza, entre ellos, 16 % en situación de pobreza extrema, lo que significa que aun cuando destinaran la totalidad de sus ingresos, no podrían cubrir las necesidades más básicas para vivir. La crisis se agudizó y el sector educativo y de salud fueron duramente recortados, el gasto público en educación para 1982 era 3.8 % del PIB, en 1987 se redujo a 2.6 %; el gasto público en salud pasó de 2.4 % a 1.9 % del PIB durante los mismos años (Rueda, 1998).

La década de los ochenta representó para el mercado laboral el derrumbe del sueño creado durante los años sesenta y setenta, para dar paso al estancamiento, la precariedad y el crecimiento del mercado informal. Para Rendón & Salas (1993) fueron cinco los principales cambios que se vivieron a lo largo de los ochenta en el mundo del trabajo en México: 1) hubo pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero para generar nuevas ocupaciones; 2) se instauró un freno en la creación de la fuerza de trabajo asalariada; 3) comenzó el crecimiento de la actividad económica de pequeña escala; 4) aumentó la terciarización del trabajo y 5) creció la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.



Por lo que refiere a la pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero y a la instauración del freno en la creación de la fuerza de trabajo asalariada, diversas voces (Dussel, 2004; López et al., 2019; Oliveira & García, 1998; Rendón & Salas, 1993) han señalado que esto se debió al proceso repentino y desordenado de la apertura del comercio nacional al exterior y al cambio de las estructuras del empleo dentro de las industrias; un ejemplo fue la rama de ensamble de prendas de vestir, de maquinaria y de equipo, que para 1981 representaba 35 % del empleo total, pero que para el año de 1988 había descendido a 18 % (Rendón & Salas, 1993, pp. 725–727).

Por su parte, el aumento de los trabajos por cuenta propia no profesionales y familiares no remunerados (unidades económicas de pequeña escala) ha sido durante muchos años el centro de estudio de los mercados laborales, esto debido a que se ha considerado que en ellos se concentran —especialmente en los países menos desarrollados— los procesos de marginación y pobreza al operar dentro del mercado informal. Las unidades económicas de pequeña escala desarrolladas en el mercado informal, generalmente, son organizaciones sencillas, no mayor a cinco personas, donde las relaciones de trabajo son ocasionales, se utilizan mecanismos de producción simples y con poca tecnología, las relaciones trabajador-empleado se difuminan por los vínculos de parentesco, recomendación o amistad; sobre todo su operación se caracteriza por estar fuera del marco legal (Cota & Navarro, 2016). El incremento de estas estructuras laborales durante los años ochenta respondió principalmente a la expansión capitalista de la economía que se vinculó con la tercerización, así como al aumento en la importancia social del pequeño comercio, como fue la preparación y venta de alimentos. A inicio de los ochenta, las personas que laboraban en las unidades económicas de pequeña escala representaban escasamente 24 % de la Población Económicamente Activa; para finales de esa década, creció hasta representar 30 % (García, 1993).

Otro de los fenómenos en el ámbito laboral que se vivió durante la década de los ochenta fue el excesivo crecimiento del sector terciario en América Latina, lo que representó para García (1993) una clara manifestación de las carencias centrales en el mundo del trabajo, pues el incremento de este sector se debió al aumento desmedido de las ocupaciones menos calificadas, menos productivas o peor remuneradas. En México, con el inicio de la crisis de la década de los ochenta y el quiebre del sector industrial, el

crecimiento del sector terciario precario se volvió una realidad, tal y como lo evidenciaron Oliveira & García (1998), quienes señalaron que para 1980 el 46 % de la ocupación en los establecimientos fijos se desarrollaba en el sector manufacturero, 31 % en el comercio y 23 % en los servicios; mientras que en 1989 las proporciones cambiaron, el sector manufacturero representaba 37 %, el comercio pasó a 33 % y para el sector de servicios o terciario tuvo un incremento de 31 %.

Finalmente, el incremento de la fuerza de trabajo femenino marcó una nueva era en el desarrollo de los mercados de trabajo en México; sin embargo, el aumento fue heterogéneo, no solamente para los diversos sectores, también a lo largo de las entidades federativas y por grupos de edad, siendo los grupos de 20 a 24 años y 25 a 34 los que mostraron un incremento mayor; por supuesto que esto no se tradujo en la creación de empleos estables o bien remunerados, al contrario, fue el inicio de la precarización de sus sueldos y condiciones laborales. La causa del incremento se relacionó con la mayor necesidad de las familias y a la recesión que se vivía en aquella década, forzando principalmente a las mujeres —cuya actividad preponderante era el cuidado de los hijos— a buscar una nueva alternativa de ingresos; sin embargo, algunos trabajos de investigación han señalado que el incremento de la fuerza laboral femenina sucedió desde los años setenta y que para la década de los ochenta vivió una época de mayor esplendor, siendo de las principales causas el incremento en la escolaridad, la reducción de la fecundidad y el proceso de urbanización, que las motivaron a conquistar nuevos horizontes, en los cuales estaba por supuesto el ofrecimiento de su fuerza de trabajo (García, 1993; Pedrero, 1990, 2003; Rendón & Salas, 1993).

Durante estos años de crisis, la apertura del mercado nacional fue solamente una de las respuestas a la crisis, otra fue la implementación de mecanismos de flexibilización de las relaciones laborales, que generalmente se tradujeron en precariedad y pérdida de derechos de los trabajadores. Para De la Garza & Bouzas (1998), a partir de los años ochenta, el concepto *flexibilidad* se volvió clave para entender las transformaciones a las relaciones laborales; lo cierto es que no es un concepto unívoco, pues su aplicación depende de tres orígenes: a) la teoría neoclásica, para la cual la idea de flexibilidad del mercado laboral se traduce en la eliminación de trabas con el objeto de que los mecanismos del mercado de trabajo se encarguen espontáneamente de asignar sueldos

y cantidad de empleos disponibles, desde esta perspectiva se entiende que el mercado de trabajo es totalmente imperfecto debido a la existencia de instituciones, regulaciones, contratos y conflictos colectivos, por lo que se trataría de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores externos para así lograr que las leyes de la oferta y la demanda encuentren el equilibrio; b) el postfordismo, en él se considera que la producción en masa llegó a su fin y es necesario crear un nuevo modelo de producción donde la ultraespecialización no sea la base de producción, creando un paradigma técnico y económico más o menos flexible; finalmente, c) las modernas teorías gerenciales de la organización de las empresas, enfocándose en las formas concretas de la organización del trabajo, sintetizadas en los conceptos *calidad total* y *justo a tiempo*; para estas teorías la flexibilidad debe concentrarse internamente, en puestos de trabajos, organización de los departamentos, turnos y horarios, criterios de ascenso y salariales (De la Garza & Bouzas, 1998).

La necesidad de “flexibilizar” las relaciones laborales durante la década de los ochenta proviene del establecimiento de un nuevo modelo económico, donde la intervención casi absoluta del Estado sería sustituida por el “libre juego de las fuerzas del mercado”; para aquellos años, el discurso de la flexibilización provino del sector empresarial, donde se percibían a los sindicatos como una amenaza y un obstáculo para el establecimiento del libre mercado. A mediados de los ochenta se inició el proceso de flexibilización, orientado por las teorías neoclásicas y excluyendo del debate a los sindicatos; la forma que adquirió fue la desregulación en favor de los patrones y la eliminación de las prerrogativas sindicales, justificada por la búsqueda del crecimiento económico, la estabilidad y expansión del mercado laboral (De la Garza, 2016; Ibarra & González, 2010).

La llamada década perdida cerró con un intenso proceso de reorganizaciones de las relaciones laborales acompañada de un proceso global de desregulación y precarización de la mano de obra; la visión neoclásica de la flexibilización laboral se convirtió en un fantasma recurrente que acompañará la evolución del mercado de trabajo en México, cuya pareja inseparable será la búsqueda del crecimiento económico y la creación de nuevas fuentes de empleo, aunque ello se traduzca en la disminución de los derechos humanos de la clase trabajadora y la nula creación de trabajo decente.

#### **IV. Los últimos diez años del siglo XX**

El desarrollo de los noventa fue un tanto diferente a la llamada década perdida; durante los primeros años se continuó con el plan de privatización de las empresas estatales, que había comenzado a principio de la década de los ochenta y se justificó como una de las medidas internacionalmente aplicadas para la búsqueda del saneamiento de las finanzas públicas, el fortalecimiento de la competencia y la redistribución de la renta y la riqueza de la sociedad. Sin embargo, algunos autores (Luna-Martínez, 1993; Pérez, 2013; Ramírez, 2007; Sacristan, 2006) han señalado que el proceso de privatización no obtuvo el efecto esperado, pues el mejoramiento de las finanzas públicas fue únicamente a corto plazo, y no se generó un ambiente de mayor competencia, al contrario, la concentración del capital privado convirtió lo que se consideraban monopolios estatales en privados, o bien, en empresas extranjeras cuya posición estratégica los convertía en sujetos con una injerencia importante sobre las decisiones de política económica que adoptaba el Estado, permitiéndoles favorecer sus intereses a costa de la población en general.

En contraste, se generó una recuperación de los principales indicadores macroeconómicos, como fue el crecimiento del producto interno bruto, la inflación y el control del déficit fiscal, lo que proporcionaría un aparente respiro al mercado de trabajo en México; no obstante, a finales de 1994, nuestro país volvió a entrar en una crisis económica profunda, provocando la salida de capitales al exterior. La crisis de 1994, al igual que la de 1982, fue producto de una serie de factores económicos, sociales y políticos que crearon un ambiente de incertidumbre agravando el panorama nacional e internacional. Para Banda & Chacón (2005) existe una serie de factores políticos que influyeron de manera determinante en la crisis económica y la salida de capitales al exterior; el 1 de enero de 1994, junto con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) declaró la guerra al gobierno mexicano y tomó el control de cinco cabeceras municipales en Chiapas: San Cristóbal de las Casas, Altamirano, Las Margaritas, Ocosingo y Chanal, poniendo al descubierto el descontento social, la pobreza imperante y la falta de coordinación institucional que se vivía en nuestro país. Apenas cuatro meses después ocurriría la muerte de Luis Donaldo Colosio durante un mitin político en Lomas Taurinas,

Baja California. El suceso ocasionó que el peso rebasara el tipo de cambio previsto y el Banco de México tuvo que intervenir. En este momento se daba la primera fuga de capitales. El siguiente acontecimiento político fue el asesinato del líder del Partido Revolucionario Institucional (PRI), José Francisco Ruiz Massieu, durante el mes de septiembre, lo que provocó una caída de las reservas internacionales (Banda & Chacón, 2005).

A partir de 1996 ocurriría nuevamente un periodo de relativa estabilidad financiera, pero la meta de un crecimiento económico, una calidad de vida sostenida y el mejoramiento y expansión del mercado laboral aún estaba lejos de llegar. El incremento del mercado de trabajo continuaba siendo insuficiente para absorber el crecimiento de la fuerza laboral y el rezago creado desde 1980. Si bien el desempleo en México durante 1999 era inferior al promedio internacional, se continuaba con el crecimiento desmedido de la actividad económica de pequeña escala, pues la fuerza laboral se concentraba en fuentes de empleo de cinco o menos trabajadores, logrando representar casi 60 % de la mano de obra; el mercado informal seguía creciendo, los negocios informales y los pequeños predios agrícolas originaron, (entre 1991 y 1997) más del 70 % de los empleos. Los efectos de las reformas estructurales, la fijación de los salarios mínimos por debajo de los niveles de inflación y el establecimiento de la flexibilización de las relaciones laborales seguían siendo palpables diez años después. La caída del empleo industrial continuaba a la baja, lo que facilitaba el crecimiento exponencial del sector terciario (García & De Oliveira, 2001).

La rigidez del mercado de trabajo producida por la segregación laboral por género siguió sin ser atendida; no obstante, se continuó apostando por “flexibilizar” las relaciones laborales desde la visión empresarial, consolidando poco a poco la pérdida de derechos para la clase trabajadora más necesitada; entre ella, por supuesto, las mujeres y los jóvenes, para quienes (durante esta década) su edad y el lugar de residencia jugó un papel importante, no solamente en cuanto a la forma en que tenían acceso al mercado de trabajo, sino también en relación a la calidad de sus condiciones generales de trabajo, siendo los sectores rurales y poco comunicados los más afectados, incrementando su situación de vulnerabilidad y marginación (De Oliveira, 2006a).

Para el cierre del siglo XX —e incluso durante los primeros años del XXI— continuó una tendencia generalizada sobre la pérdida de la estabilidad en el empleo, esta agresión a los derechos de la clase trabajadora siguió justificándose a través de la búsqueda de mayor inversión de capital extranjero para la creación de nuevas fuentes de empleo, aunque ello significara la pérdida de elementos fundamentales para el ejercicio de múltiples derechos laborales y de seguridad social<sup>3</sup>; la disminución a la seguridad laboral fue mayor para los trabajadores con escolaridad primaria o secundaria que para aquellos que tenían educación media superior y superior; mientras que las trabajadoras y trabajadores con escolaridad inferior a la básica fueron los menos afectados; una de las explicaciones, de acuerdo con Hernández & Nájera (2019) es que para este último grupo sus relaciones laborales ya se desarrollan en altos niveles de inseguridad y precariedad.

El panorama no mejoró, el mercado laboral, siguió sufriendo los efectos del rompimiento de la esperanza del mundo del trabajo producido por las crisis a lo largo de los ochenta; la precariedad, segregación, marginación y el decremento de los derechos laborales por la búsqueda de un crecimiento económico han sido características instauradas desde la llamada década perdida, han estado presentes en el desarrollo histórico y social de la clase trabajadora en México, afectando de manera especial a los grupos vulnerables, entre ellos, por supuesto, a los jóvenes.

Hasta aquí hemos realizado una revisión de algunas características generales del mercado laboral en los últimos veinte años del siglo XX, lo que nos ayudó a visualizar y a entender la construcción del desequilibrio estructural del mercado formal en México, por lo que a continuación nos centraremos en desarrollar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

---

<sup>3</sup> El derecho humano a la Seguridad Social debe entenderse, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, como aquella protección que dan los Estados a los individuos y a su núcleo familiar, con la finalidad de asegurar el acceso a la asistencia médica, en algunos casos, garantizar la seguridad del ingreso mínimo vital, en particular durante la vejez, desempleo, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o muerte del sostén de la familia. En México, para el financiamiento de la seguridad social deben contribuir patrones, obreros y el Estado, y su goce y ejercicio, se encuentra ligada a la existencia de una relación laboral en el mercado formal (Organización Internacional del Trabajo, 2003b).

## **V. Los jóvenes y el mercado laboral en México**

De acuerdo con los párrafos anteriores, los jóvenes al llegar a la edad laboral se encontrarían con un mercado de trabajo precario que, combinado con su inexperiencia, los colocaría en un panorama poco esperanzador. Para Sánchez-Castañeda (2004), uno de los problemas más grandes de la sociedad moderna es el desempleo y la precariedad laboral de los jóvenes, su dinámica dentro del mundo del trabajo pareciera resumirse en simples palabras, pues son los primeros en salir ante las adversidades del mercado de trabajo y los últimos en entrar de manera aparentemente estable al mismo. Para el investigador, si hiciéramos una radiografía del desarrollo de los jóvenes en el mundo del trabajo, estaría marcado principalmente por el desempleo, la subocupación, la informalidad laboral y bajos niveles de formación profesional. Desafortunadamente, estos elementos (en algunos casos) son aprovechados por la economía criminal para buscar en los más desprotegidos (tanto familiar como socialmente) establecer una estrecha y creciente relación que les permita expandir sus redes.

La situación de los jóvenes en México es compleja: por un lado enfrentan las carencias de un sistema educativo sobrecargado y con una oferta que no responde a sus intereses, ilusiones o ambiciones; por el otro, se encuentran en una situación económica de estancamiento, donde la precariedad laboral y la informalidad juegan un papel preponderante; esta situación los ha colocado en un panorama donde la educación y el empleo no les permite construir y adquirir herramientas necesarias para superar su condición social y económicamente limitada, generando secuelas importantes en el acceso a derechos humanos como salud, vivienda, desarrollo personal y plan de vida (Rodríguez, 2010).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce que aun cuando no hay una definición internacionalmente aceptada del término “jóvenes” —con fines estadísticos y sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros—, los define como aquellas personas entre 15 y 24 años (Organización de Naciones Unidas, 2012); por su parte en México, la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud define en su artículo segundo a los jóvenes como todas aquellas personas comprendidas entre los 12 y 29 años. Considerando estas definiciones, si queremos hacer referencia a los jóvenes dentro del mundo del trabajo, para trazar el límite inferior debemos observar lo

dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y el Convenio 138 sobre la edad mínima, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que se reconoce los 15 años como la edad necesaria para poder adquirir un trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1973); mientras que para el límite superior, debe observarse lo establecido en la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, por lo que se considerarían jóvenes laboralmente activos a todas aquellas personas entre los 15 y 29 años.

El fijar nuestro límite inferior en 15 años responde a la delimitación de nuestro objeto de estudio y al marco jurídico vigente, pero en ningún momento se trata de negar la existencia del trabajo infantil, pues es una cruda realidad que nos confronta con nuestro fracaso como sociedad. La reforma constitucional de junio de 2014, en la que se cambió la edad mínima (de 14 a 15 años) para adquirir un trabajo en México, no ha transformado la historia y curso de vida de millones de niñas y niños, al contrario, los ha hecho jurídicamente “invisibles”. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Módulo de Trabajo Infantil, durante el año 2017, se estimaba que había 3.2 millones de niñas y niños de 5 a 17 años trabajando en actividades económicas no permitidas o en quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas, de los cuales 17 % eran niñas y niños menores de 15 años y que no asistían a la escuela. El trabajo infantil para el mercado es predominantemente masculino y agrícola; las niñas trabajarían en tareas no remuneradas o en la producción de bienes de autoconsumo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019c)<sup>4</sup>. El establecimiento de la edad mínima en la CPEUM y en el Convenio 138, más que un límite, debe entenderse como una obligación imperiosa del gobierno mexicano para establecer una serie de acciones que no solamente garanticen el goce efectivo de los derechos humanos de nuestras niñas y niños, sino que permita transitar hacia una realidad donde la edad mínima para trabajar sea un derecho promovido, respetado, protegido y garantizado, no simplemente un lujo social.

---

<sup>4</sup> El propio Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019), en su nota informativa, aclara que *trabajo no permitido* se debe entender como el conjunto actividades económicas realizadas por niños, niñas y adolescentes que ponen en riesgo su salud, afectan su desarrollo, o bien, se llevan a cabo por debajo de la edad mínima permitida para trabajar (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019c).



El estudio de los jóvenes y los mercados laborales en México comenzó a proliferar a partir de la segunda mitad de la década de los noventa, al querer conocer el efecto de la crisis económica de los años ochenta, el desarrollo de las políticas públicas diseñadas para favorecer la transición de los jóvenes hacia el mundo laboral, la importancia de la educación y el primer empleo y el problema de las tasas crecientes de desempleo juvenil (Calderón & Campos, 2012).

Los primeros resultados daban cuenta de la dificultad de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, de las elevadas tasas de desempleo y de sus condiciones laborales precarias; asimismo, se afirmaba que —al menos durante la década de los ochenta y noventa— el efecto de la crisis y el mundo del trabajo en los jóvenes no era mayor al de otros grupos poblacionales, aun cuando sus efectos sociales sí eran diferentes, debido a su débil experiencia laboral, lo que incidía de manera negativa en su nivel de ingresos, provocando un empantanamiento de su movilidad social; además existía una brecha salarial entre los jóvenes y los adultos que tendía a profundizarse a lo largo del tiempo, generando mayor desigualdad, pobreza y marginación social (Calderón & Campos, 2012; Rendón & Salas, 1996).

De acuerdo con Weller (2003), durante la década de los noventa (y muy posiblemente durante los años subsecuentes), fueron tres las hipótesis que explicaban el problema de la inserción laboral de las y los jóvenes en el mundo del trabajo. Primero, existe una incompatibilidad entre las características de la oferta y la demanda, pues es justamente la preparación escasa o precaria de los jóvenes la que imposibilita su ingreso al mercado laboral, además de que no se orienta suficientemente a las necesidades y retos del mundo del trabajo; en este contexto, no solo se enfrentan a sistemas de educación y capacitación diferentes, sino que la forma en que podrán acceder a ellos también será heterogénea, ocasionando que sus oportunidades laborales sean desiguales y que dependan principalmente del contexto socioeconómico en que se desarrollen y no de sus habilidades o intelecto. Una variante de esta hipótesis afirma que los niveles educativos en los jóvenes han ocurrido de manera desproporcional a las necesidades del mundo laboral, ocasionando una sobrecalificación educativa, provocando el crecimiento del desempleo académico.

La segunda hipótesis se centra en factores externos al mercado laboral; para el autor son algunas características de la población joven las que influyen de manera negativa en su inserción al mercado de trabajo, aunque estas pudieran leerse más bien como prejuicios, pues maximizan el rol de la “inestabilidad juvenil”. Para esta hipótesis, la alta expectativa de los jóvenes respecto a su primer empleo haría que no decidan entrar al mundo laboral inmediatamente, hasta que su ingreso cumpla con su idea del “trabajo justo”, ocasionando que su contacto con el mundo del empleo sea principalmente en los años de su adultez joven. La segunda característica de esta hipótesis se centra en el descontento de los jóvenes al encontrar un trabajo y darse cuenta de que su idea del mundo laboral no es la que corresponde a la realidad, lo que tal vez los haría desertar rápidamente del mercado de trabajo al no tener la presión o el deseo de la edad adulta por encontrar una estabilidad, por ello su ingreso al mundo laboral continuaría retrasándose.

La tercera hipótesis hace referencia a la interacción de la macroeconomía y las relaciones laborales; como fue descrito en las páginas anteriores, durante los años 80-90 existió una tendencia en los hogares mexicanos por buscar un segundo ingreso que les ayudara a soportar los efectos de la crisis económica, situación que impulsó al mercado de trabajo, principalmente a las mujeres que se habían dedicado preponderantemente al cuidado de los hijos y las tareas del hogar, así como a los jóvenes, aunque su ingreso incrementaba las posibilidades de su deserción escolar. Horbath (2004) ya daba cuenta de ello, pues a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo (ENECE) —ambas de 1999—, pudo concluir que el truncamiento de la escolaridad a finales de los noventa es visible en los jóvenes, al reportar únicamente 8.3 años de escolaridad acumulada antes de ingresar a su primer empleo, lo que se traduciría, aproximadamente, en el término de su educación secundaria; el truncamiento académico de los jóvenes puede ser multifactorial; sin embargo, en su mayoría se trató de jóvenes en situaciones de pobreza que los obligó a buscar sustento con el que pudieran aportar al gasto familiar; en algunos casos son esos jóvenes quienes asumen la jefatura del hogar, o simplemente tienen ya su propia familia.

Para nuestra tercera hipótesis, el sistema económico se articulaba entre el sector educativo y el productivo, donde el primero sirve no solamente como generador y transmisor de conocimientos, normas y pautas de comportamiento para el desempeño del trabajador, sino también estaría funcionando como filtro para retrasar el ingreso de una fuerza de trabajo, mismo que impacta de forma importante al sector productivo; si la función de filtrar no es efectiva empieza a saturarse el mercado de trabajo de mano de obra muy joven y poco calificada; lo que termina abaratando aún más el precio de la mano de obra. Sin embargo, la hipótesis no se centra en esta parte, sino exactamente en el ángulo opuesto, pues asume que, durante una crisis económica, las y los jóvenes contratados son los primeros en ser despedidos, ya que cuentan con menos experiencia laboral, regresándolos a lo que pareciera un ciclo sin fin de su ingreso tardío al mundo estable del trabajo. En consecuencia, los jóvenes se ven desmotivados ante la difícil inserción al mundo laboral y los sueldos precarios, lo que muy probablemente los lleve a cuestionar el sentido y finalidad de su formación académica, situación que incrementará las posibilidades de ser excluidos económica y socialmente. Incluso los jóvenes que se encontraban interesados en ingresar o reingresar al mundo laboral tendrían menos posibilidad, pues las empresas buscarían —más allá de capacitar al nuevo personal— hacerse de elementos con mayor experiencia que les ayudasen a conseguir sus objetivos más rápido (Weller, 2003).

Finalmente, a partir de estas hipótesis podemos señalar una más, que al igual que las anteriores ayuda a explicar la dinámica de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo, pero esta se centra en los determinantes sociales<sup>5</sup>. Y es que para Salas & Oliveira (2014) las ventajas o desventajas que se heredan al interior de las familias tienen una alta influencia en la forma en que se insertan y desempeñan los jóvenes en el mundo laboral, esto es así, porque las personas jóvenes de clase alta al tener mayor capital social heredado, les permite colocarse en trabajos estables, con altos niveles de

---

<sup>5</sup> Los determinantes sociales son definidos por la Organización Mundial de la Salud (2009) como los componentes estructurales y las condiciones de vida de las personas, que son causa de las inequidades [sanitarias]. Este concepto se enfoca particularmente en la distribución del poder, los ingresos, los bienes y servicios.

Su naturaleza resume el conjunto de factores sociales, políticos, económicos, ambientales y culturales que ejercen influencia en la forma en que viven, desarrollan y envejecen las personas.

protección social y que facilitan la adquisición de nuevas habilidades para la mejora constante de su trayectoria laboral; mientras que el resto de los jóvenes al pertenecer a clases sociales marginadas y con bajo capital social únicamente logran colocarse en empleos precarios e inestables<sup>6</sup>. En este sentido, cuanto más amplia sea las redes sociales y mayor privilegio exista en sus determinantes sociales, mayores son las posibilidades que tienen de quedar fuera del círculo del mercado de trabajo pauperizado (Erikson & Goldthorpe, 2002; Salas & de Oliveira, 2014).

El cierre de la década de los noventa hizo evidente la exclusión y precarización de los jóvenes en el mundo laboral. La imposibilidad generalizada de crear nuevas fuentes de empleo, el deterioro constante de las condiciones generales de empleo, así como la crisis económica y social que se vivía a finales del siglo XX, continuaron complicando el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. Como podremos observarlo en los años subsecuentes, la precariedad laboral y la dificultad de acceder al mundo del trabajo se incrementan de manera importante en la población más joven (acentuada en las áreas rurales), aunque la constante será la mayor participación de los hombres respecto de las mujeres jóvenes (De Oliveira, 2006a; Navarrete, 2001).

## **VI. Perspectiva del mercado laboral de los jóvenes de México durante el milenio**

A lo largo del año 2000 permaneció la diferencia en las tasas de desempleo entre jóvenes y adultos, generalmente era del doble, aunque en algunos años posteriores llegó a ser hasta cuatro veces mayor. Además se detectó que en la medida en que los puestos de trabajo creados fueran de baja calidad, con bajos salarios y una alta inestabilidad laboral, las tasas de participación de hombres y mujeres jóvenes se ampliaba, pues encontraban únicamente bajo estas condiciones una oportunidad de ingreso o permanencia en el

---

<sup>6</sup> Pierre Bourdieu define al **capital social** como el agregado de los recursos reales o potenciales que se vinculan con la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas y que tienen un conocimiento o reconocimiento mutuo. Por su parte Coleman (1988), utiliza una serie de ejemplos para demostrar que el capital social es el conjunto de recursos inherentes a las relaciones familiares, comunitarias y sociales que son útiles para el desarrollo cognitivo y social de una persona, especialmente de los niños y jóvenes (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Ostrom & Ahn, 2003).

mercado de trabajo (Cacciamali, 2005). Incluso Navarrete (2001) concluyó que el tamaño de la localidad en que residen, la edad y sexo son factores determinantes que explican, en parte, el nivel de precariedad de los empleos que ocupan los jóvenes en México.

Pareciera que, tal y como lo señalaba Horbath (2004), el propio mercado de trabajo les “cobra” a los jóvenes su ingreso a cambio de experiencia, pues sus remuneraciones al ingresar a la vida laboral son mucho más precarias que incluso las del grupo de trabajadores con los sueldos más bajos en la edad adulta. La necesidad de suplir su propia penuria, las de su familia, así como las pocas habilidades y herramientas necesarias para sobrellevar las exigencias de los mercados laborales cada vez más globalizados, fueron el caldo de cultivo perfecto para mantener la precariedad en los jóvenes de México.

La situación de los jóvenes no mejoró a inicio del milenio, con base en la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Juventud (ENJ) del año 2000; De Oliveira (2006) analizó las condiciones laborales de los jóvenes entre 12 y 29 años, encontró que, a pesar de las condiciones sociodemográficas heterogéneas que había en el grupo, la mayoría de los jóvenes asalariados se insertaban en el mercado laboral con grados de precariedad que van de moderado a muy alto; en forma similar, enfrentan situaciones de incertidumbre laboral como en el caso de las mujeres. El grupo más afectado eran los jóvenes menores de 20 años. Una de las explicaciones con las que concluye es que dicha situación pone a contraluz los efectos perversos de las políticas de control salarial aplicadas desde la década de los ochenta, el fracaso de los programas de expansión de micronegocios como posibles generadores de fuentes de empleo de calidad y la reducción del empleo en el sector público, pero, sobre todo, los efectos de haber establecido una visión preferencial hacia el mercado del comercio exterior. Además de que continuó ganando terreno la idea sembrada desde los años ochenta, en relación a la flexibilización de las relaciones laborales y el crecimiento económico, lo que mantuvo las diferentes formas de inequidad que coexistían en la sociedad y, por supuesto, la pérdida de derechos laborales de la clase trabajadora más necesitada (De Oliveira, 2006a).

Para 2004, los datos eran contundentes, los puestos de trabajo más precarios no tenían contrato laboral, carecían de estabilidad en el empleo y las actividades realizadas

por los jóvenes no se relacionaban con sus estudios; además, una gran parte de estos empleos no tenía acceso a prestaciones laborales ni sueldo base, los salarios pagados eran menores a 1.5 salarios mínimos y en más de la mitad de los casos no se respetaba el máximo de horas que la Ley Federal del Trabajo contemplaba (Salas & De Oliveira, 2011, p. 377).

Lo cierto es que la precariedad de los jóvenes dentro de los mercados laborales no ha sido homogénea, esta se acentúa durante las edades primarias de la juventud (15 a 20 años) y permanece a lo largo de la edad económicamente activa para las mujeres; en este sentido, Hernández (2007) observó que en 2005 la tasa de desocupación de las mujeres jóvenes era superior a la de los hombres; esta conclusión la construyó con base en datos del cuarto trimestre de 2005, en el que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), reportó que había 29 971 734 jóvenes entre 14 y 29 años de edad, lo que representaba 28.29 % de la población total del país; el 51.39 % de la población juvenil formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>7</sup>, esto es, 15 328 188 jóvenes; para el

---

<sup>7</sup> La **Población Económicamente Activa** la forman personas que, contando con la edad mínima (en México es de 15 años) para adquirir un empleo, ofrecen sus servicios a cambio de una contraprestación; en este sentido deberá entenderse que la PEA se compone por las personas que durante el periodo de referencia estaban trabajando o buscando activamente una fuente de empleo, esto es así porque los buscadores activos de empleo ejercen una presión en el mercado laboral a través del mismo proceso de colocación e influye en su desarrollo; por supuesto que la medición de la población económicamente activa no hace referencia sobre la calidad de los empleos que refleja en su medición. **Población Ocupada:** la conforman los trabajadores independientes o autónomos y los subordinados. El primer grupo se mide con base en la demanda de bienes o servicios que ofrecen (lo que en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se conoce como demanda de trabajo derivada), en caso de los asalariados (trabajadores subordinados remunerados) su servicio es demandado de manera directa.

**Población desocupada.** Si bien no participa de manera activa dentro del mercado laboral, se encuentra dentro de la PEA, pues realizan una serie de acciones tendientes a lograr un empleo.

Cuando pensemos en la PEA hay tres conceptos complementarios que debemos tener en mente: el primero es la **Población no Económicamente Activa (PNEA)**, que es el grupo de personas en edad activa pero que no forman parte del mercado laboral, por lo que no realizan ni buscan realizar alguna actividad económica, un ejemplo son los estudiantes o las personas que se encargan solamente del cuidado del hogar, de los hijos y otras personas dependientes de cuidados cotidianamente. Otro concepto que vale la pena pensar es el de **Población disponible para trabajar:** son personas que no trabajan ni buscan trabajo porque piensan que no tienen ninguna oportunidad para conseguir un empleo. Por último tenemos a la **Población no disponible para trabajar**, entendida como aquellas personas que tienen que enfrentar otra

mismo periodo la tasa de desocupación de los jóvenes en general era de 5.3 %, de la cual 6.1 % reflejaba la desocupación de las mujeres jóvenes, mientras que para los hombres representaba 4.8 %. Esta diferencia en la tasa de desocupación se debe a factores como la discriminación, a la especialización por género de determinadas ocupaciones y a la obligación impuesta por la sociedad hacia las mujeres de desempeñar múltiples roles sociales, como ser las encargadas exclusivas, o mayoritariamente, de las labores domésticas (Hernández, 2007).

### **VI.1 Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierra (JERFT)**

La situación precaria y diferenciada de los jóvenes en el mercado de trabajo en México comenzó a formar parte de los intereses de la agenda gubernamental a inicios del milenio y con ello a ser visualizada. Factores como el lugar de residencia, el tamaño de la entidad en que vivían y el sexo comenzaron a ser elementos que influían en la posición que podrían ocupar los jóvenes dentro del mercado de trabajo; lo preocupante es que esos factores, en algunos casos, ya los había posicionado en un grado de marginación social importante, por lo que ser adicionalmente marginados o sectorizados dentro del mundo del trabajo los colocaba en un doble grado de vulnerabilidad; incluso para Juárez (2020) son estas mismas condiciones las que continúan teniendo una importante relación con el mercado laboral, siendo un factor para el desarrollo de trabajo decente en México durante el 2019.

Atendiendo a esta diferenciación, se implementó un programa piloto en México que operó de 2004 a 2012, el cual había sido diseñado por el Banco Mundial y que tenía como finalidad la intervención en comunidades rurales para lograr que los jóvenes emprendedores crearan su propia agroempresa rentable y sustentable en el núcleo agrario al que pertenecían. Si bien el tema central del Programa para Jóvenes Emprendedores Rurales y Fondo de Tierra no se enfocaba en una acción directa al mercado laboral, su propio componente lo hacía ser un mecanismo para el desarrollo personal y laboral de los jóvenes ubicados en el medio rural. El objetivo del programa se centró en atender la falta de acceso de los jóvenes a la tierra y la generación de nuevos

---

responsabilidad urgente o intransferible, o que su propia condición física o mental no les permite ingresar al mercado de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020a).

empresarios rurales; además, pretendía incidir en la política agraria dirigida a promover el acceso de la tierra, a la construcción y fortalecimiento del capital humano y al otorgamiento de recursos económico que permitieran el desarrollo de proyectos agroempresariales rentables que a la larga se tradujeran en una mejora a las condiciones económicas de sus beneficiarios. El programa atendía principalmente a tres grupos de manera prioritaria: jóvenes, mujeres e indígenas, y su estrategia no solamente impulsaba los proyectos de carácter colectivo, sino que trataba de incidir en la reducción de la marginación por ingresos de su población objeto (Secretaría de la Reforma Agraria, 2012).

Este programa fue el único que estaba plenamente focalizado para beneficiar a los jóvenes agrarios entre 18 y 39 años, quienes vivían en comunidades rurales, con alto grado de marginación y potencial productivo. El problema público que buscó atender fue el acceso inequitativo de los jóvenes rurales a los factores creadores de bienestar desde sus núcleos agrarios, el favorecimiento del relevo generacional en la titularidad de la tenencia de la tierra y el dinamismo económico del sector social de la agricultura nacional; su gran complemento fue la creación de capital social en las comunidades. Para la evaluación final del JERFT, la Universidad Autónoma Metropolitana, a través de un estudio coordinado por Conde (2012), pudo concluir que este programa efectivamente ayudó a incrementar en promedio hasta un 47 % los ingresos de sus beneficiarios, pero presentó fallas importantes en su diseño e implementación. Uno de los grandes problemas que detectó esta evaluación es que con la información disponible no es posible identificar el total de los beneficiarios favorecidos por este programa; tan solo de 2007 a 2011 se reportó que se apoyó a 19 569 jóvenes, pero se cree que dicha cantidad se encuentra sobreestimada debido a que, por su propio diseño, existe un traslape entre los beneficiarios y no es posible identificar a aquellos que han recibido más de un apoyo en los distintos años. Además, a pesar de haber cumplido los objetivos, las agroindustrias desarrolladas presentaron problemas de adaptación a los mercados, baja productividad y poca experiencia en el manejo productivo y gerencial. Aun cuando este factor impactó directamente en los objetivos finales del programa, debe tenerse en mente que la inserción en los mercados de las nuevas agroindustrias se ven afectados por factores externos que no podían ser controlados directamente por el programa, pues la



rentabilidad de las actividades agropecuarias están condicionadas a la situación económica del país, la infraestructura de la comunidad en que son desarrollados, el clima, el comportamiento de los mercados internacionales y las preferencias de los consumidores (Conde, 2012; Secretaría de la Reforma Agraria, 2010).

## **VI.2 Programa Nacional de Primer Empleo**

La acción gubernamental no se detendría ahí. No solamente había que atender la situación heterogénea de los jóvenes en el mundo del trabajo que se veía manipulada por elementos externos a ellos y que reforzaba y mantenía diferencias estructurales en nuestra sociedad. El mayor reto era lograr una transición del mundo escolar al laboral lo menos accidentada posible, por lo que la implementación de acciones como el Programa Nacional de Primer Empleo fueron consideradas dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND 2007-2012).

Como parte de los esfuerzos del gobierno central para mejorar las condiciones de los jóvenes en el mundo del trabajo, el PND 2007-2012, en su Eje 2: Economía Competitiva y Generadora de Empleos, reconoció en su estrategia 4.3 la necesidad de incentivar la entrada de los jóvenes al mercado laboral formal; esta estrategia se apoyaría de programas y acciones que incentivan a los empleadores a crear fuentes de trabajo formal y a incorporar a los jóvenes que quisieran ingresar a su primer empleo (Poder Ejecutivo Federal, 2007). Aun cuando la definición del problema era parcialmente cierta, se resumía la problemática de los jóvenes en el mercado laboral únicamente a su inserción y aparente permanencia, sin incluir un componente que auxiliara al mejoramiento de las condiciones bajo las cuales se llevaba a cabo ese ingreso.

Para alcanzar este objetivo, a partir de marzo de 2007 y hasta finales de 2012 se implementó el Programa de Primer Empleo (PEE), el cual fue administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); su objetivo se basaba en subsidiar las cuotas obrero-patronales que le correspondían al empleador, hasta en un 100 % y por un periodo de doce meses para todos aquellos trabajadores que fueran de nuevo ingreso, esto es, que no hubieran sido inscritos en el IMSS como trabajadores permanentes, que su contratación fuera estable, que fueran trabajadores adicionales a su plantilla y que no

fueran inerciales<sup>8</sup>; en pocas palabras, se pensaba mayoritariamente en los jóvenes que buscaban por primera vez una oportunidad laboral. La directriz para lograrlo era a través de un estímulo fiscal para que las empresas formalmente establecidas se vieran incitadas a generar nuevas fuentes de empleo, y que esas nuevas posiciones fueran ocupadas por los jóvenes. Para su operación inicialmente se asignaron 3000 millones de pesos (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2007; Organización Internacional del Trabajo, 2015a).

Para el 31 de agosto de 2011 se habían registrado más de 22 000 empresas, lo que se tradujo en 83 081 trabajadores que se incorporaron al mercado formal; estos empleos principalmente se concentraron en sectores de comercio, restaurantes y hoteles; en el sector financiero, en el ramo de seguros y actividades inmobiliarias; en los sectores de productos metálicos, maquinaria y de equipo y, finalmente, en la industria de la construcción (Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, 2011). Los resultados no fueron los deseados. Para el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2007) era reflejo de lo que ellos habían identificado en su primer informe al diseño del programa como una deficiencia en sus objetivos, pues no se lograba evitar la dinámica inercial del mercado laboral, ya que los beneficiarios directos del programa (los jóvenes trabajadores) hubieran sido incorporados al mercado de trabajo aun en ausencia del programa. Además, su diseño era completamente erróneo, el utilizar estrategias fiscales como principal y único componente para lograr la inserción formal no era efectivo, ya que la experiencia internacional señala que los programas que verdaderamente logran incorporar y mejorar la condición de los jóvenes en el mundo del trabajo tienen una estrategia combinada que va de la capacitación al otorgamiento de servicios de información y apoyo en la búsqueda de empleo (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2007).

La falla del programa no era únicamente el diseño; la definición del problema público y la identificación de la población juvenil era errónea, pues no lograba identificar a los jóvenes con menores niveles de educación, en edad productiva, provenientes de estratos socioeconómicos bajos, con poca o nula experiencia laboral y con mayor

---

<sup>8</sup> Por *trabajadores inerciales* se hace referencia a aquellas contrataciones que se hubieran generado aún en la ausencia del Programa.

posibilidad de incorporarse al sector informal, además de que, como lo expresó Schkolnik, (2005), la dificultad de los jóvenes al ingresar al mercado laboral es multicausal y no parte necesariamente de la percepción “negativa” del sistema de cuotas obrero-patronales. Nuevamente la definición del problema público en relación con los jóvenes y el mercado laboral era preponderantemente de corte económico, e igualaba el mercado laboral, al de cualquier objeto del comercio, que, al establecer estímulos fiscales, se espera una mejora constante.

## **VII. Los jóvenes y el mercado laboral ante la crisis económica**

Como era de esperarse, las acciones gubernamentales aisladas y unidireccionales no producirían un cambio importante y trascendental. Las mujeres y hombres jóvenes continuaron en el camino de la precarización y pérdida de derechos laborales durante los años subsecuentes; fue justamente con la crisis económica del 2009 que las condiciones laborales y de acceso al mundo del trabajo se tornaron más inciertas, agudizando la carencia de protección social. Durante el desarrollo de la crisis económica el desempleo afectó a los jóvenes (entre 14 y 29 años) de una manera desproporcionada con relación al resto de la población económicamente activa; cuando conseguían introducirse al mercado de trabajo, este solía ser precario (sin ingresos o con bajos ingresos) y/o estar por debajo de sus competencias laborales, además de presentar un incremento de la informalidad y la subocupación<sup>9</sup>. Pareciera que los efectos de la precarización del

---

<sup>9</sup> El término *trabajo informal* hace referencia a aquel que se realiza dentro de actividades o unidades económicas que no están cubiertas o que no están suficientemente cubiertas en la legislación o en la práctica. Esto es, sus actividades se realizan fuera del alcance formal de la legislación vigente, o aun cuando estén contempladas, la ley no se aplica ni se vela por su cumplimiento, o la ley desalienta el cumplimiento por ser inapropiada, gravosa, o por imponer costos excesivos. Sin embargo, esta no es la única característica que define a la actividad informal; los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad.

La expresión *sector* o *trabajo informal* se considera cada vez más inadecuada y errónea, pues no refleja los aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de este fenómeno social. En cambio, la expresión *economía informal* se utiliza ampliamente para hacer referencia a grupos cada vez más numerosos y diversos de trabajadores y empresas, tanto rurales como urbanas, que operan en el ámbito informal (Organización Internacional del Trabajo, 2002b).

Por su parte la subocupación fue acotada y aclarada durante el desarrollo de la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, donde se comprendía a la subocupación desde tres aspectos: a) personas que deseaban trabajar más horas, b) habían trabajado menos

mercado de trabajo instalado desde la década de los 70-80 en los jóvenes y el mundo del trabajo eran un mal del que difícilmente se podrían librar. El INEGI reportó para el cuarto trimestre de 2009 que de un total de 20 495 018 jóvenes entre 14 y 29 años, 14 600 686 conformaban la población ocupada, y de los cuales 12 070 786 enfrentaban dificultad de inclusión en una trayectoria de *trabajo decente* (Galhardi, 2012).

El concepto de *trabajo decente* alude a un trabajo productivo con estabilidad, seguridad y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, para organizarse y participar en la toma de decisiones laborales, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, con remuneraciones que les permite cubrir al trabajador y a su familia sus necesidades físicas y psicológicas básicas y que les proporciona los medios para proyectar un plan de vida digno e integral (Organización Internacional del Trabajo, 2013e). La finalidad del *trabajo decente* es establecer el mínimo de condiciones necesarias para expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social o aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo<sup>10</sup> (Levaggi, 2014).

Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fortalecía el concepto del desarrollo del *trabajo decente* (es conceptual porque no proporciona medidas

---

del límite de horas o c) se encuentran disponibles para trabajar más horas en función de las oportunidades de trabajo adicional (Organización Internacional del Trabajo, 1998b)

Lo cierto es que son conceptos que se siguen pensando desde la dicotomía del mundo laboral entre formalidad e informalidad, entre asalariado y no asalariado, mientras que el mundo del trabajo sigue evolucionando y se han encontrado nuevas formas de crearlo, vivirlo y reproducirlo, lo que ha ocasionado un fenómeno que Bensusán denomina *nuevos empleos y viejas regulaciones*, en el que la estricta medición y regulación dicotómica del mundo laboral complica el reconocimiento de nuevas formas de empleo, como el caso de la plataforma de Uber (Bensusán, 2016). Como veremos más adelante, uno de los beneficios de la medición del trabajo decente se centrará en la incorporación de cualquier forma de empleo, dando una visión integral de la situación del mercado laboral.

<sup>10</sup> Lo tripartito hace referencia a la interlocución entre la parte obrera, patronal y los gobiernos para el mejoramiento del mundo laboral

concretas), en México el impacto y asentamiento de la precarización laboral, producto de la crisis económica, continuaba. Dicha precarización se expresó en forma diferenciada y dependió de la naturaleza de los mercados de trabajo en que se desarrollaban los jóvenes, de las características de la estructura productiva de las entidades federativas, así como del mayor o menor grado de integración en la economía mundial. En términos generales, la expansión del desempleo se concentró en los contextos laborales asalariados, urbanizados e industrializados, por lo que los jóvenes de los estados ubicados en la frontera norte fueron los más afectados (Mora & De Oliveira, 2011).

El panorama del mercado laboral en México ha sido incierto por muchas décadas; desde los años ochenta se trataron de flexibilizar las relaciones de trabajo con tal de encontrar una respuesta a la poca productividad y el bajo crecimiento económico; dicha visión no se había podido institucionalizar hasta la creación de la “gran Reforma Laboral 2012”; su implementación se justificaba a través de la búsqueda de mayor competitividad de México (basada en bajos salarios), aunque eso se tradujera en la nula creación de *trabajo decente* (De la Garza, 2012).

### **VIII. Jóvenes, mundo del trabajo y Reforma Laboral de 2012 (RL2012)**

Desde 1970 no existió una reforma tan amplia como la de 2012; para muchos era algo necesario que ayudó a la competitividad del país en materia de inversión, crearía nuevos empleos formales, dotaría de mayor transparencia a los sindicatos, regularía las prácticas de subcontratación, ayudaría a reforzar el panorama de seguridad social planteado en la reforma de 1997 y, sobre todo, brindaría mayor certidumbre a los jóvenes en el mundo del trabajo. Para otros, más allá de una reforma a la ley laboral, se requería una evolución en el mundo del trabajo que ayudase a cambiar los paradigmas dentro de los esquemas obrero-patronales; la reforma laboral de 2012 no solamente legalizó las malas prácticas en el mundo del trabajo y precarizó los salarios, sino que fomentó las contrataciones sin ningún tipo de responsabilidad para el patrón, bajo esquemas de subcontratación que generaban despidos baratos, obstaculizando con ello los principios de progresividad en

materia de derechos humanos del artículo 123 Constitucional, entre ellos, por supuesto, el principio de Estabilidad en el Empleo<sup>11</sup> (González, 2013) <sup>12</sup>.

La reforma abarcó temas desde los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, trabajo de temporada, trabajo decente, subcontratación o *outsourcing*, trabajo de menores de 15 años, multihabilidades de los trabajadores, mexicanos seleccionados en territorio nacional para laborar en el extranjero, causales de rescisión de la relación de trabajo, capacitación y adiestramiento, contingencias sanitarias, entre otros (DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 2012). La finalidad de la RL2012 era flexibilizar el mercado laboral para atraer mayor inversión y con ello generar, aparentemente, nuevas fuentes de empleo; bajo esta lógica, habría una mejora constante de las condiciones laborales en general, beneficiando indirectamente a los jóvenes que ingresarían al mercado laboral formal y auxiliaría a generar las condiciones necesarias para incrementar los salarios mínimos más allá de la inflación (Belmont, 2014).

De acuerdo al Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2015), previo al diseño de la RL2012, se realizó un análisis de los mercados de trabajo que, de acuerdo a sus

---

<sup>11</sup> Para Molares (1987) el principio de Estabilidad en el Empleo es un derecho que tienen los trabajadores asalariados y que se traduce en la posibilidad de conservar el empleo, siempre que subsistan las condiciones que le dieron origen y se cumplan las obligaciones previamente pactadas entre el trabajador y el empleador.

<sup>12</sup> El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad como principios de los derechos humanos.

El principio de **universalidad** hace referencia a que los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual, sin que se admita alguna causa de discriminación para su aplicación; por **interdependencia** e **indivisibilidad** debemos entender que los derechos humanos se aplican y construyen siempre vinculados entre ellos, por lo que no tendría sentido su separación o fragmentación; por ejemplo, sería ilógico que pensemos los derechos políticos y civiles separados de los derechos económicos, sociales, ambientales y culturales. Finalmente, el principio de **progresividad** implica un “crecimiento” gradual para alcanzar su pleno cumplimiento, eso se debe a que algunos derechos, por su propia naturaleza, requieren para su protección efectiva una construcción a corto, mediano y largo plazo; este principio, a su vez, establece a los sujetos obligados una prohibición para implementar alguna medida en retroceso o menoscabo que impida ese crecimiento constante. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

romotores, evidenciaba la aparente necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo; en este sentido, explica<sup>13</sup>:

*El concepto de flexibilización laboral se utilizó bajo diferentes acepciones, por lo que se le considera un concepto polisémico al que se le han atribuido diversas definiciones. No obstante, todas coinciden en incluir, como parte de su connotación esencial, a la capacidad de adaptación de las empresas y del trabajo, o a su habilidad de transformación frente a los cambios de la realidad económica; además, las diferentes acepciones de flexibilización laboral refieren esta capacidad de mutación o ajuste del mercado de trabajo en diferentes términos: de organización, de calidad, de precios, de cantidades, de arreglos institucionales, o de sus regulaciones o políticas, para hacer frente a la dinámica económica de los mercados o a los cambios en la política económica.*

*De forma complementaria se puede adicionar que la noción de flexibilidad laboral encuentra su fundamento en la teoría neoclásica del mercado de trabajo, la cual establece que la posibilidad de ajuste entre oferta y demanda sólo puede ocurrir en un contexto de precios y cantidades flexibles, es decir, donde los agentes económicos puedan determinar libremente los niveles correspondientes entre sí, con la menor interferencia posible de factores ajenos al mercado que ocasionen rigideces, por lo que se requiere de un marco institucional adecuado.*

*(...) La flexibilización era una condición para operar el nuevo esquema tecnológico, caracterizado por un aumento en la relación capital-trabajo. Es decir, había una tendencia a reducir la proporción de trabajo que se requería por cada unidad de capital. Igualmente, la diversidad de la demanda, en paralelo, con la celeridad sustitución tecnológica, inducía cambios repentinos en las cantidades de trabajo requeridas, que era necesario ajustar de forma cuasiautomática (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, 2015, pp. 11–12)*

Bajo estas directrices, la Reforma del año 2012 pretendía mejorar las condiciones del mundo laboral en México; con ello, beneficiar indirectamente a los jóvenes trabajadores. Para lograrlo se impulsó la regulación de los contratos por temporada, el

---

<sup>13</sup> Como podrá advertirse, esta necesidad de flexibilización del mercado laboral no tiene una generación espontánea, es una idea arrastrada desde la década de los ochenta y que utilizó la teoría neoclásica para justificar su implementación. La reforma laboral de 2012 institucionaliza esta “necesidad” y reconoce una visión preponderantemente económica del mundo del trabajo.

periodo de prueba y la capacitación inicial, mismos que se enunciarían en el capítulo II del título segundo de la Ley Federal del Trabajo. La idea era que con este tipo de regulación se ayudara a valorar mejor las competencias de los trabajadores y se generaran las condiciones para incorporar especialmente a los jóvenes al mercado de trabajo formal; o al menos así fue en el discurso público (Martínez & Cabestany, 2016, p. 51). De nueva cuenta se invocaba la aparente necesidad de flexibilizar el mercado laboral, tal y como sucedió en los años setenta y ochenta, para trazar una imagen de política aparentemente en favor de la clase trabajadora, aunque de fondo es la justificación de la prevalencia del enfoque económico sobre el social y la competitividad internacional sobre el bienestar de la clase trabajadora (García, 2012; Juárez, 2020; Mora, 2005).

Aun bajo los efectos de la crisis económica de los años anteriores y con la implementación de una reforma tan amplia como la de 2012, no hubo posibilidad de crear nuevas fuentes de empleo, en este sentido los jóvenes se vieron obligados, una vez más, a crear sus medios de ingresos los cuales tuvieron gran desarrollo en el mercado informal. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-ENOE 2013 registró que 32.3 % de los jóvenes, entre 20 y 24 años en México, tienen un empleo informal que les permite percibir algún ingreso. La mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal buscan sobrevivir y tener acceso a actividades que les generen ingresos para poder cubrir sus necesidades más básicas. Además, la economía informal se caracteriza por tener un agudo déficit de *trabajo decente* y un porcentaje desproporcionado de trabajadores en situación de pobreza (García et al., 2016).

Los resultados y los beneficios esperados por la RL2012 fueron casi nulos para el mercado laboral en México, especialmente para los jóvenes (Bensusán, 2013). Como consecuencia de la reforma y la interacción entre el sistema económico y laboral, de acuerdo con Bouzas (2018), se tuvo un crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) desocupada, que se componía principalmente por jóvenes que ingresan por primera vez en el mercado de trabajo; además se incrementó la migración de trabajadores en busca de las oportunidades que no tienen en su lugar de origen, aumentó el trabajo familiar no remunerado y se desarrolló de manera casi permanente la



incorporación de jóvenes a la delincuencia organizada, que es capaz de ofrecerles mejores ingresos que los del trabajo formal.

La reforma de 2012 dio paso a diversas modificaciones que impactaron directamente en las relaciones individuales del trabajo y a la tercerización precaria, que de hecho se venía ya instrumentando; sin embargo, lo esperado nunca llegó, se establecieron las condiciones para continuar con la contratación precaria de los jóvenes (Bouzas, 2018, 58–64). En este sentido, Morales (2016) registra que para 2013 en México había 21.5 millones de jóvenes entre 12 a 29 años, quienes representaban el 18.2 % de la población total; en el mundo laboral se ubicaban 9.1 millones de esas edades y se encontraban en las siguientes condiciones: 77.4 % realizaba un trabajo subordinado, 8.2 % tenía un trabajo independiente y 14.4 % no recibía remuneración alguna, quizá por encontrarse en algún programa de prácticas profesionales o por ser aprendices. Por otro lado, 5.8 millones se encontraban en la economía informal, esto es 63.8 % del total registrado en este grupo poblacional. Para 2013, entre los jóvenes de 12 a 29 años, en el desempleo se ubicaron 923 000. El panorama laboral de los jóvenes en México mostraba que sus condiciones de empleo se centraban en la precariedad, gran parte se debía a un insuficiente crecimiento económico que provocaba una baja productividad en el país impidiendo la creación de nuevas fuentes de empleo, así como la baja escolaridad de los jóvenes y la desvinculación del sector educativo (Morales, 2016).

Los efectos de la crisis laboral que continuaban viviendo los jóvenes fueron nuevamente observados, la respuesta gubernamental para atender a los jóvenes en situación de pobreza fue la incorporación de un componente laboral a uno de los programas sociales más emblemáticos de la Administración Pública Federal en México: Programa de Inclusión Social PROSPERA, en el año 2014.

### **VIII.1 PROSPERA: un programa de inclusión social con un componente laboral**

El componente laboral de PROSPERA buscaba contribuir al desarrollo del mercado de trabajo formal de los jóvenes en situación de pobreza. A partir de 2014, al programa de inclusión social se le incorporó un componente laboral (aunque su operación formal comenzó en 2016) que buscaba —a través de acciones de coordinación y articulación institucional— facilitar la incorporación de sus beneficiarios, particularmente de los

jóvenes que concluían su Educación Media Superior (EMS) y que decidían iniciar una vida productiva. A los jóvenes beneficiarios se les otorgaría un acceso prioritario al Servicio Nacional de Empleo para obtener acceso a los programas de vinculación laboral y se les proporcionaban becas del programa Bécate de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En el corto plazo, se buscaba facilitar la inclusión al mundo del trabajo mediante la capacitación y búsqueda del empleo; mientras que a mediano y largo plazo, el objetivo era el mejoramiento integral del bienestar social y contribuir a que los beneficiarios lograran un desarrollo que les permitiera salir de su condición de pobreza (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018).

Para Yaschine (2019) la incorporación del componente laboral en Prospera responde al reconocimiento de los efectos modestos en la inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo, además de la poca movilidad intergeneracional que había alcanzado este grupo en los programas de Progresá y Oportunidades; los estudios mostraron que durante la operación de estos, el impacto sobre el ingreso solo había mejorado en los jóvenes del ámbito rural, mientras que la mejor calidad en las ocupaciones había ocurrido principalmente en los beneficiarios indígenas; no obstante, no se logró impactar en la calidad de los trabajos y los niveles de ocupación intergeneracional de los jóvenes en zonas rurales, por lo que este nuevo componente buscaba lograrlo (Yaschine, 2012, 2019).

De acuerdo a datos analizados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2018), para 2016, 5.5 millones de jóvenes entre 15 y 29 años eran beneficiarios de PROSPERA, lo que representaba únicamente 18 % de la población total; de estos, 79.2 % se ubicaba en el medio urbano, mientras que 20.8 % era parte de comunidades rurales. En términos del nivel educativo que ocupaban, 44.3 % tenían como grado máximo de estudio la educación básica, concentrándose 35.1 % en nivel secundaria. Para el resto, 33.5% se encontraba estudiando el bachillerato y solamente un 18.3 % se ubicaba en la universidad.

En cuanto a su condición laboral, para el año de análisis (2016) la proporción de hombres ocupados supera la proporción de mujeres, tanto en localidades rurales como urbanas. Lo cierto es que la desocupación no rebasa para ninguno de los casos 5 % de los beneficiarios. De los jóvenes beneficiarios ocupados, 90.3 % era empleado

subordinado, 9.4 % era trabajador independiente sin pago y 0.4 % trabajador independiente con pago. De los hombres jóvenes beneficiarios, mayoritariamente se dedicaron a actividades del sector terciario (59.8 %); para los jóvenes en comunidades rurales, 28.4 % se ocupó en actividades del sector primario; mientras que para los ocupados en localidades urbanas, 66.3 % se ocupó en el sector de servicios. Para las mujeres jóvenes beneficiarias su labor preponderante, tanto en zonas rurales (53.6 %) como urbanas (77.1 %), fue el sector de servicios. Aun cuando se pudiera hablar de una inserción de los beneficiarios medianamente buena —en cuanto a las características de los trabajos en que fueron insertados—, continúa siendo una falla importante, pues 51.8 % de los jóvenes beneficiarios y ocupados reportó no recibir ninguna prestación por parte de los empleadores, mientras que solo 8.9 % contaba con acceso a seguridad social (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018).

El componente laboral de PROSPERA incluyó un apoyo para impulsar la inserción de los jóvenes de los hogares beneficiados en el mercado laboral, para lo cual se estableció una coordinación institucional con la STPS, específicamente con el subprograma de apoyo al empleo denominado Bécate; nuevamente la problemática laboral de los jóvenes se constreñía únicamente a la dificultad de inserción al mercado laboral (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018). Sin embargo, la visión parcial sobre la problemática laboral no era su única deficiencia; la inclusión de PROSPERA se trató de coordinar con la STPS, así como con la Secretaría de Educación Pública (SEP), aunque no siempre se logró. Incluso la principal falla es que únicamente se logró establecer convenios con la STPS y no con otras instancias claves, especialmente con la SEP, además de no lograr una participación de organismos internacionales, a excepción del Banco Mundial.

Por otra parte, Yaschine (2019) subraya que el componente de inclusión laboral fue un esfuerzo dirigido principalmente a la población urbana para facilitar el acceso a empleos de calidad, bien remunerados y en el mercado de trabajo formal; sin embargo, concluye que es difícil conocer la influencia del componente en la situación laboral de los jóvenes ya que el número de beneficiarios fue limitado, además que no se cuenta con información que permita saber cuántos o quienes fueron los beneficiarios que lograron conseguir un empleo y las características de los mismos. En resumidas cuentas, se

convirtió en un buen intento para enfrentar el problema de la inclusión laboral, sin lograr un avance significativo. (Triano et al., 2019; Yaschine, 2019).

## **IX. El mercado de trabajo juvenil en los últimos años de la segunda década del milenio: perspectiva general y retos**

La visión de los mercados laborales con relación a los jóvenes no fue distinta en los años subsecuentes, esto se debe a que algunas características que han perdurado en Latinoamérica y, por supuesto, en México, son los graves problemas de inserción laboral que enfrentan, las elevadas tasas de desempleo y una alta precariedad en sus condiciones laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo, 2017b). En su informe anual “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018”, la Organización Internacional del Trabajo destacó que México es uno de los países con mayor retraso en materia de generación de nuevos empleos; de acuerdo con su análisis, para el año 2018 nuestro país contó con 15.5 millones de mexicanos con empleo vulnerable, en comparación con los 15.3 millones que se registraran en 2017, por lo que se pronosticó un aumento de 200 000 personas que probablemente ingresen al mundo del trabajo informal. Se previó que la tasa de desempleo a nivel nacional para el 2018 prevaleciera en 3.6 %, con posibilidad de aumento a 3.7 % en 2019 (Organización Internacional del Trabajo, 2018); por lo menos eso se creyó hasta antes de la llegada del virus SARS CoV-2 al mundo de los seres humanos<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Debe tenerse en cuenta que uno de los factores que explican las tasas de desempleo o desocupación bajas es que en su medición no se contempla a los autoempleados. Las *tasas de desempleo* se definieron por la OIT desde la XIII Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo como el conjunto de individuos que juntan estas tres características: a) que están sin trabajo, significa que no cuentan con un empleo y tampoco realizan alguna actividad por cuenta propia; d) que tienen disponibilidad para trabajar, esto es, que cuentan con disponibilidad para tomar un empleo remunerado o iniciar una actividad por su cuenta; c) que se encuentran en una situación de búsqueda de trabajo, o sea que realizaron alguna acción, durante el periodo de referencia, con la finalidad de obtener un empleo o intentar comenzar alguna actividad (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2002).

Para Juárez (2020), son dos procesos los que han interferido en el desarrollo de los últimos años del mercado de trabajo en México. El primero hace referencia a la influencia que tienen los factores demográficos como sexo, escolaridad, tamaño de la localidad de residencia y edad; los socioeconómicos: sector económico, rama de actividades y tamaño del establecimiento; en determinar el nivel de precariedad que tendrán las relaciones laborales que ejercen y tienen acceso los diversos grupos poblacionales. El segundo aspecto hace referencia a las repercusiones que se continúan viviendo por la implementación de políticas de flexibilización laboral y que han impactado en el nivel de participación sindical, al igual que en el ejercicio efectivo de los derechos de seguridad social.

La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) de 2018 reportaba que había en el país 124.9 millones de habitantes; de ellos, 30.7 millones son jóvenes cuya edad oscila entre los 15 y 29 años, es decir, uno de cada cuatro habitantes del país es joven (24.6 %), siendo en este grupo un poco mayor la proporción de hombres (50.8 %) que de mujeres (49.2%). Hay 17.4 millones (56.5 %) de jóvenes, de ambos sexos, que son parte de la Población Económicamente Activa (PEA). De ellos 16.7 millones (96.3 %) tenían algún empleo (población ocupada). De acuerdo con la posición en el trabajo, 66.8 % son empleados, 14 % trabajan por su cuenta y 7.4 % son jornaleros o peones. El complemento de la PEA, es decir, los desempleados abiertos, eran 3.7 % (673 000) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019b).

Enfocándonos en los jóvenes de 15 a 29 años laboralmente activos, el Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana en México, en su último reporte titulado “Los jóvenes y los mercados laborales”, logró evidenciar justamente la precarización sectorizada por edad como uno de los factores que influyen en el desarrollo de los mercados laborales y a los que hace referencia Juárez (2020), al estimar que, para el año 2018, de los jóvenes económicamente activos, 66.5 % tiene condiciones laborales precarias, donde dos terceras partes de esa precariedad las conforman la falta de un salario digno y el acceso a la seguridad social, mientras que el otro 33 % de esa precariedad lo integran la falta de acceso a los sistemas de salud, el tipo de contratación y las jornadas extensas de trabajo. Por lo que refiere a la contratación y el derecho humano a la estabilidad en el empleo, 58 % no tiene contrato, 7 % tiene empleo temporal

menor a seis meses, 3 % tiene empleo temporal mayor a seis meses y hasta un año, mientras que apenas 30 % tiene contrato de base, planta o definitivo (Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana en México, 2018).

El desarrollo de los jóvenes en los mercados laborales se ha encontrado alejado del estándar de trabajo decente, esto se debe, en parte, a la propia historia y desarrollo del mercado laboral en México (Mendizábal & López, 2018). Como lo hemos visto en el presente capítulo, desde principios de los años ochenta con el proceso de globalización y reestructuración económica se impulsó una transformación del mercado de trabajo, acompañada del incremento en la participación femenina, la reestructuración de la ocupación, el aumento de la heterogeneidad laboral, la brecha salarial de género, la proliferación del autoempleo y el sector informal; para Muñoz (2009) y Román (2013), la evidencia sugiere una precarización laboral creciente y, dadas las características demográficas y sociales, el sector más perjudicado son los jóvenes asalariados. En consecuencia, los cambios aquí descritos los ubican lejos de obtener un trabajo decente. Si bien pareciera que el desarrollo del trabajo decente en México no ha sido afortunado, el estudio de los jóvenes es de primera importancia al ser un sector poblacional estructuralmente afectado por la dinámica del mercado de trabajo, que deriva en una dificultad para ingresar al primer empleo y en la constante precariedad de sus condiciones laborales; además, los jóvenes representan, para algunos, una mano de obra secundaria y vulnerable (Román, 2013).

Lo cierto es que tal y como se anticipaba en los párrafos anteriores, la historia mundial de los mercados laborales ha sido modificada drásticamente con la aparición del virus SARS CoV-2 (COVID-19) el pasado 17 de noviembre de 2019. Si bien nuestro trabajo de investigación no se centrará en el estudio de los efectos del virus en el mercado laboral de los jóvenes en México, omitir su presencia sería un error metodológico, al no reconocer que el estudio de los mercados laborales en México y el mundo forzosamente tendrá que dividirse entre los años antes y después del coronavirus (claro, si la información existente lo permite, de lo contrario, tendría que ser especulativo). Para la Organización Internacional del Trabajo (2020), la población joven está, nuevamente, entre los sectores más afectados por la crisis laboral producto del coronavirus, serán quienes más padezcan sus efectos, especialmente en el área social y económica, lo que

los pone en riesgo de construir una generación de confinamiento<sup>15</sup>. Como sabemos, la emergencia sanitaria aún no termina y sus efectos siguen siendo incalculables; las últimas estimaciones hablan de una contracción de la economía, al término de la pandemia, de entre -9.1 y -9.4 %, lo que provocaría en Latinoamérica y el Caribe una tasa de desocupación de 13 %, así que habría más de 41 millones de jóvenes y adultos sin un empleo formal y sin las posibilidades de continuar construyendo su plan de vida.

En el desarrollo de este capítulo hemos encontrado que algunos autores (Bensusán, 2013; Bouzas, 2018; García et al., 2016) dan cuenta, parcialmente, de los efectos de la Reforma Laboral 2012 en el desarrollo de los jóvenes en el mundo del trabajo; sin embargo, no se ha realizado una aproximación teórica desde el enfoque de trabajo decente, el cual brinda una visión integral de la situación del mercado de trabajo a través de componentes mínimos que proporcionan una conceptualización de lo que sería un trabajo adecuado dentro del mundo globalizado.

Debemos aclarar, que el objetivo de nuestra investigación no es realizar una evaluación de los efectos de RL2012, para llegar a esa conclusión hay que tomar en cuenta muchas otras variables que este trabajo (por su extensión y nivel de análisis) no puede contemplar; además que, como lo hemos evidenciado, el desarrollo del mundo laboral depende de una serie de variables que interactúan directa e indirectamente dentro de la esfera política, jurídica, social y económica. Nuestra propuesta se centrará en realizar una medición de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años en el mercado laboral de México, a través del enfoque de trabajo decente, un año previo (2010) y posterior (2019) a la Reforma Laboral de 2012. Además, analizaremos la bipolaridad teórica presente en la RL2012 al centrar todo su desarrollo en una visión neoclásica del mercado laboral; al igual que incorporar el concepto y categoría de análisis del trabajo decente como futuro eje rector de la política laboral de nuestro país. De existir dicha contradicción,

---

<sup>15</sup> La *generación del confinamiento* es la expresión que ha empleado la organización Internacional del Trabajo para hacer referencia a la población joven que padece las consecuencias sociales y económicas de la pandemia por COVID-19 y que corre el riesgo de seguir haciendo frente a sus efectos a lo largo de toda su vida laboral, pues los efectos de la interrupción a sus estudios o programas de formación, la pérdida de su empleo e ingresos y la mayor dificultad para encontrar una nueva fuente de empleo son sucesos dinámicos que impactarán de manera negativa en el desarrollo de su vida profesional. En total, 178 millones de jóvenes trabajadores de todo el mundo se desarrollan en los sectores más afectados al surgir la crisis. (Observatorio de la OIT, 2020).

no podríamos concluir que ese sea el factor determinante para justificar la presencia o no de condiciones laborales decentes en nuestro país; sin embargo, proporcionaría algunas directrices explicativas, ya que, mientras se mantengan en el centro de las relaciones laborales los intereses económicos, prácticamente faltan los nutrientes esenciales para el desarrollo y crecimiento del concepto planteado por la OIT en 1999, pues el primer paso para su germinación es el desplazamiento de intereses económicos a la periferia, para colocar en el corazón del mundo laboral a las personas, sus familias y su desarrollo integral.

## **X. Conclusión**

El presente capítulo tuvo como objetivo realizar una revisión del desarrollo de los jóvenes en el mercado de trabajo en México. Para lograrlo describimos una serie de eventos políticos, económicos y sociales que han moldeado el mercado de trabajo en nuestro país desde la década de los ochenta, cuyo efecto ha sido la instauración de una serie de prácticas precarizadoras y flexibilizadoras en beneficio de los dueños del capital y en detrimento de los derechos laborales de millones de personas.

Estos eventos, que han tenido un impacto negativo en el mercado de trabajo en México, no se originaron en nuestro país, sino que es el resultado de una serie de prácticas mundiales cuya finalidad era la internacionalización de las economías y la resolución de la crisis económica y financiera que se vivía en el mundo durante la década de los setenta y ochenta, pero que tuvo un efecto diferente en Latinoamérica por el nivel de desarrollo de las naciones. Asimismo, observamos el análisis que realizaron diversas investigaciones y cuya conclusión apunta a que dichos enfoques, más allá de solucionar la crisis económica, en realidad buscaron implementar las bases para el desarrollo de un nuevo modelo económico en beneficio de las naciones altamente desarrolladas.

La importancia de realizar esta revisión no es menor, pues nos permite observar de manera general el mercado de trabajo en México para esquematizar algunos aspectos de su dinámica interna, y con ello comprender el medio en el que se desarrollan los jóvenes laboralmente activos, a quienes la precariedad y flexibilización laboral les afecta de manera diferente que al resto de la población ocupada, tanto por el conjunto de capitales que poseen como por la dinámica de su propia trayectoria de vida, pues su



interacción con el mercado laboral convive con diversos procesos (sociales, familiares, culturales, escolares, sexuales) en construcción.

En un segundo plano, esquematizamos tres de los principales programas federales —cuyo objetivo era la mejora de la situación de los jóvenes en el mercado laboral— y conocimos sus efectos primordiales. Finalmente describimos algunas generalidades de la Reforma Laboral de 2012 y evidenciamos dos de sus elementos fundamentales para nuestra investigación: en primer lugar, la instauración del concepto del trabajo decente en la legislación mexicana; en segundo lugar, la búsqueda del mejoramiento de la situación laboral de los jóvenes a través de la reforma.

## **Capítulo 2 Algunas teorías explicativas del mercado de trabajo en México y el desarrollo del concepto y categoría de análisis del trabajo decente**

### **I. Introducción**

El objetivo del presente capítulo es hacer una revisión de las principales teorías centradas en dar una explicación sobre la situación laboral de los jóvenes en México; haremos una visión general de cada una de ellas y señalaremos sus principales fortalezas y debilidades. En un segundo momento, nos enfocaremos en desarrollar el concepto y la categoría de análisis del trabajo decente, haremos una revisión sobre su significado, su origen y finalidad, las formas en que se ha buscado su medición, sus principales limitaciones y críticas; explicaremos si existe o no un paralelismo entre el concepto de trabajo decente y trabajo digno. Finalmente daremos una serie de argumentos que nos permitirán justificar su utilización para el estudio de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados en México y explicaremos porque consideramos que es un enfoque construido desde los derechos humanos.

Como se planteó en el capítulo I, parece haber un acuerdo entre los autores en que uno de los problemas principales de los jóvenes económicamente activos en el mundo del trabajo no es solamente su falta de inserción oportuna y estable, sino también sus niveles de subocupación, la baja calidad de las condiciones laborales en que son contratados, su inestabilidad laboral, así como la situación de doble vulnerabilidad en que muchos de ellos se encuentran, ya que algunos factores sociodemográficos influyen en la posición que podrían ocupar los jóvenes dentro del mercado de trabajo; lo preocupante es que esos factores, en algunos casos, ya los habían posicionado en un grado de marginación social importante (Juárez, 2020; Navarrete, 2001; Sánchez-Castañeda, 2004). Pese a las intervenciones gubernamentales, las condiciones laborales de los jóvenes no han mejorado, colocándolos en una situación realmente grave y que se complica ante la actual contingencia sanitaria por el SARS-CoV-2.

La interacción de los jóvenes en los mercados laborales de México tiene ciertas peculiaridades; aunque el impacto que reciben durante los periodos de crisis no es mayor al del resto de los grupos poblacionales, sus consecuencias sí se viven de manera

diferenciada, pues les complica considerablemente su desarrollo laboral y personal (Calderón & Campos, 2012; Schkolnik, 2005). No debemos perder de vista la heterogeneidad laboral<sup>16</sup> que reina en el país, en particular la situación de los jóvenes que pertenecen a la población económicamente activa, por lo que sería realmente limitante pensar su desarrollo únicamente bajo la visión dicotómica de la formalidad e informalidad<sup>17</sup>. La marcada heterogeneidad laboral de los jóvenes en México, de acuerdo con De Oliveira (2006), pone en evidencia la polarización de los mercados de trabajo sobre la que se desarrolla una acentuada desigualdad social; esta polarización quedaría demostrada a través de la enorme distancia en términos de condiciones laborales y niveles de sueldos y salarios entre los jóvenes con mejores empleos —aunque no cuenten con estabilidad laboral— y los jóvenes con empleos más precarios.

Las teorías y marcos que tratan de describir de manera general la inserción, movilidad y desarrollo de los jóvenes dentro de los mercados laborales, son numerosas y diversas. Lo cierto es que el tema central de nuestra investigación es conocer las condiciones de empleo de los jóvenes laboralmente activos, las cuales, de acuerdo con nuestro capítulo previo, continúan siendo más precarias, inestables e inciertas. Sin

---

<sup>16</sup> Por *heterogeneidad laboral* se entiende la coexistencia de sectores asalariados, con no asalariados en establecimientos económicos diversos, los cuales son unidades de análisis centrales en el examen de las posibles consecuencias de las transformaciones económicas, demográficas y sociales sobre la fuerza de trabajo (García & de Oliveira, 2001).

Para Pacheco (2004) el concepto de heterogeneidad se hace visible implícitamente cuando al intentar describir cómo se insertan las diversas fuerzas laborales en el proceso productivo durante la expansión capitalista, se habla de grandes sectores poblaciones que incrementan las filas del subempleo y el desempleo. Es decir, la estructura ocupacional comprende, por un lado, las actividades funcionales al proceso de crecimiento del capitalismo; por el otro, las actividades marginales (como la ocupación autónoma en el sector terciario, las actividades artesanales y los empleos a domicilio) consideradas disfuncionales para dicho proceso de expansión (Pacheco, 2004).

<sup>17</sup> Con base en el comunicado del Día Internacional de la Juventud 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reporta que de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2018), en México había 124.9 millones de personas, de los cuales 30.7 millones son jóvenes de 15 a 29 años y representan 24.6 % del total de habitantes. De la población joven reportada, asisten a la escuela solo 34.2 % de los hombre (5.3 millones) y 33 % (5 millones) de las mujeres.

Por lo que corresponde a la Población Económicamente Activa (PEA), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) reportó que durante el cuarto trimestre de 2019, de los 30.7 millones de jóvenes, 67.3 % (10.4 millones) de los hombres jóvenes y 40.5 % (6.4 millones) de las mujeres jóvenes aseguraron tener algún vínculo laboral o que lo buscaron activamente durante la semana de referencia (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020c).

embargo, toda vez que en el capítulo anterior hemos discutido en torno a la importancia de la inserción oportuna de los jóvenes en el mercado laboral y las consecuencias que pueden o no derivar de esa inserción, en un primer momento, y de manera general, desarrollaremos tres de las teorías ampliamente usadas para tratar de explicar la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo; para ello desarrollaremos la teoría del capital humano, mercados duales de trabajo y la teoría de las redes sociales.

En un segundo apartado, nos encargaremos de exponer aquellas teorías que nos ofrecerán elementos para profundizar en el origen, significado y características de las deficiencias existentes en el mercado laboral. Siguiendo a García (2006), serían dos las teorías con mayor alcance y que pudieran aportar mayores elementos para la comprensión de la situación actual de los jóvenes en los mercados laborales: el enfoque de exclusión social y el de vulnerabilidad.

Finalmente, exploraremos de manera amplia el concepto de trabajo decente, y mostraremos su relevancia aplicativa para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

## **II. Teoría del capital humano**

Gary Becker desarrolló la teoría neoclásica del capital humano, en la cual planteaba que los mercados laborales son homogéneos y que los trabajadores y empresarios actúan con base en el pensamiento racional. Los trabajadores, una vez que conocen y han medido sus capacidades educativas y personales, buscarán insertarse en el mundo laboral; mientras que los empleadores intentarán incrementar su productividad y maximizar sus beneficios seleccionando al personal mejor calificado (Caicedo, 2010).

Para Becker, el capital humano es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimiento general o específico. Dentro de esta teoría, el individuo incurre en gastos de educación, mismos que se verán reflejados en un costo de oportunidad al ingresar a la población económicamente activa, pues dicha formación le otorgará la posibilidad de obtener mejores condiciones laborales y mejor salario (Becker, 1994). De acuerdo con el autor, cuando el capital humano aumenta debido a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno de dicha inversión de capital humano aumenta hasta que este crece lo suficiente y encuentra un equilibrio; es

decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad, pues hay una relación directa con el crecimiento económico y los valores del capital humano (Becker et al., 1990)

A la luz de la teoría del capital humano, pudiera explicarse la dinámica existente entre los niveles de escolaridad de los jóvenes y su inserción y desarrollo en el mundo del trabajo, pues (como fue señalado en el capítulo anterior) el sistema económico se articula entre el sector educativo y el productivo, donde el primero sirve no solamente como generador y transmisor de conocimientos o normas y pautas de comportamiento para el desempeño del trabajador, sino también estaría fungiendo como filtro para retrasar el ingreso de una fuerza de trabajo, mismo que impacta de forma importante al sector productivo; si la función de filtrar no es efectiva, empieza a saturarse el mercado de trabajo de mano de obra muy joven y poco calificada, lo que termina abaratando aún más el valor económico de la fuerza de trabajo (Weller, 2003).

Por otra parte, para Horbath (2004), existe una relación entre los años escolares acumulados de los jóvenes antes de ingresar al mercado de trabajo y su desarrollo en el mundo laboral, pues de acuerdo a su estudio es posible concluir que el truncamiento de la escolaridad es visible en los jóvenes, al reportar únicamente 8.3 años de escolaridad acumulada antes de ingresar a su primer empleo a la edad de 17 años. El truncamiento académico de los jóvenes puede ser multifactorial; sin embargo, es un elemento decisivo para su desarrollo dentro de los mercados laborales, pues aseguraba que las oportunidades de empleo les cobraban a los jóvenes su inexperiencia y su falta de preparación escolar (aunque muchas veces esta sea consecuencia directa de la situación de pobreza del núcleo familiar), colocándolos en trabajos precarios, inestables y con salarios bajos.

Por muchos años se ha culpado al propio sistema educativo y a las “malas decisiones” de los jóvenes como elementos que justificarían el acceso de ellos al mundo laboral en situaciones precarias, y a la luz de la teoría del capital humano pareciera quedar justificado. Lo cierto es que este elemento es una de las grandes críticas que ha recibido esta teoría. El capital humano, tal y como lo describe Escalante (2019), “mira a los individuos como empresarios de sí mismos, que toman decisiones de inversión, es decir, una manera de mirar que borra absolutamente la estructura social y construye un mecanismo de legitimación de la desigualdad que va a ser muy eficaz. Pero, además,

implica un proyecto educativo, una manera de entender el propósito de la educación y una manera de evaluarla, en sí misma y el acceso a ella, sin respaldo de ningún estudio pedagógico, psicológico o sociológico. No hay más que el cálculo hipotético de la rentabilidad” (Escalante, 2019). En pocas palabras, traslada toda la responsabilidad al individuo y lo considera un ser aislado que, al no tomar las mejores decisiones para su desarrollo, deberá aceptar su inserción al mundo laboral precario, olvidando por completo toda la estructura asimétrica, compleja y dinámica del mercado de trabajo y del sistema económico mismo. Además de mirar y equiparar a los mercados de trabajo, al de cualquier objeto dentro del comercio, pues traduce que forzosamente a mayor preparación, mejores oportunidades de empleo y salarios, aislando, por ejemplo, todo el capital social o las relaciones familiares de los jóvenes que pudieran influir de manera positiva en su ingreso al mundo del trabajo.

Tratar de explicar la inserción y dinámica de los jóvenes al mercado de trabajo únicamente bajo la perspectiva de la teoría del capital humano sería tratar de comprender la dinámica del mercado laboral a través de las características individuales de los jóvenes, sin considerar las estructuras asimétricas que construyen y mantienen su heterogeneidad y que influyen de manera directa en su inserción y desarrollo en el mundo laboral; además se deja de lado la importancia del capital social y las redes familiares o de amistad que les brindan información específica sobre empleos, facilitan su acceso al mercado laboral y, en casos específicos, pudieran ayudarles a obtener mejores condiciones laborales.

Por último, hay una variante importante en la acumulación del capital humano y la dinámica de los jóvenes en el mercado laboral, nos referimos al fenómeno de la sobrecalificación, el cual tendría para Weller (2003) dos expresiones hasta cierto punto opuestas. En un primer momento, para los puestos de trabajo que no han pasado por ninguna transformación tecnológica y que en consecuencia no han requerido un aumento de las cualidades y habilidades del personal que los ocupa, existe un desplazamiento de los trabajadores que habitualmente los operan, puesto que en la práctica los requerimientos para su empleamiento aumentaron porque el nivel de la estructura ocupacional en su conjunto ha subido.

Una segunda versión ocurriría cuando se presenta el desempleo académico: la sobrecalificación de los jóvenes, no les facilita el acceso a los puestos disponibles porque

sus habilidades y conocimientos son mucho mayores a los requeridos y los empleadores preferirían únicamente a personas que cuenten con las aptitudes exactas para los puestos de trabajo. Finalmente, para el autor, estas dos variantes permiten plantear que la incongruencia de las características de la oferta y demanda del mercado laboral se debe menos a las habilidades y conocimientos adquiridos por las y los jóvenes, sino que las experiencias laborales han ganado mayor importancia, por lo que estas, junto con un buen manejo tecnológico, serían dos características que pudieran favorecer una inserción laboral exitosa (Weller, 2003).

### **III. Teoría de los mercados duales de trabajo**

A partir de la década de los setenta, para algunos economistas la teoría del capital humano no daba respuestas a la persistencia de la pobreza, la desigualdad en las ganancias, la segregación de algunos grupos, la discriminación o el fracaso de programas gubernamentales que se centraban en el mejoramiento de las habilidades de los trabajadores o la acumulación de conocimiento, pero cuyos resultados no producían una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores capacitados. La conclusión de dicha crítica es que la teoría del capital humano no respondía a estos fenómenos, entre otras opciones, porque estos son producidos a través de la interacción de elementos estructurales que constriñen las características individuales. Partiendo de esta concepción, se construyó la teoría de los mercados duales de trabajo (Fernández-Huerta, 2010).

Esta teoría considera que el mercado laboral está dividido en dos grandes sectores, con características opuestas y con una interacción intersectorial casi inexistente o nula. El mercado de trabajo se integraría por el sector primario, donde predomina el empleo formal y las condiciones laborales más estables, salarios elevados, con posibilidades de crecimiento laboral y con una equidad en el establecimiento de las reglas laborales; mientras que, en el sector secundario, se ofrecen salarios bajos o precarios, condiciones laborales mínimas o incluso malas, pocas posibilidades de promoción y una caprichosa y arbitraria supervisión laboral; además, una de las constantes para este sector es la elevada rotación de trabajadores y la volatilidad de los puestos de trabajo ofertados. (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1979; Reich et al., 1973).

Dentro del sector primario existiría una subdivisión: el subsector superior, contenido por trabajos profesionales, directivos de nivel elevado y donde hay mejores posibilidades de ascenso, por lo que la movilidad —que en gran medida depende de la iniciativa individual— significa avance y ubicación en mejores posiciones; y el sector inferior, en el que existe la estabilidad en el empleo, un elevado nivel de salarios y buenas condiciones laborales, con posibilidades de avance (Sollova & Baca, 1999). Para ambos subsectores, la educación formal y profesional será un elemento esencial para el acceso a los empleos que se ofrecen (Piore, 1972).

Las diferencias entre ambos sectores van más allá de las características laborales generales. Para Doeringer & Piore (1970) existen distinciones importantes entre los trabajadores; los miembros del sector secundario tienden (en comparación con el primario) a tener una mayor rotación laboral, altos niveles de retraso o ausentismo y a ser más insubordinados. Es importante recordar que para Piore (1972) esta descripción de las características generales del sector secundario, y del subsector alto y bajo del primer sector, no son casuales, toda vez que estarían diseñadas a partir de la literatura sociológica sobre la cultura de la clase baja, trabajadora y media; estas características variarán a lo largo de la vida de las personas. Durante su fase adulta, por ejemplo, la cultura de la clase trabajadora contrasta con la clase media; aquí, la línea entre la familia y las actividades laborales y educativas es borrosa. Las obligaciones familiares extendidas de la clase trabajadora se reducen al núcleo familiar, por lo que se minimizan potencialmente los conflictos en el área laboral. Para estos sectores, la educación es vista como el medio ideal para obtener ingresos y mejorar sus condiciones de vida. Los amigos que se relacionan generalmente con sus familias son del mismo ámbito laboral o con intereses profesionales en común. Por lo que corresponde a las personas de la clase baja, se desvían de las características de la clase trabajadora; para este sector, los empleados son egoístas, alejados de su red familiar y con pocas relaciones de amigos; tales relaciones tienden a ser volátiles, de corta duración e inestables, su vida tiende a caracterizarse por un constante esfuerzo de tratar de escapar de la rutina (Piore, 1972).

Para Valdivia y Pedrero (2011) existe una serie de consideraciones que debemos tener en cuenta en el desarrollo de esta teoría, y es que la concepción de Piore respecto del mercado dual de trabajo se encuentra enmarcada en una teoría del mercado interno



laboral, en la que uno de sus propósitos centrales es demostrar que los salarios se determinan dentro y no fuera de la empresa, además que los empleos con buenas condiciones laborales y salarios elevados —pero hasta cierto punto rígidos— estarían asociados al sector primario, lo que se traduce en que cuentan con un mercado interno estructurado; mientras que los empleos del segundo sector absorberían las ofertas laborales con condiciones precarias, poca o nula seguridad social y demasiada flexibilidad en los procesos de contratación, por lo que se encuentran vinculados a un mercado laboral interno poco desarrollado y estarían ligados directamente al mercado externo. Por último, establecen que la concepción de esta teoría fue desarrollada desde un enfoque más económico, en la que la segmentación laboral respondería a una economía dual capitalista de tipo centro vs. periferia o de monopolio vs. sectores competitivos, además de presuponer poca movilidad y características generales de los trabajadores tendientes a estereotipar.

Doeringer & Piore (1970) hacen una acotación interesante, y es que para ellos el término de sector primario y secundario es escogido de manera poco apropiado, esto se debe a que en la literatura alrededor de la participación en los mercados laborales generalmente se asocia el término secundario a trabajadores, como los jóvenes y las mujeres, quienes se cree que tienen un vínculo débil en relación a la fuerza laboral y poseen un alto grado de rotación en los empleos que ocupan; sin embargo, pudiéramos afirmar que dicha relación no sería del todo equivocada, puesto que más allá de las características estereotipadas que se adjudican a las mujeres y jóvenes laboralmente activos, la referencia de los grupos poblacionales se confirmaría. En nuestro capítulo primero pudimos establecer algunas directrices que retratan de forma general el desarrollo de los jóvenes en el mundo del trabajo en México, por lo que, al referir que los jóvenes ocupan principalmente el sector secundario, no solamente evocaría su tipo de participación en los mercados laborales, sino a la posición que estarían ocupando en el mundo del trabajo con relación a la teoría económica de los mercados duales.

De acuerdo con esta teoría, la precariedad laboral de los jóvenes en México se debe principalmente a que este grupo poblacional se ubica, en su mayoría, en trabajos pertenecientes al segundo segmento caracterizados por ser empleos no calificados y, en consecuencia, tendientes a tener salarios bajos, condiciones laborales inseguras y que

ofrecen nulas o pocas posibilidades de movilidad laboral. La colocación de los jóvenes en este tipo de oportunidades de empleo se ve determinada por factores sociodemográficos, por poseer habilidades inadecuadas o escasas, además de tener poca experiencia laboral y, en algunos casos, la discriminación que modela el mercado de trabajo en México, misma que afecta de manera especial a los jóvenes trabajadores (Doeringer & Piore, 1970; Horbath, 2016).

Esta preponderancia de la ocupación laboral de los jóvenes en el sector secundario explicaría por qué para Sánchez-Castañeda (2004) y De Oliveira (2006) la historia de los jóvenes en los mercados laborales en México podría describirse de manera resumida, en estar marcados principalmente por el desempleo, la subocupación, una estrecha y creciente relación con la economía criminal, la informalidad laboral y por tener niveles de precariedad laboral que van de un rango moderado a muy alto, acentuándose en los empleados con menos de 20 años de edad. El comportamiento de los jóvenes económicamente activos en los mercados laborales sería similar al de las mujeres en el mundo del trabajo.

Aun cuando esta teoría tiene cierto valor explicativo para entender la inserción segmentada de los jóvenes en el mercado laboral, lo hace desde una perspectiva completamente económica, pierde de vista que, en una sociedad con una economía capitalista, se crean y mantienen arreglos institucionales y regímenes que estructuran los procesos dentro del mercado laboral. Esto interferiría en su capacidad explicativa, toda vez que, por ejemplo, no tomaría en cuenta la existencia de los elementos de poder y dominación preponderantes en las sociedades patriarcales, en las que se establece una asimetría entre hombres y mujeres demasiado acentuada y que influye de manera negativa en el desarrollo de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo y que mantiene dichas diferencias a lo largo de toda su estancia en el mundo laboral. Además de que no consideraría las limitaciones de movilidad regional que tienen que ver con la vida familiar de los jóvenes, su vida social, su desarrollo educativo, su capital social y el proceso de discriminación que los constriñe en la precariedad laboral (Horbath, 2016; Pries, 1997).

En este sentido, la categoría de análisis del trabajo decente seguiría presentando ventajas comparativas en relación con otros marcos de estudio al incorporar dentro de sus pilares fundamentales una óptica económica, jurídica y social, que se encontrarán

entrelazadas desde una perspectiva de los derechos humanos y de género; de esta forma, los resultados presentados darían cuenta de los arreglos institucionales y procesos que estructuran el mercado laboral en México.

#### **IV. Teoría de las redes sociales**

Los pensadores de la sociología económica adoptaron una posición crítica frente a los postulados de la economía neoclásica, pero sin alejarse del contexto de la elección racional. Para este enfoque, el gran error de la visión neoclásica y sus teorías era la reducción de la interacción humana al interés individual, sin considerar las relaciones fundamentales que caracterizan el interés económico, así como cualquier otro tipo de acciones. El enfoque de la sociología económica no buscó privilegiar la estructura sobre la agencia, sino que se enfocó en posicionar la interacción estructurada de las redes, puesto que considera que estas tienen el poder de limitar o extender la posibilidad de actuar de los individuos (Pozas, 2006, p. 99).

Granovetter (1973), a través de su artículo “La fuerza de los vínculos débiles”, logró reposicionar la relevancia de la teoría de las redes sociales. Para el autor, el análisis del sistema social debe ser considerado como una herramienta que permite entrelazar los niveles micro y macro de la teoría sociológica. A través del modelo de redes se afirma que el grado de coincidencia entre dos sistemas individuales dependerá de la fuerza con que están unidos o vinculados entre sí, y repercutirá en las oportunidades y posibilidades de movilidad, acceso a la información, influencias y organización comunitaria de cada uno de ellos. De acuerdo con su investigación, las diferentes redes de una sociedad estarían conectadas entre sí a través de lazos débiles que se construyen entre los miembros de diferentes grupos, es decir, que estas redes se mantendrían contactadas entre sí, pero los lazos que las unen no serían de la misma intensidad y frecuencia que aquellos que unen a los miembros de una misma red.

La fuerza de los vínculos no sería fortuita, esta es una combinación del tiempo, la intensidad emocional, intimidad (refiriéndose a la confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan a dicho vínculo. Cada uno de estos elementos sería independiente, aunque en su conjunto están altamente interrelacionados. La solidez de dichos vínculos determinaría su capacidad de alcance, puesto que cualquier cosa que

sea difundida en una red —como el acceso a mejores oportunidades laborales— puede llegar a un amplio número de personas y atravesar una gran distancia social, siempre y cuando se experimenten vínculos débiles en lugar de fuertes.

En una red egocéntrica los vínculos fuertes formarían una red densa y los débiles una red menos densa, lo que facilitaría el flujo de información. Las redes de ego estarían formadas por una parte con vínculos fuertes y débiles sin puentes, y otra por vínculos débiles con puente. Los vínculos de la primera parte estarían ocupados por gente que se conoce entre ella, donde la mayoría de sus contactos mantendrían una relación con el individuo central (ego). Mientras que en el sector “débil” no solo los contactos del sujeto principal no estarían relacionados o atados entre ellos, sino que estarían atados a individuos no vinculados a ego. Los contactos indirectos se alcanzarían a través de vínculos de este sector, estos serían importantes no solo en la manipulación que realiza ego en la red, sino que además serían el canal a través del cual las ideas, influencias o información alejada del individuo central podrán ser alcanzadas por este. Desde esta perspectiva, el análisis de las redes sociales y su desempeño en los mercados laborales pondrían en evidencia el vínculo existente entre algunos puestos de trabajo ofertados y los contactos que proporciona la información específica para que esas vacantes sean ocupadas por determinados miembros de la red (Granovetter, 1973).

La creación del capital social<sup>18</sup> se debería principalmente a la difusión y control de información que realizan los individuos dentro de las redes. Los efectos del capital social son variados, operan en diversos aspectos como en la inserción y la movilidad de los individuos dentro del mercado de trabajo; sin embargo, Portes (1999) agrupa estos efectos en tres funciones básicas: 1) como fuente de control social, 2) como apoyo familiar y 3) como fuente de beneficios a través de las redes extrafamiliares. Por su parte, las relaciones sociales basadas en el parentesco, la amistad y la etnicidad son elementos trascendentales en el estudio de redes para explicar la inserción y movilidad de los individuos en los mercados laborales.

---

<sup>18</sup> Para Pierre Bourdieu, el capital social es el agregado de los recursos reales o potenciales que se vinculan con la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento o reconocimiento mutuo. (Bourdieu, 1986)

Las redes y el capital social generado tendrían una importancia especial para los jóvenes dentro del mercado del trabajo, toda vez que impactan directamente en los costes que se generan por el acceso y búsqueda de oportunidades de empleo. El querer acceder al mundo laboral genera costes de tiempo —al dejar de realizar actividades para encontrar un empleo—, de transporte y de información, el cual se considera a veces el coste más importante, ya que los futuros trabajadores no cuentan con información exacta de dónde y cuándo hay que buscar un empleo para obtener una respuesta exitosa. A través de los contactos y relaciones que se generan dentro de las redes sociales, los jóvenes abaratan los costes de la búsqueda de ofertas laborales, por lo que su utilización puede ser una de las respuestas sociales más efectivas, aunque los individuos que las ocupan se ven fuertemente condicionados por su red de relaciones informales, ya que la eficacia de los contactos personales variaría en función de las características sociodemográficas del individuo central y de los demás miembros de la red (García, 2007). La efectividad en términos de acceso y uso de los recursos sociales es una condicionante para los recursos personales: mientras que existen algunos grupos de jóvenes con bajos recursos personales y que girarían entre vínculos sociales similares (vínculos locales y familiares generalmente homogéneos en cuanto a la cantidad y calidad de sus recursos), existen otros grupos con mayor cantidad de recursos personales que les darían acceso a mayores y mejores oportunidades de empleo, esto se debe a que les proveen menor información redundante sobre la dinámica del mercado de trabajo y les darían acceso a oportunidades laborales mejor calificadas (Lin, 2000; Vacchiano et al., 2018).

Ripoll, Peiró y Caballer (1998) realizaron un estudio para conocer la forma en que se insertan los jóvenes al mercado laboral y describen las diferentes variables que intervienen en su inserción, agrupándolas en tres niveles de análisis: el contexto socioeconómico, el entorno social/familiar y el nivel individual. La ocupación de la teoría de las redes sociales, para estos autores, tendría utilidad en el segundo nivel, ya que en el grado en que las familias dispongan de una red social amplia facilitaría el proceso de inserción de los jóvenes, además que sería este el principal canal en que ellos buscarían el contacto inicial con el mercado laboral; esto tendría sentido cuando las familias son una de las fuentes de apoyo más importantes para los jóvenes, no solo porque les

garantizan el sustento económico en lo que encuentran una posibilidad de empleo, sino que además les ofrecen información sobre el mundo laboral, abriéndoles oportunidades que por otros medios pudiera ser difícil conseguir. Cuando las familias no disponen de una red social adecuada o por alguna circunstancia no pueden apoyar a las y los jóvenes, algunas veces se produce un aislamiento del mercado laboral, dificultando su inserción.

Lo cierto es que, para algunos grupos poblacionales, la dinámica de las redes sociales no opera en el mismo sentido, Abramo (2004) desarrolla la dificultad que siguen teniendo las mujeres en Latinoamérica en el mercado laboral, ya que ser mujer y estar en una situación de pobreza continúan siendo factores preponderantes que reducen la probabilidad de ingresar de manera estable y con una buena retribución económica al mundo laboral.

En el estudio de la inserción de los jóvenes en los mercados laborales a través de esta teoría, no debemos de olvidar la advertencia que hace Caicedo (2010); toda vez que si bien la teoría de redes es útil para conocer una de las vías para la inserción laboral de los diversos grupos poblacionales, no integra en su análisis factores estructurales como la reestructuración económica, la discriminación y los procesos de flexibilización que interactúan directamente con la dinámica laboral, por lo que no podría proporcionar una explicación completa de la inserción segmentada de los jóvenes o de la perpetuación de sus condiciones laborales precarias.

## **V. La exclusión social como enfoque de estudio del mercado laboral de los jóvenes**

En palabras de Pérez & Mora (2006), si hubiera que resumir el tipo de sociedad que se ha construido desde la década de los ochenta en América Latina, su descripción estaría trazada por tres grandes directrices: la transnacionalización de las élites, la fragmentación de los sectores medios y la exclusión social. Por lo que refiere a la transnacionalización de las élites, tiene que ver con la base acumulativa que está dejando de ser progresivamente nacional, ya sea porque alcanza dimensiones más allá de la concepción Estado-Nación o porque se inserta dentro del encadenamiento global. El segundo fenómeno parte de un doble origen; por un lado la polarización del sector medio se vio impulsada por diversos programas de ajuste estructural, pero, por otro lado, la

fragmentación sería producto de la imposición de la dinámica de individualización inducida por el riesgo latente de los mercados globales, siendo los sectores medios los más afectados, pues las élites tienen recursos suficientes para sortear la globalización y su incertidumbre; los sectores bajos han tenido que desarrollar una cultura del riesgo como estrategia de supervivencia. Por último, la exclusión social sería para nuestro estudio la más importante, pues afecta a amplios sectores de la sociedad, por lo que el tema de la marginalidad adquiriría una relevancia importante (Pérez & Mora, 2006).

El concepto de *exclusión social* nace dentro del contexto francés, durante la última década del siglo XX, en un ambiente de cambio tecnológico, de reestructuración económica y desmantelamiento del Estado de Bienestar, por lo que fue utilizado no solamente para referirse a la situación que se vivía dentro de los mercados laborales, sino que la exclusión se entendió como el resultado gradual del quebrantamiento de los vínculos sociales por la pérdida de la solidaridad y la inobservancia de los derechos sociales (García, 2006; Pérez & Mora, 2006). Su aceptación fue rápidamente asimilada, pues para algunos parecía haber sustituido al clásico estudio del fenómeno de la pobreza desde una visión absolutamente económica y que resultaba insuficiente para dar cuenta de la amplia gama de problemas y dificultades que enfrentaban los ciudadanos (Jiménez, 2008). Para esta teoría, los excluidos son los que no tienen posibilidad de construir u obtener diversos medios para alcanzar una vida digna, como un empleo seguro y permanente, ingresos adecuados, acceso a créditos, tierra, vivienda y niveles de consumo adecuados a sus necesidades (García, 2006).

En relación con el mercado laboral, para la teoría de la exclusión hay matices, pues hay ciertas categorías que no están excluidas del mundo laboral, pero sí al acceso, por ejemplo, de un empleo estable o de buena calidad, por lo que la exclusión laboral no se traduce necesariamente en el desempleo. Hay grupos sociales, como los jóvenes, que solo logran acceder a empleos de baja calidad, poco estables, con mala remuneración, sin acceso a diversos derechos sociales, con horarios complicados o excesivos, por lo que mayoritariamente quedarían excluidos de los empleos de buena calidad o — utilizando los términos de nuestra investigación— pareciera que quedarían excluidos de los beneficios del trabajo decente. Lo cierto es que la exclusión no solamente se daría en el ámbito del trabajo formal; para el mercado informal pudiera haber una exclusión de las

instituciones de apoyo al sector informal, en particular a la microempresa o a los proyectos de emprendedores jóvenes (Ruiz-Tagle, 2001).

Para algunos investigadores (Pérez, 2003; Pérez & Mora, 2006), el enfoque de exclusión social podría ayudar a explicar la situación de los mercados laborales posterior a la implementación de las reformas estructurales en pro del proceso globalizador mayoritariamente, desarrolladas en América Latina durante la década de los años setenta y ochenta; lo cierto es que pese a la multiplicidad de aristas que la teoría de la exclusión pudiera tener, la pertinencia de analizar el desarrollo de los jóvenes en el mercado laboral de México es realmente poca, pues consideran que es un concepto que hace referencia de manera clara a sociedades y realidades europeas, donde su construcción sociocultural conoció mayoritariamente concepciones de integración y no en países en vías de desarrollo, como el nuestro, donde la plena integración social y laboral ha sido un simple anhelo; además que si bien nuestro país no ha alcanzado los niveles de desocupación como los de la región europea, sí se observa un alto nivel de precariedad que difícilmente sería posible integrar desde una visión eurocéntrica, aparte no añade mucho a los desarrollos ya conocidos sobre marginalidad económica (García, 2006; Pizarro, 2001).

Siguiendo el argumento de Cortés (2006), el ámbito de aplicación del concepto de exclusión no solamente haría referencias a sociedades mayoritariamente integradas, sino que en el estudio del mercado laboral se reduciría a aquellos individuos que habían sido incluidos en los frutos del desarrollo y del bienestar en los años de crecimiento económico, pero que derivado de los cambios inducidos por la globalización fueron excluidos, por lo que tendría limitaciones importantes al estudiar el trabajo que nace y se continúa desarrollando desde el mercado informal, el autoempleo o el trabajo familiar no remunerado. Sin embargo, con la finalidad de poder pensar el mercado de trabajo de los países en vías de desarrollo, el enfoque de exclusión social se enriqueció agregándole el componente de derechos sociales, por lo que desde su perspectiva se cuestionaría sobre el acceso efectivo que tienen las personas a los derechos sociales, causando no solamente un enfoque forzado para el análisis de las realidades latinoamericanas, sino la profundización de su vaguedad.

Metodológicamente, la categoría de exclusión social carece de una claridad de referencia, pues en ocasiones se refiere a individuos, en otra a procesos de trabajo y a



veces a relaciones de trabajo, así que resulta inequívoco definir su extensión. En este sentido, el trabajo decente sigue presentando ventajas comparativas, no solamente en cuanto a la claridad del objeto de estudio —esto es, el análisis de las relaciones laborales a través de cuatro pilares sustantivos—, sino que además es ampliamente aplicado a cualquier tipo de trabajadores y en cualquier tipo de contexto debido a que los indicadores propuestos para su medición son conceptualmente pertinentes, tanto para los países en desarrollo como para los países altamente industrializados (Cortés, 2006; Organización Internacional del Trabajo, 2008b).

## **VI. Vulnerabilidad como enfoque de estudio**

A través del concepto de vulnerabilidad se busca describir el dinamismo de las desigualdades sociales. Dentro de esta aproximación teórica, se considera a los grupos vulnerables como sectores en situación de pobreza que buscan inclusión o a los sectores medianamente empobrecidos que se les limitan cada vez más los canales para su incorporación. Por su alcance, la aplicación para el análisis de las sociedades latinoamericanas comenzó a tomar fuerza a partir de la segunda mitad de la década de los noventa, pues pareciera tener mayor sentido que la metodología de la exclusión social o el análisis tradicional de la pobreza (García, 2006). Para el enfoque de la vulnerabilidad, el origen de las circunstancias que llevan a las personas y a los hogares a situaciones cada vez más graves de desposesión se da con el propio sistema económico y la concepción estado-nación capitalista y centralizada (Labrunée & Gallo, 2005).

Para García (2011), la vulnerabilidad coloca a las personas en un entorno de inseguridad e indefensión, esta (la vulnerabilidad) es producto de los choques y dificultades a las que se han enfrentado los países en vías de desarrollo durante los periodos de crisis y la reestructuración económica; su valor agregado sería el análisis heterogéneo de la pobreza. El término de *vulnerabilidad* como marco de análisis busca relacionar la situación microsocial —entendida como los diversos elementos de los hogares que sirven para los procesos de movilidad social— con las condiciones macrosociales, consideradas como la cantidad de oportunidades disponibles para los hogares; bajo este cruce, la vulnerabilidad consistiría en el desajuste entre los elementos activos y la estructura de oportunidades (Kaztman, 2000; Rodríguez, 2001).

Como parte de los beneficios que el esquema conceptual propone, es una mirada diferente al análisis de las personas en situación de pobreza, pues no se concentra en el déficit de ingresos o en las carencias críticas de los hogares, sino que busca mapear la presencia de un conjunto de atributos que impiden el aprovechamiento efectivo de la estructura de oportunidades existentes en una sociedad; además, obliga a preguntarse por los patrones efectivos de movilidad e integración social en un momento histórico y lugar determinado (Kaztman, 2000). Metodológicamente, esta aproximación teórica permite identificar a quienes viven en circunstancias de potencial deterioro de sus condiciones de vida, pero también ubica a los sujetos de estudio que se encuentran en una situación de vulnerabilidad presente (Labrunée & Gallo, 2005). El que un individuo esté en una situación de vulnerabilidad o no, para Moser (1998), depende no solamente de la posesión de activos (trabajo, capital humano, activos productivos, relaciones en los hogares y el capital social), sino del manejo de estos.

Si bien su dinamismo y amplitud ha colocado al enfoque de la vulnerabilidad en la preferencia de diversos investigadores, enfrenta algunas dificultades metodológicas importantes; la primera es la disposición y alcance de información precisa y confiable para cada una de las variables a operacionalizar; la segunda tiene que ver con la operacionalización de las diferencias entre vulnerabilidad y capacidad/aptitudes. Para discutir eso, Moser (1998) retoma el argumento de Anderson y Woodrow, en el que expresa que el desarrollo es un proceso a través del cual las personas vulnerables reducen o incrementan su comportamiento físico/material, social/organizacional y motivacional/actitudinal, considerando que en este caso las aptitudes de los individuos y de los hogares están profundamente influenciadas por factores aspiracionales, sociales y psicológicos, lo que complicaría aún más su medición. Por último, la tercera crítica se centra en la operacionalización de la relación entre vulnerabilidad y la propiedad de los activos, pues considera que analizar la vulnerabilidad envuelve no solo la identificación de la amenaza, sino la resiliencia o responsabilidad en aprovechar las oportunidades y en resistir o recuperarse de las crisis; el significado de la resistencia es el valor de los individuos, hogares o comunidades de poder moverse y redirigirse de la mejor manera ante las dificultades sociales, por lo que encontrar las variables de análisis para

evidenciar esto se convierte en una tarea metodológica sobresaliente, y de no realizarse debidamente pondría en riesgo el desarrollo de la investigación (Moser, 1998).

Para García (2006) hay dos claras desventajas que presenta este enfoque teórico. Por un lado, la complejidad metodológica al tratar de entrelazar diferentes niveles de análisis, pero enfocándose únicamente en los grupos sociales afectados, además de ser un estudio de las condiciones que provocan el fenómeno y no propiamente de su dinamismo. Por otro, presenta una fuerte dificultad en precisar la forma en que se construyen los índices a implementar para el estudio del fenómeno, ya que pocas veces se conocen los criterios o la metodología que se utilizó para su construcción. En ese caso, recordando a Bonnet et al. (2003), la autora menciona que la categoría de trabajo decente reivindica en el análisis del mercado de trabajo, la relevancia de los niveles macro (los países), meso (las empresas) y micro (los trabajadores), permitiendo que en un análisis bajo este enfoque se estudien a nivel macro los instrumentos y normas para la protección de los trabajadores; en el nivel meso, las empresas deberán tener en cuenta los principios, prácticas y resultados que merecen permanecer en el núcleo de las relaciones laborales; finalmente, en el nivel micro el trabajo decente evalúa desde una mirada de la seguridad los componentes objetivos y subjetivos que operan en la dinámica del mundo del trabajo (García, 2006).

## **VII. El concepto del trabajo decente (TD)**

El concepto de trabajo decente fue dado a conocer por primera vez en la Memoria del Director General en la 87.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999. La propuesta del director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2013e).

En la citada memoria se establecieron cuatro elementos que integran el significado de trabajo decente: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el

diálogo social. Dichos elementos nos dan una idea de la amplitud del término, pues abarca todas las clases de trabajo e incluye facetas cuantitativas y cualitativas. La idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. Este concepto incluye la existencia de empleos suficientes (esto es, que todas las personas que así lo deseen encuentren posibilidades de trabajar), de remuneraciones (tanto en dinero como en especie), del establecimiento de seguridad en el trabajo y de condiciones laborales salubres. La seguridad social y la de ingresos son elementos esenciales, lo cierto es que, por su propia naturaleza, estos elementos para su nivel de cobertura dependerán de la capacidad y nivel de desarrollo de cada sociedad; por supuesto que esta condicionante no debe ni puede traducirse en un incumplimiento absoluto. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores exponen sus opiniones, defienden sus intereses y entablan negociaciones con los empleadores y con las autoridades para la mejora continua de su vida laboral (Ghai, 2003).

Para Barretto (2001), el adjetivo *decente*, ciñéndonos al sentido gramatical reseñado por la Real Academia Española, refiere a cosas de buena calidad o en cantidad suficiente; esta aceptación resulta pertinente en el mundo del trabajo, ya que tiene un poder explicativo en un lenguaje común sobre los verdaderos alcances del concepto de trabajo decente; por supuesto que el adjetivo *decente* no debe entenderse y traducirse a través de un sentido moral que pretenda calificar la naturaleza del trabajo desempeñado entre lo correcto o incorrecto.

La categoría de trabajo decente (TD) entiende al trabajo como elemento articulador de la esfera económica con la social; el trabajo no solo otorga los medios para la subsistencia de las personas, sino que impacta en el diseño del plan de vida, la realización, el desarrollo cultural y, en un nivel más amplio, forma parte de la construcción social y la solidaridad (Barretto, 2001; Ghiotto, 2014); es un concepto en construcción, de profundo contenido ético y que pretende resaltar las condiciones laborales básicas para el mundo globalizado. En este sentido, el trabajo decente debe ser entendido no

solamente como un concepto que engloba los cuatro objetivos estratégicos de la OIT — la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección y el diálogo social—, sino como una categoría de análisis cuya finalidad es la integración de los derechos económicos y sociales que impactan en el desarrollo de los mercados laborales y en la vida de los trabajadores y sus familias.

Cuando se habla del dinamismo del TD, se hace referencia a que este concepto se construye en un doble frente: por una parte, reconoce los nuevos modos de trabajar, por otra, se centra en la defensa de los valores permanentes ante la precarización y la pérdida de identidad del trabajador, enfocándose en cuatro pilares fundamentales que representan los derechos básicos de los trabajadores para la construcción de una vida digna (Barretto, 2001).

### **VII.1 Origen del trabajo decente**

El concepto de trabajo decente es consecuencia de un repensar sobre la situación mundial del mercado laboral y el desarrollo económico y social. Desde 1994, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, los países de la ONU se reunieron con la finalidad de reevaluar la situación mundial; en ese entonces la Unión Europea habló sobre la necesidad de contribuir a un progreso económico y social equilibrado a nivel internacional. Uno de los principales logros de dicha cumbre fue hacer visibles por primera vez las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión, así como promover el pleno empleo. Para hacer efectiva la declaración, se encomendó a la OIT el seguimiento y asesoramiento a los Estados para lograr una mejora significativa en las condiciones de vida de sus habitantes y de los mercados laborales. La OIT aceptó, como resultado de dicha encomienda se anunció como objetivo principal de los próximos años la generación de trabajo decente (Lanari, 2007).

Por ello, en 1999, bajo un panorama donde la política de liberalización económica había trastocado las relaciones entre el Estado, el mundo del trabajo y el ámbito empresarial, la OIT decidió trazar una nueva directriz global que ayudara al mejoramiento

de los mercados laborales ante una creciente economía globalizada pero polarizada, misma que empujaba a la marginación constante de amplios sectores de la sociedad mundial. Durante estos años, los logros económicos influían considerablemente en las fuerzas del mercado. Los mercados internacionales de capital se habían desconectado de los mercados de trabajo nacionales, acarreando beneficios y riesgos asimétricos para el capital y el trabajo. La economía había perdido contacto con los sistemas financieros y viceversa. A lo largo de esos años, la finalidad primordial de la OIT sería promover oportunidades para que las mujeres y hombres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

La visión y concepto del trabajo decente logró consolidarse a lo largo de los años 2000, incluso forma parte de la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, de junio 2008 (Organización Internacional del Trabajo, 2008a); también de los Objetivos para un Desarrollo Sostenible, contenido en la Agenda 2030 de la Organización Internacional de las Naciones Unidas, establecidos durante el 2015.

Esto fue así porque la finalidad del trabajo decente expresa lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo con condiciones dignas. El trabajo decente se ha pensado desde entonces como una herramienta que contribuiría, desde la democracia, a construir un modelo de desarrollo responsable, poniendo en el centro de las relaciones laborales a las personas y no al capital económico, promoviendo la inclusión y el respeto de los derechos económicos y sociales (Levaggi, 2014).

## **VII.2 Propuestas metodológicas para la medición del trabajo decente**

En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se señala que el Programa de Trabajo Decente se plasma a través de cuatro objetivos estratégicos de igual importancia, asimismo se precisa que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse como cuestiones transversales. La interrelación de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente plantea varios desafíos en lo que concierne a la evaluación de los progresos alcanzados en el ámbito de los

países. En particular, una evaluación adecuada de tales progresos tendrá que basarse en indicadores estadísticos, así como en información sobre el marco jurídico para el trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2008b).

Se debe tener en cuenta que el concepto de trabajo decente sigue en construcción, no hay una propuesta uniforme para su medición; lo cierto es que los índices que se propongan deben estar basados en un modelo teórico, que impida que la medición se convierta en un simple listado de variables; además que deben ser transparentes y reproducibles. Frente al panorama actual de los mercados laborales, pareciera que es evidente el distanciamiento entre la realidad y la finalidad del trabajo decente, por eso el gran reto que se tiene al intentar realizar una medición es definir instrumentos que evidencien el grado de déficit del mismo (Lanari, 2007); por ello es importante tener en cuenta que el resultado que se proporcione en los índices de medición es una clasificación relativa y que *decente* no quiere decir ideal o perfecto, sino que, atendiendo al contexto del país, permita el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias (Bonnet et al., 2003).

### **VII.3 Aspectos fundamentales del trabajo decente y su consideración en los indicadores estadísticos**

Derivado de la naturaleza del trabajo decente, de su multidisciplinariedad y de los alcances del concepto, para su medición y análisis es necesario tener en cuenta algunas consideraciones especiales (Organización Internacional del Trabajo, 2008b):

1. Su naturaleza multidisciplinaria. Como consecuencia de la multidisciplinariedad, la medición del trabajo decente tiene que abarcar todos sus aspectos. Por esa razón, el análisis no pudiera centrarse únicamente en variables que contemplen cuestiones del empleo subordinado, de hacerse así, la medición sería insuficiente.
2. Interés por todos los trabajadores. La riqueza del trabajo decente es justamente que proporciona un panorama no solamente de los trabajadores en la economía formal, sino que incluye los mercados informales, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares. En este sentido, las variables que se escojan para su medición tienen que abarcar a todos los grupos enunciados, además que dichos

indicadores deben de ser conceptualmente pertinentes para los países en cualquier fase de desarrollo.

3. Interés por mejorar las condiciones de los trabajadores más vulnerables. Siempre que sea posible, los indicadores seleccionados deberán reflejar la realidad de los trabajadores en condiciones inaceptables, por lo que los datos a recopilar deberán centrarse en los límites inferiores o superiores de las variables y no en la media o mediana de la distribución estadística.
4. Interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. La medición no puede centrarse únicamente en conocer las condiciones generales de la relación laboral, por lo que deberá incluir otros aspectos que reflejen la vida de los trabajadores y sus dependientes económicos, por ejemplo: las prestaciones de seguridad social, así como la incidencia de los niveles de pobreza de los trabajadores.
5. El carácter transversal de la dimensión de género se debe aplicar siempre que sea posible, esto es, deberá medirse por separado la situación de los hombres y la de las mujeres en los mercados laborales, lo que implica considerar otras variables que impacten en el mercado laboral de manera diferenciada a unas y a otros, como el estado conyugal.
6. El contexto social y económico del trabajo decente y de las empresas sostenibles. La medición de los mercados laborales no puede realizarse de manera aislada, en este sentido deberá de contemplar el contexto y la situación social y económica de los países estudiados, por lo que deberán incluirse, por ejemplo, aspectos como crecimiento económico, inflación y la desigualdad de los ingresos.

Atendiendo las consideraciones antes descritas, a la naturaleza y finalidad del concepto de trabajo decente, Anker et al. (2003) han propuesto once categorías, dentro de las que se agrupa una serie de indicadores mínimos para lograr una medición con mayor precisión. Como los autores lo señalan, dichos indicadores no son limitativos y pueden ampliarse o seleccionarse solamente algunos; la selección dependerá (entre otros factores) del nivel de desarrollo del país a estudiar, así como de la información disponible. Es necesario precisar que la propuesta aquí descrita no es la única, simplemente fue seleccionada por la amplitud y generalidad de las categorías y variables propuestas; existen incluso modelos, como los propuestos por Bonnet et al. (2003), que



se centran en siete tipos de seguridad relativos al trabajo, pero da prioridad a la seguridad por ingresos y de representación. También destaca la propuesta de Chernyshev (2005) en la que además de hacer una distinción entre los conceptos de trabajo decente y seguridad socioeconómica, propone —atendiendo a las 6 dimensiones del trabajo decente que describe— once categorías de indicadores para su medición. Esta propuesta de indicadores resume, en las primeras 10 categorías, los aspectos centrales del TD, mientras que la última, entrelaza los aspectos económicos y sociales que son clave para el desarrollo del trabajo decente<sup>19</sup>.

Las once categorías que Anker et al. (2003) proponen son las siguientes:

- I. Oportunidades de empleo. Implica la existencia de fuentes de empleo para todas aquellas personas que pueden y quieren trabajar. Los indicadores propuestos por los autores para dicho rubro son seis, pueden ampliarse o seleccionarse dependiendo del tipo de investigación que se pretende desarrollar.

Los indicadores son: 1) tasa de actividad, 2) tasa de empleo (relación empleo-población), 3) tasa de desempleo, 4) tasa de desempleo juvenil, 5) tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo y 6) porcentaje de empleo

---

<sup>19</sup> Para Chernyshev (2005) aunque existen puntos en común entre los conceptos de trabajo decente y seguridad socioeconómica, ya que ambas perspectivas observan que la globalización, la poca flexibilidad de los mercados de trabajo, el avance de la informalidad y la erosión de los mecanismos de protección social, han expuesto a los trabajadores a varios tipos de inseguridades crecientes, estos no pueden utilizarse como sinónimos a pesar de su multidimensionalidad y proximidad. Para el autor, el concepto de *trabajo decente* hace referencia a la creación de un entorno en el que un número cada vez mayor de personas puede perseguir su propio “sentido” de ocupación, en condiciones de trabajo adecuadas y dentro de un clima de mejora continua de la seguridad económica y social; mientras que la *seguridad socioeconómica* observa que en los últimos años el desarrollo económico, social, político y tecnológico han acentuado las inseguridades experimentadas por las personas alrededor del mundo; esta desigualdad en la distribución de las inseguridades es producto de la desigualdad socioeconómica mundial. Esto es así, porque los logros de la globalización no son aislados, sino que van acompañados por la persistente inequidad, un crecimiento excluyente, el incremento de inseguridades causadas por las fluctuaciones económicas, y un sentimiento de que las normas básicas son injustas.

De acuerdo con el marco conceptual de la seguridad socioeconómica, la importancia primordial debe enfocarse a la mejora de la seguridad de los ingresos básicos y la seguridad de la representación. Esto se debe a que, sin un piso de ingresos suficientes para sobrevivir, no se puede esperar que las personas sean capaces de tomar decisiones racionales sobre cómo comportarse o desarrollar sus habilidades y capacidades de trabajo. Además, que sin organizaciones que puedan representar sus intereses, siempre seguirán siendo vulnerables a las amenazas sociales, económicas y a las presiones discriminatorias que caracterizan a las sociedades capitalistas (Chernyshev, 2005).

asalariado dentro del empleo no agrícola.

Indicadores secundarios: tasa de desempleo de los trabajadores asalariados y relación entre desempleo juvenil y población total.

- II. Trabajo inadmisibles. Los indicadores se enfocarán en conocer la amplitud de los trabajos inadmisibles o que son condenados internacionalmente, por ejemplo, trabajos forzosos u obligatorios y el trabajo infantil.

Indicadores propuestos: 1) niños sin escolaridad, según su situación en el empleo (por edad), y 2) tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (por edad).

Indicadores secundarios: niños sometidos a trabajos peligrosos, niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso.

- III. Remuneración suficiente y trabajo productivo. Para muchos, el contar con un salario justo y que cubra las necesidades más básicas del trabajador y su familia representa la esencia del trabajo decente; en este sentido, los indicadores propuestos se enfocarán directamente en la medición de los ingresos percibidos por los trabajadores o en la relación de horas trabajadas con respecto a los ingresos percibidos.

Indicadores propuestos: 1) remuneración insuficiente, 2) ingresos medios de determinadas profesiones, 3) jornada laboral excesiva, 4) tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, 5) trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional.

Estos indicadores incluso pudieran relacionarse con el acceso a la canasta básica alimentaria y otras necesidades básicas.

- IV. Jornada laboral decente. Las horas que un trabajador utiliza para desempeñar su empleo nos ayudan a entender si la remuneración por hora es insuficiente, especialmente cuando se tienen jornadas excesivas.

Indicadores propuestos: 1) jornada laboral excesiva y 2) tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.

Indicador secundario: horario laboral atípico o extemporáneo.

- V. Estabilidad y seguridad en el empleo. La estabilidad en el empleo es el derecho humano que permite trazar todo el andamiaje jurídico para el ejercicio de múltiples

derechos laborales, de seguridad social y derechos económicos y sociales; dicho derecho se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores de permanecer en su fuente de empleo hasta que así lo decidan o hasta que el motivo o causa que lo originó se extinga.

Indicadores propuestos: 1) antigüedad inferior a un año y 2) trabajo temporal.

Indicadores secundarios: la percepción de la estabilidad futura del empleo y medición de la discontinuidad del empleo.

- VI. Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar. Los indicadores ayudarán a entender la compatibilidad o incompatibilidad de los mercados laborales con la vida personal y familiar de los trabajadores. La responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Indicadores propuestos: 1) tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria y 2) jornada laboral excesiva.

El indicador de tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria presupone que las mujeres son las únicas encargadas del cuidado de los hijos durante la etapa señalada; actualmente el número de hombres que se dedican a su cuidado va incrementando, por lo que podría ser pertinente su incorporación para la medición.

Indicadores secundarios: alcance y duración de la protección del empleo de madres y padres, sea por imperativo legal o concedido por la empresa; difusión, duración y cuantía media de las prestaciones monetarias por maternidad y paternidad, sean por imperativo legal o concedidas por la empresa; flexibilidad del trabajo y atención de las necesidades familiares; calidad, disponibilidad y precios asequibles de las disposiciones oficiales de apoyo a las guarderías y al cuidado de los niños, incluidas las subvenciones públicas y las normas tributarias, y derecho tanto para madres como padres.

- VII. Trato justo en el trabajo. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, además de contar con cierto grado de autonomía en cuanto a la ejecución de las actividades laborales y tener un sistema de resolución de las quejas y conflictos.

Indicadores propuestos: 1) segregación profesional por sexo; 2) porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración; 3) porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola; 4) relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones; 5) porcentaje o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.

Indicadores secundarios: otro tipo de discriminación basada en la religión, la pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, preferencia sexual, etc., acoso y autonomía.

- VIII. Seguridad en el trabajo. Los indicadores propuestos por los autores nos ayudarán a medir las condiciones de los centros de trabajo en relación con los niveles de seguridad física y psicológica de sus trabajadores.

Indicadores propuestos: 1) tasa de accidentes de trabajo mortales, 2) inspección del trabajo, 3) cobertura del seguro de accidentes de trabajo y 4) jornada laboral excesiva.

Indicadores secundarios: cobertura del seguro de salud y tasa de accidentes de trabajo y de estrés laboral.

- IX. Protección social. La protección social es uno de los rasgos esenciales del trabajo decente; aun cuando su protección dependa del nivel de desarrollo de los Estados, los indicadores propuestos están diseñados para medir los elementos básicos de este rubro.

Indicadores propuestos: 1) gasto público en seguridad social, 2) gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas, 3) beneficiarios de ayudas monetarias, 4) porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión, 5) porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones. 6) pensión mensual media y 7) cobertura del seguro de accidentes de trabajo.

Indicador secundario: cobertura del seguro de salud.

- X. Diálogo social y relaciones laborales. Se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de participar directa o indirectamente en la fijación de sus condiciones de trabajo, así como a cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información que existe entre estos y los patrones.

Indicadores propuestos: 1) índice de afiliación sindical, 2) índice de cobertura de la negociación colectiva salarial y 3) huelgas y cierres patronales.

Indicadores secundarios: relaciones laborales en la empresa y procedimiento de resolución de quejas, participación en la adopción de decisiones en la empresa, porcentaje de mujeres entre los afiliados y dirigentes de sindicatos, participación de los sindicatos en la elaboración de la política pública y fichas informativas sobre las restricciones a la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente.

XI. Entorno socioeconómico del trabajo decente. Se encarga de dar una medición del contexto económico y social a través del cual se desarrolla el concepto de TD.

Indicadores propuestos: 1) producción por persona ocupada, 2) aumento de la producción por persona ocupada, 3) inflación vs. incremento salarial (pérdida del poder adquisitivo), 4) instrucción de la población adulta, 5) composición del empleo por sector económico; 6) desigualdad de ingresos, 7) pobreza y 8) trabajo en la economía informal Anker et al. (2003).

Los resultados obtenidos a través de esta serie de indicadores proporcionan una visión integral de la situación de los trabajadores en los mercados laborales, permitiendo conocer el avance o retroceso del trabajo decente. La importancia de contar con datos estadísticos en cada uno de los indicadores seleccionados es mayúscula, pues permiten tener una buena medición de la realidad y así conocer la eficiencia o deficiencia de las acciones implementadas para fomentar el trabajo decente. Recordemos que los resultados que se obtienen, generalmente, permiten innovar políticas públicas y con ello modificar favorablemente la realidad de los trabajadores en los mercados laborales.

#### **VII.4 Críticas y precisiones sobre el concepto de trabajo decente**

La evolución del concepto de trabajo decente, desde 1999, ha ido acompañada de diversas críticas; para algunos existe una carga moral implícita e innecesaria dentro del adjetivo *decente*, especialmente dentro del lenguaje español, donde el adjetivo se traduce inmediatamente como algo generalmente aceptado; para otros, más allá de la carga moral, el concepto *trabajo decente* ha sido la forma a través de la cual se continúa institucionalizando la primacía de los intereses del mercado económico frente a las

relaciones laborales, matizándolo a través de derechos ya existentes. En este apartado desarrollaremos esas dos principales críticas y nos referiremos al uso que realiza la Ley Federal del Trabajo (LFT) de los conceptos *trabajo decente* y *trabajo digno* como sinónimos, omitiendo que el trabajo digno encuentra sus propósitos en la organización colectiva y el emprendimiento de luchas sociales (Juárez, 2020; Lanari, 2007; Millones, 2012). A modo de conclusión de este capítulo, nos centraremos en explicar la importancia de comenzar a pensar en el mercado laboral de los jóvenes en México a la luz del concepto y categoría de análisis del trabajo decente.

### ***Trabajo decente y moral***

El concepto de trabajo decente fue comunicado por la OIT, pero la amplitud y ambigüedad del significado, el hecho de enunciarlo como un propósito, el dinamismo de su contenido, sugiere —tal como lo señala Ermida (2001)— que la noción del trabajo decente (aunque imprecisa) posee un alto contenido ético y moral (Grupo Estudios del Trabajo, 2005).

El adjetivo *decente* inmediatamente hace pensar ¿decente respecto a qué? o ¿decente para quién?; si revisamos las definiciones aportadas por la Real Academia Española, encontramos que para el adjetivo *decente* una de las definiciones hace referencia a “bien portado”, por lo que para algunos el concepto *decente* hablaría sobre trabajos social y culturalmente aceptados.

Lo cierto es que Somavía (2006) en ningún momento negó el enfoque filosófico, espiritual y moral que integraba al concepto de trabajo decente, pues para él “el trabajo se desarrollaba no dentro de un sistema sin valores, sino desde un sistema que ha deformado y transformado la noción de valor y en el que este se ha reducido a lo que se puede medir cuantitativamente, sobre todo en unidades monetarias. El trabajo se convirtió así en un factor de coste y el valor del ser humano se resumía principalmente a lo que este pudiera consumir. Todos los demás valores se han visto relegados al terreno de las preferencias y elecciones individuales, mismos que no guardan relación ni coherencia con el interés colectivo. Sumado a ello, está la falta de eficiencia de los gobiernos para abordar las cuestiones que afectan a los mercados laborales —como el desempleo y la exclusión— y su incumplimiento por garantizar efectivamente los

derechos sociales, culturales y económicos, ocasionando la erosión de la legitimidad de los gobiernos” (Somavía, 2006).

A partir de este panorama es que se ha intentado que el concepto de trabajo decente sea el punto de partida básico para restablecer la legitimidad, entendida como el fortalecimiento y aplicación de derechos fundamentales. La concepción de trabajo decente va más allá del planteamiento formal del trabajo como parte de los derechos fundamentales, sino como elemento armonizador de las esferas económicas y sociales. El concepto de decencia se refiere al sentido de la comunidad, de lo que es necesario para vivir decentemente en el núcleo de la sociedad. En este sentido, la decencia se transmite y expresa mediante valores que tienen sus raíces en la cultura y la espiritualidad (Somavía, 2006).

Aunque el adjetivo *decente* pudiera invitar a muchos a caer en la tentación de hacer referencia sobre la existencia de trabajos decentes e indecentes, pensados desde la óptica *del establecimiento de un ethos cultural en el mundo del trabajo*, tiene una consideración opuesta, pues a lo que verdaderamente hace referencia es a las circunstancias sobre las que crece, desarrolla y establece el mundo del trabajo, y no sobre el trabajo propiamente desempeñado<sup>20</sup>. Esto es, el concepto de TD se forjará alrededor de las circunstancias del trabajo: la búsqueda de remuneraciones justas, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afecten su curso laboral. En pocas palabras, el trabajo decente

---

<sup>20</sup> Para explicar el ethos cultural, Juan de Zan señala: Las sociedades tradicionales premodernas han funcionado la mayoría de las veces como unidades cohesionadas por un sistema monolítico de ideas, creencias y valores homogéneos, profundamente arraigados en su propia historia, el cual funda una manera unívoca de concebir “lo natural”, el bien y los ideales de vida de las mujeres, los hombres y la comunidad, es decir, un ethos cultural que configura y define una fuerte identidad colectiva. En este contexto, la educación, por ejemplo, no hace otra cosa que inculcar directamente a los jóvenes el modo de ser propio de la comunidad en la que ingresan, como la forma de vida “ética”, los valores y costumbres que caracterizan o identifican a los miembros de esa comunidad y que ellos comprenden como naturales, de tal manera que no permiten ninguna libertad para elegir otra forma de vida diferente. Este modelo de educación moral supone que la posible experiencia de conflictos de valores ha de tener siempre una resolución ya dada en el ordenamiento jerárquico de los valores mismos. El modelo no es cuestionado mientras la homogeneidad cultural de la comunidad y su sistema de valores se mantiene inalterado (Zan, 2004).

busca crear y garantizar las circunstancias mínimas sobre las cuales, independientemente de la forma de trabajo que se ejerza, se permita el libre desarrollo a la personalidad y un plan de vida digno (Ghiotto, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Otro elemento que debemos tener en cuenta —que permite reducir la vaguedad del término— es entender al concepto de trabajo decente como una definición operativa y no descriptiva. Las definiciones operativas son aquellas que relacionan su significado con un conjunto de acciones o de operaciones que necesitan llevarse a cabo para entender el término de manera adecuada, es decir, son definiciones que son correctamente aplicadas en un caso determinado, solo si la ejecución de operaciones específicas en un área produce los resultados esperados (Copi & Cohen, 2001). En este sentido, entendiendo al trabajo decente como definición operativa, haría referencia a la suma de todas aquellas características contempladas en sus cuatro pilares fundamentales (el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social) y cuyo resultado sería la obtención de las condiciones mínimas para desarrollar un trabajo en un mundo globalizado. De esta forma, no hay posibilidad de relacionar o definir el concepto de trabajo decente a través de una carga valorativa sobre los trabajos socialmente aceptados o no en un tiempo y lugar determinado.

### *Primacía de los intereses económicos en el mercado laboral*

La noción del trabajo decente, durante su nacimiento, fue presentada como un concepto en formación, esto es, una noción cuyo contenido no se encuentra delimitado y, por lo tanto, nos ofrece oportunidad de dotarlo de sustancia; sin embargo, este concepto —aún como impreciso— posee un contenido naturalmente ético; promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa e íntimamente relacionada con la dignidad de las personas (Ermida, 2001).

Al poco tiempo, la vaguedad del término cobró sus efectos; para algunos, más allá de un concepto en construcción, el trabajo decente es utilizado únicamente como un eslogan, una marca que oculta mediante la retórica los verdaderos ideales y principios que deben debatirse y sustituirse para disminuir la pobreza y promover la equidad (Lanari, 2007).



Las bases de dicha crítica parten de una historia bien conocida. La subutilización de la fuerza de trabajo que se vivió desde los años ochenta y se fortaleció en la década de los noventa, para algunos, fue consecuencia principalmente de una distorsión existente en diferentes factores, causados por las políticas de crecimiento que dieron como resultado procesos de “incorporación y exclusión”. Las reformas estructurales planteadas en aquellos años prometieron no solamente una superación del desequilibrio macroeconómico, sino un supuesto mejoramiento de las situaciones laborales. El modelo para el rescate económico y el aparente mejoramiento del trabajo partió de tres objetivos principales: a) la reconstitución del incentivo al trabajo, supuestamente socavado por los esquemas que aseguran empleo e ingresos; b) la eliminación de restricciones a los empresarios para contratar, distribuir, relocalizar y despedir trabajadores; c) la descentralización de la negociación colectiva. El mejoramiento del mercado de trabajo no se concretó, pero sí una visión del mercado de trabajo como una variable económica que debía ser operada desde las leyes de la oferta y la demanda (Marshall, 1998; Weller, 1998).

Además, la crítica se enfoca en el recuerdo de la visión de los organismos internacionales para la década de los noventa, donde planteaban que el proceso de globalización tenía sus costos y beneficios, y los segundos lograrían superar los primeros, siempre y cuando se adoptaran las políticas adecuadas. Para quien postula esta crítica, el concepto del trabajo decente no es más que un nuevo giro al discurso internacional de los años noventa que intenta matizar y mantener los efectos de la globalización, buscando un mejoramiento del mercado laboral, no desde la visión del trabajador, sino especialmente desde la empresa, al sintetizar una serie de elementos mínimos que — más allá de cuestionar el desarrollo globalizador o la visión económica del trabajo y buscar aportar elementos desde el mercado laboral para la disminución de la pobreza— ha sido un discurso internacional que consiente las decisiones tomadas en torno a la globalización, el estado y los mercados laborales (Lanari, 2007; Weller, 1998).

El problema con dicha crítica es que justamente resume como elementos “mínimos” a los cuatro objetivos estratégicos que construyen el concepto de trabajo decente; dichos objetivos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

La OIT planteó el trabajo decente como elemento central no solo de las políticas laborales, sino económicas y sociales, por lo que fue diseñado a través de cuatro pilares que impactaron en la construcción de una globalización más justa, equitativa y que además cuentan con enfoques transversales de género y no discriminación; la profundidad de estos objetivos se resume a continuación:

**A) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:**

- las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
- todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos;
- la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;

**B) Adoptar y ampliar medidas de protección social:**

- seguridad social y protección de los trabajadores;
- que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales;
- la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluyendo medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;
- condiciones de trabajo saludables y seguras;
- medidas en materia de salarios, ganancias, horas y otras condiciones laborales destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para quienes tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

**C) Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para el trabajo subordinado:**

- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;

– traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;

– facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente;

– fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo;

**D)** Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

– que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos;

– que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas (Organización Internacional del Trabajo, 2008<sup>a</sup>, pp. 9-11).

El concepto de trabajo decente no solamente intenta diseñar un rostro humano dentro del proceso de globalización, sino que es sensible a los diferentes matices y cambios del mundo del trabajo, por lo que es aplicable tanto a trabajadores de la economía regular como para los trabajadores de la economía informal, los trabajadores independientes y los que trabajan a domicilio. Además reivindica la concepción de trabajo en el mundo globalizado al considerarlo una fuente de dignidad personal, paz en la comunidad y como catalizador de la cohesión social (Organización Internacional del Trabajo, 2015c).

## **VII.5 Trabajo decente y trabajo digno**

A partir de la reforma laboral de 2012, la Ley Federal del Trabajo (LFT) incorporó en su artículo segundo el concepto de trabajo decente e inmediatamente lo tradujo como sinónimo del trabajo digno, entendiéndolos como aquel que respeta plenamente la

dignidad humana del trabajador, en el que no existe discriminación por etnia, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, estatus migratorio, preferencia social, opiniones o estado civil, y que además tiene acceso a la seguridad social; sin embargo, tal y como lo expresan algunos autores (Candia, 2018; Ghiotto & Pascual, 2010; Juárez, 2020), existe una serie de diferencias importantes entre los dos conceptos que haría prácticamente imposible su empleo como sinónimos.

Los conceptos de trabajo digno y trabajo decente fueron instaurados y reconocidos durante los años noventa, tal vez esta es la razón por la que se considere que pueden ser términos plenamente intercambiables; lo cierto es que —si atendemos a su origen, objetivos y ámbito de aplicación— descubriremos que son diametralmente opuestos y que incluso parten de una concepción diferente de la cuestión política, económica, social, cultural y laboral. El trabajo decente fue propuesto por la Organización Internacional del Trabajo en 1999, surgió como una respuesta integral, tripartita e internacionalmente aceptable para la atención de la crisis que se vivió a finales de los noventa en el mundo del trabajo; el gran anhelo del trabajo decente es la creación de fuentes de empleo que retribuya con ingresos suficientes para la satisfacción de necesidades básicas, con condiciones laborales estables y progresivas, con seguridad social y que incentive a la participación colectiva, para lograr finalmente colocar al trabajo como elemento esencial y conciliador de una sociedad de mujeres y hombres libres (Millones, 2012, p. 97).

En contraste, para Ghiotto y Pascual (2010), el concepto de trabajo digno surgió impulsado por algunos movimientos sociales en Latinoamérica; este concepto parte de una idea del trabajo como no mercantil y no individual, sino basado en el bienestar de la comunidad. El adjetivo de *dignidad* es entendido como disruptivo, rebelde, anticapitalista y transformador, por lo que la búsqueda de un empleo con mejores condiciones no es lo relevante ni lo primordial, sino la creación de una organización colectiva, orientada hacia el interés general. La dignidad transformaría a la persona, no como sujeto de derechos, sino como ser creador de su realidad y plan de vida, el cual deberá romper las estructuras

estructurantes generadas desde y por el sistema capitalista, que han influido en su comunidad y en el ámbito más profundo de su ser<sup>21</sup>.

El trabajo digno no debe ni puede entenderse como una actividad individual, es un movimiento comunitario, donde la autogestión colectiva es el personaje principal (Ghiotto y Pascual, 2010). Desde esta perspectiva, la constitución de la visión de *nosotros* será propia de la forma de organización comunal, como símbolo antagónico a la organización de la sociedad capitalista, la cual produce individuos fragmentados; desde este ángulo, la participación de la comunidad en el mercado de trabajo sería diferente, el enfoque del trabajo digno no significa dejar de lado la lucha y reivindicación de condiciones laborales justas y equitativas, ni tampoco el progreso de los salarios, solamente que ese ya no es el objetivo núcleo del movimiento, pues en realidad se busca la ruptura de explotación presente en el mercado laboral; el problema de fondo es la “venta” de la fuerza de trabajo dentro de la propia economía del mercado. El trabajo digno apuesta por la generación y recuperación de los vínculos solidarios que han sido negados y redimensionados desde las relaciones sociales capitalistas, lo que significa romper y construir fuera de la subjetividad del salario y la convencionalidad de las relaciones laborales típicas, entendiendo al mercado de trabajo no como un proceso de producción que se agota con la remuneración, la seguridad social o la participación sindical, sino que se construye desde la economía y solidaridad comunitaria (Dinerstein et al., 2009; Ghiotto y Pascual, 2010).

Sin embargo, existe una serie de limitaciones que rodean al concepto de trabajo digno, pues existe un bajo consenso en cuanto a su alcance, impactando directamente

---

<sup>21</sup> Para Bourdieu, los condicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen *habitus*, el cual es definido como sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas; por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta (Bourdieu, 2007).

El *habitus* es entonces una estructura de pensamiento asimilada y conformada a través del sentido práctico; sin darnos cuenta, es reflejo de la estructura objetiva, valores o idea que se tienen del mundo y que nos permite actuar, interpretar y cambiar la sociedad

en su operacionalización. Para nosotros, hablar de las diferencias entre trabajo decente y digno significa atravesar dos concepciones de las relaciones sociales y del mundo opuestas, por lo que su equiparación en la LFT no tendría sentido; el concepto que realmente se trató de plasmar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la LFT fue el de trabajo decente.

Para el paradigma del trabajo digno, el trabajo decente sigue mercantilizando de fondo la fuerza laboral, lo único que busca es su regulación con rostro “humanizador”, cuyo propósito es que se generen condiciones mínimas de poder económico, aun cuando existan de por medio condiciones estructurales de desigualdad diseñadas desde el sistema capitalista y que provoquen una relación de asimetría y opresión dentro de la comunidad de trabajadores. El trabajo decente tendría como fin la incorporación de los trabajadores precarios dentro del circuito de salarios, colocando nuevamente en el centro de las relaciones sociales el valor monetario. Se trataría de construir una nueva forma de integración del trabajo al capital (Ghiotto y Pascual, 2010).

Para la metodología del trabajo digno, más allá de las dificultades para la medición del trabajo decente, pareciera que el problema de fondo es que el concepto de trabajo decente no cuestionó la realidad a la que daría respuesta; de ser así, ¿por qué debería de seguirse utilizando la categoría de análisis de trabajo decente en la medición de las relaciones laborales?

Es necesario entender que el concepto de trabajo decente fue una respuesta a la turbulencia que se vivió en aquellos años dentro del mercado laboral mundial y al interior de la OIT; por ello resulta demasiado arriesgado afirmar que el trabajo decente no cuestionó la realidad a la que daría respuesta, de hecho, lo hizo, pero no desde la óptica o concepción del mundo del trabajo digno. El trabajo decente es aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, esto solo es posible plantearlo si se reconocen las diferencias estructurales que coexisten en las relaciones laborales y se coloca en el centro de las mismas a las mujeres y hombres libres, entendidos no como objeto o valor agregado dentro del proceso de producción, sino como sujetos protagonistas que prestan un servicio personal a cambio de una retribución justa y equitativa que les permita obtener elementos para continuar con la realización y construcción de su plan de vida (García, 2006).

Como respuesta al crecimiento del capitalismo desmedido, el trabajo decente encontró respuesta al vincularse al desarrollo sostenible, el cual tiene como finalidad equilibrar el crecimiento económico con la justicia, la equidad social y la protección al medio ambiente; esto es posible porque el planteamiento del trabajo decente tiene fundamentos potencialmente útiles para disminuir los niveles de pobreza, además de su contenido relativo al desarrollo de capacidades, distribución más equitativa de oportunidades, la seguridad social, a la protección de la libre determinación del plan de vida, al rechazo de toda forma de discriminación y a la lucha en favor a la equidad de género. Desde una visión económica, el trabajo decente ayudaría al desarrollo sostenible toda vez que implica la generación de trabajos y empleos con diferentes maneras de producir, distribuir y consumir de acuerdo con criterios de sostenibilidad; por último, por lo que refiere al medio ambiente, el gran reto del trabajo decente será la creación de puestos que permitan el uso integral y sustentable de espacios y recursos naturales que desarrollen una economía más limpia, con menos emisiones de carbono, dando lugar a empleos asociados a nuevas necesidades, como la descontaminación de aguas, aire y suelo (Sánchez, 2014).

En este sentido, para García (2006) hay una serie de ejes analíticos y explicativos, en los que el enfoque de trabajo decente tendría ventajas comparativas por su visión integral y progresista. Entre algunos de los ejes se encuentran 1) el crecimiento de los niveles de desempleo, que se agudizó principalmente en la mayoría de los países de América Latina y acentuó durante la segunda mitad de la década de los noventa; 2) incremento del trabajo informal, dificultando la disminución de la pobreza; 3) salarios precarios; 4) pérdida constante de la estabilidad en el empleo; 5) inseguridad de oportunidades de trabajo y desarrollo profesional; 6) escasa protección social; 7) debilitamiento de la negociación colectiva; 8) pérdida constante de los derechos laborales. La ventaja del enfoque de trabajo decente es que incorpora nuevos ángulos de reflexión, pues introduce una visión económica al reconocer el papel central del trabajo y la necesidad de incrementar los salarios; otra normativa que busca promover y proteger los derechos laborales básicos; otra de seguridad social en la que engloba una serie de derechos económicos y sociales necesarios que favorecen el desarrollo digno de los trabajadores en el mundo globalizado; por último uno de participación social cuya

finalidad es reubicar los movimientos colectivos en el mundo del trabajo. Estos ángulos serán armonizados a través del acceso igualitario de mujeres y hombres y de los derechos humanos. El concepto de trabajo decente ha permitido a la Organización Internacional del Trabajo reconocer y reafirmar los intereses y necesidades de todos los trabajadores: asalariados, no asalariados, formales e informales; con ello recuerda que el crecimiento económico es esencial pero no suficiente si no se asegura la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, confirmando su necesidad de promover la justicia, el crecimiento de instituciones democráticas y, sobre todo, políticas sociales sólidas, igualitarias e incluyentes (García, 2006; Organización Internacional del Trabajo, 1998).

### **VIII. Conclusión**

En este capítulo hemos hecho una revisión de las principales teorías que explican, en cierta proporción, la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo (la teoría del capital humano, mercados duales de trabajo y la teoría de las redes sociales), para después centrarnos en aquellas que proporcionan una metodología para conocer las condiciones laborales de las personas ocupadas en México. De estas últimas hemos expuesto los alcances y limitaciones del enfoque de exclusión social y vulnerabilidad; finalmente hemos concluido que la categoría de trabajo decente resulta ideal para alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Si bien durante la revisión pudimos evidenciar las limitaciones y críticas al concepto de trabajo decente, logramos destacar que es un instrumento metodológico que permite analizar las condiciones laborales de los jóvenes tanto en la economía formal como informal, así como reafirmar y reconocer los intereses y necesidades de todos los trabajadores a través de sus cuatro componentes, cuyo objetivo es lograr el desarrollo de estrategias para que todas las personas tengan un trabajo decente en el mundo globalizado.

Con los argumentos expuestos en este capítulo, podemos concluir de manera general que el concepto de trabajo decente además de todas sus ventajas comparativas es un enfoque construido desde los derechos humanos; en primer lugar, porque establece a través de sus cuatro pilares los derechos humanos laborales que toda



persona debe tener en un mundo globalizado; en segundo, porque busca la progresividad de los derechos humanos laborales en cualquier contexto estatal, esto es, no busca establecer las condiciones mínimas que deben estar presentes en las relaciones laborales, sino que pretende coadyuvar en la creación de instituciones jurídicas, económicas, sociales y políticas que faciliten la expansión de los derechos humanos laborales; en tercero, porque trata de romper con el vínculo que se ha trazado alrededor de los derechos humanos laborales, pues se consideraba que el acceso de estos simplemente se logra a través de los trabajos asalariados formales, dejando fuera a todas las personas que desarrollan su ocupación en el mercado informal, a los trabajadores independientes y a los trabajadores sin pago, situación que los colocaba en un doble escenario de vulnerabilidad; finalmente, porque reposiciona desde la dignidad a las trabajadoras y los trabajadores en el mundo del trabajo, pues los coloca en el centro de las relaciones laborales y nos recuerda que todas las personas deben ser consideradas como fin en sí mismas y no como un simple elemento más del proceso de producción.

## Capítulo 3 Una propuesta metodológica

### Introducción

El objetivo central de este capítulo es presentar una propuesta metodológica para la medición de las condiciones laborales a través del enfoque de trabajo decente de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años en México entre los años 2010 y 2019. Los trabajadores asalariados son todas aquellas personas ocupadas y que reciben una retribución económica a cambio del trabajo que realizan durante un tiempo determinado; mientras que los trabajadores independientes no ganan un salario, sino que perciben un ingreso proveniente por la actividad autónoma que realizan. Para el año 2010, de los 14 904 863 jóvenes ocupados, 76.82 % eran trabajadores asalariados, mientras que para 2019, de los 15 753 841 jóvenes ocupados, 80.11 % pertenecía a este grupo.

Es pertinente precisar que no es una casualidad que en ambos años se conserven niveles elevados de jóvenes asalariados, esto se debe a que es la forma principal en que logran ingresar al mercado de trabajo, ya que para poder participar en la ocupación por cuenta propia se necesita al menos recursos económicos y un cúmulo de experiencia considerable, elementos que difícilmente poseen los jóvenes.

En el primer apartado de este capítulo, justificaremos la importancia que tiene para el desarrollo de esta tesis la medición del trabajo decente en los años enunciados; asimismo, explicaremos la necesidad de dividir nuestra población objeto en tres quinquenios: jóvenes de 15 a 19, de 20 a 24 y de 25 a 29 años. Dentro de esta explicación, daremos cuenta de la dinámica diferenciada que existe entre este grupo heterogéneo y el mercado de trabajo, para ello esquematizaremos algunas ideas entorno a la escolaridad y su inserción laboral.

En un segundo momento, para entender la importancia del fenómeno que buscamos medir, definiremos el término *condiciones laborales*, lo que nos permitirá tener mayor claridad sobre la información requerida para elaborar los indicadores que ocuparemos. En un tercer apartado describiremos de manera general la fuente de datos a utilizar, nos referimos a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), con ello demostraremos por qué es la fuente idónea para analizar las condiciones laborales de los jóvenes en México.

Una vez que hemos esquematizado y explicado los elementos generales de nuestra metodología, comenzaremos a realizar una operacionalización del concepto de trabajo decente, con ello mostraremos algunas ideas generales en torno a la posibilidad o imposibilidad de realizar una medición desde el trabajo decente en los mercados formales e informales. Finalmente, haremos una propuesta de indicadores; justificaremos y explicaremos su selección para evidenciar su relevancia para conocer las condiciones laborales de los jóvenes asalariados en México.

### **2010 y 2019: Años clave para la medición de trabajo decente**

Uno de los objetivos por los cuales se decidió no solamente plantear sino impulsar la Reforma Laboral de 2012 (RL2012) fue porque para cierto grupo, y desde un enfoque económico, se consideraba como el instrumento ideal de política pública que aparentemente permitía contrarrestar los efectos negativos de la crisis económica de 2008, los cuales habían generado un impacto desafortunado en los mercados laborales (Martínez & Cabestany, 2016a). No obstante, debemos aclarar que el objetivo de nuestra investigación no es la evaluación de la reforma laboral de 2012, ya que para llegar a esa conclusión se necesitan tomar en cuenta muchas otras variables que este trabajo, por su propósito y nivel de análisis, no puede contemplar.

Nuestro interés es observar las condiciones laborales de los jóvenes a través del concepto de *trabajo decente*, para ello hemos considerado el año 2012 como aparente inicio del “cambio” de la forma en que se piensa la política laboral de nuestro país, o al menos eso se dio a entender con la incorporación del concepto de trabajo decente en la reforma. La incorporación de la visión del trabajo decente en la legislación mexicana, para algunos, era considerada como el inicio de un cambio de perspectiva en la manera en que se entendía el mercado de trabajo en nuestro país, pues debemos recordar que el *trabajo decente*, más allá de un concepto o categoría de análisis, es una forma de pensar el mundo laboral, en el que se entrelazan cuatro pilares esenciales: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social<sup>22</sup>, los cuales

---

<sup>22</sup> Como quedó explicado en el capítulo segundo, la expresión “diálogo social” hace referencia a la posibilidad que tienen los trabajadores de participar directa o indirectamente en la fijación de sus condiciones de trabajo, así como a cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información que existe entre estos y los patrones.

representan el mínimo de condiciones necesarias para obtener un trabajo digno en el mundo globalizado (Barretto, 2001). Sin embargo, existió una contradicción que dificultó el inicio de esa etapa de cambio, pues el ingreso de la visión del trabajo decente al marco jurídico laboral buscaba colocar en el centro de las relaciones laborales a las personas, mientras que la RL2012 continuó colocando en el centro de las negociaciones laborales al capital y no a los trabajadores, a quienes consideraba únicamente como un elemento más de la cadena de producción (Belmont, 2014; Martínez & Cabestany, 2016a; Quevedo, 2016).

En este sentido, el tener un año previo y uno posterior a la RL2012 nos permitirá ver si esta nueva visión del mundo laboral ha impactado de alguna forma en las condiciones de empleo en México, dados los valores que muestren ciertos indicadores. Como lo hemos mencionado, no es una evaluación del instrumento de política pública; sin embargo, no podemos negar que los resultados que obtendremos podrán arrojar algunas directrices interesantes para futuras investigaciones que traten de conocer el impacto real de la RL2012 en nuestro país.

Los análisis de la economía mexicana que realizaron Salazar (2010) y el Banco de México (2010) marcan que si bien el año 2010 no fue un año de crecimiento ni de recuperación acelerada, sí existe evidencia financiera que indica que fueron doce meses tendientes a la estabilidad macroeconómica, especialmente la segunda mitad del año, y que esta dinámica posiblemente influiría de manera favorable en el mercado de trabajo. En este sentido, el análisis de las condiciones laborales de los jóvenes en ese año nos proporciona una visión de la forma en que se desarrollaban en el mundo del trabajo, durante meses aparentemente neutros, y podremos observar sus niveles de *trabajo decente*; además, nos brinda un esquema que nos permite dimensionar si existía en aquellos años la necesidad de implementar nuevas acciones de política pública que ayudaran al mejoramiento de las condiciones de empleo de la población económicamente activa.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Con la expresión “aparentemente neutras” no pretendemos agregar ningún calificativo a la situación laboral del año analizado, sino que queremos señalar que fueron meses donde los indicadores, de una u otra forma, no se ven alterados, como ocurrió en 2008-2009 con el desarrollo de la crisis económica mundial, o por alguna crisis política, tal y como se vivió en 2011 después de los atentados de las torres gemelas en el mes de septiembre.

En lo que refiere al 2019, es propuesto como el año sobre el que podremos trabajar para conocer los datos, relativamente más actualizados, de los jóvenes en los mercados laborales después de la RL2012, además de ser un año que proporcionará información importante sobre la situación laboral de este grupo poblacional previa a la pandemia por SARS-CoV-2.

### **Población objetivo de estudio**

Nuestro objetivo general es conocer las condiciones laborales de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años durante los años 2010 y 2019. Para comenzar a dimensionar a nuestra población objetivo debemos tener en cuenta que en nuestro primer año de estudio, con base en la información del segundo trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), sabemos que de los 114 114 587 mexicanos que había, los jóvenes de 15 a 29 años representaban 26.23 %; mientras que para el 2019, de los 125 782 872 connacionales existentes, nuestra población objetivo representó 24.77 %.

Si bien nuestro interés se centra en conocer la forma en que esta población desarrolla su trabajo en México, no podemos dejar de lado que son personas cuyo rango de edad las coloca en una etapa de vida que entrelaza diversos factores y momentos determinantes en la construcción de su vida adulta, por ello es que se propone la división de nuestra población objeto en tres grandes quinquenios (15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años), toda vez que son grupos con trayectorias y objetivos de vida diferenciados, con etapas escolares en proceso o en conclusión y que además viven de manera diferente su ingreso y estancia en el mundo laboral.

La transición de los jóvenes a la edad adulta es ese espacio que se traza en el trayecto de vida que conecta el término de la etapa de la niñez hacia los años que generalmente se asocian con una autonomía plena del individuo. Esta transición se encuentra moldeada por instituciones sociales como la escuela, el mercado de trabajo, la familia, el Estado y la religión, cuya finalidad será impulsar una serie de roles que se espera que los jóvenes adquieran antes de la adultez (De Oliveira & Mora, 2008; Hernández, 2017). Para De Oliveira & Mora (2008) el proceso de transición hacia la adultez en México se da en un contexto marcado por grandes desigualdades sociales (de género, clase, edad, territoriales, culturales), lo que genera procesos de transición

diversos y en los que los jóvenes pueden ejercer un control mínimo sobre esta etapa, es decir, el proceso de transición se ve encausado por las desigualdades sociales y no por decisiones personales.

Dentro de todos los eventos que pueden ocurrir en la etapa de transición de los jóvenes, la entrada al mercado de trabajo es uno de los que cuenta con mayor generalidad e importancia (De Oliveira & Mora, 2008; Echarri & Pérez Amador, 2007). Como observamos en el capítulo primero, esta inserción al mundo laboral no ha sido homogénea aunque si mayoritariamente precaria, afectando especialmente a los más jóvenes y a las mujeres, generando restricciones que impiden a los sujetos acumular experiencias laborales que les brinden oportunidades de crecimiento, fomentando el desempleo tardío e impactando tarde o temprano en su crecimiento personal y estabilidad económica (Hernández, 2007; Holzer & LaLonde, 1999; Mancini, 2014).

Para Mancini (2014), esta transición al mercado laboral marcada por niveles importantes de precariedad, debe observarse desde un contexto en el que la transformación social y de los mercados laborales ha sido constante, por lo que los jóvenes se encuentran entre la encrucijada de tener que lidiar con opciones restrictivas y la búsqueda constante de su satisfacción personal, convirtiéndolos en las primeras generaciones que transitan hacia la vida adulta dentro de nuevos regímenes, reglas, coacciones y libertades. La incertidumbre y flexibilidad laboral, así como la redistribución de los riesgos que estos procesos conllevan, sumados a la globalización e internacionalización de las economías, han forjado una heterogeneidad cada vez más profunda en los procesos de transición de la juventud a la vida adulta, provocando una diversidad de trayectorias laborales en las que la desregulación de los mercados, la flexibilidad, la informalidad y el aumento del desempleo son el común denominador, generando sentimientos de riesgo y falta de protección entre los trabajadores más jóvenes.

En palabras simples, la precariedad y desregulación de los mercados ha impactado en el curso de vida de los jóvenes, provocando que el mundo laboral sea un factor que puede generarles oportunidades o coaccionarlos, vincularlos o dividirlos, conectarlos o aislarlos. Para Castel (2010) esta dinámica coloca a los jóvenes —y no solamente a los jóvenes y no a todos los jóvenes— en una participación específica en el mercado de trabajo,

nucleada por la incertidumbre y en el que los determinantes sociológicos de base, la cultura, educación y el capital social familiar, juegan un papel preponderante ya sea para facilitar su desarrollo, obstaculizarlo o impedirlo (Castel, 2010, pp. 111–124). Dimensionar bajo estas ideas la situación laboral de los jóvenes implica localizarlos en una dinámica de desestabilización constante donde el resultado es una situación laboral irregular y la incapacidad para mantener un trabajo decente que les permita una independencia económica.

Otro de los elementos que describimos durante nuestro primer capítulo, es que la inseguridad laboral de las mujeres jóvenes tiene una configuración particular, pues se entrelazan dos factores adicionales: por un lado ellas privilegian aquellos trabajos con prestaciones sociales, ya que los consideran como un camino aparentemente seguro para que el resto de los miembros de su familia cuenten con acceso a servicios básicos, aun cuando los salarios que ofrezcan sean poco competitivos; por el otro lado, su inserción e interacción en el mercado de trabajo se ve influida por su propio curso de vida, esto es, el momento en que se casan y la crianza y tenencia de sus hijos (De Oliveira & García, 1998; Gómez, 2012; Mancini, 2014).

Lo cierto es que pesar de toda la heterogeneidad existente en la transición de los jóvenes a la vida adulta y su interacción en los mercados laborales, diversas investigaciones concluyen que las brechas que se generan en los esquemas de inseguridad y precariedad en el mercado de trabajo juvenil están construidas por una amplia combinación de atributos personales y factores propios del mundo laboral (Casal, 1997; Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo, 2017a; Ferraris & Martínez, 2015; Furlong & Cartmel, 1997; Guerreiro & Abrantes, 2005; Mancini, 2014).

Si bien nuestra tesis —por sus objetivos y nivel de análisis— no puede dar cuenta minuciosamente de cada uno de los atributos individuales y estructurales que configuran la inserción e interacción de los jóvenes en los mercados laborales, a continuación propondremos algunas directrices sobre uno de los temas centrales para el diseño de políticas públicas en beneficio de los jóvenes trabajadores; por supuesto nos referimos a la interacción entre los sistemas educativos y el mundo laboral. Esta sección aportará un

elemento más que nos permitirá justificar la división de nuestra población objeto para su análisis.

### **Educación e inserción laboral en los jóvenes**

Como lo advertíamos al final del apartado anterior, una de las preguntas centrales que ha guiado el diseño de las políticas públicas en torno a la interacción e inserción de los jóvenes en los mercados laborales tiene que ver con conocer si existe o no una interacción —y de qué tipo— entre los sistemas escolares y el mundo del trabajo (Camarena & Velarde, 2009; López, 2009; Solís & Blanco, 2014). Las principales premisas que se han construido en las últimas décadas alrededor de este tema tienen que ver, en primer lugar, con la idea de que a mayores años de estudio se logra una mejor inserción y condiciones laborales (Gallart, 1997); no obstante, hay una segunda perspectiva que logra casi el mismo consenso y se ha construido, igualmente, desde una perspectiva lineal entre la escolaridad y los mercados de trabajo, pero en este caso disfuncional, al considerarse que los sistemas escolares no producen el efecto deseado y pese a los años de estudio, no existe una mejoría en la forma en que se insertan y conviven los jóvenes en el mercado de trabajo. Sin embargo, no debemos perder de vista que las configuraciones heterogéneas que se presentan en el mercado laboral juvenil son el resultado de recorridos y cursos de vida irregulares, por lo que es complejo determinar la predominancia o peso de los factores individuales o contextuales; en este sentido es difícil pronosticar el papel que juegan los sistemas de educación en el mundo del trabajo (Camarena & Velarde, 2009; De Ibarrola, 2005; Mancini, 2014).

Cuando hablamos de la transición de la escuela al trabajo, hacemos referencia al periodo que abarca desde que una persona deja de asistir a un establecimiento educativo hasta que consigue un empleo; como podrá suponerse, estudiar esta etapa es demasiado complejo porque no es un proceso lineal conformado por periodos de estudio, desempleo y empleo; además que en su desarrollo interviene una serie de factores familiares, sociales, personales, económicos o emocionales. Por ejemplo, algunos jóvenes conseguirán su primer empleo mientras estudian, otros al término de su etapa como estudiantes, en tanto que otro grupo considerará prolongar sus estudios y transitarán entre periodos de empleo y desempleo. Como podrá advertirse, en este proceso pueden



darse diversas configuraciones transicionales, por lo que sería poco posible encuadrar o resumir todas ellas en un simple modelo de estudio.

Esta heterogeneidad en el proceso de transición refuerza la necesidad de analizar las condiciones laborales de nuestra población objeto de manera segmentada, pues mientras que los jóvenes de 15 a 20 años ocupados pudieran estar inmersos en una transición de la escuela al mundo del trabajo en etapa incipiente, se esperaría que la mayoría de los jóvenes entre 25 a 29 años ya hubiera concluido este periodo de transición, lo que haría que su participación y condiciones laborales fueran diferentes al del primer grupo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo, 2017a).

Una de las premisas que algunas investigaciones han esclarecido en torno al tema de la escolaridad y la participación de los jóvenes en los mercados laborales tiene que ver con el rompimiento de lo que por algunas décadas se pensó como un vínculo entre ciertos niveles de escolaridad y la ocupación de determinados trabajos formales o informales; esta supuesta relación permitía asegurar que los años de estudio eran inversamente proporcionales a las posibilidades y características de las oportunidades laborales. Sin embargo, ha quedado demostrado que el nivel de escolaridad de los jóvenes en México y muchos otros países de Latinoamérica se ha elevado; no solo se ha logrado una mayor cobertura a nivel de educación básica, sino que ha habido un incremento considerable en los grados de escolaridad obligatoria, por lo que es posible concluir que las nuevas generaciones tienen, en términos generales, más años de estudio que sus predecesores y no por ello han caminado hacia una evolución favorable dentro del mercado laboral (Abdala, 2002; Castillo, 2017; De Ibarrola, 2005; C. Muñoz & Márquez, 2000).

Pese a la gran heterogeneidad que caracteriza al periodo de transición del sistema escolar al mundo laboral, una constante ha sido la diferencia entre la forma en que transitan las mujeres y los hombres a su primer empleo y la forma en que influyen en ellos los años de escolaridad acumulada antes de su ingreso al mercado de trabajo; Peláez & Rodríguez (2020) daban cuenta de ello, observaban que pese al gran incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los hombres siguen incorporándose a edades mucho más tempranas que las mujeres, sin que en ellos

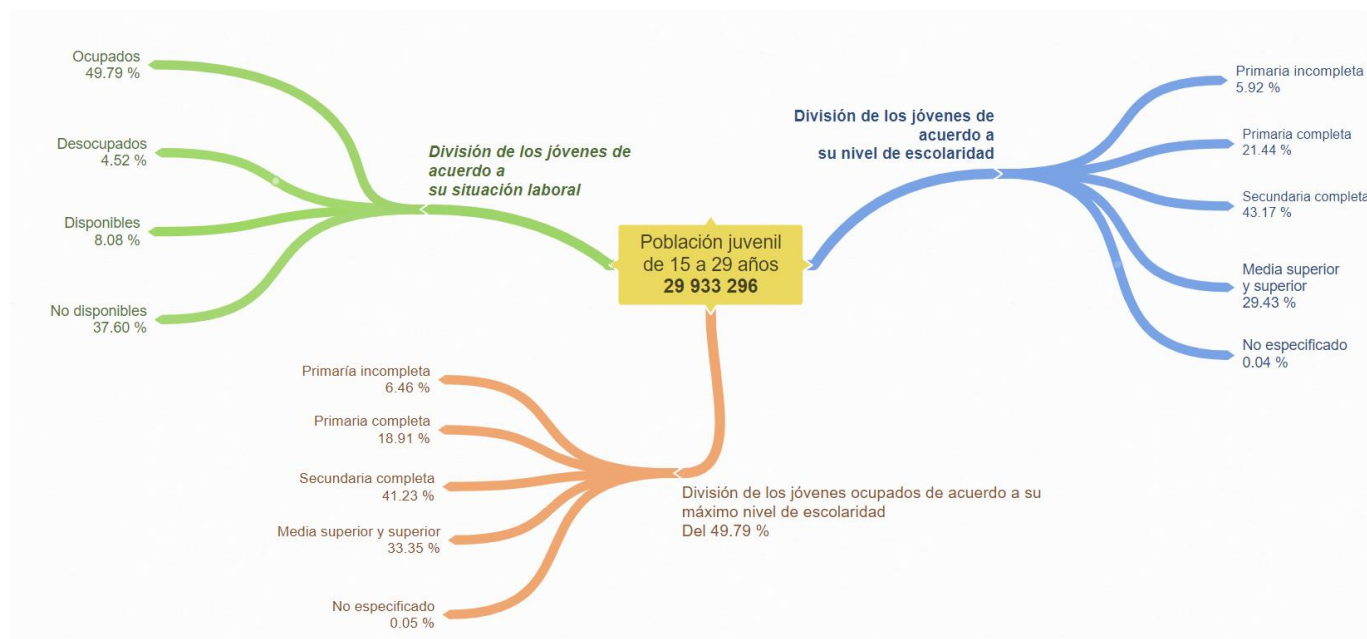
tengan un efecto importante los bajos niveles de escolaridad. Para las mujeres jóvenes, tener niveles de escolaridad mínimos representa un factor que, al mezclarse con los roles y estereotipos de género, retrasa aún más su ingreso al mundo laboral. Sin embargo, esta pauta se logra revertir cuando las mujeres y los hombres retrasan su ingreso al mundo laboral y acumulan años de escolaridad, por lo que es prudente concluir que el sistema escolar juega un papel importante en la reducción de la brecha de desigualdad por género en el mercado de trabajo y en los procesos de estratificación social, y tiene un impacto en la calidad de la inserción laboral (De Oliveira & Mora, 2008; Huerta, 2012; Kerckhoff, 2001; Peláez & Rodríguez, 2020).

Los argumentos vertidos en esta sección, construyen una justificación sólida para la división de nuestra población de estudio en tres quinquenios: jóvenes de 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años, de esta manera, observaremos las condiciones laborales de trabajadores asalariados, cuya participación en los mercados laborales se intercepta con etapas de vida diferentes, sus objetivos escolares y laborales jugarán un factor importante para determinar la forma en que coexistirán en el mundo del trabajo. Los resultados encontrados podrían proporcionar información relevante para el diseño de políticas públicas, pues evidenciarán la necesidad de acciones heterogéneas que atiendan de manera diferenciada a los jóvenes económicamente activos más vulnerables.

A continuación presentaremos dos breves esquemas que nos permitirán tener un panorama muy general en torno a los jóvenes de 15 a 29 años en México; en ellos tendremos datos sobre la situación laboral y escolar durante los años 2010 y 2019. En los esquemas 3.1 y 3.2 vemos que a nivel escolar los jóvenes de 15 a 29 años reportaron durante el segundo trimestre de 2010 que tenían mayoritariamente una escolaridad de secundaria completa (43.17 %), seguido de la educación media superior y superior (29.43 %); para 2019 la distribución escolar no cambió, ya que la educación secundaria completa siguió reportándose como mayoritaria (43.66 %), pero se incrementó de manera importante los jóvenes que mencionaron tener una educación media superior y superior (40.07 %). Este cambio puede deberse a varios factores, entre ellos, la implementación de la reforma constitucional del 9 de febrero de 2012 en la que se modificó el artículo tercero y se estableció a la educación media superior como parte de la educación básica y obligatoria.

En cuanto a la situación laboral encontramos que hay dos categorías predominantes: ocupados y no disponibles; para 2010 los primeros representaban el 49.79 % y los segundos el 37.60 %; para 2019 las categorías mayoritarias no se modificaron, siendo que los ocupados representaban el 50.56 % y los no disponibles el 37.60 %. Ahora bien, si observamos el nivel de educación de los jóvenes ocupados, encontramos que para 2010 mayoritariamente eran jóvenes con secundaria completa (41.22 %) o con educación media superior y superior (33.35 %). Para 2019 observamos un cambio importante, ya que los jóvenes ocupados tenían en su mayoría una educación media superior o superior (46.65 %), seguidos de los que tenían una educación secundaria completa (39.23 %). En el siguiente capítulo observaremos si el incremento en el nivel de educación de los jóvenes ocupados de 2010 a 2019 representó una mejoría importante en sus condiciones laborales.

Esquema 3.1 — Situación laboral y escolar de los jóvenes de 15 a 29 años en México, durante el segundo trimestre del 2010

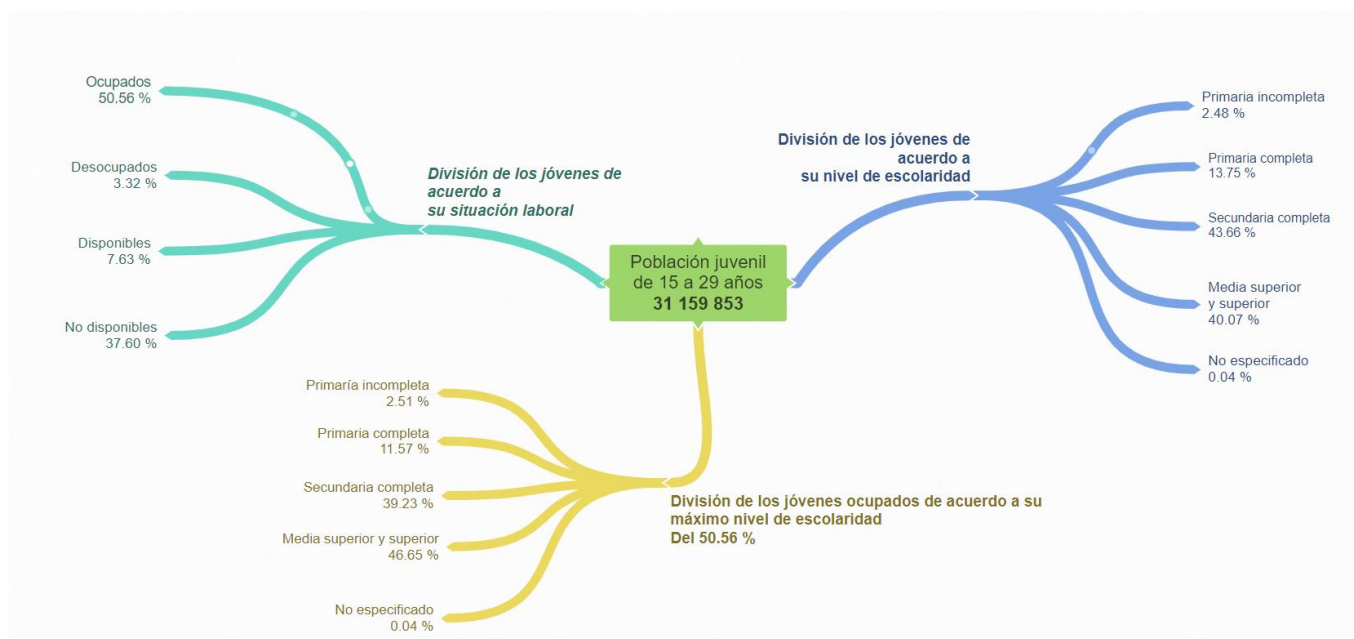


Nota: La **Población Económicamente Activa** la forman personas que, contando con la edad mínima (en México es de 15 años) para adquirir un empleo, ofrecen sus servicios a cambio de una contraprestación; en este sentido deberá entenderse que la PEA se compone por la población ocupada y desocupada. **Población ocupada:** la conforman los trabajadores independientes o autónomos y los subordinados. El primer grupo se mide con base en la demanda de bienes o servicios que ofrecen (lo que en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se conoce como demanda de trabajo derivada), en el caso de los asalariados (trabajadores subordinados remunerados) su servicio es demandado de manera directa. **Población desocupada:** si bien no participa de manera activa dentro del mercado laboral, se encuentra dentro de la PEA, pues realizan una serie de acciones tendientes a lograr un empleo.

Hay tres conceptos complementarios de la PEA que debemos tener en mente. El primero es la **Población no Económicamente Activa (PNEA)**, que es el grupo de personas en edad activa pero que no forman parte del mercado laboral, por lo que no realizan ni buscan realizar alguna actividad económica. Otro concepto que vale la pena pensar es el de **Población disponible para trabajar:** son personas que no trabajan ni buscan trabajo porque piensan que no tienen ninguna oportunidad para conseguir un empleo. Por último tenemos a la **Población no disponible para trabajar**, entendida como aquellas personas que tienen que enfrentar otra responsabilidad urgente o intransferible, o que debido a su propia condición física o mental no pueden ingresar al mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020a).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre 2010.

Esquema 3.2 — Situación laboral y escolar de los jóvenes de 15 a 29 años en México, durante el segundo trimestre del 2019



Nota: La **Población Económicamente Activa** la forman personas que, contando con la edad mínima (en México es de 15 años) para adquirir un empleo ofrecen sus servicios a cambio de una contraprestación; en este sentido deberá entenderse que la PEA se compone por la población ocupada y desocupada. **Población ocupada:** la conforman los trabajadores independientes o autónomos y los subordinados. El primer grupo se mide con base en la demanda de bienes o servicios que ofrecen (lo que en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se conoce como demanda de trabajo derivada), en el caso de los asalariados (trabajadores subordinados remunerados) su servicio es demandado de manera directa. **Población desocupada:** si bien no participa de manera activa dentro del mercado laboral, se encuentra dentro de la PEA, pues realizan una serie de acciones tendientes a lograr un empleo.

Hay tres conceptos complementarios de la PEA que debemos tener en mente. El primero es la **Población no Económicamente Activa (PNEA)**, que es el grupo de personas en edad activa pero que no forman parte del mercado laboral, por lo que no realizan ni buscan realizar alguna actividad económica. Otro concepto que vale la pena pensar es el de **Población disponible para trabajar:** son personas que no trabajan ni buscan trabajo porque piensan que no tienen ninguna oportunidad para conseguir un empleo. Por último, tenemos a la **Población no disponible para trabajar**, entendida como todas aquellas personas que tienen que enfrentar otra responsabilidad urgente o intransferible, o que debido a su propia condición física o mental no pueden ingresar al mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020a).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre 2019.

## Jóvenes asalariados de 15 a 29 años en México

A continuación, presentaremos información de los jóvenes de 15 a 29 años ocupados de acuerdo con su posición en la ocupación, para conocer cuántos de ellos son asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia o sin pago. Esta información permitirá dimensionar nuestra población objetivo, puesto que no debemos perder de vista que el análisis que se desarrollará en esta investigación se enfocará en los jóvenes ocupados y asalariados.

En el cuadro 3.1 podemos observar que la población ocupada de jóvenes durante el segundo trimestre del 2010 se concentra principalmente en los trabajadores subordinados y remunerados; para los tres grupos de edad que analizamos representa un porcentaje mayor a 65 %. Para el grupo de trabajo Inclusive Labour Markets, Labour Relation and Working Conditions Branch (2015) de la OIT, esto tiene sentido, ya que en los países en crecimiento esa modalidad de ocupación en el mercado de trabajo puede representar casi 90 %, mientras que en países desarrollados puede alcanzar un máximo de 30 %.

*Cuadro 3.1 — Porcentaje de la población juvenil de 15 a 29 años por posición en la ocupación en México durante el 2010*

	Grupos de edad					
	15 a 19		20 a 24		25 a 29	
	M	H	M	H	M	H
<b>Posición en la ocupación</b>						
<i>Trabajadores subordinados y remunerados</i>	68.8	68.8	79.2	81.4	76.7	79.6
<i>Empleadores</i>	0.1	0.3	0.4	1.3	1.1	3.1
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	5.5	4.3	10.3	8.2	14.4	13.7
<i>Trabajadores sin pago</i>	25.6	26.7	10.1	9.1	7.8	3.6
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>n</b>	1,176,891	2,529,933	2,058,736	3,448,084	2,222,985	3,468,234
<b>N</b>	5,861,146	5,860,171	4,983,346	4,784,228	4,465,493	3,978,912

*Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre 2010.*

Los trabajadores asalariados son personas que reciben un sueldo o salario por el trabajo que desarrollan, por lo que pueden encontrarse tanto en el sector formal como informal. No debemos olvidar que, en la mayoría de los casos, los trabajadores por cuenta propia no ganan un salario, sino que obtienen un ingreso por la actividad que realizan. Por otra parte, es importante observar el porcentaje de trabajadores sin pago para el rubro de edad de 15 a 19 años, pues confirma una de las tesis que han desarrollado algunos autores (Horbath, 2004; Weller, 2003) al afirmar que el mercado de trabajo le cobra a los trabajadores jóvenes su ingreso al no contar con experiencia laboral o tener una débil.

*Cuadro 3.2 — Porcentaje de la población juvenil ocupada de 15 a 29 años por posición en la ocupación en México durante el 2019*

	Grupos de edad					
	15 a 19		20 a 24		25 a 29	
	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<b><i>Distribución por ocupación</i></b>						
<i>Trabajadores subordinados y remunerados</i>	73.3	77.1	80.1	84.1	78.5	81.2
<i>Empleadores</i>	0.1	0.3	0.4	1.3	1.2	2.7
<i>Trabajadores por cuenta propia</i>	6.6	3.9	10.9	7.8	15.2	13.0
<i>Trabajadores sin pago</i>	20.1	18.7	8.7	6.9	5.1	3.1
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100
<b><i>n</i></b>	1,036,052	2,276,298	2,221,108	3,537,255	2,655,181	4,027,947
<b><i>N</i></b>	5,598,103	5,885,556	5,245,127	5,000,68	4,867,012	4,563,477

*Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre 2019.*

Para 2019, observamos en el cuadro 3.2 que el porcentaje de la población asalariada no se modifica drásticamente e incluso se incrementa, por lo que el análisis de nuestra población objetivo sigue siendo significativo. El mayor decremento se encuentra en los trabajadores sin pago de los jóvenes de 15 a 19 años; este cambio puede deberse a múltiples factores, por lo que es complicado dar cuenta de ello, toda vez que puede ser consecuencia del fortalecimiento de las

políticas públicas en torno a la escolaridad básica obligatoria o incluso por la disminución de comercios familiares en los que mayoritariamente están empleados.

### **¿Qué son las condiciones laborales?**

Para entender a qué nos referimos con condiciones laborales, es pertinente hacer una diferenciación entre los conceptos de trabajo y empleo, que aunque cotidianamente se utilicen como sinónimos, teóricamente se refieren a dos mundos distintos. Maruani (2000), desde un enfoque sociológico, hace una operacionalización de ambos conceptos para diferenciarlos y concluye que el empleo es el “conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos del estatus social”; mientras que el trabajo es la “actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de las condiciones del ejercicio de dicha actividad”; bajo este sentido, el empleo es la modalidad en que los trabajadores pueden prestar sus servicios, mientras que el trabajo es la actividad de producción.

Otros autores que diferencian ambos conceptos pero desde el impacto que tiene esta disimilitud en la medición estadística, son Navarrete & Padrón (2017), para hacerlo revisan la resolución de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en la que se define al trabajo como toda actividad realizada por cualquier persona con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de otra o para uso final propio, excluyendo las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios, las de cuidado personal y aquellas que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de otra. Después de revisar la evolución del término de trabajo y las implicaciones que tiene la adopción de esta resolución, los autores concluyen que no todo trabajo es empleo, pues este último hace referencia —exclusivamente— al trabajo que se realiza con la finalidad de obtener una remuneración (Navarrete & Padrón, 2017; Organización Internacional del Trabajo, 2013a, párr. 128).

Es pertinente observar que el análisis que hacemos en esta tesis se refiere a las condiciones laborales, entendidas como las características en que es realizada la actividad de producción de bienes y servicios, esto es, hace referencia a la



duración de la jornada, el número total de horas que las personas trabajan por día, si cuentan con prestaciones sociales como el acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, etc., y no a las condiciones de trabajo que harían referencia al grado de protección física en que las personas desarrollan su trabajo, ya que estas tienen que ver con el entorno y con la manera en cómo el trabajo es realizado y organizado; en palabras simples, hacen referencia a la exposición de riesgos en el sitio de trabajo y su entorno físico, biológico, químicos o ergonómico (Caicedo, 2019, pp. 143–145; Merino, 2016).

Si bien el concepto de condiciones laborales es ampliamente utilizado, vale la pena precisar que se hace referencia al conjunto de derechos y obligaciones que debería establecer y negociar la persona que ofrece su trabajo y quien demanda su empleo antes de desarrollar cualquier tipo de actividad física o mental que tenga como finalidad transformar materias primas y proveer o distribuir bienes y servicios (Rodríguez-Oreggia & Silva, 2009). En este sentido, cuando hablamos de una medición de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados, queremos conocer las condiciones en que este grupo poblacional desarrolla su vida laboral para saber si éstas les permiten desarrollarse de manera saludable e integral en el mundo globalizado.

Para conocer cuáles son las condiciones laborales de los jóvenes en México, necesitamos consultar la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), toda vez que es considerada como la fuente primaria para obtener datos sobre la situación del mercado de trabajo desde su levantamiento en el 2005 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, s/f).

### **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**

El objetivo de la ENOE es obtener información estadística sobre las características de ocupación y empleo de la población dentro del territorio nacional, relacionada con su información sociodemográfica, con el fin de analizar su estructura laboral y ocupacional. Esta encuesta se aplica a nivel nacional, la selección de ciudades en que se desarrollará depende del nivel de representación estadística, esto es, los

criterios para elegir una ciudad son el político (donde están todas las capitales de las entidades federativas), el de desarrollo económico, su tasa de crecimiento media anual y su desarrollo urbano, además de la clasificación según el Sistema Urbano Nacional (SUM) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019a).

De acuerdo con el manual de métodos y procedimientos de la ENOE, esta encuesta tiene un diseño muestral que se caracteriza por ser probabilístico, estratificado y organizado por conglomerados, por lo que los resultados obtenidos se pueden generalizar a toda la población, considerando como base para su aplicación a las personas que tengan al menos 15 años cumplidos al momento de aplicar el cuestionario. Para asegurar la obtención de los indicadores básicos y la cobertura geográfica deseada, la ENOE es aplicada a 132 367 viviendas trimestralmente, estas se encuentran ubicadas en localidades de más de 100 000 habitantes; actualmente la encuesta se aplica en 39 ciudades (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019a).

Para lograr sus objetivos, la ENOE brinda información sobre el volumen y distribución de la población en edad de trabajar, así como datos relevantes según su estatus laboral, esto es, si pertenece o no a la fuerza laboral activa y sus características estructurales, como son la rama de actividad, su distribución por ocupación principal y situación en el trabajo. Otra de las ventajas de esta encuesta es que permite profundizar especialmente en tres tópicos: la población ocupada, la desocupada y no económicamente activa. En cuanto a la población ocupada, permite conocer la calidad de sus condiciones laborales y genera información sobre el tamaño de la unidad económica y las características según el sector institucional en el que se insertan los trabajadores.

Como podemos observar, el diseño de la encuesta es bastante integral, lo confirman las 9 baterías de preguntas que la conforman, cuya esencia cubre temas y objetivos específicos: 1) condición de ocupación, 2) no ocupados, 3) contexto laboral, 4) características de la unidad económica, 5) jornada y regularidad laboral, 6) ingresos y atención médica, 7) trabajo secundario, 8) búsqueda de otro trabajo y 9) otras actividades (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2005).

Las características de la ENOE la hacen ideal para ser nuestra fuente primaria de información ya que nos permite conocer las condiciones laborales de los encuestados, por ello utilizaremos la información del segundo trimestre —en el que se aplica el cuestionario básico— del 2010 y 2019 al ser un periodo que permite aproximarse a éstas de manera estable al no estar interferido por inicios, cierres de año o periodos vacacionales.

### **Operacionalización del concepto del Trabajo Decente**

Analizar las condiciones laborales de los jóvenes asalariados en México, desde la óptica del trabajo decente, permite dar cuenta de sus condiciones laborales y las diferencias de género que en él se observan. Además, tal y como lo mencionamos en el capítulo dos, la categoría de análisis de trabajo decente presenta ventajas comparativas por su visión integral al insertar nuevos enfoques de reflexión, pues integra una visión económica al reconocer el papel central del trabajo y la necesidad de incrementar los salarios; otra normativa, que busca promover y proteger los derechos laborales básicos; otra de seguridad social, en la que engloba una serie de derechos económicos y sociales necesarios que favorecen el desarrollo digno de los trabajadores en el mundo globalizado; por último, una de participación social, cuya finalidad es reubicar los movimientos colectivos en el mundo del trabajo. Finalmente, no debemos olvidar que el gran poder integrador de la categoría de trabajo decente se completa al permitir analizar las condiciones de los trabajadores de la economía regular, de los trabajadores asalariados de la economía informal, de los trabajadores autónomos (independientes) y de los que trabajan a domicilio (Caicedo, 2010; García, 2006).

Aunque el concepto y categoría de análisis de trabajo decente sigue en expansión, no hay una propuesta uniforme para su medición, lo cierto es que los índices que se propongan deben estar basados en un modelo teórico que impida que la medición se convierta en un simple listado de variables; además, deben ser transparentes y reproducibles. En este sentido, existe una multiplicidad de propuestas metodológicas, por ejemplo, Bonnet et al. (2003), construyen una investigación que les permite conocer la situación de los trabajadores en relación a

siete tipos de seguridad relativas al trabajo, pero dando prioridad a la seguridad por ingreso y de representación; por su parte, Anker et al. (2003), realizan una de las propuestas más amplias y presentan once categorías para la medición del trabajo decente: 1) oportunidades de empleo, 2) trabajo inadmisibles, 3) remuneración suficiente y trabajo productivo, 4) jornada laboral decente, 5) estabilidad y seguridad del empleo, 6) conciliación del trabajo con la vida familiar, 7) trato justo en el trabajo, 8) seguridad en el trabajo, 9) protección social, 10) diálogo social y relaciones laborales, 11) entorno socioeconómico del trabajo decente; estas categorías, permiten desarrollar treinta indicadores mínimos, los cuales pueden ampliarse o seleccionarse solamente algunos, dependiendo de los objetivos de la investigación e información disponible.

Para el caso de México, Juárez (2020) recuerda dos propuestas de operacionalización que se han realizado. La primera es la que desarrolla Galhardi (2012), en la que crea cuatro ejes temáticos del trabajo decente y establece diecinueve indicadores que le permiten realizar un análisis nacional y por entidad federativa. La segunda es la que plantea la Organización Internacional del Trabajo (2013) y que realiza con un grupo de la Universidad Nacional Autónoma de México, en ella se seleccionan veinte indicadores para demostrar la evolución de los cuatro ejes del mercado de trabajo en México. Aun cuando representan una propuesta bastante integral, Juárez concluye que el gran problema es que no hacen una distinción entre los trabajadores de acuerdo con su posición en la ocupación, considera que es importante mantener un abanico diferenciado de indicadores para los trabajadores asalariados o por cuenta propia.

Si bien el carácter universal y la multidisciplinariedad del trabajo decente lo han colocado como una perspectiva de análisis integral, existe dificultad para su operacionalización, derivada de su amplitud y del poco consenso internacional sobre la utilización o no de ciertos indicadores. Sin embargo, Caicedo (2010) logra esclarecer algunos elementos relevantes del propio concepto que deben observarse en la selección de indicadores estadísticos para su medición: en primer lugar, es un concepto que permite conocer las condiciones laborales de las mujeres y hombres, tanto en trabajos típicos como atípicos, independientemente del nivel económico del

país; en segundo lugar, es necesario tener en mente que los cuatro pilares del concepto de trabajo decente se desarrollan dentro de los derechos laborales fundamentales, por lo que su aplicación tiene una amplia validez.

Un tercer elemento es que el concepto se enfoca especialmente en los grupos vulnerables, ya que se refiere a la necesidad de que las personas tengan asegurada una fuente de empleo y que cuenten con condiciones laborales dignas; en cuarto lugar, se destaca el carácter práctico de esta categoría de análisis, no solamente porque engloba a cualquier tipo de trabajador, sino que además proporciona una visión real del mercado de trabajo y la forma en que las personas viven y cohabitan con el mundo laboral. Finalmente, no podemos olvidar que para una operacionalización adecuada es necesario seleccionar indicadores que engloben los componentes del trabajo decente de tal forma que se conserve su naturaleza integral (Anker et al., 2003; Caicedo, 2010).

Cuadro 3.3 — Operacionalización del Trabajo Decente

Trabajo Decente			
<p><b>Trabajo Decente</b> es un concepto y una categoría de análisis que permite estudiar las condiciones laborales de las personas ocupadas</p> <p><b>Objetivos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción y protección de los derechos fundamentales laborales</li> <li>2. Acceso al empleo</li> <li>3. Protección social</li> <li>4. Diálogo social</li> </ol> <p>Transversalmente, utiliza una perspectiva de género y de derechos humanos para armonizar el estudio que construye a través de los ejes que la componen</p>			
Ejes o dimensiones que componen el Trabajo Decente			
Económica	Normativa	Seguridad social	Diálogo y participación de los trabajadores
<p>Los indicadores propuestos para este eje tendrán que dar cuenta de la composición del mercado laboral, por lo que pudiera utilizarse, por ejemplo, información sobre la ocupación, desocupación, formalidad, informalidad, tiempo máximo de la jornada laboral o los niveles de ingreso.</p>	<p>Los indicadores en este eje deben dar cuenta del nivel de cumplimiento de la normatividad laboral que existe en el mercado de trabajo, por lo que podrá utilizarse, por ejemplo, información del número de personas que cuentan con un contrato por escrito, tasa de trabajo infantil o forzoso y si se cuenta o no con un periodo vacacional.</p>	<p>Se debe obtener información relacionada con el nivel de acceso que tienen los trabajadores a las prestaciones de seguridad social pagadas por el empleador, por lo que algunos indicadores utilizados serían, por ejemplo, las tasas de acceso a los sistemas de salud, fondos de ahorro para el retiro y el acceso a los sistemas sociales de vivienda.</p>	<p>Los indicadores de este eje deben demostrar el proceso de negociación entre las personas que ofrecen su trabajo y quien demanda su empleo, así como el nivel de participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. El indicador frecuentemente usado es el número de trabajadores afiliados a los grupos sindicales.</p>

Fuente: Elaboración propia, con base en Galhardi (2012) y Organización Internacional del Trabajo (2013).

## **Trabajo decente e informalidad**

Una de las ventajas comparativas del enfoque de trabajo decente es que permite, a través de la selección de categorías e indicadores adecuados, estudiar las condiciones laborales de las personas que desarrollan su trabajo en la formalidad o informalidad<sup>24</sup>.

Para nuestra investigación, esta cualidad cobra relevancia, toda vez que diversos autores (De Oliveira, 2006a; Fawcett, 2001; Horbath, 2004; OIT:Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015; Rosas & Rossignotti, 2005) han señalado que una de las constantes dentro del desarrollo laboral es la preponderancia de los jóvenes en el trabajo informal, colocándoles en una vulnerabilidad acumulada; primero, porque enfrentan condiciones laborales precarias, donde predominan las largas jornadas de trabajo con el nulo acceso a diversos derechos de seguridad social; segundo, porque se encuentran inmersos en una dinámica laboral, en la que difícilmente el estado pudiera garantizar las condiciones laborales mínimas para tener un trabajo decente en el mundo globalizado.

Bajo estas ideas, si revisamos la información del segundo trimestre de la ENOE, para el año 2010, de los 14 904 863 jóvenes ocupados, al observar las características de su actividad principal, tenemos que 64.21 % ofrecía su fuerza de trabajo en la informalidad; mientras que para el 2019, de los 15 753 841 jóvenes

---

<sup>24</sup> Durante la 17.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo, realizada durante el último bimestre del 2003, se definió al trabajo informal como el total de actividades realizadas en las empresas del sector informal, las empresas del sector formal o en los hogares durante un periodo de tiempo determinado. Cuando nos referimos a las personas asalariadas con trabajos en el sector informal hablamos de aquellos trabajadores con relaciones laborales que tanto jurídicamente como en el día a día no están sometidos a la legislación laboral nacional, al pago de impuestos, la protección social pagada por el empleador o el derecho a ciertas prestaciones laborales como el preaviso de despido o las vacaciones. Las deficiencias e irregularidades de sus relaciones laborales puede deberse a diversas causas: los trabajadores o sus empleadores no están registrados ante las autoridades correspondientes, son relaciones derivadas de trabajos ocasionales o de duración limitada, el tiempo de trabajo o los salarios son inferiores al nivel requerido para el pago de contribuciones de seguridad social, los empleadores que los contratan no están plenamente constituidas o son contratadas dentro de sus hogares para desarrollar alguna actividad específica, o porque la legislación laboral no se aplica su cumplimiento no se exige o por alguna razón no se acata (Organización Internacional del Trabajo, 2013<sup>a</sup>, p.44).

ocupados, 59.60 % se encontraba en la misma posición. Como podrá percibirse, con la correcta selección de categorías e indicadores podremos tener un análisis integral que dé cuenta de la realidad de los jóvenes ocupados tanto en el mercado de trabajo formal e informal.

Para tener una idea más clara de lo que significa el trabajo informal en México, debemos observar la heterocomposición de los trabajadores en este sector, pues está conformado por asalariados no reglamentados, trabajadores a domicilio, quienes prestan su trabajo en industrias pero que se ubican fuera de la empresa, trabajadores ocasionales, temporales, parciales, quienes laboran en vía pública, por cuenta propia y aquellos que laboran en empresas familiares; sin embargo, se les ha incluido dentro del calificativo *informales* porque tienen una característica en común: no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios, además de poseer un alto nivel de vulnerabilidad. La informalidad tiene un importante potencial para crear fuentes de empleo e ingresos porque es relativamente fácil acceder a ella y no demanda trabajos calificados.

Para la OIT, la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran trabajando en la informalidad es en términos de déficit de trabajo decente. El trabajo desarrollado en el sector informal no puede calificarse de decente en comparación con el trabajo reconocido, protegido, seguro y formal (Organización Internacional del Trabajo, 2002a). En este sentido, para observar la diferencia que hace la OIT en el análisis de las condiciones laborales en el mercado formal e informal, y toda vez que queremos conocer las condiciones laborales de los trabajadores en ambos sectores, la selección de los indicadores tendrá que dar cuenta del grado de déficit de trabajo decente, lo que indirectamente permitirá visualizar si existe algún grado de transición hacia la formalidad y su nivel de avance.

Es imposible dejar de señalar que, si bien las relaciones laborales desarrolladas en la informalidad tienen mayores perjuicios que beneficios, si nos enfocamos en los cuatro pilares que conforman la categoría de análisis de trabajo decente, la deficiencia es mayor en cuanto al acceso a la seguridad social y al diálogo social o participación sindical, y esto se debe a la propia naturaleza del



medio en que se desarrollan. Independientemente de ello, la bibliografía consultada en torno a la forma en que deben medirse las condiciones laborales de los jóvenes en el sector informal proporciona solo algunas directrices y reconoce que mayoritariamente los datos estadísticos proporcionados por los países no son suficientes; no obstante, permiten tener una idea generalizada de la situación precaria del mercado informal (Organización Internacional del Trabajo, 2002a, 2013c, 2013b).

### **Trabajo decente en los jóvenes asalariados de México. Una propuesta de indicadores**

Teniendo en cuenta los indicadores estadísticos aprobados por la OIT en su Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente, desarrollada en septiembre de 2008, y lo expresado en relación con la medición del trabajo decente en el mercado informal, estableceremos las categorías e indicadores que utilizaremos en nuestra investigación; para ello, seguiremos la propuesta de Bescond et al. (2003), quienes establecen siete indicadores para medir el déficit de trabajo decente. Esta propuesta metodológica resulta de gran importancia para nosotros, pues los indicadores presentados tienen una cualidad neutra, lo que significa que pueden dar cuenta de la realidad de las condiciones de los trabajadores en el mercado de trabajo formal e informal, y bajo esta lógica no resultan excluyentes.

Una de las semejanzas que guarda nuestra propuesta y la de los autores aquí mencionados (Anker et al., 2003; Bescond et al., 2003; Bonnet et al., 2003) es que su selección no es aleatoria, sino que tiene como base las cuatro dimensiones que componen el concepto de trabajo decente: 1. Económica, 2. Seguridad, 3. Normativa y 4. Diálogo social (García, 2006). Para Ghai (2003) la faceta económica hace referencia a la existencia de empleos suficientes, a la remuneración adecuada y a la seguridad en el trabajo, por ello hemos seleccionado como indicadores al porcentaje de jóvenes desempleados y aquellos que tienen una remuneración insuficiente, es decir aquellos casos cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana registrada en la población ocupada total. En

cuanto a la dimensión de seguridad, el autor señala que es una faceta central del trabajo decente, aunque admite que se ve condicionada por el desarrollo de cada país, para cubrir esta dimensión escogimos los indicadores que evidencian el porcentaje de jóvenes asalariados sin acceso a prestaciones sociales (exceptuando el acceso a los sistemas de salud) y a los jóvenes sin acceso a los sistemas de salud pagados por el empleador. Las dos dimensiones restantes —normativas y de diálogo social— tienen como finalidad el fortalecimiento de los derechos fundamentales del trabajo y su derecho a la libertad de expresión, para abarcar la dimensión normativa escogimos los indicadores del porcentaje de jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana y al porcentaje de jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito, mientras que la dimensión de diálogo social no fue contemplada en nuestro análisis por las características que se presentan en nuestra fuente de información (Caicedo, 2010; Ghai, 2003).<sup>25</sup>

Finalmente, para observar el nivel de oportunidades que tienen las mujeres y hombres en el mundo laboral, construimos el indicador que muestra la diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina de los jóvenes. Como podrá observarse, la propuesta no solamente nos permite conocer la situación de los jóvenes asalariados en el sector formal e informal, sino que además conserva la naturaleza integral del concepto.

A continuación, describiremos y mencionaremos la importancia de cada uno de los indicadores: 1) jóvenes desempleados, 2) jóvenes con remuneraciones insuficientes, 3) jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana, 4) jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito, 5) jóvenes que no cuentan con prestaciones

---

<sup>25</sup> La ENOE cuenta con dos formatos de cuestionario, el ampliado o el básico. El primero es aplicado únicamente en el primer trimestre de cada año, y contiene más información sobre la situación laboral de los encuestados, como es la existencia o no de algún vínculo sindical; mientras que el básico se aplica en el segundo, tercero y cuarto trimestre, mostrando de manera resumida las principales características de ocupación y empleo de la población dentro del territorio nacional.

Para el análisis de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados escogimos el segundo trimestre de los años 2010 y 2019 al ser un periodo que permite aproximarse a éstas de manera estable al no estar interferido por inicios, cierres de año o periodos vacacionales, pero en el que se elimina la pregunta sobre la existencia o no de algún vínculo sindical.

sociales, sin considerar el acceso a los sistemas de salud, 6) jóvenes sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, 7) diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina de los jóvenes.

### **Jóvenes desempleados**

Los jóvenes desempleados son aquellos mayores de quince años que al momento de ser entrevistados no contaban con un trabajo, pero que realizan ciertas actividades tendientes a conseguir una fuente de ocupación e ingresos. El motivo por el cual decidimos incorporar este indicador es que nos permitirá verificar si el desempleo afecta de manera diferenciada a nuestro grupo de estudio y si efectivamente se acentúa en la población femenina y más joven. Lo cierto es que es necesario recordar el señalamiento que hacen Bescond et al. (2003), al mencionar que si bien es un indicador importante en las investigaciones sobre el estudio de trabajo, para países con ingresos bajos pudiera no resultar tan significativo, pues generalmente las personas económicamente activas en estos países, ante una situación de desempleo, buscan la manera de ingresar al mercado de trabajo informal o de generar alguna ocupación que les brinde un ingreso, por lo que sus tasas de desempleo son bajas.

Asimismo, los resultados alcanzados en este indicador nos permitirán verificar lo que señalaron Mora & De Oliveira (2011), al asegurar que los niveles de desempleo no se dan de manera homogénea y que suelen ser más elevados en los mercados de trabajo donde predomina el empleo asalariado, mientras que en las entidades con menor grado de salarización los efectos del desempleo se traducen en un incremento del sector informal, teniendo un efecto diferenciado en la creación de trabajo decente.

Aun cuando no es objeto de esta investigación, no podemos olvidar que — más allá de un indicador— el desempleo, tal y como lo han demostrado algunas investigaciones (Bohle et al., 2001; Caicedo, 2019; Del Pozo et al., 2002), tiene un efecto importante en la salud física y mental de las personas, por lo que su presencia no solamente representa la interrupción de la trayectoria laboral de las personas,

sino el cuestionamiento de su propio plan de vida, la ruptura de las relaciones sociales, problemas familiares y el detrimento de sus aptitudes profesionales.

### **Jóvenes con remuneración insuficiente**

No podríamos pensar en el trabajo decente sin hacer referencias a trabajos con una remuneración justa que permita cubrir las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias. La OIT ha establecido que la remuneración, junto con el tiempo que las personas dedican al desarrollo de su trabajo, son aspectos con consecuencias directas y tangibles en la vida cotidiana de las personas; por ello asegurar sus condiciones justas y decentes toma una gran importancia. Incluso desde la constitución originaria de la Organización se pensaba que el suministro de un salario adecuado era el medio para promover la paz universal y combatir el malestar social, de ahí que generalmente cuando se habla de trabajo decente el punto de referencia son los salarios que permiten el desarrollo y subsistencia digna de todas las trabajadoras y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2003a).

Estadísticamente y para poder quitar la ambigüedad del indicador seleccionado, nos apegamos a la definición que realiza Anker et al. (2003) sobre los trabajadores con una remuneración insuficiente, pues la describe como aquellos casos cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana registrada en la población ocupada total. Además, Bescond et al. (2003) nos aclaran que la descripción propuesta por Anker et al. (2003) para fijarlo en la mitad de la mediana, además de ser simple, es coherente con la decisión de algunos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que llegan a fijar la política de los salarios mínimos en torno a la mediana salarial. Finalmente, no podemos dejar de lado la advertencia que hace el autor que propone el indicador, pues nos asegura que con el tiempo los ingresos determinados por el cincuenta por ciento de la mediana pudiesen reflejar que ha aumentado el porcentaje de trabajadores con remuneración baja, cuando lo que en realidad ha aumentado es el salario real de los trabajadores con remuneraciones bajas (Bescond et al., 2003).

Es pertinente aclarar que, considerando las observaciones de los autores, las variables proporcionadas por nuestra fuente de información primaria y dado el nivel de análisis de nuestra investigación, determinamos conservar el criterio del cincuenta por ciento de la mediana para conocer el porcentaje de jóvenes asalariados con remuneraciones insuficientes; utilizaremos como base el ingreso mensual que declararon los encuestados en el segundo trimestre de los años 2010 y 2019.

### **Jóvenes con una jornada laboral excesiva**

Como lo especificábamos en el apartado anterior, la jornada de trabajo es una de las características de las condiciones laborales cuyos efectos son apreciables en la cotidianidad de la vida, por ello el equilibrio entre ingresos y tiempo que ocupan las personas en el ejercicio de sus trabajos es importante. El trabajo es solamente una actividad de las personas, por lo que, bajo el enfoque de trabajo decente, se busca la compatibilidad entre el trabajo, la vida personal, familiar, los momentos de recreación y descanso.

Pega et al. (2021), a través de un análisis sistemático realizado entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, dan cuenta del efecto negativo que tienen las jornadas de trabajo excesiva y los horarios atípicos, pues aseguran que provocan daños en la salud mental y física de los trabajadores, así como una ruptura importante en su interacción social. En el estudio realizado en conjunto durante los años 2000, 2010 y 2016, ambas organizaciones internacionales aseguran que los datos obtenidos demuestran que una tercera parte de la morbilidad<sup>26</sup> total relacionada con el trabajo se debe a jornadas laborales prolongadas; concluyen que es un factor de riesgo para aumentar la carga de las enfermedades ocupacionales; por ello, pensar en un trabajo decente debe ir acompañado de jornadas laborales compatibles con el desarrollo integral de los trabajadores.

---

<sup>26</sup> De acuerdo con la Real Academia Española, la morbilidad se refiere a la tasa de muertes por enfermedad en una población y en un tiempo determinado.

El Convenio sobre las Horas de Trabajo (industrial) 1919 (núm. 1) de la Organización Internacional del Trabajo, así como la normatividad laboral de México, consideran que el tiempo diario que las personas pueden destinar al desarrollo de su trabajo no debe exceder de 8 horas al día y de seis veces por semana, por lo que el máximo de horas laborales recomendadas en un lapso de siete días es cuarenta y ocho. Así que hemos seleccionado como indicador el porcentaje de jóvenes asalariados que trabajan más de cuarenta y ocho horas a la semana, pues consideramos que las personas que están por arriba del límite superior permitido por la normatividad laboral difícilmente pueden tener un equilibrio entre el trabajo y su desarrollo personal; recordemos que el enfoque de trabajo decente busca reposicionar en el centro de las relaciones laborales a las personas, por lo que uno de sus objetivos principales será el desarrollo saludable y pleno de las trabajadoras y trabajadores.

### **Jóvenes asalariados sin un contrato de trabajo por escrito**

El contar con un contrato por escrito es solo uno de los elementos que conforman las condiciones laborales de las personas asalariadas; si bien genéricamente se le ha ubicado como uno de los componentes medianamente frecuentes en los trabajadores del mercado formal, esto no significa que no puede estar presente en el mercado informal, sobre todo considerando la heterogeneidad que lo conforma. Aun cuando es solo uno de los elementos que nace al configurarse una relación de trabajo, su importancia no es menor, pues se ha considerado como una condición que genera un ámbito de estabilidad en la trayectoria de los trabajadores, lo que por supuesto se traduce en la construcción de una base sólida para el crecimiento del trabajo decente. Esto es así porque la estabilidad laboral es un elemento que ayuda a construir las bases para el ejercicio de múltiples derechos laborales, como el acceso a la seguridad social, los servicios de salud, el ingreso para adquirir una vivienda, además que representa un grado de certeza importante en la percepción de ingresos continuos y periódicos, lo que impacta de manera directa en el desarrollo del trabajador y su familia (Del Pozo et al., 2002).

La importancia de conocer la existencia o no de este elemento tan trascendental en la creación de empleos estables que favorecen la expansión del trabajo decente no es menor, pues como se ha dejado constancia en diversas investigaciones, las relaciones laborales juveniles tienen al menos una constante: la expansión de la precariedad y la creciente inestabilidad (Horbath, 2004; Mora & De Oliveira, 2011; Rendón & Salas, 1996). Por lo anterior es que hemos considerado incluir este indicador, pues nos permitirá conocer el porcentaje de jóvenes asalariados que no cuentan con un contrato laboral por escrito, ya que consideramos que es un elemento necesario, pero no suficiente, para lograr que todos los jóvenes asalariados puedan tener acceso a un trabajo decente.

### **Jóvenes sin prestaciones laborales**

Otro elemento importante en la generación del trabajo decente es el acceso a las prestaciones laborales, que en el caso de México se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo; su importancia radica en que es un elemento que impacta en la generación de seguridad económica de las y los trabajadores, esto es así porque son bienes y servicios diferentes a el acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, y adicionales al sueldo que reciben los trabajadores de parte de la unidad económica para la que trabajan (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011, p. 263). La descripción resulta poco afortunada por su vaguedad, ya que hace pensar que en el rubro de las prestaciones sociales está tanto el aguinaldo, el reparto de utilidades y el derecho a vacaciones pagadas, como también prestaciones de seguridad social, como los sistemas de vivienda y fondos de ahorro para el retiro. Sin embargo, el marco jurídico mexicano, al hacer referencia a las prestaciones laborales, se refiere a las reguladas por la ley, por ejemplo: el reparto de utilidades, el aguinaldo, así como el goce de vacaciones pagadas por el empleador; mientras que el acceso a los sistemas de vivienda y el fondo de ahorro forman parte los derechos de seguridad social.

El incorporar un indicador relacionado con las prestaciones laborales para el estudio del trabajo decente en los jóvenes parte de una perspectiva histórica, pues son ingresos adicionales que los trabajadores han logrado conquistar y consagrar

durante años como parte de la estructura que les brinda algún grado de seguridad económica, y que reconoce, en el caso de las vacaciones, la armonía que debe existir entre la vida laboral y el descanso. Además, representa desde una perspectiva social el reconocimiento de las diferencias estructurales entre las partes involucradas en las relaciones de trabajo, pues considera al aguinaldo y al reparto de utilidades como un medio de redistribución de las ganancias obtenidas por los dueños del capital, cuyo fin, además de lograr incrementar la seguridad económica de los trabajadores, está el otorgamiento de medios adicionales para su desarrollo progresivo e integral, argumentos que empatan con los objetivos centrales del trabajo decente.

El desarrollo del trabajo decente únicamente puede lograrse en contextos de libertad, equidad, dignidad y seguridad, tanto física, mental y económica (Organización Internacional del Trabajo, 2015c). La ausencia de las prestaciones laborales impacta en la seguridad económica, cuyos efectos se trasladan a otros aspectos de la vida de los trabajadores; recordemos que no puede considerarse como trabajo decente aquel que se desarrolla en contextos de inseguridad y precariedad, pues la seguridad económica promueve el bienestar personal, la felicidad y la tolerancia (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Como fue mencionado, el término *prestaciones sociales* pudiera englobar una serie de elementos económicos o en especie, por lo que es necesario aclarar que, en nuestra investigación, nos centraremos en conocer el porcentaje de jóvenes asalariados que no cuentan con prestaciones sociales sin considerar el acceso a los servicios de salud, esto es, aquellos que no gozan de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades. La selección de estas no es fortuita. En primer lugar, responde a la importancia que tienen cada una de ellas en la legislación laboral mexicana; en segundo, por el valor que tienen en sí mismas para la construcción del trabajo decente; en tercer lugar, a la información disponible en la ENOE. Las vacaciones representan una oportunidad de distensión mental y descanso del trabajador, mientras que el aguinaldo y las utilidades son prestaciones económicas que ayudan a la distribución de las ganancias entre los dueños del capital y los trabajadores; además que al aguinaldo, desde su origen, se le ha considerado como un



agradecimiento que otorga el patrón a las personas que trabajan para él, por lo que termina siendo un elemento que colabora en la armonía de las relaciones laborales, lo que indirectamente ayuda en el desarrollo del trabajo decente (De Guzmán, 2012).

### **Jóvenes sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador**

Desde el reconocimiento de los derechos de seguridad social y con la implementación del modelo Bismark, el acceso a los sistemas de salud se ha convertido en uno de los derechos laborales por excelencia, pues representan un elemento mínimo para asegurar el bienestar integral del trabajador y su familia, por ello no es extraño que sea uno de los pilares centrales del trabajo decente (Pérez & Calderón, 2012).

Por parte de la OIT, se ha reconocido la protección de la seguridad social desde su Constitución y diversas resoluciones, por ejemplo, en la Resolución sobre la Seguridad Social adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 se aclara que la seguridad social es un derecho humano fundamental y un medio para lograr la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social (Organización Internacional del Trabajo, 2001). Atendiendo a la importancia de los derechos de seguridad social, a su trascendencia dentro de la construcción del concepto y categoría de análisis del trabajo decente y a la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, hemos seleccionado este indicador.

Algunos trabajos empíricos han señalado que las y los jóvenes son el grupo de trabajadores con menor acceso a los derechos de seguridad social, principalmente por su alto grado de informalidad e inestabilidad (Calderón & Campos, 2012; De Oliveira, 2006b; Horbath, 2004; Organización Internacional del Trabajo, 2007). Las personas que desarrollan algún tipo de trabajo buscan tener un nivel de vida decente en un contexto de seguridad y libertad. Ciertamente pueden lograr esta seguridad de los ingresos no solamente a través de empleos productivos, los ahorros y activos acumulados, sino también a través de mecanismos de protección social, como es el acceso a los sistemas de salud.

Debido a la trascendencia de la protección social en el contexto laboral y a la estructura de nuestra fuente de información, se ha seleccionado como parte del componente de la seguridad social el acceso a los sistemas de salud, toda vez que es un elemento mínimo que debe estar presente para que se pueda considerar que un trabajador goza de los servicios de seguridad social básicos; esto es así porque el acceso a los sistemas de salud no solo representa la cobertura de los accidentes de trabajo, sino el acceso a los seguros de enfermedades, maternidad, invalidez y vida.

Es necesario precisar que el cuestionario ampliado de la ENOE, el cual es aplicado únicamente en el primer trimestre desde 2009, desglosa el acceso a varios derechos de seguridad social, como es el acceso a los sistemas de salud, créditos para vivienda, guarderías o los fondos de ahorro para el retiro. Sin embargo, el cuestionario que ocuparemos para la realización de la medición del trabajo decente de los jóvenes asalariados durante el año 2010 y 2019 es el que se aplica en el segundo, tercer y cuarto trimestre, me refiero al cuestionario básico.

### **Diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina de los jóvenes**

El objetivo del trabajo decente es lograr un cambio en las condiciones laborales de las personas, por ello no es extraño que dentro de él exista de manera transversal e intrínsecamente un enfoque que busca la igualdad de derechos, pues no podemos pensar un mercado laboral justo donde sigan existiendo brechas salariales y segregación laboral por género, ya que pone en evidencia la falta de equidad y el papel que juega la discriminación.

A lo largo de la revisión de la evolución que han tenido los jóvenes en el mercado laboral de México, pudimos observar que si bien la precariedad, inseguridad e informalidad han sido una constante, su efecto en la población ha sido heterogéneo y es determinado por factores sociodemográficos, en los que por supuesto se encuentra el sexo, por lo que mayoritariamente las mujeres jóvenes son las que tienen condiciones laborales más precarias (Juárez, 2020; Organización Internacional del Trabajo, 2009; Peláez & Rodríguez, 2020).

Para dar cuenta de esta diferencia entre las mujeres jóvenes y los hombres, escogimos un indicador que nos permite medir el pulso general de la participación de las mujeres en el mercado laboral. La tasa de participación en la fuerza de trabajo —generalmente conocida como la tasa de participación económica— nos indica la cantidad de personas que hacen parte de la fuerza laboral de un país, región, ciudad, etc. Para complementar este indicador, y en la medida de lo posible, desagregaremos los datos por edad y sexo para conocer las diferencias entre las mujeres y hombres, lo que permitirá tener una idea de la brecha laboral por género en el mercado de trabajo en México.

La importancia de conocer las diferencias en las condiciones laborales de las mujeres y hombres jóvenes en el mercado de trabajo mexicano no es menor. Como observamos antes, la fuerza de trabajo asalariado representa en promedio 70 % de la forma en que ingresan los jóvenes al mercado de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014b, p. 11, 2020b, p. 6), por lo que conocer las brechas por género que se construyen y entrelazan en él da la oportunidad de generar políticas públicas laborales que contribuyan a la igualdad de derechos de todas y todos los trabajadores.

Como cualquier indicador, existen algunas desventajas en su utilización que debemos tener presentes, y es que las tasas de fuerza de trabajo femenina, cuando son bajas, deben leerse con cuidado, pues no necesariamente se pueden traducir en una exclusión de la fuerza de trabajo femenina, sino que pueden ser el reflejo de lo que algunas investigaciones señalan al considerar que las mujeres jóvenes tienden a acumular mayores años de escolaridad antes de su ingreso al mercado de trabajo; en segundo momento, porque aun cuando es una forma de ocupación mayoritaria en los jóvenes, existe la posibilidad de que las mujeres jóvenes, por decisión o por cuestiones de mercado, ingresen al mercado de trabajo como empleadoras, trabajadoras por cuenta propia o como trabajadoras sin pago.

Lo cierto es que para la lectura de este indicador, no podemos dejar de lado el papel preponderante que continúan teniendo las mujeres jóvenes en la realización de tareas domésticas, familiares y del cuidado de los hijos, lo que por supuesto

retrasa su participación en el mercado de trabajo (De Garay & Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012; Guzmán, 2002; Navarrete, 2012, 2018).

## **Conclusión**

La finalidad de este capítulo ha sido desarrollar una propuesta metodológica que nos permita conocer las condiciones laborales de los jóvenes asalariados en México; para ello no solamente hemos justificado nuestros años de análisis, sino que esquematizamos las condiciones generales de nuestra población objetivo y mencionamos algunas características de su trayectoria de vida que los hace ser un grupo heterogéneo, por lo que el análisis propuesto será desagregado por quinquenios y por género, pues de esta forma podremos observar si existen diferencias importantes entre los grupos de edad y si aún hay o no una brecha laboral por género, además del impacto que pudiera tener en el desarrollo del mercado de trabajo juvenil.

También describimos de manera breve nuestra fuente primaria de información, conocimos la importancia de tener una selección de indicadores adecuada que nos permita conocer las características de los jóvenes asalariados; asimismo, hicimos evidente la importancia de estudiar a los jóvenes ocupados bajo esta modalidad, pues representan aproximadamente 70 % de la población ocupada en su grupo de edad. Con relación a nuestra selección de indicadores, es pertinente precisar que estuvo guiada por el interés de plasmar todos aquellos elementos que nos permiten conocer las condiciones de trabajo de los jóvenes en el mercado formal e informal; además, que dieran cuenta de los componentes mínimos e indispensables que deben estar presentes en las condiciones laborales para consolidar el trabajo decente en México. El conjunto de los porcentajes obtenidos en cada uno de los indicadores nos ayudará a visualizar el déficit de trabajo decente que existe en los jóvenes asalariados de México.

## **Capítulo 4 Condiciones laborales de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años en México**

### **Introducción**

En este capítulo analizaremos las condiciones de trabajo de los jóvenes asalariados a través del enfoque de trabajo decente. En un primer momento exploraremos dos elementos que nos servirán como punto de comparación para el estudio de nuestra población objetivo, nos referimos a la descripción de las tasas de participación económica en México (o también conocida como la tasa de participación en la fuerza de trabajo) y las tasas de desempleo; estos datos nos permitirán revisar si los jóvenes analizados siguen la tendencia nacional o si reportan alguna variación importante. En un segundo momento, revisaremos las características de los jóvenes durante los años 2010 y 2019, en esta sección reportaremos algunos datos sociodemográficos que diversas investigaciones señalan como elementos que influyen en la inserción y desarrollo de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Centrándonos en nuestra población de estudio y su participación en el mercado de trabajo, analizaremos la distribución de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años de acuerdo con su actividad económica. Una vez que conozcamos su distribución general, nos centraremos en el estudio de sus condiciones laborales; el estudio lo haremos a través de los siguientes indicadores: 1) porcentaje de jóvenes desempleados, 2) porcentaje de jóvenes con remuneraciones insuficientes, 3) porcentaje de jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana, 4) porcentaje de jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito, 5) porcentaje de jóvenes que no cuentan con prestaciones sociales, sin considerar el acceso a los sistemas de salud, 6) porcentaje de jóvenes asalariados sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, 7) diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina en los jóvenes.

Finalmente, construiremos a través del Análisis de Componentes Principales (ACP) algunos índices sobre el déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados durante el segundo trimestre de los años 2010 y 2019. Para cerrar el capítulo,

presentaremos nuestras conclusiones, donde haremos una síntesis de todo lo reportado.

### **Tasas generales de participación económica en México**

La tasa de participación económica (TPE), antes conocida como tasa de participación en la fuerza de trabajo (TPFT), es una medida de la proporción de las personas en edad de trabajar que participan activamente en el mercado de trabajo, ya sea que están ocupadas o buscando activamente un trabajo. El indicador de la tasa de participación económica no solamente da una vista general de la brecha laboral por género existente en un periodo, sino que desempeña un papel central para el estudio de los factores que determinan la composición de los recursos humanos de un país y en la elaboración de proyecciones sobre la oferta de mano de obra futura, por lo que es un indicador básico para el diseño de políticas públicas. La información también puede utilizarse para determinar las necesidades de capacitación, calcular el promedio de la vida laboral de mujeres y hombres y planificar los sistemas de seguridad social (Organización Internacional del Trabajo, 2015b).

Si observamos el segundo trimestre del año 2010 y 2019, la TPE se mantuvo relativamente estable, pasando de 60.2 % a 60.1 %, lo que significa que al menos seis de cada diez personas en edad de trabajar se mantenían activas en el mercado de trabajo<sup>27</sup>. Aun cuando el número de personas ocupadas puede ser alentador, debemos observar en primer lugar que la tasa de participación económica no se distribuye de manera homogénea a lo largo del país, siendo los estados del norte y zona centro los que cuentan con una TPE mayor a la que se presenta en los estados del sur (Banco de México, 2016); incluso esta misma relación se conserva en muchos indicadores del mercado de trabajo, tal y como lo evidencia Juárez (2020).

---

<sup>27</sup> Para el año 2010, la edad mínima contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo para poder trabajar formalmente era de 14 años, fue hasta la reforma laboral del 12 de junio de 2015 que se aumentó un año a la edad mínima para poder ocupar un empleo. Sin embargo, con la finalidad de homologar el cálculo y con fines de comparación, ambas tasas de participación económica fueron calculadas con basa en la población de 15 a 98 años.

En segundo lugar, la TPE tiene un comportamiento diferenciado entre mujeres y hombres. Debemos considerar que incluso cuando la TPE es relativamente alta, no significa que el desarrollo de dicha ocupación sea en condiciones de trabajo decente.

Junto con el proceso de tercerización que se aceleró durante la década de los ochenta, se incrementaron las actividades laborales no asalariadas, y con ello la constante incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo; sin embargo, su participación sigue siendo mucho menor a la de los hombres (De Oliveira & García, 1998). En el 2010, la TPE de las mujeres era del 43.1 %, mientras que la de los hombres era de casi el doble (79.3 %). Durante el 2019, la tendencia se mantuvo, las mujeres tuvieron una participación del 43.9 %, mientras que los hombres eran de 75.2 %; en ambos casos, los hombres estaban por arriba de la TPE general, mientras que las mujeres mantuvieron un crecimiento diferenciado y menor.

Para Pedrero (2004), una de las razones que explica esta gran diferencia entre la participación de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo tiene que ver con que ellas siguen siendo las principales encargadas de las tareas domésticas, lo que limita su posibilidad de participar en el trabajo extradoméstico, además de que impacta en las formas en que se les emplea, por lo que es común encontrarles mayoritariamente en trabajos de tiempo parcial, trabajos esporádicos o de temporada, a domicilio o en la categoría de trabajos familiares no remunerados. Siguiendo el argumento, aclara que la desventaja de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se puede entender ampliamente cuando se integran al análisis elementos relacionados con la función reproductiva, por lo que implica incluso observar la posición que ocupan mujeres y hombres al interior de las familias y analizar las construcciones sociales que los distinguen culturalmente (Pedrero, 2004). De fondo, esta situación no es más que el reforzamiento de estereotipos y proliferación de la discriminación en el mundo del trabajo, lo que genera que la demanda de trabajo no produzca igualdad de oportunidades, pues se basa su contratación en el sexo y no por sus capacidades o aptitudes (Ortiz et al., 2017).

Por lo que corresponde a la tasa de participación económica de nuestros grupos de edad, se expondrá en las páginas subsecuentes, toda vez que los datos

proporcionados por este indicador forman parte de nuestra propuesta para la medición del trabajo decente en los jóvenes asalariados de México.

### **Tasas generales de desempleo en México**

La tasa de desocupación nacional para la Población Económicamente Activa en México durante el segundo trimestre del 2010 fue de 5.1 %; si desagregamos este dato por sexo, encontramos que la tasa de desempleo de los hombres era de 5.19 %, mientras que la de las mujeres era de 5.11 %. Para el 2019 la tasa de desempleo general era de 3.6 %, desagregado encontramos que para las mujeres y hombres era de 3.5 %. Este dato es relevante, ya que la tasa de desocupación refleja la incapacidad de una economía para generar puestos de trabajo suficientes para todas aquellas personas que quieren trabajar, pero no están ocupadas a pesar de estar disponibles. Sin embargo, estos números debe leerse con reservas, toda vez que si bien resulta relevante, no aporta información sobre el nivel de estudio, el origen étnico, la experiencia laboral o los antecedentes socioeconómicos de los desocupados, además de que no informa si dicha desocupación es cíclica, estructural o solamente durante un periodo breve (Organización Internacional del Trabajo, s/f-a).

Para Bescond et al. (2003), una de las razones por las que la tasa de desempleo es relativamente baja en México se debe a que en los países con ingresos bajos, o relativamente bajos, y en los que no se cuenta con un seguro de desempleo, las personas económicamente activas busquen mantenerse ocupadas aunque ello implique su ingreso al mercado informal. Otra característica que se ha señalado del mercado laboral de México en torno a este indicador es que existe un mayor desempleo en áreas urbanas que rurales; además, el desempleo predomina en estados de mayor desarrollo que en regiones más atrasadas (Heath, 2012, p. 94). La observación se mantiene para nuestro periodo de análisis, siendo para el 2010 que del total de personas desocupadas, el 56.2 % habitaba en zona urbanas, mientras que 43.8 % lo hacía en comunidades rurales; para el 2019 la tendencia no cambió, pues los desocupados en zonas urbanas eran 55.4 %, mientras que 44.6 % restante habitaba en comunidades rurales.



## **Características generales de los jóvenes durante los años 2010 y 2019**

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el segundo trimestre del 2010 había 114 114 587 mexicanos, de los cuales 51.6 % eran mujeres, mientras que los hombres representaban 48.4 %. Del total de mexicanos, los jóvenes de 15 a 29 años eran 29 933 296, por lo que representaban 26.2 % de la población global; de ellos, 51.1 % eran mujeres y 48.9 % restante estaba conformado por hombres. Enfocándonos en nuestros grupos de edad, de los 29 933 296 jóvenes, 39.2 % estaba conformado por personas de 15 a 19 años, 32.6 % por los de 20 a 24, mientras que los jóvenes de 25 a 29 representaban 28.2 %. Para el año 2019 se tuvo un incremento casi del 10.2 % de la población total, por lo que para el mismo periodo de referencia había 125 782 872 mexicanos, de ellos, 51.7 % eran mujeres y 48.3 % hombres. En los jóvenes de 15 a 29 años nuevamente se observa un incremento, aunque este únicamente fue de 4.1 %, llegando a 31 159 853; en relación con la población total representaban el 24.8 %, y en cuanto a su distribución por sexo, había 50.4 % mujeres y 49.6 % hombres. Si revisamos la información de ese año observamos que de los 31 159 853 jóvenes, 36.8 % representaba al grupo de 15 a 19, el 32.9 % a los de 20 a 24 y, finalmente, 30.3 % a los de 25 a 29 años.

Por lo que refiere a datos generales relacionados con el mercado laboral, podemos resaltar que durante el segundo trimestre del 2010 había 83 769 901 personas en edad de trabajar, esto es, todas aquellas mayores de 14 años, de ellas 52.4 % eran mujeres y 47.6 % hombres. De las personas en edad de trabajar, únicamente 49 443 762, que representaban 59 %, pertenecían a la Población Económicamente Activa (PEA); por supuesto la distribución no era homogénea, y a pesar de que las mujeres en edad de trabajar en proporción eran mayores a los hombres, únicamente 42.2 % era parte de la PEA, mientras que los hombres casi les duplicaban con 77.5 %. Para el mismo trimestre pero de 2019, la edad mínima permitida por la normatividad mexicana para ejercer un trabajo ya había sido

modificada, por lo que pasó de 14 a 15 años<sup>28</sup>, en este sentido había 96 793 496 personas en edad de trabajar, de ellas 52.4 % eran mujeres y 47.6 % hombres. Enfocándonos en la PEA, de las mujeres en edad de trabajar, solo 43.9 % formaba parte de la población económicamente activa, mientras que en los hombres 75.24 % se encontraba en la misma posición.

Ahora bien, siguiendo a diversos autores (Guadarrama et al., 2013; Juárez, 2020; Nuñez & Gaxiola, 2017), encontramos que algunas características sociodemográficas como el sexo, la edad, el nivel de educación, el estado conyugal, el vivir en localidades urbanas o rurales, el sector económico en el que se desarrolla el empleo y el tamaño de la unidad económica son factores que al combinarse influyen en la inserción y condiciones laborales de las personas. Bajo esta perspectiva, proporcionaremos algunos datos de nuestra población objeto de estudio como preámbulo necesario antes de analizar sus condiciones laborales.

Para el segundo trimestre de 2010, de los jóvenes de 15 a 29, el 42.9 % vivía en zonas urbanas, mientras que 57.1 % lo hacía en zonas rurales; la tendencia para el 2019 se mantuvo, pues los jóvenes que vivían en zona rural representaban 54.4 %, mientras que para la zona urbana fue de 45.6 %. En relación a esta distribución, debemos tomar en cuenta el análisis que hace la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (2016), en donde afirman que existe una diferencia notable entre el desarrollo de los mercados laborales en las zonas rurales y urbanas, pues la disminución de las tasas de pobreza, pobreza extrema, el incremento del trabajo decente y el aumento de las oportunidades de empleo ha sido más lenta en las primeras que en las segundas, por lo que la importancia de tener acciones institucionales diferentes para el mejoramiento integral de las personas en el mercado de trabajo es fundamental (Organización Internacional del Trabajo, 2019b).

---

<sup>28</sup> El 17 de junio de 2014 se reformó el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para cambiar de 14 a 15 años la edad mínima para trabajar. Como parte complementaria y con la finalidad de homologar la normatividad laboral en nuestro país, el 12 de junio de 2015 se reformaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo con el mismo propósito.

En relación con su estado conyugal, durante el 2010 encontramos que estar soltero, casado y en unión libre son las categorías mayoritarias, representando 67.2 %, 17.4 %, y 13.5 %, respectivamente; para 2019, las categorías no tuvieron mayores cambios, pero sí la preferencia de estar casado o en unión libre, los solteros representaban 68.6 %, en unión libre 17.3 % y casados 12.2 %. De acuerdo a un estudio realizado por Azcona et al. (2020), aún existe una relación estrecha entre el estado conyugal y la participación laboral de mujeres y hombres, aunque no necesariamente sigue la misma trayectoria en ambos géneros. La participación de las mujeres que viven con una pareja y tienen hijos es mucho menor a las mujeres que solo viven con su pareja, aunque este caso es menor a la participación que tienen las mujeres solteras. En el caso de los hombres la relación es contraria, pues aquellos con un estado conyugal de casado tienen una participación laboral mayor que los solteros. Por supuesto que no es el estatus conyugal el que moldea por sí solo la interacción de las mujeres y hombres en el mercado laboral, sino su combinación con normas sociales y estereotipos de género.

Por lo que refiere a su situación académica, para el año 2010 encontramos que de los jóvenes de 15 a 19 años, 39 % no asiste a la escuela, lo que significa que al menos 4 de cada 10 jóvenes de ese rango no concluirán su educación básica o incluso nunca acudieron a alguna institución escolar. Mientras que para el 2019 disminuyó a 3 de cada 10 niños, ya que para el mismo rango de edad solo 32 % reportó que no asistía a la escuela. Si bien el abandono o no asistencia a las escuelas tiene causas diversas, al menos hay dos factores que resultan determinantes: la pobreza y la persistente desigualdad (Ernesto & León, 2002; Lozano & René, 2018). La finalidad de fijarnos en el porcentaje de no asistencia a las escuelas de este quinquenio y no de los otros es por los años contemplados, pues durante el quinquenio de 20 a 24 y de 25 a 29, los altos niveles de no asistencia pueden deberse a la conclusión de su escolaridad obligatoria o incluso de la licenciatura, pero los datos proporcionados por la ENOE no nos permiten llegar a ese nivel de análisis; sin embargo, se esperaría que los jóvenes de 15 a 19 años, por su trayecto de vida, estuvieran inmersos en una vida escolar activa.

Finalmente, podemos observar que en promedio los jóvenes de 15 a 29 años cuentan con diez años de estudio durante el 2010 y con once años para el 2019, lo que dentro del sistema escolar de México se traduciría en que son en promedio jóvenes con estudios de educación media superior no concluida. Como pudimos enunciarlo en el capítulo 3, no existe una relación lineal entre la situación académica de los jóvenes y su estancia en el mercado laboral, al contrario, dimos cuenta del grado de heterogeneidad que existe en relación a este tema y explicamos que la combinación entre diversas características sociodemográficas imposibilitan saber el grado de influencia que existe entre los años de escolaridad, la inserción y las características en que se desarrollan los jóvenes en el mercado de trabajo. Debemos recordar que al menos existen dos líneas de investigación que tratan de trazar una relación entre estos dos elementos, aunque lo hacen de manera lineal. Para Gallart (1997), a mayor años de escolaridad, los jóvenes tienen mejores posibilidad de insertarse y en mejores posiciones de trabajo, a diferencia de quienes apenas y completan la educación básica o tienen un grado de escolaridad mínima. Por otra parte, el argumento contrario resalta el hecho que al menos en México, y en muchos otros países de Latinoamérica, los jóvenes han aumentado sus niveles de escolaridad, ya que no solamente se ha logrado una mayor cobertura a nivel de educación básica, sino que se han incrementado los niveles de escolaridad obligatoria y no por ello se encuentran en mejores condiciones laborales que sus predecesores (Abdala, 2002; Castillo, 2017; De Ibarrola, 2005; Muñoz & Márquez, 2000).

Pese a la gran pluralidad de investigaciones relacionadas con el tema, una de las conclusiones que al menos tiene una aprobación generalizada es que el sistema escolar juega un papel importante en la reducción de la brecha de desigualdad por género en el mercado de trabajo y en los procesos de estratificación social, además de tener un impacto en la calidad de la inserción laboral de las mujeres y hombres jóvenes (De Oliveira & Mora, 2008; Huerta, 2012; Kerckhoff, 2001; Peláez & Rodríguez, 2020).

## **Distribución de la actividad económica de los jóvenes asalariados en el mercado de trabajo**

En esta sección revisaremos de manera general la distribución de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años en el mercado de trabajo, durante el segundo trimestre de 2010 y 2019, para darnos una idea de su participación laboral previo al análisis de sus condiciones de empleo a través de la categoría de análisis del trabajo decente. Como se observó en el capítulo 3, la distribución en la ocupación de los jóvenes es mayoritariamente como trabajadores asalariados, siendo que en ambos años el porcentaje de ocupación para todos los rangos de edad en promedio representa el 70 %.

La clasificación por actividad económica se realiza con base en la actividad principal del establecimiento en el que la persona desarrolla su trabajo, por lo que la rama de actividad económica no depende de las tareas o funciones que realicen las personas en su día a día. Es necesario tener presente al observar los datos de este indicador que, en las etapas tradicionales del desarrollo económico, los trabajos se desplazan de la agricultura y otras actividades primarias a la actividad industrial, dejando al final el sector de servicios, es decir, los trabajadores migran esencialmente de la zona rural a la zona urbana. Sin embargo, durante los últimos años, en la mayoría de los países el sector de servicios es el que tiene una ocupación mayor, mientras que en los países restantes la ocupación suele ser agrícola.

La observación de datos detallados a lo largo de un periodo debería mostrar dónde se centra la demanda del empleo y con ello saber hacia dónde es necesario orientar las políticas públicas con la finalidad de crear programas de competencias y formación para mejorar la oferta y demanda de la fuerza de trabajo. Por supuesto, si los datos logran ser desagregados por edad y sexo, nos permiten analizar las segregaciones laborales por sector (Organización Internacional del Trabajo, s/f-b).

La información presentada se encuentra agrupada por el sector en la ocupación y por actividad económica. Para el sector primario, consideramos a la actividad agropecuaria; para el secundario, la construcción, industria manufacturera y otras actividades, mientras que para el sector terciario agrupamos en actividades

de comercio y servicios. Además, los datos se desagregan por grupos de edad (15-19; 20-24 y 25 a 29 años) y por sexo.

En el cuadro 4.1 de manera general advertimos que la ocupación de las mujeres jóvenes en todos los rangos de edad se concentra principalmente en tres actividades: servicios, comercio y manufactura; mientras que los hombres tienen una distribución un poco más diversa posicionándose en cinco actividades: servicios, manufactura, comercio, construcción y actividades agropecuarias. Se puede apreciar una marcada división sexual del trabajo en nuestra población objeto de estudio, siendo las actividades agropecuarias y la construcción mayoritariamente de los hombres; mientras que el sector terciario es dominado por las mujeres; esta observación no es menor, de fondo evidencia el conjunto de oportunidades que tanto mujeres y hombres jóvenes tienen al ingresar al mercado de trabajo.

La diferencia en la participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres no es solamente en las actividades, sino al interior de ellas, lo que genera una segregación sectorial por sexo. Para Guzmán (2004) lo preocupante de la feminización del sector terciario es que este no le garantiza, en términos generales, a ninguno de los sexos condiciones de trabajo suficientes para tener un nivel de vida digno, pero dentro de la precariedad las mujeres tienen una posición diferenciada y negativa, pues no solamente perciben menores ingresos, sino que se encuentran posicionadas en trabajos de nivel bajo y continúan desarrollando en gran medida el trabajo doméstico que no es remunerado, pero que sí beneficia al capital, por lo que se encuentran subordinadas por el patriarcado y el capital (Guzmán, 2004).

No podemos dejar de advertir que para ambos sexos la ocupación del sector terciario concentra más de 50 %, por lo que la participación laboral de los jóvenes en México sigue la tendencia nacional observada en diversas investigaciones (Coll-Hurtado & Córdoba, 2006; García, 2001; Garrido-Rodríguez & Pérez-Campuzano, 2019; Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014; E. Ortiz, 2006) al ser una ocupación predominante en el sector terciario.

Cuadro 4.1 – Distribución porcentual de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años, según su posición en la ocupación

Distribución de los jóvenes asalariados												
	2010						2019					
	15-19		20-24		25-29		15-19		20-24		25-29	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Rama de actividad económica												
Sector primario												
Actividad agropecuaria	3.1	16.9	1.8	11.1	1.5	9.4	4.6	19.2	2.8	10.7	2.0	9.7
Sector secundario												
Construcción	0.7	17.8	1.3	15.3	1.1	13.3	0.2	16.4	1.3	13.3	1.7	13.0
Industria manufacturera	20.0	19.0	17.3	20.9	16.0	21.8	16.6	18.4	20.1	23.5	17.9	22.80
Otros	0.01	0.5	0.3	1.0	0.4	1.6	0.01	0.1	0.2	0.9	0.4	1.2
Sector terciario												
Comercio	29.3	17.2	23.7	18.3	17.0	14.5	31.1	16.7	25.5	17.5	18.4	15.2
Servicios	46.5	27.6	55.3	32.8	63.2	38.6	46.8	28.2	49.5	33.3	59.0	37.1
No especificado	0.4	1.0	0.3	0.6	0.7	0.7	0.7	1.0	0.5	0.9	0.6	1.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Elaboración propia con base en la información del segundo trimestre de la ENOE 2010 y 2019.

En este sentido, Weller (2001) da algunas directrices que explican la expansión que ha tenido a nivel mundial el sector terciario y expone dos ideas centrales. Por un lado, argumenta que para los países industrializados la expansión del sector terciario se relaciona con la evolución de la estructura productiva y de la sociedad en general, pues se disminuye la necesidad de trabajos manuales y no calificados, dando paso a que la mayoría de la fuerza de trabajo genere bienes intangibles; sumado a ello existe una expansión de actividades especializadas, lo que ocasiona la subcontratación de empresas para el suministro de bienes y servicios. Por el otro lado, esta expansión del sector de servicios se debe a los bajos requisitos de capital económico, tecnológico y humano que exige para su ingreso, por lo que sirve de refugio para un grupo de trabajadores que no encuentran empleo en actividades productivas y mejor remuneradas, como es el caso de los jóvenes (Weller, 2001, pp. 23–31).

Sobre este proceso de expansión mundial del sector terciario, Ariza & Oliveira (2014) recuerdan que de manera convencional, en las economías desarrolladas, el crecimiento del sector terciario a largo plazo está relacionado con un aumento en el ingreso per cápita, la mejora de la estructura ocupacional y el bienestar social; mientras que en países con alto porcentaje de ocupación informal y menor desarrollo, la ampliación del sector terciario generalmente va de la mano de una creciente inestabilidad laboral y de la pérdida de remuneraciones suficientes; no obstante, recuerdan que en México esta rama ocupacional se distingue por sus altos niveles de heterogeneidad interna y polarización, por lo que absorbe mano de obra alta y bajamente calificada, aunque ello no modifica el clima dominante de precariedad instalado al interior (Ariza & Oliveira, 2014).

Siguiendo con el análisis de los datos presentados en esta sección, encontramos que, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral está altamente centralizada en el área de los servicios, en sus primeros años logran posicionarse en la industria manufacturera y el comercio, y es a partir del segundo rango de edad (20-24 años) que acentúan su participación en el sector terciario. Por su parte, los hombres jóvenes de 15 a 19 años presentan una distribución bastante diversa, pues a pesar de tener una ocupación mayoritaria en el sector terciario, mantienen una dominación del



sector primario y secundario, es con el paso de los años que consolidan su centralización en el sector terciario.

Llama la atención la baja participación de las mujeres jóvenes en el sector agropecuario y el porcentaje tan alto (63.2 %) que tienen las mujeres de 25 a 29 años en el sector de servicios. Para los hombres, los datos nos revelan la participación creciente que tienen en la industria manufacturera, lo que fortalece el proceso de exclusión de las mujeres en el mercado laboral para concentrarlas en el sector más precario, pues ellos comienzan a dominar un sector que por años se pensó naturalmente de ellas; esta participación creciente las segrega de forma que el único sector dominado por las mujeres es el de servicios, que de acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, es un sector altamente precarizado.

Es pertinente observar que a pesar de haber casi diez años de diferencia entre los datos analizados, el sector de servicios presenta para todos los grupos de edad modificaciones mínimas pero crecientes, mientras que el sector agropecuario presenta un incremento al comparar los rangos de edad entre el 2010 y 2019, pero un decremento al interior de los grupos durante el mismo periodo, lo que significa que algunos jóvenes mantienen la dinámica de trasladarse de las actividades agropecuarias al sector terciario, ocupándose principalmente en actividades de servicios.

### **Trabajo decente. Una categoría de análisis de las condiciones laborales**

Como dimos cuenta en nuestro capítulo segundo, las teorías y marcos que tratan de describir de manera general la inserción, movilidad y desarrollo de los jóvenes dentro de los mercados laborales son numerosas y diversas; sin embargo, para conocer las condiciones de trabajo de los jóvenes laboralmente activos, el concepto y categoría de análisis del trabajo decente presenta ventajas comparativas respecto del resto de las teorías, no solamente porque permite analizar tanto a los trabajadores de la economía formal e informal, sino porque incorpora nuevos ángulos de reflexión, pues introduce una visión económica al reconocer el papel central del trabajo y la necesidad de incrementar los salarios; otra normativa que busca promover y proteger los derechos laborales básicos; otra de seguridad social en la que engloba una serie de derechos económicos y sociales necesarios que favorecen el desarrollo digno de los trabajadores en el mundo

globalizado; por último, uno de participación social cuya finalidad es reubicar los movimientos colectivos en el mundo del trabajo. Estos ángulos serán armonizados a través de una perspectiva de género y de los derechos humanos.

En el capítulos 2 y, especialmente, en el 3 hicimos un repaso de las diferentes propuestas de operacionalización del concepto de trabajo decente, explicamos que el objetivo central de la presente investigación es poder conocer las condiciones laborales de los jóvenes asalariados que desarrollan sus actividades tanto en la economía formal e informal, por ello nos apegamos a la propuesta realizada por Bescond et al.(2003), pues los indicadores presentados por ellos tienen una cualidad neutra, lo que significa que pueden dar cuenta de la realidad de las condiciones de los trabajadores en el mercado de trabajo formal e informal; bajo esta lógica, no resultan excluyentes. Para poder analizar las condiciones laborales de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años, ocuparemos los siguientes indicadores: 1) porcentaje de jóvenes desempleados, 2) porcentaje de jóvenes con remuneraciones insuficientes, 3) porcentaje de jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana, 4) porcentaje de jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito, 5) porcentaje de jóvenes que no cuentan con prestaciones sociales, sin considerar el acceso a los sistemas de salud, 6) porcentaje de jóvenes asalariados sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, 7) diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina en los jóvenes.

A continuación, presentaremos el análisis de cada uno de ellos.

### **Jóvenes desempleados**

Como pudimos observar en las páginas anteriores, la tasa general de desocupación para el año 2010 fue de 5.1 %, mientras que para el mismo periodo de 2019 descendió a 3.6 %; en ambos casos, al redondear las cifras a un solo decimal, encontramos que las tasas de desocupación de mujeres y hombres son similares. Sin embargo, si observamos para el mismo periodo las tasas de desocupación en los jóvenes y las comparamos con las tasas de desocupación general, la de los jóvenes resulta del doble, incluso para el 2019 en las mujeres de 15 a 19 años llega a ser de casi el triple. Es importante observar que las tasas de desocupación de las mujeres para todos los casos son mayores a las

de los hombres. Incluso las tasas de participación de los jóvenes de 15 a 24 años resultan considerablemente altas y es hasta las edades de 25 a 29 que se tiene un descenso importante, aunque en ningún caso alcanza los porcentajes de desocupación general.

Cuadro 4.2 – Tasas de jóvenes desempleados de 15 a 29 años

		Tasas de desempleo juvenil		2010		2019	
		M	H	M	H	M	H
Distribución por edad							
	15 a 19	10.7	9.8	9.4	6.0		
	20 a 24	9.4	8.3	8.0	6.6		
	25 a 29	7.5	6.2	5.0	4.7		
	Total	8.9	8.0	6.9	5.7		
	n	5 993 745	10 265 310	6 351 626	10 436 214		
	N	15 309 985	14 623 311	15 710 242	15 449 611		

Nota: “n” hace referencia a la Población Económicamente Activa, mientras que “N” se refiere a la población juvenil total.

Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Algunas investigaciones (Diez de Medina, 2001; Pérez, 2007; Weller, 2003, 2006), han explicado esta tasa de desempleo tan alta argumentando que las fluctuaciones económicas tienen un impacto mayor en el mercado de trabajo juvenil por su carácter de nuevos entrantes al mercado, su falta de experiencia y poca o nula antigüedad, lo que les coloca en una situación de desventaja en comparación con los trabajadores adultos, pues serán más proclives a ser despedidos, derivado a que el costo que ello representa para las empresas es mucho menor comparado con el de terminar las relaciones laborales de los trabajadores de mayor edad; además de que el empleo juvenil se le mira como un ingreso complementario a las familias, mientras que el ingreso de los trabajadores adultos se les considera como el sustento de un núcleo familiar. Por supuesto que este argumento resulta paradójico, pues pareciera que los jóvenes se

encuentran en un ciclo sin fin, en el que no ingresan al mercado de trabajo por no tener experiencia, pero el mismo mercado les niega la posibilidad de acumular esa antigüedad.

Pérez (2007) destaca un argumento con un matiz diferente al anterior, nos dice que parte de esta desocupación en realidad se debe a que son personas que buscan ingresar por primera vez al mercado de trabajo, por lo que el porcentaje de desempleo estaría combinando no solamente a los trabajadores jóvenes que ya se encuentran en el mercado de trabajo, pero que por alguna circunstancia perdieron su empleo durante el periodo de referencia, sino que además una parte de ese desempleo es explicado porque son jóvenes que recién se incorporan a la fuerza laboral. Lo importante de esa diferencia es que cuando existe una disminución en la actividad económica de un país, los empleadores tienden a reducir sus contrataciones, afectando principalmente a los jóvenes, quienes se encuentran en una búsqueda activa para obtener su primer empleo.

Lo cierto es que no debemos perder de vista que el desempleo juvenil se encuentra vinculado a situaciones de pobreza y exclusión social, por lo que es uno de los temas más importantes del mundo globalizado, esto es así porque cuando se presenta en edades tempranas, genera patrones laborales desarmonizados, influyendo directamente en las oportunidades de desarrollo que tienen las personas. En palabras de Ramírez-Guerrero (2002), se trata de un problema doblemente estructural, por una parte responde a los cambios globales en el mercado de trabajo —producto de las profundas modificaciones tecnológicas e internacionalización de las economías—, por otra, el desempleo en los grupos más jóvenes presenta una dimensión estructural referente a las brechas de competencias laborales disponibles entre los jóvenes y aquellas que son requeridas por el mercado laboral, pues los empleos actuales demandan competencias sociales, culturales y de comunicación considerablemente altas.

### **Jóvenes con remuneraciones insuficientes**

Debemos tener presente lo señalado en nuestros capítulos anteriores y recordar la relación tan estrecha que para muchos existe entre el trabajo decente y un ingreso que permita cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, por ello es fundamental tener un indicador que nos permita conocer la distribución de los ingresos en los jóvenes asalariados.

En el capítulo 3 explicamos que para poder quitar la ambigüedad de este indicador nos apegaríamos a la definición que realizaron Anker et al. (2003), quienes especificaron que los trabajadores con una remuneración insuficiente eran todos aquellos cuyos ingresos fueran iguales o inferiores a la mitad de la mediana del ingreso registrada en la población total ocupada. En este sentido, para el 2010 la mediana salarial fue de \$3010, por lo que la mitad de la mediana corresponde a \$1505; para el 2019, la mediana salarial aumentó noventa pesos, quedando en \$4000, por lo que todos aquellos trabajadores con un ingreso inferior a \$2000 tendrían una remuneración insuficiente.

En el cuadro 4.3 podemos observar el porcentaje de jóvenes asalariados con remuneraciones insuficientes para el año 2010 y 2019, desagregados por rango de edad y sexo. En él podemos observar que los jóvenes de 15 a 19 años conservan para este indicador los porcentajes más altos para ambos años; las mujeres en este rango son quienes estarían más propensas a percibir ingresos insuficientes con 25.5 % para 2010 y 20.1 % para el 2019. El dato no es menor, pues estamos hablando muy probablemente de jóvenes que recién ingresan al mercado laboral y cuya falta de experiencia es altamente castigada por los empleadores a través de ingresos bajos.

En ambos casos guardan una relación de aproximadamente seis puntos porcentuales por arriba de los hombres de su mismo grupo de edad, lo que pone en evidencia la existencia de una brecha salarial importante entre nuestra población de estudio, que se acentúa en los primeros años de ocupación y que disminuye con el paso del tiempo. Llama la atención que el porcentaje más bajo sea de los hombres de 25 a 29 años, lo cual pudiera llevarnos a reflexionar sobre la existencia de ciertos roles que moldean la participación y desarrollo de los jóvenes en el mercado laboral.

Para todos nuestros rangos de edad en este indicador existió una mejoría de 2010 a 2019, sin que podamos asegurar cuál fue o fueron el/los factor(es) que influyó(eron) en la disminución de los jóvenes asalariados con una remuneración insuficiente. Sin embargo, podemos observar la heterogeneidad de los jóvenes asalariados y la existencia de una marcada división entre los jóvenes de 15 a 19 años y el resto, pues la disminución de jóvenes con un ingreso insuficiente es mayor entre el primer grupo y el segundo que este último y el tercero. Los dos rangos de edad restantes conservan ciertas semejanzas para ambos años.

Cuadro 4.3 — Distribución porcentual por sexo y edad de los jóvenes asalariados, con ingresos mensuales insuficientes

Asalariados con ingresos insuficientes						
	2010			2019		
	n	M	H	n	M	H
Distribución por edad						
15-19	2 548 994	25.5	19.3	2 514 748	20.1	14.5
20-24	4 438 023	8.3	5.8	4 751 320	6.8	4.0
25-29	4 464 266	7.0	4.4	5 355 395	5.0	1.9
TOTAL	11 451 283			12 621 463		

Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

### Jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana

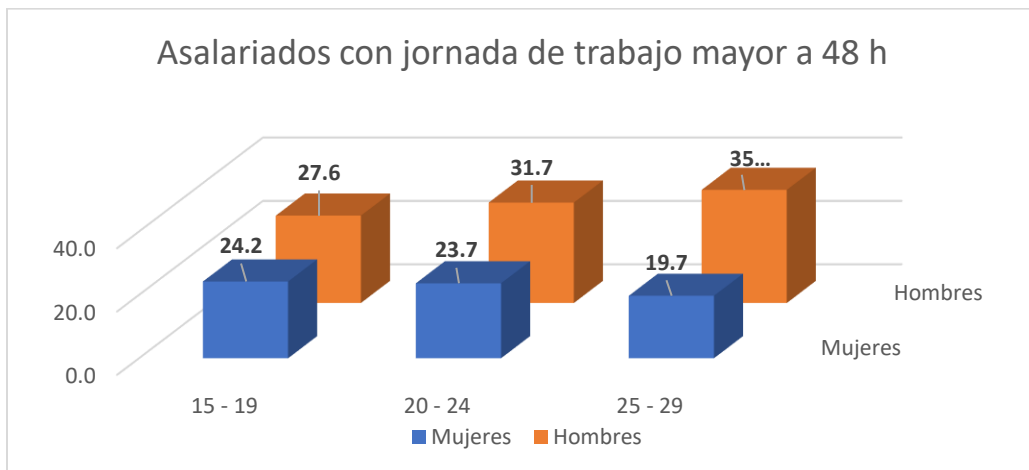
El enfoque de trabajo decente considera al mercado de trabajo solamente como un campo en el que interactúan y se desarrollan las personas y no como un factor que las determine, por ello busca la compatibilidad entre el trabajo, la vida personal, familiar, los momentos de recreación y descanso. La normatividad laboral de nuestro país, atendiendo a la necesidad de descanso para el desarrollo integral de las personas, estableció las 48 horas como el tiempo máximo que una persona podría trabajar por semana, aunque lamentablemente es un derecho del que no todos los trabajadores gozan.

Los datos que analizamos para ambos años dan cuenta de ello. En el gráfico 4.1 podemos observar el porcentaje de mujeres y hombres jóvenes que reportaron trabajar más de 48 horas a la semana durante el segundo trimestre de 2010. De manera general, podemos advertir que para este indicador las mujeres pareciera que se encuentran en una mejor posición con relación a los hombres, pues para todos nuestros rangos de edad presentaron porcentajes menores a los de ellos. Sin embargo, debemos leer con cuidado este dato, pues existe la posibilidad de que las mujeres reporten niveles inferiores porque se encuentran mayoritariamente empleadas en trabajos de medio tiempo. Para Maurizio

(2016, p. 21) esta observación cobra sentido, pues son las mujeres y los jóvenes quienes tienen mayor presencia en los empleos de tiempo parcial.

Siguiendo la observación de nuestros datos, podemos dar cuenta de que durante el segundo trimestre de 2010 las mujeres jóvenes, en general, tenían una relación en la que a mayor edad disminuía el porcentaje de trabajadoras con una ocupación por arriba de las 48 horas, mientras que en los hombres se observa una relación inversa, siendo que para el caso de los asalariados de 25 a 29 años se reporta que 3 de 10 jóvenes ocupados estarían laborando una jornada excesiva. Para los dos últimos rangos (20-24 y 25-29), la diferencia entre mujeres y hombres es realmente excesiva, siendo que en promedio son 12 puntos de diferencia. Una de las explicaciones que pudieran dar cuenta de esta diferencia tan amplia tiene que ver con los estereotipos y roles construidos alrededor de los sexos en el mundo laboral; estos impactan no solamente en el tipo de trabajos y oportunidades a las que pueden acceder las mujeres y los hombres, sino incluso en el grado de disfrute de sus derechos, siendo que para el caso de los hombres, el rol de proveedor les cobra una factura alta, pues para cumplirlo deben estar dispuestos a trabajar jornadas laborales extensas (Organización Internacional del Trabajo, 2019a, pp. 5-10).

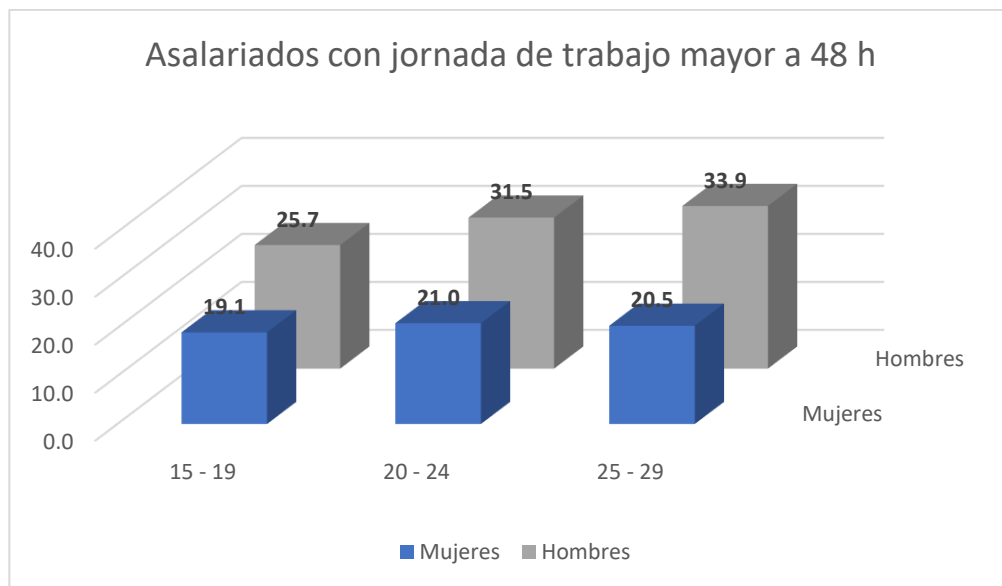
Gráfica 4.1 — Distribución porcentual por sexo y edad de los jóvenes asalariados con jornada de trabajo mayor a las 48 horas a la semana durante el 2010



Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010.

Para el 2019, los datos conservan algunas tendencias; podemos observar en el gráfico 4.2 que las mujeres nuevamente están mejor posicionadas que los hombres, aunque continúa siendo necesario observar ese dato con cautela. No obstante, resulta interesante mirar cómo en ambos casos con el incremento de la edad aumenta el porcentaje de jóvenes con una jornada laboral excesiva, situación que en las mujeres jóvenes de 2010 no ocurría. Habría que analizar con detenimiento las razones por las cuales para este año las mujeres jóvenes de 20 a 24 años se encontraban como las peores posicionadas frente a su grupo, siendo que en el año anterior esta posición era de las mujeres más jóvenes. El porcentaje más alto lo conservan para ambos años los hombres de 25 a 29 años, con un porcentaje por arriba del 30 %, mientras que el nivel más bajo lo tienen las mujeres, aunque con rangos de edad diferentes: para 2010 (19.7 %) eran las mujeres de 25 a 29, mientras que para el 2019 serían las de 15 a 19 años (19.1 %).

Gráfica 4.2 — Distribución porcentual por sexo y edad de los jóvenes asalariados con jornada de trabajo mayor a las 48 horas a la semana, durante el 2019



Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010.



Finalmente, vale la pena hacer una reflexión en relación con el trabajo extradoméstico y el doméstico. Si observamos los datos, pareciera a simple vista que las mujeres jóvenes tienen jornadas laborales reducidas; sin embargo, además de tener en cuenta que dicha relación puede estar estrechamente relacionada con la ocupación de medio tiempo, resulta prudente mencionar que estos porcentajes son el resultado de un análisis realizado a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. No obstante, si contabilizáramos conjuntamente las horas trabajadas por las mujeres en la fuerza de trabajo y las realizadas en los quehaceres domésticos, es altamente probable que las proporciones cambien y nos demos cuenta de la posición tan complicada en que se encuentran ellas dentro del campo laboral, cuyo principal origen parte de la división sexual del trabajo. Esta desventaja laboral se suma con una serie de inequidades estructuradas desde el ámbito social, político, económico, jurídico y cultural. El desarrollo de este argumento es estructurado de manera generosa por Pedrero (2004), quien no solamente busca poner en evidencia el valor del trabajo doméstico en términos económicos, sino que además propone una metodología que permita medir el impacto que tiene el trabajo realizado en los hogares en el nivel de involucramiento que tienen las mujeres en la fuerza laboral.

### **Jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito**

En la legislación laboral de México, la presencia o no del contrato de trabajo por escrito no repercute en la existencia o ausencia de las relaciones laborales. Sin embargo, se ha considerado que es un elemento que abona al crecimiento de uno de los principios fundamentales para el desarrollo del trabajo decente, por supuesto que nos referimos a la estabilidad en el empleo<sup>29</sup>. Lo expresado no pretende minimizar la existencia del contrato laboral, al contrario, frente a una serie de prácticas precarizadoras del mercado de trabajo de los jóvenes en México, la presencia de elementos mínimos que permitan ejercer a los trabajadores mecanismos de defensa de manera eficiente resulta

---

<sup>29</sup> Para Andrade (2019), la estabilidad en el empleo es un derecho humano laboral que permite la construcción de todo un entramado institucional para la protección de las personas ocupadas, sin él es complejo gozar plenamente del Derecho al Trabajo, con ello se ve disminuido el acceso a otros múltiples derechos como la seguridad social.

trascendental. Además de que la importancia del contrato de trabajo por escrito debe leerse a la luz del resto de las condiciones laborales.

Para el análisis de los datos obtenidos durante el segundo trimestre de 2010, podemos ver que nuevamente los jóvenes de 15 a 19 años son los más afectados, al presentar el porcentaje más alto de ausencia del contrato de trabajo por escrito (74.6 % para las mujeres y 80.5 % para los hombres). De igual forma, existe una gran diferencia entre este grupo y los dos restantes (20-24 y 25-29), siendo que estos últimos, a pesar de contar con porcentajes elevados, son medianamente homogéneos entre ellos.

De todos los grupos analizados para este trimestre, los jóvenes con mayor porcentaje de ausencia del contrato de trabajo por escrito lo tienen los hombres de 15 a 19 años, siendo que 8 de cada 10 asalariados no cuentan con el contrato. En contraste, los jóvenes que tienen menor ausencia del contrato por escrito son las mujeres de 25 a 29 años, con 37.1 %. Esto tiene sentido a la luz del argumento desarrollado por diversas investigaciones (De Oliveira & García, 1998; Gómez, 2012; Mancini, 2014) en las que se observa que las mujeres jóvenes, al momento de ingresar al mercado laboral, buscan aquellas opciones de empleo que tengan mejores prestaciones o que les ofrezcan mayor estabilidad, aunque el salario percibido sea bajo.

Para el segundo trimestre de 2019 tenemos una ligera mejoría para todos los grupos, no obstante, se mantiene la gran división de los jóvenes de 15 a 19 años con porcentajes más elevados que el resto de nuestra población objetivo (71.6 % para las mujeres y 77.2 % para los hombres). En cuanto al grupo y rango con mayores niveles de ausencia del contrato por escrito, lo mantienen los hombres de 15 a 19 años, siendo que 7 de cada 10 no cuentan con él. Las mujeres de 25 a 29 serían las mejor posicionadas, pues únicamente 3 de cada 10 no tienen el contrato por escrito.

Cuadro 4.4 — Distribución porcentual de los jóvenes sin contrato de trabajo por escrito, según sexo y edad

Asalariados sin contrato de trabajo por escrito

	2010			2019		
	n	M	H	n	M	H
Distribución por edad						
15-19	2 548 994	74.6	80.5	2 514 748	71.6	77.2
20-24	4 438 023	46.1	57.5	4 751 320	41.7	50.4
25-29	4 464 266	37.1	45.7	5 355 395	34.1	41.1
Total	11 451 283			12 621 463		

Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

**Jóvenes que no cuentan con prestaciones sociales, sin considerar el acceso a los sistemas de salud**

En el capítulo tercero explicamos que el término *prestaciones sociales* engloba una serie de elementos económicos y en especie; sin embargo, en nuestra investigación lo utilizamos para conocer el porcentaje de jóvenes asalariados que no gozan de tres prestaciones esenciales: las vacaciones, el aguinaldo y el reparto de utilidades, ya que cada una de ellas forma parte de los derechos reconocidos en la legislación laboral mexicana.

Los datos arrojan que, para el segundo trimestre de 2010, la situación de los jóvenes de 15 a 19 años es preocupante, ya que 6 de cada 10 mujeres no contaban con prestaciones sociales, mientras que 7 de cada 10 hombres se encontraban en la misma situación. Para los rangos de 20 a 24 y 25 a 29 años, la ausencia de prestaciones sociales se distribuye de forma más homogénea, siendo que nuevamente las mujeres presentan porcentajes de ausencia menores a los de los hombres, pues como lo hemos reiterado desde el capítulo tercero, ellas buscan posicionarse en trabajos con mejores prestaciones sociales para el beneficio de sus núcleos familiares. En todos los casos, con el aumento

progresivo de la edad, la ausencia de las prestaciones sociales disminuye (por ejemplo, las mujeres de 15 a 19 años presentan una ausencia de 62.3 %, mientras que las de 25 a 29 reportaban únicamente 30.5 %), esto puede deberse a la acumulación de experiencia y capitales que les permite irse ubicando, aunque de manera muy lenta, en mejores oportunidades de empleo. El grupo mejor posicionado es el de las mujeres de 25 a 29, solamente 30.5 % reporta que no cuenta con las prestaciones sociales, mientras que la posición con el porcentaje de ausencia mayor lo tienen los hombres de 15 a 19 años con 74.3 %.

Para el 2019 nuevamente tenemos una mejoría para todos los casos de análisis, aunque esta se presenta de manera discreta. De igual forma podemos observar la división marcada entre la ausencia de las prestaciones sociales del grupo de 15 a 19 años y el resto de la población objetivo; el primer rango continúa reportando porcentajes por arriba del 50 % (por ejemplo, en los hombres 70.5 % mencionó que no contaba con estas prestaciones), mientras que el resto de los grupos está por debajo de la mitad. El grupo mejor y peor posicionado se mantiene en los términos descritos para 2010.

Cuadro 4.5 — Distribución de los jóvenes asalariados según sexo y edad, sin prestaciones sociales

Asalariados sin prestaciones sociales						
Distribución por edad	2010			2019		
	n	M	H	n	M	H
15-19	2 548 994	62.3	74.3	2 514 748	61.2	70.5
20-24	4 438 023	38.9	50.9	4 751 320	36.5	44.5
25-29	4 464 266	30.5	39.6	5 355 395	28.7	35.1
Total	11 451 283			12 621 463		

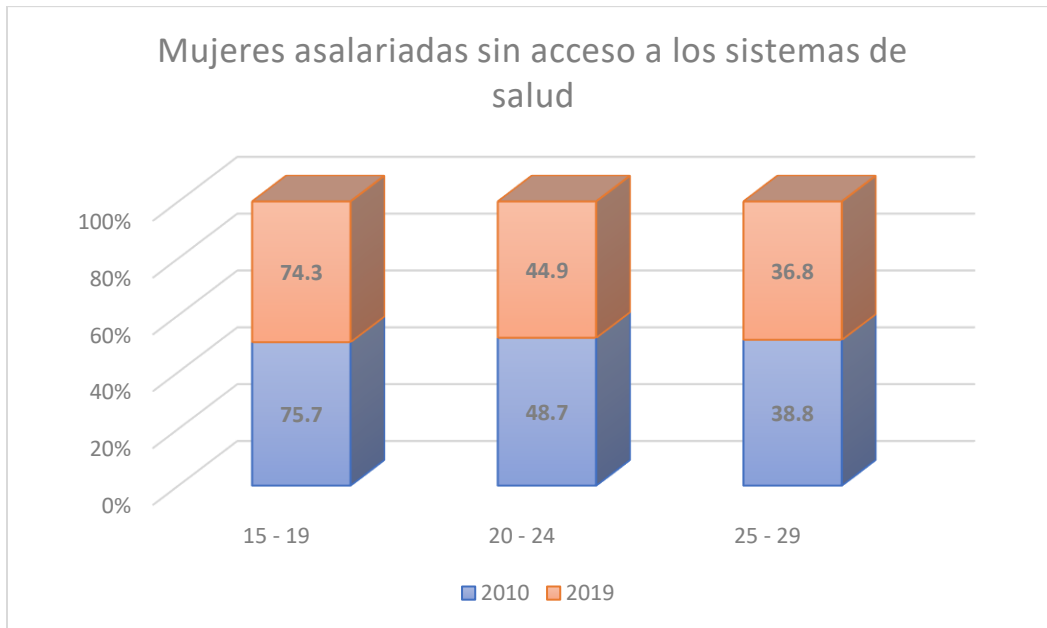
Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

## **Jóvenes asalariados sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador**

El acceso a los sistemas de salud representa solamente uno de los derechos que componen el bloque conocido como seguridad social. La seguridad social, en términos generales, es la protección que se otorga a los individuos y sus familias para asegurar el acceso al servicio médico y garantizar la seguridad de los ingresos a través de los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o viudez (Organización Internacional del Trabajo, 2003b). Si bien los derechos de seguridad social son derechos humanos universales, en México —como en la mayoría de los países latinoamericanos— su acceso se construye a través del derecho del trabajo (Kurczyn, 2011, p. 195), por ello no resulta extraño que los derechos de seguridad social estén incluidos dentro del análisis del trabajo decente, pues su finalidad es garantizar el bienestar integral de las personas ocupadas. Bajo este supuesto, el acceso a los servicios de salud no solo impacta en la calidad de las condiciones laborales de las personas ocupadas, sino que incluso influye en la construcción de su plan de vida y en el crecimiento de su patrimonio, pues representa la seguridad que ante cualquier evento que impacte de manera directa o indirecta en su salud tendrán los medios para solucionarlo.

Del análisis de nuestros datos observamos la difícil posición en que se encontraban durante el segundo trimestre de 2010 los jóvenes de 15 a 19 años, pues para el caso de las mujeres, 7 de cada 10 no tenían acceso a los sistemas de salud y los hombres tenían una posición semejante con 8 de cada 10. El dato representa una verdadera tragedia, no solamente por el porcentaje tan elevado de jóvenes asalariados que no gozan de un derecho de seguridad social y humano básico, sino por el impacto que dicha ausencia genera en sus vidas, pues prácticamente están desprotegidos ante accidentes, enfermedades, incapacidades o riesgos que puedan ocurrir en el ejercicio de sus labores (Román & Cervantes, 2013).

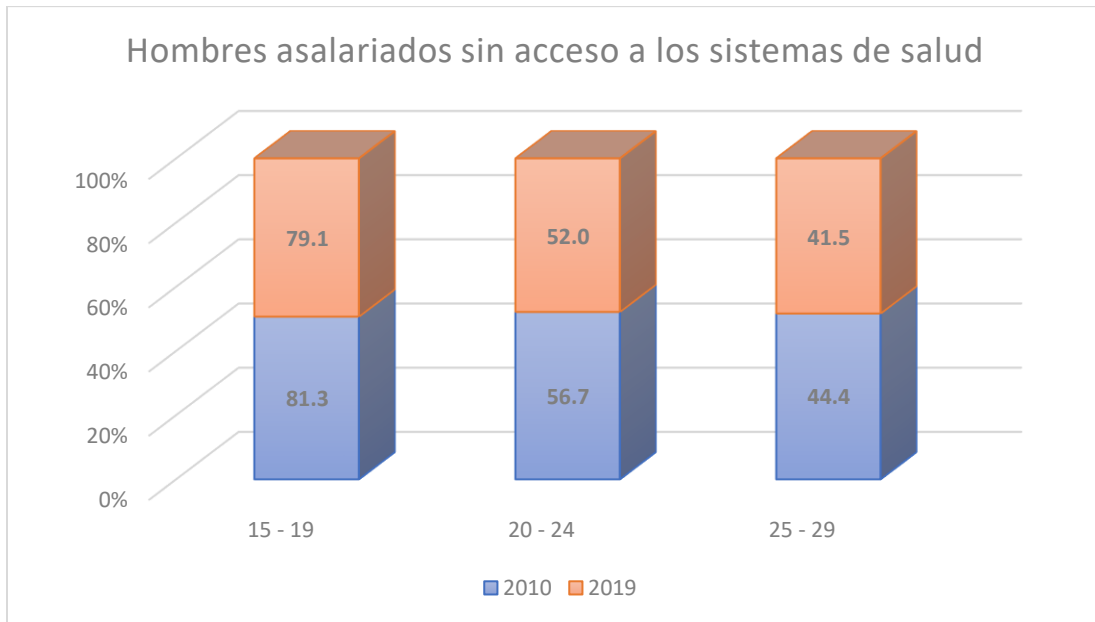
Gráfica 4.3 — Distribución porcentual por edad de las mujeres jóvenes asalariadas sin acceso a los sistemas de salud, segundo trimestre del 2010 y 2019



Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

De nueva cuenta podemos observar la formación de dos grandes grupos, el primero conformado por jóvenes de 15 a 19 años, con un porcentaje alto, y otro (jóvenes de 20 a 24 y 25 a 29 años) cuya distribución es moderadamente homogénea, aunque no por ello deja de presentar porcentajes elevados. Los jóvenes de 25 a 29, para los dos años y en términos generales, tienen una mejor posición en cuanto al acceso a los sistemas de salud pagados por el empleador, siendo que para 2010 las mujeres reportaron una ausencia únicamente de 38.8 % y los hombres de 44.4 %, mientras que para 2019 el porcentaje de las mujeres era 36.8 % y de los hombres 41.5 %. Para el segundo trimestre de 2019, tenemos una mejoría, aunque muy pequeña, la cual no representa un paso importante en la generación de trabajo decente para los jóvenes asalariados de ninguno de nuestros rangos. Para este año, las mejor posicionadas son las mujeres de 25 a 29 años, siendo que 3 de cada 10 cuentan con acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, mientras que la peor posición en ambos años la conservan los hombres de 15 a 19 años, con 79.1 % para 2010 y 81.3 % para 2019.

Gráfica 4.4 — Distribución porcentual por edad de los hombres jóvenes asalariados sin acceso a los sistemas de salud, segundo trimestre de 2010 y 2019



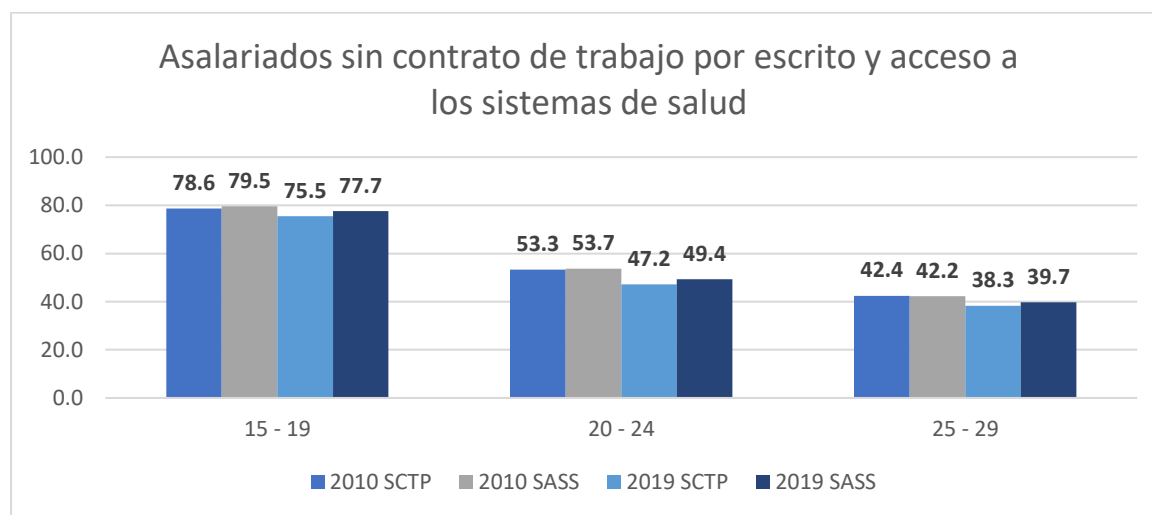
Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Si prestamos atención a los datos del porcentaje de jóvenes asalariados sin contrato de trabajo por escrito y el de aquellos que no tienen acceso a los sistemas de salud, descubriremos una similitud impresionante. Esto no es extraño, ya que, como fue descrito anteriormente, el acceso efectivo de los derechos de seguridad y prestaciones sociales generalmente se da para quienes gozan de estabilidad en el empleo, y el contrato por escrito es un elemento necesario, mas no suficiente, para alcanzarla. Esto es así porque este documento materializa el compromiso jurídico que se genera entre el empleador y el trabajador durante la relación de trabajo.

En la siguiente gráfica hemos colocado el porcentaje general por rango de edad de los jóvenes sin acceso a los sistemas de salud y sin contrato por escrito para el segundo trimestre de 2010 y 2019, para ver la semejanza que hemos descrito. Lo que pretendemos evidenciar es una posible tendencia en la que naturalmente los jóvenes que no cuentan con un contrato de trabajo por escrito tienen una condición que los acerca hacia la inestabilidad laboral, lo que impacta en el acceso a otros derechos básicos, como es el acceso a los sistemas de salud. Por supuesto, como podrá inferirse, el tener un

contrato de trabajo por escrito no se traduce en el acceso forzoso a los sistemas de salud, aunque el porcentaje es relativamente bajo. Antes de observar los datos, debemos tener en cuenta que es probable que no se estén reportando los mismos jóvenes, es decir, por la desagregación de los datos no podemos asegurar que el mismo caso que reportó no tener un contrato de trabajo por escrito es el mismo que mencionó que no tiene acceso a los sistemas de salud pagados por el empleador, por lo que los datos deben leerse únicamente como la demostración de una tendencia.

Gráfica 4.5 — Distribución porcentual por edad de los asalariados sin acceso a los sistemas de salud ni contrato de trabajo por escrito, segundo trimestre de 2010 y 2019



Nota:

210 SCTP: Asalariados sin contrato de trabajo por escrito durante el segundo trimestre de 2010.

2010 SASS: Asalariados sin acceso a los sistemas de salud durante el segundo trimestre de 2010.

2019 SCTP: Asalariados sin contrato de trabajo por escrito durante el segundo trimestre de 2019.

2019 SASS: Asalariados sin acceso a los sistemas de salud durante el segundo trimestre de 2019.

Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.



En el gráfico se muestra que para el segundo trimestre de 2010, de los jóvenes asalariados de 20 a 24 años el 53.3 % no tenía un contrato de trabajo por escrito, de ellos 53.7 % no tenía acceso a los sistemas de salud, lo que significa que prácticamente el no contar con un documento por escrito que evidenciara su relación de trabajo les colocaba en la misma proporción, en la ausencia de uno de los derechos de seguridad social básicos. Para el 2019 la dinámica no cambió, pues en el mismo rango se reportó que había 47.2 % de personas sin un contrato de trabajo por escrito, de estas 49.4 % no contaba con acceso a los sistemas de salud, esto es, el tener un contrato de trabajo por escrito no representa una garantía para el acceso a otros derechos, siendo que en este caso de estudio hay un 2.2 % que aun cuando aparentemente tenían un documento por escrito, este no garantizó su acceso a los derechos de seguridad social.

### **Diferencia entre la tasa de participación económica masculina y femenina en los jóvenes**

El concepto de trabajo decente busca insertar en el análisis de los mercados de trabajo una nueva forma de pensarles, por ello, además de sus cuatro pilares esenciales, incorpora un eje transversal que busca el acceso igualitario de los derechos laborales de mujeres y hombres. Para visualizar el acceso igualitario, en nuestra investigación utilizaremos el análisis de la diferencia entre las tasas de participación de las fuerzas de trabajo femenina y masculina en los jóvenes.

Para el segundo trimestre de los años 2010 y 2019, observamos una brecha laboral por género que crece con el incremento de la edad. El acceso a la fuerza de trabajo de las mujeres es moderadamente diferente al de los hombres; sin embargo, es durante su estancia en el mercado de trabajo que esta diferencia se incrementa; el problema es que no solamente las mujeres dejan de participar en la fuerza de trabajo, sino que cuando lo hacen tienen condiciones laborales negativamente diferentes a las de los hombres.

La brecha entre el primer quinquenio de análisis (de 15 a 19 años) y el último (25 a 29 años) para el 2010 es de 13.7 puntos, pues los primeros presentaron una diferencia en la TPFT de 25.4 y los últimos de 39.1. Para el 2019 la distancia era de 14.5, pues el primer grupo presentó una diferencia de 20.7 y los últimos de 35.2; estos datos permiten

dimensionar la disimilitud en la fuerza de trabajo tan marcada que presenta nuestra población objetivo.

El grupo que mejores condiciones laborales ha reportado hasta el momento es el de 25 a 29 años; sin embargo, presentaron las brechas de participación más grandes, pues para 2010 era de 39.1 y en 2019 de 35.5; para ambos años, la diferencia en la TPFT está por arriba de la presentada en población en general, siendo que para el caso de 2010 era de 36.2, mientras que para 2019 era de 31.3.

A pesar de que se observa durante el incremento de su edad un aumento considerable en la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres, esta no logra en ningún caso acercarse a la de los hombres, siendo especialmente que la TPFT más alta en ambos años la tienen los hombres de 25 a 29 años con 93 % para el 2010 y 92.6 % para 2019; la menor tasa es de las mujeres de 15 a 19 años con 22.5 % para 2010 y 20.7 % para 2019. Como se dijo al inicio, a pesar de que las mujeres de 15 a 19 años tienen la menor TPFT, la diferencia presentada entre la tasa femenina y masculina para estos rangos de edad es la más baja.

En todos los casos de análisis, la TPFT aumentó de 2010 a 2019, siendo excepción las mujeres y hombres de 15 a 19 años, donde la participación en la fuerza de trabajo fue decreciente.

Cuadro 4.6 — Diferencia en la tasa de participación en la fuerza de trabajo (TPFT) masculina y femenina en los jóvenes de 15 a 29 años, años 2010 y 2019

	2010			2019		
	TPFT mujeres	TPFT hombres	Diferencia TPFT	TPFT mujeres	TPFT hombres	Diferencia TPFT
Distribución por edad						
15-19	22.5	47.9	25.4	20.4	41.1	20.7
20-24	45.6	78.6	33.0	46.0	75.8	29.8
25-29	53.8	93.0	39.1	57.4	92.6	35.2
TOTAL	39.1	70.2	31.0	40.4	67.6	27.1

Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Algunas de las hipótesis que tratan de matizar la poca participación de las mujeres jóvenes explican que un porcentaje importante decide retrasar su ingreso al mercado de trabajo para incrementar sus años de estudio y con ello encontrar una mejor posición en el mercado de trabajo (De Garay & Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012); otros explican que la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres interactúa con la decisión de tener a sus hijos y consolidar su núcleo familiar, o porque en sus núcleos familiares de origen o destino se encargan del cuidado de algún familiar, lo que les imposibilita su participación en el mercado de trabajo (Bescond et al., 2003; Horbath, 2004). Lo cierto es que, más allá de los matices, la baja participación de las mujeres en la fuerza de trabajo continúa siendo alarmante. Para Pasos & Asián-Chávez (2018), el análisis de la situación de las mujeres y hombres jóvenes en el mercado de trabajo revela una serie de desigualdades que probablemente pueden imputarse a una discriminación por género.

### **Índice de trabajo decente en los jóvenes asalariados de 15 a 29 años**

Una vez que hemos analizado cada uno de nuestros indicadores, presentaremos una propuesta de índice para visualizar la ausencia de trabajo decente a nivel nacional en los jóvenes asalariados de 15 a 29 años durante el segundo trimestre de 2010 y 2019. Evidenciar la ausencia de trabajo decente nos permite analizar las condiciones laborales de los trabajadores en el mercado formal e informal, esto es así porque para la Organización Internacional del Trabajo (2002), el trabajo desarrollado en el sector informal no puede calificarse de decente en comparación con el trabajo reconocido, protegido, seguro y formal, por lo que su análisis debe formularse desde el déficit. Hacerlo de esta manera permite dimensionar el camino por recorrer para alcanzar la mejora del mercado de trabajo.

No debemos perder de vista la observación que hacen Bonnet et al. (2003), quienes consideran que un índice requiere estar basado en un modelo teórico y ser transparente, toda vez que la comprensión de sus variables y fórmulas deben ser fáciles de entender, de lo contrario puede surgir la sospecha de que los datos fueron manipulados o sacados de contexto con la finalidad de comprobar una hipótesis.

Para la construcción de nuestro índice hemos considerado al análisis de componentes principales (ACP), ya que es una técnica estadística que se clasifica entre los métodos de simplificación o de reducción de la información y parte de la idea de que un conjunto de variables puede transformarse en uno más pequeño conocido como componentes principales para comprender de manera más sencilla la información contenida en los datos; esto es, permite expresar de manera resumida la información contenida en un conjunto de datos originales con la finalidad de disminuir el número de variables y observar la relación que existe entre ellas y el problema que se está estudiando. La condición necesaria para la utilización del ACP es que debe existir una fuerte correlación en las variables originales (Chatterjee & Hadi, 2006; Gómez, 2002; Lévy & Mallou, 2003).

Para la construcción de estos índices se utilizaron cuatro de los siete indicadores seleccionados: contrato por escrito ( $p3i_r$ ), ingreso insuficiente ( $ingocup_r$ ), prestaciones sociales ( $pre_asa_r$ ) y acceso a los sistemas de salud ( $seg_soc_r$ ). Estos indicadores fueron recodificados en valores de 0 y 1, siendo que el 0 se consideró para todas las características positivas de las condiciones laborales, mientras que el 1 refería a todos los aspectos negativos. Los índices nos muestran el déficit de trabajo decente en tres categorías: alto, medio y bajo; los casos en que se tuviera 1 en los cuatro indicadores refieren a un alto déficit de trabajo decente; en caso contrario, de presentar 0 en los cuatro indicadores los encuestados se ubican en un bajo déficit de trabajo decente. Para el déficit medio de trabajo decente se tomaron en cuenta aquellos casos en los que se tuvieran dos condiciones negativas y dos positivas, o incluso aquellos en los que se tuviera al menos un indicador en negativo.

Antes de aplicar el análisis de componentes principales, es necesario revisar dos elementos esenciales para comprobar la factibilidad de la técnica. El primero es que exista una fuerte correlación entre las variables a utilizar; para comprobarlo y toda vez que nuestros cuatro indicadores eran dicotómicos, construimos una matriz de correlaciones tetracóricas. Este tipo de matriz parte de la idea de que existe una serie de variables inobservables o latentes de naturaleza continua sobre las cuales se construyen las variables observables y en las que no es posible ocupar el coeficiente  $r$  de Pearson, por lo que una manera de resolverlo es construyendo matrices tetracóricas que permitirán

evidenciar los coeficientes de correlación entre varias combinaciones de variables por pares (Urbina & Bárcena, 2019). Con la construcción de esta matriz se comprobó una fuerte correlación (mayor a 0.50) entre las variables, por lo que es factible emplearlas para el análisis del déficit de trabajo decente.

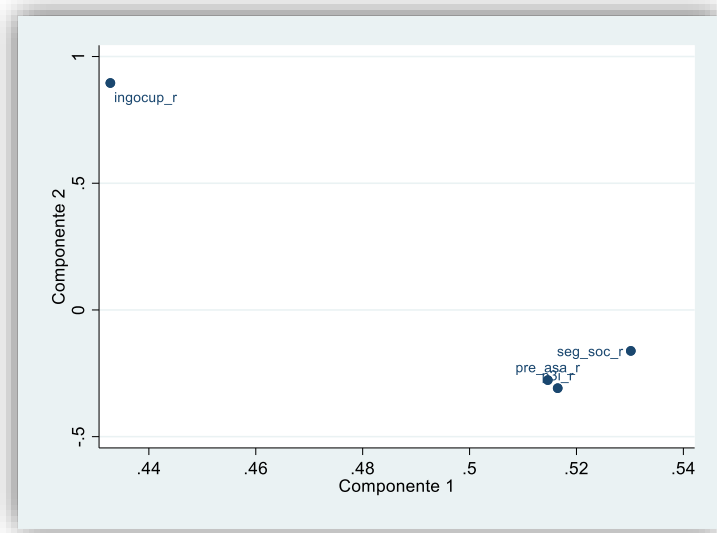
El segundo elemento por verificar es la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, ya que su finalidad es comparar la correlación y las correlaciones parciales entre las variables seleccionadas. De acuerdo a la escala propuesta por Kaiser (1974), si bien existe una idea generalizada en admitir valores superiores a 0.50, en realidad son los valores mayores a 0.70 los que se consideran aceptables para la implementación del ACP. Para nuestro análisis durante el segundo trimestre de 2010 tuvimos un valor KMO de 0.81, para el 2019 de 0.77; por lo que de acuerdo a la escala propuesta por el autor son valores que permiten la utilización del análisis por componentes principales.

El ACP busca una proporción elevada de la variación total de las variables mediante un único componente, por lo que al aplicar el comando en Stata (`pca`), el programa extraerá tantos componentes como variables haya y los mostrará con sus valores propios (eigenvalores). De acuerdo con Kaiser (1960), deben ser utilizados todos los componentes con un eigenvalor mayor a 1. Para nuestro caso, en el análisis de los años de 2010 y 2019 solamente uno de los eigenvalores fue mayor a 1, por lo que ese fue nuestro componente principal. Para 2010 el primer componente tuvo un eigenvalor de 3.38 y explicaba el 84 % de la varianza de nuestros datos; para 2019 el eigenvalor fue de 3.37 y explicaba el mismo porcentaje de la varianza. Con base en ese primer componente se generaron las estimaciones para todos los encuestados; los resultados se agruparon en tres categorías (alto, medio y bajo déficit de trabajo decente). Con ello se construyeron los índices que a continuación explicaremos<sup>30</sup>. Las gráficas siguientes muestran la composición de nuestras 4 variables en la generación del componente principal.

---

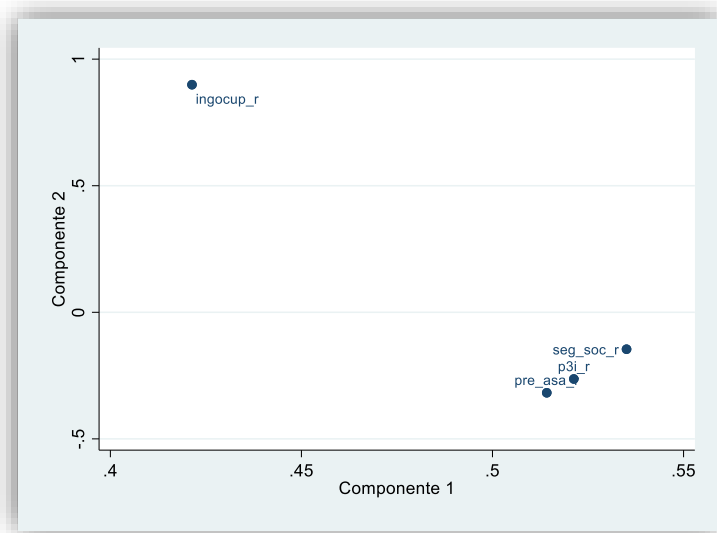
<sup>30</sup> En el anexo único de esta tesis se explica detalladamente el procedimiento para el cálculo del análisis de componentes principales.

Gráfica 4.6 — Gráfica del primer componente 2010



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010.

Gráfica 4.7 — Gráfico del primer componente 2019



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2019.

Para comenzar el análisis de nuestros índices, presentaremos a nuestra población general dividida por años. En el cuadro 4.7 vemos que para ambos trimestres se conserva un déficit de trabajo decente medio, ya que ahí se encontraban representados 54 % de los jóvenes asalariados. Sin embargo, el cuadro da cuenta también de un incremento de los jóvenes con un bajo déficit de trabajo decente, pues de 2010 a 2019 esta categoría aumentó en 2.7 %; incluso al analizar la reducción de los jóvenes con un alto déficit de trabajo decente (2.4 %), encontramos que es casi en la misma proporción que el aumento previamente descrito. Esta mínima mejoría en los extremos probablemente se vio impulsada por el cambio positivo que se da de 2010 a 2019, principalmente en dos de los indicadores utilizados, ya que hubo una reducción entre los jóvenes con ingresos insuficientes y aquellos que no tenían un contrato de trabajo por escrito.

Cuadro 4.7 — Índice del déficit de trabajo decente de los jóvenes asalariados durante el segundo trimestre de 2010 y 2019

Déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados		
	2010	2019
<b>Nivel</b>	Porcentaje	
Alto	9.7	7.3
Medio	54.6	54.3
Bajo	35.8	38.5

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Sin embargo, esta mejoría debe leerse con precaución, no solamente porque se ubica en las personas con un alto y bajo déficit de trabajo decente, sino que mantiene una tendencia mayoritaria en los jóvenes asalariados, lo que en términos generales puede leerse como un estancamiento de las condiciones laborales de los asalariados jóvenes; además de que estas mínimas mejorías, al combinarse con diversas prácticas precarizadoras, terminan siendo nulas.

Ahora observemos cómo se distribuyen las categorías del déficit de trabajo decente entre nuestros grupos de edad durante ambos trimestres. En el cuadro 4.8 vemos que para ambos años los jóvenes de 15 a 19 años mantienen una posición de desventaja frente a los dos grupos restantes, siendo en general la población juvenil de 25 a 29 la mejor posicionada al mantener una categoría dominante de jóvenes con un bajo déficit de trabajo decente y el menor número de asalariados con un déficit alto. Entre 2010 y 2019 hubo una mejoría en todos los grupos, siendo que la mayor se presentó en la reducción de jóvenes de 15 a 19 años con alto déficit de trabajo decente (4.4 %) y la menor en los jóvenes de 25 a 29 años con un bajo déficit de trabajo decente (0.7 %). Nuevamente podemos ver una diferencia marcada entre el primer quinquenio y los otros dos, siendo que estos últimos tienen una distribución semejante entre ellos, evidenciando la necesidad de políticas públicas distintas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados. Pensar en acciones de gobierno basadas en la homogeneización de los jóvenes en el mercado laboral no solamente borra las diferencias que su propia trayectoria de vida traza, sino que ignora la forma tan diferenciada en que el mercado de trabajo les constriñe.

Cuadro 4.8 — Índice del déficit de trabajo decente de los jóvenes asalariados, por rangos de edad, durante el segundo trimestre de 2010 y 2019

**Déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados**

	2010			2019		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
<b>Nivel</b>	<b>Porcentajes</b>					
Alto	21.1	6.5	5.7	16.7	5.5	3.6
Medio	64.0	57.0	46.1	67.6	53.5	47.4
Bajo	14.9	36.5	48.2	15.7	41.1	48.9

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

En el siguiente índice decidimos desagregar a nuestra población de estudio únicamente por sexo y año para conocer cómo se distribuye el déficit de trabajo decente



entre las mujeres y los hombres jóvenes asalariados. En el cuadro 4.9 observamos que de manera general los hombres tienen un menor déficit de trabajo decente, aunque las diferencias entre ellos y las mujeres resulta no ser tan marcada. Para de Oliveira (2006) esto se debe a que ambos sexos son afectados por diversos tipos de precariedad en sus condiciones de trabajo, situación que podemos observar en la descripción de nuestros indicadores, ya que mientras ellas se ven mejor posicionadas en elementos que les brindan estabilidad laboral, como es el tener un contrato de trabajo por escrito y el acceso a prestaciones sociales, ellos tienen mayor acceso al mercado de trabajo y mejores remuneraciones. Nuevamente observamos que para ambos sexos el mejoramiento de los niveles de déficit de trabajo decente se da en los extremos, manteniendo una tendencia mayoritaria en un déficit medio para ambos trimestres.

Cuadro 4.9 — Índice del déficit de trabajo decente de los jóvenes asalariados, por sexo, durante el segundo trimestre de 2010 y 2019

Déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados				
	2010		2019	
	M	H	M	H
Nivel	Porcentajes			
Alto	11.0	8.9	9.0	6.3
Medio	48.3	58.1	48.4	57.5
Bajo	40.7	33.0	42.6	36.2

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Finalmente, presentaremos nuestro índice desagregado por sexo y rangos de edad. Llama la atención que el mayor cambio se da entre las mujeres jóvenes de 15 a 19 años que tenían un alto déficit de trabajo decente, ya que de 2010 a 2019 se logró una reducción de 5.7 %, mientras que el menor cambio lo tendría el extremo opuesto, pues las mujeres jóvenes de 25 a 29 años con un bajo déficit de trabajo decente pasaron de 52.4 % en el segundo trimestre de 2010 a 51.4 % en 2019. Una de las primeras

impresiones que podemos ofrecer en torno al poco desarrollo de trabajo decente en los jóvenes asalariados es que no hay una mejoría generalizada en sus condiciones laborales, sino mejorías parciales impulsadas por intervenciones aisladas que responden a discursos políticos y no necesariamente a atender las causas de su problemática laboral; por ejemplo, entre 2010 y 2019 pudimos observar una disminución importante entre los jóvenes asalariados con remuneraciones insuficientes, no obstante, el beneficio se neutraliza al conservar altos porcentajes de ausencia de prestaciones sociales o acceso a los sistemas de salud. Además, como pudimos constatar en nuestro primer capítulo, las intervenciones gubernamentales en torno a la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo están enfocadas al emprendedurismo y a mejorar su inserción al mercado de trabajo, sin importar que esta sea en trabajos con condiciones laborales precarias e inestables. Lo cierto es que esa intervención para mejorar su inserción se hace con una nula perspectiva de género, razón por la cual se han mantenido diferencias tan elevadas en las tasas de participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres.

Cuadro 4.10 — Índice de déficit de trabajo decente, por sexo y rango de edad, en los jóvenes asalariados durante el segundo trimestre de 2010 y 2019

	2010						2019					
	Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
	Déficit de trabajo decente											
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Edad												
<b>15-19</b>	25.1	56.6	18.3	19.3	67.4	13.3	19.4	62.0	18.6	15.5	70.1	14.4
<b>20-24</b>	7.4	51.7	41.0	5.9	60.1	34.0	7.4	47.9	44.7	4.4	56.7	39.0
<b>25-29</b>	7.2	40.5	52.4	4.8	49.5	45.7	5.9	42.8	51.4	2.2	50.4	47.4

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, segundo trimestre 2010 y 2019.

Es importante tener en cuenta que aun cuando la diferencia del déficit de trabajo decente entre las mujeres y hombres jóvenes resulta poco significativa, la desventaja de

ellas debe leerse al menos a la luz de tres consideraciones. En primer lugar, debe observarse la baja participación que las mujeres jóvenes han mantenido en la fuerza de trabajo; si vemos la diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres, podemos dar cuenta de ello, siendo que, por ejemplo, la TPFT de los hombres de 15 a 19 años (para el 2010 era de 47.9, mientras que para 2019 disminuyó a 41.1) es casi del doble que de las mujeres (en 2010 fue de 22.5 y para el 2019 de 20.4), y esta brecha aumenta para el resto de los rangos. Para Horbath (2004), la marcada diferencia en la participación se debe a que los hombres jóvenes ingresan en edades muy tempranas al mercado de trabajo, mientras que las mujeres se quedan a desarrollar actividades domésticas, lo que retrasa su participación en el mercado de trabajo, y cuando lo hacen es como segunda contribuidora en importancia al núcleo familiar.

En segundo lugar, debemos tener en cuenta que no solamente las mujeres jóvenes están ubicadas mayoritariamente en trabajos atípicos como son los contratos por temporada o en medio tiempo y en el mercado informal, sino que además cuando logran insertarse en el mercado de trabajo, buscan ocupaciones que les brinden relativamente mayor estabilidad y acceso a prestaciones sociales y al sistema de salud con tal de beneficiar a los integrantes de su familia, aunque ello se traduzca en un trabajo de medio tiempo o de remuneración baja, situación que refuerza la percepción (al interior de los hogares) del trabajo femenino extradoméstico como secundario o complementario (De Oliveira & García, 1998; Mancini, 2014; Oliveira & Ariza, 1999).

Por último, no podemos perder de vista la alta ocupación que tienen las mujeres en el sector terciario y la persistencia de la segregación ocupacional por sexo, situación que las limita e incentiva la reproducción de roles de género que imposibilitan el empoderamiento de las mujeres jóvenes desde los mercados de trabajo.

## **Conclusiones**

En este capítulo hemos analizado las condiciones laborales de los jóvenes asalariados desde el enfoque de trabajo decente. Para lograrlo, en un primer momento hablamos de las tasas de participación económica en México y las tasas de desempleo, esto con la finalidad de tener una perspectiva general y poder comparar a nuestra población de estudio. En esta comparación descubrimos que las tasas de desocupación de los jóvenes

en ambos años y en todos los casos analizados resultaron mayores a las registradas a nivel nacional; por lo que corresponde a las tasas de participación económica, los jóvenes de 15 a 19 años reportaron una participación inferior a la nacional, pero los dos rangos restantes (20 a 24 y de 25 a 29 años) presentaron tasas similares a las nacionales o incluso mayores, especialmente la de los hombres jóvenes. En un segundo momento, brindamos algunas características generales de los jóvenes durante los años 2010 y 2019. En esta misma sección desarrollamos algunos datos sociodemográficos (sexo, edad, nivel de escolaridad, estado conyugal, tipo de localidad de residencia, el sector económico en el que se desarrolla el empleo y la escolaridad) que, de acuerdo con diversos autores, influyen en la forma en que se insertan y desarrollan los jóvenes en el mercado de trabajo.

Antes de conocer las condiciones de trabajo, describimos de manera general la distribución en la actividad económica de los jóvenes asalariados para los periodos analizados; aquí descubrimos que los jóvenes asalariados no se salvan de la tendencia nacional hacia la expansión del sector terciario, siendo que más del 50 % se encuentra en este sector, aunque los hombres jóvenes tienden a ocuparse en otras actividades y con el paso del tiempo se incorporan al sector terciario, mientras que las mujeres tienen una ocupación centrada en la industria manufacturera, así como en el comercio y los servicios.

Para conocer las condiciones de trabajo de los jóvenes asalariados, recordamos algunas generalidades del concepto y categoría de análisis del trabajo decente y retomamos los siete indicadores propuestos para nuestra medición: 1) porcentaje de jóvenes desempleados, 2) porcentaje de jóvenes con remuneraciones insuficientes, 3) porcentaje de jóvenes que laboran más de 48 horas a la semana, 4) porcentaje de jóvenes sin un contrato de trabajo por escrito, 5) porcentaje de jóvenes que no cuentan con prestaciones sociales, sin considerar el acceso a los sistemas de salud, 6) porcentaje de jóvenes asalariados sin acceso a sistemas de salud pagados por el empleador, 7) diferencia entre la participación de la fuerza de trabajo masculina y femenina en los jóvenes.

De manera general, pudimos dar cuenta que en cuatro de ellos (jornada de trabajo mayor a 48 horas a la semana, ausencia del contrato de trabajo por escrito, sin

prestaciones sociales y nulo acceso a los sistemas de salud) las mujeres jóvenes presentaban porcentajes menores a los de los hombres. Asimismo, descubrimos la diferencia tan marcada que existe entre las condiciones laborales de los jóvenes de 15 a 19 años y el resto de nuestra población de estudio, por lo que pudimos concluir que para el mejoramiento de sus condiciones laborales es necesario implementar políticas públicas diferenciadas que contrarresten los efectos del mercado laboral y que en muchos casos resultan incompatibles con sus trayectorias de vida.

En nuestro índice general del déficit de trabajo decente, descubrimos que los jóvenes asalariados de 25 a 29 años tienen mejores condiciones laborales, seguidas de los jóvenes de 20 a 24; como podrá suponerse, el mayor nivel de déficit de trabajo decente lo tienen los jóvenes de 15 a 19 años, a quienes el mercado de trabajo les “cobra” con altas dosis de precariedad su falta de experiencia y sus bajos niveles de escolaridad, situación que queda parcialmente explicada a través de la teoría de capital humano, tal y como lo expresamos en el capítulo segundo.

Por lo que refiere a nuestro índice desagregado de déficit de trabajo decente, descubrimos que al interior de los sexos la tendencia se conserva, pues el menor déficit de trabajo decente lo presentan los jóvenes de 25 a 29, seguidos por el grupo de 20 a 24. De manera global, para los dos años de estudio observamos que los hombres tendrían ligeramente condiciones laborales de trabajo decente mejores a las de las mujeres, aunque en ninguno de los casos estudiados se observa una diferencia considerable. En cuanto al cambio entre las condiciones de trabajo de las mujeres y hombres del 2010 a 2019, estos índices evidencian el estancamiento del trabajo decente en los jóvenes asalariados, pues la mejora entre los dos años de estudio es mínima y se da en los extremos (nivel alto y bajo del déficit de trabajo decente). Por supuesto, esta poca evolución debe leerse a través de los cambios políticos, jurídicos, económicos, sociales, culturales y ambientales que hemos vivido a nivel nacional e internacional durante el periodo de estudio.

## Trabajo decente y RL2012: Reflexiones finales

A lo largo de la tesis hemos hablado de la importancia que tuvo en nuestro país la Reforma Laboral de 2012 (RL2012), ya que en ella se insertó en la legislación vigente el concepto de trabajo decente y se enunció que un trabajo con estas características era aquel que se realizaba respetando plenamente la dignidad humana, con ausencia de todo tipo de discriminación, con acceso a la seguridad social y a un salario remunerador; además, se especificaba que un trabajo digno o decente también incluía el respeto de los derechos colectivos de los trabajadores<sup>31</sup>. Como podemos observar de la lectura del texto legal, más allá de la confusión conceptual entre trabajo digno y trabajo decente, se evidencia el intento de incorporar la perspectiva desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999, con ello se buscaba —aparentemente— la incorporación de una visión más humana al mercado de trabajo.

Antes de concluir esta tesis, haremos un repaso general de la RL2012, hablaremos sobre el componente indirecto que se incluyó para mejorar el mercado de trabajo de los jóvenes en México y desarrollaremos algunos argumentos en torno a lo que denominamos una bipolaridad teórica entre el trabajo decente y el desarrollo de la RL2012; estos apartados irán acompañados de las conclusiones de nuestra investigación. Finalmente, esquematizaremos algunos argumentos en torno a las políticas públicas, los jóvenes asalariados y el trabajo decente.

---

<sup>31</sup> Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente 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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva

[...]

Es necesario recordar que en el presente trabajo no intentamos dar evidencia de los resultados de la reforma. Somos conscientes que para poder evaluar a la RL2012 se necesitan tomar en cuenta muchas otras variables que este trabajo, por su extensión y nivel de análisis, no puede contemplar. Simplemente hemos seleccionado un año previo a su promulgación y uno posterior para observar si hubo cambios en las condiciones laborales después de su implementación, ya que su propósito era incidir positivamente en la situación laboral de la población mexicana en general y de los jóvenes en particular. Además, queremos conocer cuáles son las consecuencias para los jóvenes asalariados de conservar una visión altamente economicista del mercado laboral, en el que se iguala a la fuerza de trabajo como cualquier otro elemento del sistema de producción que debe ajustarse para maximizar las ganancias y reducir los costos.

## **Reforma Laboral de 2012**

Como vimos en el capítulo 1, la Reforma Laboral de 2012 (RL2012), promulgada el 30 de noviembre, se consideró por su amplitud como uno de los instrumentos legislativos más importantes desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Para el grupo de políticos, juristas y legisladores que impulsaron la RL2012, era algo necesario para mejorar la competitividad del país en materia de inversión, crear nuevos empleos formales, dotar de mayor transparencia a los sindicatos, regular las prácticas de subcontratación, reforzar el panorama de seguridad social planteado en la reforma de 1997 e, indirectamente, brindar mayor certidumbre a los jóvenes en el mundo del trabajo. Para otros esta reforma no era más que la reafirmación de la visión economicista del mercado del trabajo impulsada desde 1980 y cuya finalidad era la flexibilización de las condiciones de trabajo para beneficiar a los grandes capitales, aunque esto fuera en detrimento de la clase trabajadora.

La reforma abarcó temas desde los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, trabajo de temporada, trabajo decente, subcontratación o *outsourcing*, trabajo de menores de 15 años, multihabilidades de los trabajadores, mexicanos seleccionados en territorio nacional para laborar en el extranjero, causales de rescisión de la relación de trabajo, capacitación y adiestramiento, contingencias sanitarias, entre otros. Si analizamos el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social sobre la iniciativa

enviada por el presidente Felipe Calderón para reformar la Ley Federal del Trabajo durante el 2012, descubrimos algunos datos relevantes en torno a la descripción que se tenía de la problemática del mercado de trabajo durante aquellos años y que sirvieron de base para el diseño de la reforma.

Antes de centrarnos en la descripción que realizó el ejecutivo sobre la problemática del mercado de trabajo, es necesario recordar que si bien la fase de definición del problema no es una etapa que explica por sí sola los resultados de la política pública, sí interfiere en su diseño, implementación y evaluación, por tanto no debería olvidarse cuando se realiza un análisis de la política pública, sobre todo para conocer si el objetivo que se busca analizar fue considerado para su elaboración o no. La definición de un problema público desde la óptica de las políticas públicas es importante, porque de fondo lo que se define son las causas que originan el problema que se pretende atender y las posibilidades con que cuenta el Estado para solucionarlo, por lo que es imposible que dentro de dicha definición no interactúen elementos valorativos que permitan elegir a los actores políticos por una u otra acción, ya sea de manera implícita o explícita (Merino, 2014).

En el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, se recuerda que en la exposición de motivos de la RL2012 el ejecutivo planteaba seis argumentos para resumir el diagnóstico del mercado de trabajo:

1. El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
2. La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, tampoco a la necesidad de generación de empleos.
3. Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
4. El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
5. A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales que favorezcan la toma de decisiones.



6. La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley (Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, 2012, p. 3).

Como podrá observarse, los argumentos principales iban encaminados a resumir la problemática laboral a la falta de modernización normativa que impedía la evolución del mercado de trabajo al ritmo que los empleadores lo requerían, es decir, la lógica central era que no se generaban más empleos porque los poseedores del capital no encontraban las condiciones necesarias para invertir, ya que la normatividad vigente les impedía la implementación de esquemas de contratación más flexibles y que atendieran a las necesidades del mercado de producción, sin cuestionar (más que discursivamente) el detrimento de los derechos laborales de los trabajadores —originados desde la década de los ochenta— y sin repensar la actividad laboral colectiva, asumiendo que su debilitamiento era principalmente por la falta de participación democrática al interior de las organizaciones sindicales.

Para solucionar esta problemática, el ejecutivo proponía el diseño de una reforma laboral que contemplara algunos objetivos, cuya finalidad iba desde la modernización legislativa, la creación de nuevos derechos y obligaciones de trabajadores o patrones, el reconocimiento del trabajo doméstico, el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadores mineros y la tipificación del trabajo de menores de 14 años como delito. Entre los objetivos más importantes podemos destacar los siguientes: 1) incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 2) incluir en nuestra legislación como formas de contratación los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y los contratos de temporada, con lo que se preveía que las mujeres y jóvenes pudieran ingresar al mercado de trabajo formal<sup>32</sup>; 3) regular la

---

<sup>32</sup> Es necesario poner atención a la forma en que fue descrito este objetivo, y es que a lo largo de nuestra investigación hemos hablado de las condiciones laborales inestables y precarias en que se han desarrollado los jóvenes asalariados en los últimos años, por lo que pensar en que su incorporación al mercado de trabajo se puede dar mediante figuras como los periodos a prueba, los contratos de capacitación inicial o de temporada no es otra cosa más que la legalización de prácticas que violentan su derecho humano a la estabilidad laboral y que impacta de manera directa en la forma en que desarrollan su trabajo e, indirectamente, en los derechos de seguridad

subcontratación o *outsourcing* con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón; 4) tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del núcleo familiar; 5) otorgar mayor protección a los mexicanos que laboraban en el extranjero; 6) replantear el mecanismo a través del cual los patrones daban por terminada la relación de trabajo; 7) incluir la rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador cuando el patrón le exija el cumplimiento de actos, conductas o comportamientos que menoscaben su dignidad; 8) fortalecer los derechos de las mujeres trabajadoras, prohibiendo la discriminación, el hostigamiento, así como el exigir pruebas de embarazo previas a la contratación, además de otorgar la facilidad para distribuir sus periodos de descanso previo y posterior a la maternidad; 9) la facilidad para que el pago de salarios se realice a través de medios electrónicos; 10) establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir el alargamiento innecesario de los juicios laborales, 11) impulsar las multihabilidades de los trabajadores para el involucramiento en otras actividades de su entorno; 12) afiliación obligatoria de los centros de trabajo al Instituto de Fondo Nacional para el consumo de los Trabajadores; 13) instrumentación de mecanismos para responder de manera eficaz y oportuna a las contingencias sanitarias; 14) armonización de la legislación laboral con los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; 15) adecuación de las instalaciones a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades a las personas con discapacidad; 16) mejoramiento de las disposiciones que regulan la capacitación y

---

social. La pregunta que debemos hacernos es si la contratación, por ejemplo, de jóvenes para atender la demanda de ciertos servicios durante la época navideña con contratos no mayores a 3 meses, condiciones legales mínimas y un acceso intermitente a los sistemas de salud realmente garantizan su ingreso al mercado de trabajo formal y les proveen de herramientas que les permitan desarrollarse integralmente en el mercado de trabajo o simplemente es la legalización de prácticas que atienden a los intereses del sistema de producción y de los poseedores del capital. Durante las siguientes páginas retomaremos esta discusión.

Cabe aclarar que la utilización de los contratos de temporada, capacitación inicial y los periodos a prueba estaban regulados dentro de la RL2012, por ello se establecía que los contratos a prueba y capacitación inicial fueran improrrogables, que no podían utilizarse en más de una ocasión y de manera sucesiva, además de que los trabajadores empleados en estas modalidades gozarían de los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Lo cierto es que su regulación no cambió la realidad laboral de las personas que eran contratadas en estas figuras, simplemente se amplió la flexibilidad en que accedían al mercado de trabajo, dando lugar a una mayor desigualdad entre las categorías de trabajadores, precarizando a aquellos que se buscaba beneficiar (Bensusán, 2013).

adiestramiento de los trabajadores; 17) privilegiar el criterio de la productividad para el acceso a plazas vacantes definitivas o provisionales; 18) mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores del campo; 19) reconocimiento y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos; 20) incluir un título para regular los trabajos que se realizan en las minas (Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, 2012).

Los cincuenta objetivos planteados iban encaminados principalmente a realizar una modernización de la legislación laboral en aras del crecimiento económico y el mejoramiento del mercado de trabajo, lo curioso es que este argumento ya había sido utilizado y se colocaron (nuevamente) a la falta de la modernización legislativa y a la inflexibilidad en los medios de contratación como variables explicativas de la situación del mercado de trabajo. Recordemos que estos argumentos habían sido empleados durante la crisis económica de los ochenta para introducir un nuevo modelo económico, debilitar las acciones colectivas, fijar los salarios mínimos al nivel de la inflación e introducir una ola de precarización generalizada en las condiciones de trabajo.

Estas características responden a la adopción de un enfoque económico — específicamente neoclásico— para aproximarse a la problemática del mercado de trabajo y en este sentido eliminar todas las trabas con el objetivo de que los mecanismos del mercado del trabajo se encarguen espontáneamente de regular los sueldos y cantidades de empleos disponibles (Neffa, 2007). Lo peligroso de estos enfoques no solamente es que parten de la idea de que todos los sujetos que operan en el mercado de trabajo son homogéneos, eliminando las estructuras de desigualdad que moldean el mercado de trabajo y que interfieren en el acceso y desarrollo de los trabajadores, sino que además se equipara a los trabajadores a cualquier objeto dentro del mercado y con ello se olvida que el trabajo es un derecho y un deber social. Dejar de observar al trabajo como un derecho, de fondo, es tratar de eliminar la obligación que tiene el Estado de garantizarlo y regularlo dentro del marco de los derechos humanos constitucionales e internacionales; además, se olvida que el carácter de deber social del trabajo reafirma que no es un artículo de comercio y con ello da la libertad a las personas de ejercerlo para construir su plan de vida y cooperar en el desarrollo nacional.

Como lo hemos especificado durante nuestra investigación, la RL2012 no contemplaba como objetivo principal el mejoramiento de los jóvenes en el mercado de trabajo, sino que fue un objetivo secundario que se utilizó como gancho discursivo para evidenciar los supuestos beneficios de su implementación; la idea era que si mejoraban las características del mercado de trabajo, indirectamente se verían beneficiados los jóvenes y las mujeres trabajadoras. Este argumento trataba de homogeneizar la participación de todos los trabajadores en el mercado, borrando, por ejemplo, los estereotipos de género que continúan constriñendo el mundo del trabajo o las estructuras que moldean el transcurso de vida de los jóvenes y que interfieren en su inserción y desarrollo. Esto es, hay estructuras al interior del mercado de trabajo que operan de manera paralela, moldeando la participación de algunos grupos poblacionales como es el caso de las mujeres o los jóvenes, que no necesariamente responden a los estímulos que pudieran beneficiar a los hombres económicamente activos.

Los objetivos que buscan los jóvenes en el mercado de trabajo son diferentes al del resto de la población ocupada, por lo que sus tiempos de ingreso, estancia y crecimiento necesitan intervenciones de política pública diferentes, e incluso, como logramos evidenciar, el grupo de jóvenes asalariados no es homogéneo siendo que de ellos, los de 15 a 19 años presentan condiciones laborales altamente precarias que requieren ser analizadas para una intervención armónica al menos con los sistemas escolares para lograr un crecimiento integral y que les permita ver al mundo laboral como una opción y no como una necesidad para mejorar momentáneamente sus circunstancias de vida. Además, en los jóvenes de 15 a 19 años se requiere de una intervención sistemática para el mejoramiento de sus condiciones laborales, pues el mercado de trabajo, al actuar desde las leyes de la oferta y la demanda, les cobra con una alta inestabilidad y precariedad la ausencia de capitales (humano, social, cultural, económico), colocándoles en una situación de vulnerabilidad acumulada, pues en muchas ocasiones algunas variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, lugar de residencia) ya les tenía en una situación de segregación social importante, pues son variables que siguen explicando el nivel de desarrollo o déficit del trabajo decente (Juárez, 2020).

El pensar que con el trayecto del tiempo los jóvenes por sí solos acumularán los niveles necesarios de capital humano y experiencias para lograr una trayectoria hacia el trabajo decente fortalece el enfoque económico con que se ha aproximado al mercado de trabajo y nos regresa al punto inicial de la discusión, pues se pretende borrar las diferencias estructurales que han producido una alta heterogeneidad en el mercado de trabajo de México y pone a los sujetos como únicos responsables de su situación laboral, justificando la segregación de los trabajadores más vulnerables.

La exposición de motivos de la RL2012 argumentó que el mayor problema de los jóvenes en el mercado de trabajo era, principalmente, su desempleo y que este se había agudizado desde la crisis financiera internacional de 2008, por lo que se necesitaban estímulos para facilitar su contratación e incorporación al mercado de trabajo formal. Para atender la problemática se proponía la modernización legislativa para fortalecer las contrataciones por temporada, los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial. Como señalamos, el fomentar este tipo de contrataciones resultaba ser altamente riesgoso, pues a pesar de estar reguladas, la falta de vigilancia provocó que fueran utilizadas como medios para establecer relaciones laborales inestables que eran terminadas irregularmente por los patrones bajo el argumento de no haber conseguido los objetivos de la capacitación inicial o no haber alcanzado los resultados en el periodo de prueba. Estas figuras simplemente sumaron inestabilidad laboral, aumentando el déficit de trabajo decente en los jóvenes de 15 a 19 años, a quienes, por cierto, se pensaba beneficiarían este tipo de contratos (Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, 2012).

Durante nuestro capítulo 1 realizamos un repaso de la situación laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo y evidenciamos que a pesar de tener un nivel de desempleo mayor al de la población ocupada en general, este es solo uno de los elementos que interfieren en la forma en que se desarrollan en el mercado de trabajo y que cohabitan con una brecha de género creciente, un alto índice de inestabilidad y bajo acceso a los derechos de seguridad social; además, en su interacción en el mercado laboral influyen, de manera alarmante, diversos datos sociodemográficos, creando trayectorias laborales irregulares, desiguales y precarias.

A la luz de nuestra investigación, el diagnóstico realizado en la RL2012 de la situación laboral de los jóvenes fue inexacto, por lo que era imposible que el componente diseñado realmente influyera en su situación laboral. Los poseedores del capital, bajo un sistema económico altamente competitivo y una lógica de maximización de las ganancias, buscaron minimizar los costos de producción, aunque ello ha implicado el detrimento de los derechos laborales de millones de trabajadores, por lo que estas propuestas legislativas —en realidad— representan la legalización de las prácticas más agresivas del mercado de trabajo.

Otra de las respuestas que propuso el ejecutivo en la RL2012 para atender la problemática del mercado de trabajo fue la incorporación de la noción de trabajo decente. En la reforma se consideraba al trabajo decente como cualquier labor que se realizara desde el respeto a la dignidad humana, la no discriminación, el acceso pleno a los derechos de seguridad social, con salarios remuneradores, libertad de asociación y que además tuviera una capacitación continua que favoreciera la productividad<sup>33</sup>.

Respecto a la incorporación del trabajo decente, nuestra discusión se centra en la bipolaridad teórica entre la adopción del concepto y el diseño e implementación de la RL2012 desde una óptica plenamente económica, lo que ha provocado, más allá de una discusión conceptual, la imposibilidad de una adopción real del enfoque de trabajo decente en beneficio de millones de trabajadores y que —en términos prácticos— lo hemos resumido como un estancamiento del trabajo decente en los jóvenes de México. Esta conclusión se fundamenta en los índices del déficit de TD desarrollado en el capítulo 4, pues la mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados analizados entre el segundo trimestre de 2010 y 2019 es mínima; en realidad representa una mejoría casi de suma cero en el que un indicador prospera mientras otro empeora casi en la misma proporción o más, generando que las condiciones laborales se mantengan precarias.

---

<sup>33</sup> Este último elemento llama la atención, pues la capacitación desde la óptica original del trabajo decente —es decir, la desarrollada por la OIT en 1999— no solamente forma parte de los derechos intrínsecos de los trabajadores, sino que el objetivo de esta debe ser proporcionar un elemento más para lograr un crecimiento integral dentro del mundo del trabajo, más allá del aumento de la productividad.

En el capítulo 2 hicimos una revisión del concepto de trabajo decente y pudimos concluir que el enfoque en realidad representa una aproximación a los mercados de trabajo desde los derechos humanos, además de ser una forma de repensar el mundo laboral en el que se coloca en el centro a las personas, lo que representa un intento por deseconomizar a las relaciones del trabajo; esto es así porque a través de sus cuatro pilares esenciales —la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección y el diálogo social— busca la edificación de un modelo laboral que le permita a todos los trabajadores la construcción integral de su plan de vida, pues observa al trabajo como un derecho y un deber social, no únicamente como una actividad que alimenta a los sistemas de producción.

Por su parte, el objetivo de la RL2012 (en palabras del titular del poder ejecutivo) era la renovación de la normatividad laboral para responder a la urgencia de incrementar la producción y con ello lograr un crecimiento económico; de ahí que no resulta extraño que las modernizaciones más fuertes a la Ley Federal del Trabajo se hicieran con la introducción de la subcontratación o *outsourcing*, el fortalecimiento de los contratos de temporada, la capacitación inicial o el contrato a prueba y el límite a 12 meses del pago de salarios vencidos en caso de litigio, lo que suponía la reducción de costos por despidos. La reforma fue construida desde una aproximación al mercado de trabajo completamente económica, por lo que no es raro que se centrara en flexibilizar el mercado laboral, ya que su lógica era que de hacerlo, se atraería mayor inversión, se incrementaría la producción y con ello habría un crecimiento de empleos formales que ayudarían a mejorar las condiciones de los trabajadores asalariados; en palabras simples, era necesario eliminar lo que ellos consideraban como distorsiones al mercado de trabajo para que este se autorregulara en aras del progreso económico (Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, 2012; Martínez & Cabestany, 2016b).

La introducción del concepto de trabajo decente en la LFT no es una inserción vacía, al contrario, debe tener implicaciones jurídicas, legislativas, en el diseño de las políticas públicas y en el proceso de análisis de los mercados en nuestro país, lo que significa que debe haber una armonía entre los objetivos planteados por la Organización Internacional del Trabajo y los Estados que lo adoptan. Sabemos que *decente* no significa

perfecto, pues esta perspectiva es consciente de la evolución tan profunda que debe existir en los mercados de trabajo para reposicionar en el centro a las personas y no los intereses económicos; sin embargo, su implementación implica una evolución gradual en la normatividad laboral para el mejoramiento paulatino de las condiciones de todas las personas ocupadas, situación que no se hizo evidente durante los años posteriores a la implementación de la RL2012.

Es decir, por una parte tuvimos la introducción de un enfoque que busca garantizar una serie de condiciones mínimas y progresivas a todas las personas ocupadas para tener un trabajo decente en el mundo globalizado; por la otra tuvimos una reforma laboral cuyo objetivo era fomentar el crecimiento económico aunque ello significara vulnerar uno de los principios y derechos humanos básicos para el crecimiento del trabajo decente, por supuesto que nos referimos a la estabilidad en el empleo, que impacta de manera negativa en los cuatro pilares esenciales que soportan y construyen el enfoque de trabajo decente. Además, el enfoque de TD busca el acceso igualitario de mujeres y hombres a los derechos laborales, y la RL2012 simplemente decidió omitir la brecha de género tan marcada que ha existido en México. Más allá de una discusión teórica, encontramos dos objetivos distintos, y como observamos en nuestro capítulo 4, las relaciones precarias de los jóvenes asalariados apuntan a la sobrevivencia del enfoque económico sobre el desarrollo del trabajo decente.

Algunas investigaciones que realizaron una evaluación y seguimiento de la implementación de la reforma concluyen con una idea similar: afirman que los resultados y los beneficios esperados por la Reforma Laboral de 2012 fueron casi nulos para el mercado laboral en México y, especialmente, para los jóvenes (Bensusán, 2013). Como consecuencia de la reforma y la interacción entre el sistema económico y laboral, de acuerdo con Bouzas (2018), se tuvo un crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) desocupada —quienes eran principalmente jóvenes que se insertan por primera vez en el mercado de trabajo—, se incrementó la migración de trabajadores en busca de las oportunidades que no tienen en su lugar de origen, aumentó el trabajo familiar no remunerado y se desarrolló de manera casi permanente la incorporación de jóvenes a la delincuencia organizada, que es capaz de ofrecerles mejores ingresos que los del trabajo formal.



## **Déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados de México**

Nuestra tesis tuvo como objetivo conocer a nivel nacional las condiciones laborales de los jóvenes (de 15 a 29 años) asalariados en México, lo que nos permitió observar su déficit de trabajo decente. En términos generales, pudimos evidenciar que los jóvenes tienen un nivel medio de déficit de trabajo decente, siendo que el porcentaje más elevado lo tienen las mujeres y hombres de 15 a 19 años, a quienes posiblemente el mercado laboral castiga severamente al tener bajos niveles de escolaridad, poca o nula experiencia laboral y una red familiar y social poco desarrollada que les impide tener mejor información sobre el comportamiento del mercado de trabajo. Esta situación es altamente preocupante, pues son jóvenes que por su propia trayectoria de vida se encuentran en una posición de desventaja con el resto de la población ocupada y que al enfrentarse a condiciones de trabajo con un alto déficit de trabajo decente se les coloca en un escenario de vulnerabilidad acumulada. Las condiciones laborales de los jóvenes de 20 a 24 y de 25 a 29 años tuvieron un comportamiento similar y mejor a las del primer grupo, aunque ambos grupos conservan una tendencia predominante en los jóvenes con déficit de trabajo medio y sus diferencias con el primer quinquenio se encuentran en los jóvenes con un alto y bajo déficit de trabajo decente.

Al observar el déficit de trabajo decente desagregado por sexo, encontramos que si bien ambos grupos presentan un porcentaje similar, los hombres jóvenes estarían ligeramente mejor posicionados que las mujeres, y tal y como lo expresamos en el capítulo 4, esta posición de desventaja que conservan ellas debe leerse a la par de la participación que tienen en la ocupación de tiempo parcial, el alto porcentaje de segregación laboral y a la interacción que tienen los roles de género en su desarrollo en el mercado de trabajo.

La ola de precariedad laboral que se instaló en México desde la década de los ochenta como respuesta a la apertura internacional de la economía y a la sobre exaltación de la competitividad de los mercados de producción en detrimento de los derechos de los trabajadores encontró su reforzamiento en algunas prácticas que hemos descrito de la RL2012, por lo que no es extraño que la precariedad en las condiciones laborales de los jóvenes asalariados continuara. Si observamos en conjunto los siete indicadores, vemos

que las mujeres jóvenes tienen una deficiencia mayor en el acceso al mercado de trabajo, al tipo de trabajos en que se ocupan (siendo que mayoritariamente se desarrollan en el sector de servicios) y en el nivel de remuneración que perciben. Por su parte, los hombres jóvenes tienen condiciones laborales precarias acentuadas en la cantidad de horas que trabajan por semana, en la ausencia del contrato de trabajo por escrito y en el acceso a prestaciones sociales y de seguridad social. Esto no significa que ambos grupos presenten una mejoría importante en los indicadores que no son mencionados, sino que su precariedad destaca principalmente en los enunciados.

Las relaciones laborales de los jóvenes continúan siendo inestables, centradas en el sector terciario y con porcentajes altos de ausencia en el acceso a prestaciones de seguridad social. Aunque la precariedad laboral de los jóvenes no tiene un impacto mayor al resto de la población ocupada, sí lo tiene en su trayectoria de vida, pues dificulta la acumulación de experiencia laboral que le permita construir herramientas sólidas para hacer frente al mercado de trabajo globalizado. El tener una ocupación principalmente centrada en el sector terciario, si bien sigue la tendencia nacional, no deja de ser preocupante, pues son trabajos precarios, con un porcentaje alto de heterogeneidad, polarización y con altos niveles de déficit de trabajo decente.

Finalmente, no podemos dejar de observar la diferencia en las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes, las cuales (a diferencia de los otros seis indicadores) aumentan con la edad y presentan porcentajes realmente altos, incluso por arriba de la diferencia en la participación de hombres y mujeres a nivel nacional, lo que revela una brecha laboral por género creciente y que requiere de una pronta intervención, de lo contrario, a pesar de que la diferencia entre el déficit de trabajo decente de mujeres y hombres no es tan marcada, se continuarán replicando estereotipos que les discriminen y marginen tanto social, económica y laboralmente.

Esta tesis realizó una comparación de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados durante el segundo trimestre de 2010 y 2019; a nivel general podemos observar que —con excepción de las mujeres de 25 a 29 años que laboran más de 48 h a la semana— todos los indicadores tuvieron una ligera mejoría, aunque no es posible saber cuáles fueron las acciones que facilitaron esa evolución. Sin embargo, observamos

—a través de nuestros índices del déficit de trabajo decente— que las condiciones laborales tuvieron una mejoría imperceptible y en los extremos (alto y bajo déficit de TD), siendo que de 2010 a 2019 se mantuvo una tendencia generalizada del 54 % de jóvenes con un déficit medio de trabajo decente, el cual solamente avanzó en 0.3 %, lo que prácticamente no representa un mejoramiento en las condiciones de trabajo de los jóvenes asalariados. Esto se debe a que, por ejemplo, hubo indicadores que tuvieron un avance cercano o mayor al 3 % entre 2010 y 2019, como fue el número de desempleados, el número de trabajadores sin contrato de trabajo por escrito o las remuneraciones insuficientes; pero hay otros —como el número de asalariados sin prestaciones sociales o el acceso a los sistemas de salud— en donde el avance fue mínimo, lo que neutraliza el progreso y mantiene una precariedad constante en las relaciones laborales. A pesar de haber flexibilizado el mercado de trabajo, las condiciones laborales después de la implementación de la reforma siguieron siendo precarias e inestables, dificultando el desarrollo del trabajo decente en México

### **Jóvenes asalariados, trabajo decente y políticas públicas**

Esta sección final no pretende ser una recomendación de política pública para mejorar la situación de las condiciones laborales de los jóvenes asalariados en México, para hacerlo se requiere un estudio más profundo en el que se incorpore un diagnóstico general del mercado de trabajo en México, un estudio del proceso de inserción y desarrollo de los jóvenes en el mercado de trabajo y un análisis de las diferentes políticas y programas implementados para mejorar su realidad laboral; aspectos que por los objetivos, extensión y nivel de análisis propuestos en esta tesis no se cumplen.

Al contrario, en esta sección trataremos de discutir en torno a tres elementos que, de acuerdo con nuestro análisis, son necesarios contemplar cuando se quiere realizar una propuesta de política pública en beneficio de los jóvenes asalariados. Estos tienen que ver con la necesidad de diferenciar a los jóvenes por rango de edad, la importancia de atender la brecha laboral por género creciente y el interés que debe permanecer por diversificar las intervenciones para obtener resultados que permitan construir las condiciones para el desarrollo del trabajo decente en los jóvenes asalariados de México.

### **Evitar la homogenización de los jóvenes asalariados**

En el capítulo tercero y cuarto dimos cuenta de la importancia de diferenciar a nuestra población de estudio, especialmente porque al interior de los jóvenes de 15 a 29 años ocurren una serie de eventos en su trayectoria de vida que les genera una dinámica diferenciada con el mercado de trabajo. Además de que durante el desarrollo de sus relaciones laborales tienen condiciones particulares, siendo que los jóvenes de 20 a 29 años siguen un comportamiento ligeramente homogéneo entre ellos (aunque precarizado), a diferencia de los jóvenes de 15 a 19 años, a quienes el mercado de trabajo les coloca en una posición preocupante, pues sus condiciones presentan un déficit mayor de trabajo decente. En algunos indicadores (remuneraciones insuficientes, ausencia del contrato de trabajo y acceso a prestaciones sociales) este quinquenio presenta porcentajes incluso de casi el doble al resto de nuestra población de estudio, lo que significa que su relación con el mercado de trabajo sigue algunas reglas particulares.

Algunas explicaciones que entrelazamos en nuestra investigación tienen que ver con el nivel de estudios, experiencia, redes sociales y familiares con que cuenta este grupo, que al ser poco elaboradas tienen efectos negativos en su desarrollo en el mercado de trabajo. Pensar, por ejemplo, que las contrataciones temporales, de prueba o los periodos de capacitación inicial les benefician, significa ignorar la situación tan preocupante en la que están posicionados en el mundo laboral y legalizar prácticas que terminarán marginándolos, pues al final se les observa como mano de obra secundaria y de bajo costo que puede ayudar a alcanzar objetivos y ser desechada fácilmente bajo el pretexto de su inexperiencia.

Las acciones que tratan de homogeneizar a los jóvenes en el mercado laboral no solamente borran las estructuras sociales que les constriñen, sino que actúan sobre el promedio de los jóvenes ocupados, alejando cada vez más a los extremos y generando un beneficio mínimo para los jóvenes asalariados que más lo necesitan.

### **Acciones para disminuir la brecha laboral por género**

El tema de la participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres jóvenes no es menor, en los años analizados percibimos un rezago importante en la participación de

ellas en el mercado laboral. El reto es doble, no solamente porque se tiene que asegurar su acceso, sino que debe ser a trabajos bien remunerados y de buena calidad si queremos construir una sociedad más justa y equitativa.

El principal elemento que frena la participación de las mujeres en el trabajo conocido como extradoméstico es la cantidad de horas que destinan a la realización de las tareas del hogar, y para nuestro grupo de estudio, la alta incidencia que tiene el embarazo juvenil, el cual en algunos casos retrasa su ingreso al mercado de trabajo, mientras que en otros lo imposibilita (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento; Banco Mundial, 2012; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016, pp. 45-58; Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2006, pp. 27-40). La diferencia en la participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres no es solamente en el acceso, sino al interior de las ocupaciones, lo que genera una segregación sectorial por sexo; las mujeres tienen una participación laboral diferenciada y negativa, no solamente perciben menores ingresos, también se encuentran posicionadas en trabajos de nivel bajo.

Las acciones encaminadas a mejorar la diferencia en la participación de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo deben ir enfocadas a romper con los roles de género que le han sido impuestos a las personas para el desarrollo de su vida. Un camino que enunciamos en nuestra investigación es el aumento de los niveles en la educación superior, pues si bien dimos cuenta que el sistema escolar no necesariamente influye de manera positiva en la posición o condiciones de trabajo que tienen las personas en el mundo laboral, sí es un elemento que ayuda a reducir la brecha de participación entre hombres y mujeres, esto se debe al conjunto de capitales que ellas pueden acumular durante esta etapa de vida y que les permite acceder al mercado de trabajo con mayores habilidades e información.

Por su parte, Kaplan & Piras (2019) mencionan algunas opciones de intervención que valdría la pena explorar, entre ellas se encuentra el incremento de la oferta de cuidado infantil de buena calidad; el mejorar las licencias de maternidad y paternidad; promover esquemas de trabajo flexibles; promover cambios en los roles de género desde el sistema educativo; fortalecer la implementación, supervisión y evaluación de la legislación laboral; incrementar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos

laborales y sus habilidades de negociación; transparentar los salarios o prohibir a los empleadores preguntar sobre la historia salarial.

### **Acciones integrales**

En México, la implementación de políticas públicas, programas y proyectos centrados en el mejoramiento de los mercados laborales ha sido diversa, aunque aislada y centrada en mejorar la inserción o en fortalecer el emprendimiento; además de ser diseñados desde la teoría del capital humano pues apuesta por la acumulación de capacidades o conocimiento como respuesta a la precariedad laboral, pero sin enfocarse al mejoramiento de las condiciones de trabajo. La creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), en 1978, trazó una directriz clave para la atención y seguimiento del gobierno federal en los mercados laborales, siendo hoy en día una institución pública a nivel nacional que cuenta con cinco modalidades para su operación: información y vinculación laboral, apoyos económicos y capacitación, movilidad laboral interna y externa, ocupación temporal y preservación del empleo (Sánchez-Castañeda, 2004). Uno de los programas creados a partir del SNE fue el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), desarrollado en 1984, logrando para 1987 ser uno de los principales instrumentos de política pública que operó en favor del mercado de trabajo en México; este programa pasó de centrarse únicamente en el desempleo abierto e incluyó en su diseño a otros programas estructurales, cuyo objetivo principal era impactar en la escasa calificación de la mano de obra, por lo que al paso de los años logró transformarse en el Programa de Becas para la Capacitación para el Trabajo (Dirección General de Empleo-SCPE-STPS, 1999).

Para 1990-1994, se sumó el Programa de Capacitación y Productividad, cuyo objetivo era la generación de mayor capital humano y el incremento de la productividad, los cuales eran considerados como elementos estratégicos para el crecimiento y mejoramiento del mercado laboral. Para los últimos cinco años de la década de los noventa, el programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales (1995-2000) continuaba con los procesos de capacitación y mejoramiento de los centros de trabajo, tratando de crear una mejor vinculación entre trabajadores y agentes productores. Durante los siguientes años la estrategia no cambió y el esfuerzo por diseñar

políticas o programas que favorecieran el aumento salarial, el empleo duradero o el acceso pleno a la seguridad social fue mínimo. Se continuó con la implementación de becas para empleados en diferentes categorías, ferias y quioscos, para las personas que buscaban colocarse en el empleo formal, sistemas de información para conocer el mercado de trabajo y programas específicos de capacitación y empleo para jornaleros, adultos mayores, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes. No obstante, los resultados obtenidos por la implementación de dichos mecanismos no reflejaron la disminución de las diferencias estructurales, mucho menos una interacción proactiva en el mercado de trabajo.

En este sentido estamos seguros de que las acciones que busquen mejorar las condiciones de los jóvenes ocupados deben ser integrales, coordinadas y diferenciadas, pues estas deben ir acompañadas de un marco jurídico que proteja los derechos humanos de todos los trabajadores, con instituciones sólidas que vigilen el cumplimiento de la normatividad laboral, con la renovación de la participación colectiva en beneficio de sus agremiados, con sistemas de seguridad social flexibles y universales, con una renovación del sistema educativo para mejorar su articulación con los mercados de trabajo, con sistemas de salud fortalecidos y con la renovación de una cultura laboral en el que se vea al trabajo solo como un elemento de nuestras vidas y no como una actividad en la que se debe de sacrificar todo para poder sobrevivir.

Pareciera que el logro de estos objetivos se encuentran alejados, ya que los instrumentos de política empleados han estado enfocados, principalmente, en ser programas de capacitación y entrenamiento, servicios de búsqueda de empleo y el desarrollo de emprendedores y de empresas (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018). Si analizamos el catálogo de intervenciones gubernamentales en materia de juventud para el año 2017 y nos centramos en aquellos programas cuyo enfoque fuera exclusivamente el empleo, encontramos que se implementaron el componente de Jóvenes Emprendedores Prosperando, realizado desde la Coordinación Nacional de PROSPERA; La Casa del Emprendedor y el Programa Transición Escuela-Trabajo, ambos ejecutados por el Instituto Mexicano de la Juventud (INJUVE); Jóvenes ECOSOL, implementado por INJUVE y el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), y los Programas de Incubación Presencial y de

Incubación en Línea, ambos desarrollados por el Instituto Nacional de Emprendedores (Instituto Mexicano de la Juventud, 2017). Para 2018 se mantuvo Jóvenes ECOSOL y la convocatoria de Transición Escuela-Trabajo; además se incorporó Fortalecimiento a Proyectos para Empleo Joven y los talleres Crecer y Hacer y el de Emprende, todos implementados por el INJUVE (Instituto Mexicano de la Juventud, 2018).

Para los años 2019 y 2020 pareciera que existió un cambio de rumbo. Aunque siguen siendo una intervención aislada, los programas dirigidos exclusivamente para la población joven en el mundo del empleo dejaron de centrarse en la formación de emprendedores y se enfocaron en brindar herramientas a los jóvenes que no estudian ni trabajan; para ello se implementó el Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro. Este programa busca promover la capacitación y el adiestramiento de los participantes, así como la articulación entre los principales actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes; el programa se centra únicamente en la creación y fortalecimiento de capital humano y en buscar la inserción de este grupo poblacional en el mercado de trabajo formal (Instituto Mexicano de la Juventud, 2019, 2020).

Finalmente, no podemos dejar de reconocer el valor de nuestra investigación y la necesidad que hay de seguir realizando análisis sobre las condiciones laborales de los jóvenes para fortalecer la toma de decisiones gubernamentales y lograr el mejoramiento de sus vidas. Asimismo, sobresale la necesidad de implementar el enfoque de trabajo decente, pues a pesar de las críticas y de ser un instrumento en construcción, representa la esperanza del fortalecimiento de los derechos humanos laborales y del reposicionamiento de la humanidad en el mercado de trabajo en un mundo cada vez más globalizado y polarizado.

Para concluir, debemos retomar el señalamiento que hicimos al final del capítulo 1, ya que pareciera que la historia y estudio de los mercados de trabajo estará dividida entre los años previos a la pandemia de covid-19 y los posteriores. Hacer este tipo de estudios durante los años posteriores representará la posibilidad de incidir en la vida de los grupos vulnerables, a quienes la contingencia sanitaria les ha quitado la salud física, mental y la esperanza de lograr un trabajo decente.



## Bibliografía

- Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, 8(33), 223–238.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252002000300010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252002000300010&lng=es&nrm=iso)
- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revistas Estudios Feministas*, 12(2), 224–235.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013>
- Andrade, E. (2019). *Principio de estabilidad en el empleo como derecho humano a través de la sentencia “Lagos del Campo vs. Perú” y su aplicación en la legislación nacional* [Universidad Nacional Autónoma de México].  
<http://132.248.9.195/ptd2019/febrero/0785424/Index.html>
- Anker, R., Chernyshev, I., Philippe, E., Farhad, M., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161–195.
- Ariza, M., & Oliveira, O. De. (2014). Terciarización de la mano de obra y protección laboral de la población asalariada en México, 2013. *Realidad, Datos y Espacio. revista Internacional de Estadística y Geografía*, 5(2), 34–47.  
[https://rde.inegi.org.mx/rde\\_12/doctos/rde\\_12\\_art3.pdf](https://rde.inegi.org.mx/rde_12/doctos/rde_12_art3.pdf)
- Azcona, G., Bhatt, A., William, C., Rosina, G., & Steven, K. (2020). *The impact of marriage and children on labour market participation*. UN Women & ILO.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/The-impact-of-marriage-and-children-on-labour-market-participation-en.pdf>
- Banco de México. (2010). *Informe Anual: 2010*.  
<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-anuales/%7BE298011A-62C2-E0B5-4ADE-449133FEEA25%7D.pdf>
- Banco de México. (2016). *Un análisis empírico de la tasa de participación laboral a nivel regional*. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7B01D1DE9C-2F63-60BF-2F88-D9DA5F6931DE%7D.pdf>

- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento; Banco Mundial. (2012). *Embarazo adolescente y oportunidades en América Latina y el Caribe*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16978/831670WP0SPANI0Box0382076B00PUBLIC0.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Banda, H., & Chacón, S. (2005). La crisis financiera mexicana de 1994: Una visión política-económica. *Foro Internacional*, 45(3), 445–465. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59921013004>
- Barrattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista Latinoamericana*, 8(24). <https://www.redalyc.org/pdf/305/30512210002.pdf>
- Barretto, H. (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Gaceta Laboral*, 122(2), 153–172.
- Becker, G. (1994). *Human Capital* (3th editio). The University of Chicago Press.
- Becker, G., Murphy, K., & Tamura, R. (1990). *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*. <https://doi.org/10.3386/w3414>
- Belmont, E. (2014). La reforma laboral en México: La mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. *Nueva antropología*, 35–48.
- Benería, L. (2006). Cambios en los patrones de empleo y la informalización del trabajo: tendencias generales y dimensiones de género. En C. Piras (Ed.), *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales* (pp. 65–98). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mujeres-y-trabajo-en-América-Latina-Desafíos-para-las-políticas-laborales.pdf>
- Bensusán, G. (2013). Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México. En *Serie Estudios y Perspectivas* (Vol. 143).
- Bensusán, G. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan\\_1.1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan_1.1.pdf)
- Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 197–231.

- Bohle, P., Quinlan, M., & Mayhew, C. (2001). The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. *The Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 32–60. <https://doi.org/10.1177/103530460101200104>
- Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 233–261.
- Bortz, J. (1991). El impacto social de la crisis económica de México. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(1), 43–69. <https://doi.org/10.2307/3540828>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology Education* (pp. 241–258).
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Siglo XXI.
- Bouzas, J. A. (2018). Las reformas laborales algunos años después de su realización. En M. Padrón, L. Gandini, F. Mancini, & N. D Angelo (Eds.), *Trabajo y Derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/5.pdf>
- Bulmer-Thomas, V. (2010). *La historia económica de América Latina desde la independencia*.  
[http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic\\_historia\\_mat\\_bibliografico/Historia](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Historia)  
 Latinoamericana II/Unidad 3/Bulmer  
 La\_Historia\_economica\_de\_America\_Latina.pdf
- Cacciamali, M. C. (2005). Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México. En *Documentos de Estrategias de Empleo: Vol. 2005.2*. Internat. Labour Office. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/esp2005-2.pdf>
- Caicedo, M. (2010). *Migración, trabajo y desigualdad*. El Colegio de México.
- Caicedo, M. (2019). *Trabajo y salud mental de latinoamericanos en Estados Unidos*.
- Calderón, Y., & Campos, G. (2012). *Lós jóvenes en México y la precariedad laboral*.
- Camarena, B., & Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? *Estudios Sociales*, 17, 105–125. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&nrm=iso)

- Canales, A. (2002). Migración y trabajo en la era de la globalización: el caso de la migración México-Estados Unidos en la década de 1990. *Papeles de Población*, 33, 47–80. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252002000300003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252002000300003&lng=es&nrm=iso)
- Candia, A. (2018). *¿Bolivia cambia? Un análisis del “trabajo digno” y de las trayectorias laborales de la juventud bolivariana, en el periodo 2007 - 2015* [FLACSO México]. [http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo\\_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search\\_scope=52FLA&docId=52FLA\\_Aleph000087148&fn=permalink](http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search_scope=52FLA&docId=52FLA_Aleph000087148&fn=permalink)
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 11(19–54).
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo* (Fondo de Cultura Económica (ed.)).
- Castillo, D. (2017). Mercado de Trabajo, educación y exclusión laboral de los jóvenes en México. *Contraste Regional*, 5(9), 65–86. <http://revistacontrasteregional.ciisder.mx/index.php/rcr/article/view/13/12>
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2015). *Evaluación de los primeros resultados de la Reforma Laboral*. <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2015/noviembre/cefp0232015.pdf>
- Chatterjee, S. ;, & Hadi, A. (2006). *Regression Analysis by examples*. <https://aritmatika.files.wordpress.com/2010/09/regression-by-example-4th-edition-samprit-chatterjee-ali-s-hadi.pdf>
- Chernyshev, I. (2005). *Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings*. [https://www.ilo.org/integration/resources/papers/WCMS\\_079176/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/integration/resources/papers/WCMS_079176/lang--en/index.htm)
- Chiquiar, D., & Tobal, M. (2019). *Cadenas Globales de Valo: una perspectiva histórica*. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/%7BC926A6CB-4297-1280-EA41-43C81AEB9DC5%7D.pdf>
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *the American Journal of Sociology*, 94, 95–120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>

- Coll-Hurtado, A., & Córdoba, J. (2006). La globalización y el sector de servicios en México. *Investigaciones Geográficas*, 61, 114–151. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-46112006000300009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-46112006000300009&lng=es&nrm=iso)
- Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura. (2012). *Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo*. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4687/10.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Mejoras recientes y brechas persistentes en el empleo rural*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2017a). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2017b). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. 17. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42250/1/S1700893\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42250/1/S1700893_es.pdf)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos (segunda r)*. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>
- Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social. (2011). *Programa del Primer Empleo*. [https://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/01\\_CROSS\\_fomento\\_al\\_1er\\_empleo-dos.pdf](https://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/01_CROSS_fomento_al_1er_empleo-dos.pdf)

- Conde, C. (2012). *Informe final de la evaluación de consistencia y resultados del Programa Jóven Emprendedor Rural y Fondo de Tierra (JerFT)*. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Eval\\_CONSISTENCIA\\_Y\\_RESULTADOS\\_JERYFT\\_2011.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Eval_CONSISTENCIA_Y_RESULTADOS_JERYFT_2011.pdf)
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2012). *Reunión 101: La crisis del empleo de los jóvenes ¡Actuemos ya!* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf)
- DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, (2012). [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2007). *Servicio de Evaluación de Diseño del Programa de Primer Empleo*. Informe Final. [https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diseno/Diseno\\_2007/IMSS/Programa de Primer Empleo.pdf](https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diseno/Diseno_2007/IMSS/Programa de Primer Empleo.pdf)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *¿Qué funciona y qué no en desarrollo laboral juvenil?. Guías prácticas de políticas públicas*. [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion//Documents/Guias\\_practicas/3\\_Desarrollo\\_Laboral\\_Juvenil.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion//Documents/Guias_practicas/3_Desarrollo_Laboral_Juvenil.pdf)
- Copi, I., & Cohen, C. (2001). *Introducción a la Lógica*. [http://www.poderjudicial.gob.do/consultas/biblioteca/Textos/INTRODUCCION\\_A\\_LA\\_LOGICA - IRVIN M. COPI - CARL COHEN.pdf](http://www.poderjudicial.gob.do/consultas/biblioteca/Textos/INTRODUCCION_A_LA_LOGICA_-_IRVIN_M._COPI_-_CARL_COHEN.pdf)
- Cortés, F. (2006). Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social. *Papeles de Población*, 12(47), 71–84.
- Cota, R., & Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, XXXI(78), 211–249. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/413/41347447007/html/index.html>
- Dávila, F. (1984). La crisis mexicana, sus problemas económicos y sus efectos sociopolíticos. *Revista Mexicana de Sociología*, 46(2), 349–389. <https://doi.org/10.2307/3540185>

- De Garay, A., & Del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Universia*, 3(6), 3–30. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>
- De Guzmán, P. (2012). Historia del derecho Laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67–78. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&nrm=iso)
- De Ibarrola, M. (2005). Educación y trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 303–313.
- De la Garza, E. (2012). *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en crisis* (E. De la Garza (ed.)). Plaza y Valdes Editores.
- De la Garza, E. (2016). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y Sociedad*, 12(19), 33–52. <https://doi.org/10.22198/rys.2000.19.a754>
- De la Garza, E., & Bouzas, A. (1998). Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 60(3), 87–122. <https://doi.org/10.2307/3541319>
- De Oliveira, O. (2006a). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37–73. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&nrm=iso)
- De Oliveira, O. (2006b). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37–73. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11204902.pdf>
- De Oliveira, O., & García, B. (1998). Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. *Papeles de Población*, 4(15), 39–72.
- De Oliveira, O., & Mora, M. (2008). Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México Contemporáneo. *Papeles de Población*, 14(57), 117–152. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252008000300006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000300006&lng=es&nrm=iso)
- Del Pozo, J., Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440–443. <http://www.psicothema.com/pdf/745.pdf>

- Diez de Medina, R. (2001). *Jóvenes y empleo en los noventa*.  
<https://www.oitcinterfor.org/node/6231>
- Dirección General de Empleo-SCPE-STPS. (1999). *Servicio Nacional de Empleo (SNE) y Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (Probecat)*.  
<http://www.oas.org/udse/documentos/sne-probecat.pdf>
- Doeringer, P., & Piore, M. (1970). *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Harvard University.
- Dussel, E. (1997). *La economía de la polarización. Teoría y evolución del cambio estructural de las manufacturas mexicanas*.
- Dussel, E. (2004). Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003). En *Estrategias de empleo*. <https://dusselpeters.com/20.pdf>
- Echarri, C. J., & Pérez Amador, J. (2007). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México / The Transition to Adulthood: Events in the Life Course of Youth in Mexico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 22(1), 43.  
<https://doi.org/10.24201/edu.v22i1.1293>
- Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (2002). Intergenerational Inequality: A Sociological Perspective. *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 31–44.  
<https://doi.org/10.1257/089533002760278695>
- Ermida, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 151, 9–26.
- Ernesto, E., & León, A. (2002). La deserción escolar en América LATina: un tema prioritario para la agenda regional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 30, 39–62. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie30f.htm>
- Escalante, F. (2019). *Historia mínima del neoliberalismo*. El Colegio de México.
- Escalante, P., García, B., Jáuregui, L., Zoraida, J., Speackman, E., Garcíadiago, J., & Aboites, L. (2008). *Nueva Historia Mínima de México. Ilustrada*.  
<https://portalanterior.ine.mx/archivos2/portal/servicio-profesional-electoral/concurso-publico/2016-2017/primer-convocatoria/docs/Otros/36-historia-minima-de-mexico.pdf>



- Fawcett, C. (2001). *Latin American youth in transition: A policy paper on youth unemployment in Latin America*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Latin-American-Youth-in-Transition-A-Policy-Paper-on-Youth-Unemployment-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>
- Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, *LXIX*(273), 115–150.
- Ferraris, S., & Martínez, M. (2015). Entre la escuela y el trabajo. El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en la Ciudad de Buenos Aires y el Distrito Federal. *Estudios Demográficos y Urbanos*, *30*(2).
- Furlong, A., & Cartmel, F. (1997). *Young People and Social Change: Individualization and Risk in Late Modernity*. Open University Press.
- Galhardi, R. (2012). La situación del empleo en la crisis en México. En E. De la Garza (Ed.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en crisis* (pp. 65–89). Plaza y Valdes Editores.
- Gallart, M. (1997). Los cambios en la relación escuela-mundo laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, *15*. <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie15a07.htm>
- García, B. (1993). La ocupación en México en los años ochenta: hechos y datos. *Revista Mexicana de Sociología*, *55*(1), 137–153. <https://doi.org/10.2307/3540998>
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, *7*(27), 45–61. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252001000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252001000100004&lng=es&nrm=iso)
- García, B. (2006). La situación laboral precaria: Marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Revista Trabajo*, *2*(23), 23–52.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México, conceptos e indicadores. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas (Eds.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 81–113).

- García, B. (2012). La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009). En E. De la Garza (Ed.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en crisis* (pp. 91–118). Plaza y Valdes Editores. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Situaciondeltrabajo.pdf>
- García, B., & De Oliveira, O. (2001a). El mundo del trabajo. Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(14), 145–164.
- García, B., & De Oliveira, O. (2001b). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998. *Estudios Sociológicos*, 19(57), 653–689. <https://www.jstor.org/stable/40420685?seq=1>
- García, L. (2007). Redes sociales y mercado de trabajo. *Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 13(2). <https://revistes.uab.cat/redes/article/view/v13-n2-garcia>
- García, M. del R., Reyes, J., Antúnez, T., Godinez, G., & Silva, A. (2016). Reforma laboral en México, ¿Solución a la justicia social? *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(9), 275–291. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/74>
- Garrido-Rodríguez, L., & Pérez-Campuzano, E. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de Población*, 25(101), 83–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.22185/24487147.2019.101.24>
- Gereffi, G., & Fernandez-Stark, K. (2016). Global value chain analysis: A primer. *Handbook on Global Value Chains*, 6–35.
- Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, 12(1), 78–104. <https://doi.org/10.1080/09692290500049805>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125–160.
- Ghiotto, L. (2014). Repensar la categoría de trabajo decente: Acerca de los nuevos modos de integración de la insubordinación del trabajo en el capital. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 8(1), 41–55.

- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44. <https://biblat.unam.mx/es/revista/herramienta-buenos-aires/articulo/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo>
- Gómez, D. (2002). *Componentes principales generalizadas [recurso electrónico]: análisis en dos poblaciones multivariantes* (F. E. UNMSM (ed.)).
- Gómez, M. (2012). Los jóvenes ante la precariedad laboral. En *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 24–46).
- González, J. de J. (2013). *Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo* (C. de E. S. y de O. Pública (ed.)). <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/289200>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Grupo Estudios del Trabajo. (2005). Consideraciones y Aproximaciones al Trabajo Decente. En M. E. Lanari (Ed.), *Trabajo decente. Diagnóstico y Aportes para la medición del mercado laboral local, mar del Plata 1996-2002* (pp. 21–34). Suárez. <https://core.ac.uk/download/pdf/11676425.pdf>
- Guadarrama, R., Hualde, A., & Silvia, L. (2013). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórica metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213–243. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002)
- Guerreiro, M. das D., & Abrantes, P. (2005). Transiciones a la vida adulta en la era de la globalización. Recorridos de incertidumbre. *RECERCA. Revista de Pensament i Anàlisi*, 5, 63–86.
- Guzmán, C. (2002). Hacia el conocimiento del trabajo estudiantil en México. *Revista de la Educación Superior*, 31(122), 95–106. [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista122\\_S2A4ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista122_S2A4ES.pdf)
- Guzmán, F. (2004). Inequidad por género en el sector terciario. *Economía Informa*, 324, 86–94. <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/10Florida.pdf>

- Heath, J. (2012). Mercado Laboral. En *Lo que indican los indicadores* (pp. 83–112). <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5238-lo-que-indican-los-indicadores-como-utilizar-la-informacion-estadistica-para-entender-la-realidad-economica-de-mexico-coleccion-inegi>
- Hernández, Á. (2017). Reseña: La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía. *Polis, Revista Latinoamericana*, 16(46), 357–360.
- Hernández, J. M., & Nájera, J. N. (2019). Educación e Inseguridad laboral de los trabajadores en México, 1995-2008. En *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_10/p-onencias/0358-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/p-onencias/0358-F.pdf)
- Hernández, V. (2007). *Panorama del empleo juvenil en México: situación actual y perspectivas* (Número 21).
- Holzer, H., & LaLonde, R. (1999). Job Change and Job Stability among Less-Skilled Young Workers. *Labor Markets and Less-Skilled Workers*, 53.
- Horbath, J. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Población*, 10(42), 199–248.
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273–1290. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14226240814>
- Huerta, J. (2012). El rol de la educación en la movilidad social de México y Chile: ¿La desigualdad por otras vías? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17(52), 65–88. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662012000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000100004&lng=es&nrm=iso)
- Ibarra, M. A., & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, 231, 33–52. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003) TS - [www.scielo.org.mx](http://www.scielo.org.mx) Y3 - 19 de agosto del 2020
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2017). *Catálogo de intervenciones gubernamentales en materia de juventudes 2017*. <https://www.gob.mx/imjuve/acciones-y-programas/servicios-de-otras-secretarias-para-jovenes>

- Instituto Mexicano de la Juventud. (2018). *Catálogo de Intervenciones Gubernamentales en Materia de Juventudes 2018*. <https://www.gob.mx/imjuve/acciones-y-programas/catalogo-de-intervenciones-gubernamentales-en-materia-de-juventud-2018>
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2019). *Catálogo de Intervenciones Gubernamentales en Materia de Juventud 2019*. <https://www.gob.mx/imjuve/acciones-y-programas/catalogo-de-intervenciones-gubernamentales-en-materia-de-juventud-2019>
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2020). *Catálogo de Intervenciones Gubernamentales en Materia de Juventud 2020*. <https://www.gob.mx/imjuve/documentos/catalogo-de-intervenciones-gubernamentales-en-materia-de-juventud-2020-243810>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2006). *Consecuencias socioeconómicas de la maternidad adolescente: ¿Constituye un obstáculo para la formación de capital humano y el acceso a mejores empleos?*
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s/f). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/702825000156.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/702825000156.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2005). *Manual del entrevistador. Versión Básica*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENOE 2010*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014a). *Censos económicos 2014. Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014b). *Panorámica de la población joven en México desde la perspectiva de su condición de actividades 2013*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/panora\\_joven/DoctoJovenes.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/panora_joven/DoctoJovenes.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019a). *Cómo se hace la ENOE*.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825190613.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019b). Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud. En *Datos Nacionales* (p. 11).  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019_Nal.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019c). *Estadísticas a propósito del día mundial contra el trabajo infantil (Datos nacionales)*.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/infantil2019\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/infantil2019_Nal.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020a). *Cómo se hace la ENOE*.  
<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825190613>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020b). *Estadísticas a propósito del día internacional de juventud. Datos Nacionales*.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020c). *Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud*.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf)
- Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios Pedagógicos XXXIV, N° 1*, 173–186.
- Juárez, O. (2020). *El trabajo decente en México: un análisis por regiones socioespaciales, 2019*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.
- Kaiser, H. F. (1960). The Application of Electronic Computers to Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141–151.  
<https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.  
<https://doi.org/10.1007/BF02291575>

- Kaplan, D., & Piras, C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Revista de Economía Mexicana. Anuario UNAM*, 4, 138–165. <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/04/04DavidKaplan-ClaudiaPiras.pdf>
- Kaztman, R. (2000). *Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social*.
- Kerckhoff, A. C. (2001). Education and Social Stratification Processes in Comparative Perspective. *Sociology of Education*, 74, 3. <https://doi.org/10.2307/2673250>
- Kurczyn, P. (2011). Seguridad Social. En *Instituciones sociales en el constitucionalismo contemporáneo* (pp. 195–2010). <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11881>
- Labrunée, M., & Gallo, M. (2005). Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión. En *Trabajo decente. Diagnóstico y Aportes para la medición del mercado laboral local, mar del Plata 1996-2002* (pp. 133–154). <http://nulan.mdp.edu.ar/716/>
- Lanari, M. E. (2007). El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2, 11–40. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1109>
- Levaggi, V. (2014). *¿Qué es el trabajo decente?* <https://bit.ly/36iZh3k>
- Lévy, J. ;, & Mallou, J. (2003). *Análisis Multivariable Para Las Ciencias Sociales* (P. Educación (ed.)).
- Lin, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785–795. <https://doi.org/10.2307/2654086>
- López, J. (1999). Evolución reciente del empleo en México. *Series Reformas Económicas*, 29. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7477-evolucion-reciente-empleo-mexico>
- López, K., Burgos, B., & Mungaray, A. (2019). Efectos de la apertura comercial sobre la demanda de trabajo en el sector manufacturero en México. *Cuadernos de Economía*, XXXIX(79), 329–354. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v39n79.67861>

- López, M. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *Revista mexicana de investigación educativa*, 14(42), 863–887.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662009000300012&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300012&lng=es&nrm=iso)
- Lozano, M., & René, L. (2018). Desigualdad y abandono escolar de los jóvenes en el México actual. *3er. Congreso Internacional sobre Desigualdad Social, Educación y precarización en el Siglo XXI*, 96–106.  
<https://www.eumed.net/actas/18/desigualdad/8-desigualdad-y-abandono-escolar.pdf>
- Luna-Martínez, J. (1993). *La privatización de empresas públicas en México: EL caso de Teléfonos de México* [El Colegio de México].  
<https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/mk61rh29d?locale=es>
- Mancini, F. (2014). El impacto de la incertidumbre laboral sobre el curso de vida durante la transición a la adultez. En *Desafíos y paradojas: Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*. El Colegio de México 978.
- Marshall, A. (1998). Panel 2. Políticas de empleo en los noventa: experiencias y opciones. En J. Lindenboim (Ed.), *El desafío del empleo a finales del Siglo XX* (pp. 70–74).
- Martínez, J., & Cabestany, G. (2016a). *Diseño e implicaciones de a reforma laboral de 2012*.
- Martínez, J., & Cabestany, G. (2016b). *Diseño e implicaciones de la reforma laboral de 2012* (Primera, Número 3).
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo. *Política y Sociedad*, 34.
- Maurizio, R. (2016). *Formas atípicas de empleo en America Latina: incidencia, características e impacto en la determinación salarial*.  
<http://www.relat.org/documentos/DISCRIMINACION.EnoR.Maurizio.pdf>
- Mendizábal, G., & López, E. T.-. (2018). Derecho comparado trabajo de los jóvenes México-Colombia y conclusiones. En G. Mendizabal Bermúdez (Ed.), *Trabajo de los jóvenes: Análisis desde el trabajo decente en México y Colombia* (pp. 250–269). Ediciones UGC - Universidad La Gran Colombia.



- Merino, M. (2014). *Políticas Públicas: Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*.
- Merino, N. (2016). Empeoramiento de las condiciones de empleo y trabajo en los primeros años de crisis socioeconómica. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 34(2), 405–431. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.53435>
- Millones, M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, 18(1), 87–106. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>
- Molares, H. (1987). *La estabilidad en el empleo*.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr, II)*(108), 27–39. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- Mora, M., & De Oliveira, O. (2011). Jóvenes Mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral. *Revista Sociedad y Estado*, 26(2), 373–421.
- Morales, M. A. (2016). Estrategia para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 89–121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429646533004>
- Moreno-Brid, J., Perez, E., & Ruiz, P. (2004). El Consenso de Washington: aciertos, yerros y omisiones. *Perfiles latinoamericanos*, 12(25), 149–168. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532004000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532004000200006&lng=es&nrm=iso)
- Moser, C. (1998). The Asset Vulnerability Framework: Reassessing Urban Poverty Reduction Strategies. *World development*, 26(1), 1–19.
- Muñoz, C., & Márquez, A. (2000). Indicadores del desarrollo educativo en América Latina y su impacto en los niveles de vida de la población. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2(2), 77–97.
- Muñoz, J. (2009). Inestabilidad laboral en México. *Boletín del Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía*, 2(2), 63–92.
- Navarrete, E. (2012). Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 119–140. <https://www.redalyc.org/pdf/3238/323828757006.pdf>

- Navarrete, E. (2018). Jóvenes y trabajo: un reto por resolver. En *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral* (pp. 147–166).
- Navarrete, E. L. (2001). *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*.
- Navarrete, E., & Padrón, M. (2017). La importancia de mediar la fuerza de trabajo en México, o de cuando la realidad supera a la fuente de información. En *No todo trabajo es empleo. Avances y desafíos en la conceptualización y medición del trabajo en México* (pp. 23–48).
- Neffa, J. C. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Neoclásicos y nuevos keynesianos* (J. C. Neffa (ed.)).
- Nuñez, M., & Gaxiola, S. (2017). Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016. *Revista Gaceta Laboral*, 23(3), 217–233. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/31148/32200>
- Observatorio de la OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing\\_note/wcms\\_745965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing_note/wcms_745965.pdf)
- Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana en México. (2018). *Los jóvenes y los mercados laborales. 2018*. Unibersidad Iberoamericana en México. <https://repo.iberopuebla.mx/pdf/2018/informeSalarios2018.pdf>
- OIT:Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2015). *Formalizando la información juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_359270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf)
- Oliveira, O. De, & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20), 89–127. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202005.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (2012, marzo). *Juventud | Naciones Unidas. ¿Quiénes son los jóvenes?* <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/youth-0/index.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/f-a). *Descripción del indicador: desocupación tasa. Recursos. Conceptos y definiciones*. <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>

- Organización Internacional del Trabajo. (s/f-b). *Descripción del indicador: ocupación por actividad económica*. La principal fuente de estadísticas laborales. <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-employment-by-economic-activity/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1973). *Convenio no. 138 sobre la edad mínima*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998a). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1998b). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998)*. La decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,. [http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087489.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087489.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo: Memoria de Director General. Trabajo Decente*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002a). *El trabajo decente y la economía informal*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002b). *Informe IV: El trabajo decente y la economía informal*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003a). *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm.95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003b). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Economic Security for a better world*.  
<https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action;jsessionid=W0aMHI--bXf0RA4m2Z4uWdGL1FOdKVdHozKL3aWay2i3gf2Nbc7N!539423187?lang=ES&iid=8670>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Trabajo Decente y Juventud. México*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_187985.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187985.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2008a). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. adaptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nanogésima séptima reunión. [https://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang--es/index.htm](https://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2008b). *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*.  
[https://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS\\_100337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_100337/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conferencia Internacional del Trabajo, 98. La igualdad de género como eje del trabajo decente*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013a). *Informe II. Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_220537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220537.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013b). *La Economía informal y el Trabajo Decente: Una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013c). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_222986.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222986.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2013d). Situación del Trabajo Decente en México. *Boletín semestral*, 1. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms\\_230532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013e). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Políticas para la Acción. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_235577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015a). *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina?* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_369021.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_369021.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015b). *Descripción del indicador: Tasa de participación en la fuerza de trabajo*. Las principal fuente de estadísticas laborales. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS\\_501573/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_501573/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015c). *El camino del trabajo decente y la lucha por la dignidad humana*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_389428/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_389428/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015d). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_343034.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019a). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019b). Trabajo decente para los jóvenes de las zonas rurales. *Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural*, 16. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_729438.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_729438.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Empleo juvenil en tiempos de la COVID-19: el riesgo de una “generación del confinamiento”*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_753103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_753103.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2009). *62a Asamblea Mundial de la Salud. Comisión sobre determinantes Sociales de la Salud*. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/A62/A62\\_9-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/A62/A62_9-sp.pdf)
- Ortiz, E. (2006). El sector servicios en la transformación de la estructura económica de México, 1900-2003. En *La organización especial del sector servicios en México* (pp. 79–96). <http://herzog.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae3/u2l2.pdf>
- Ortiz, H., Álvarez, E., & Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector de servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277–291. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>
- Ostrom, E., & Ahn, T. . (2003). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(1), 155–233.
- Pacheco, E. (2004). *Ciudad de México, heterogénea y desigual: un estudio sobre el mercado de trabajo*. El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y desarrollo Urbano.
- Pasos, R., & Asián-Chávez, R. (2018). ¿Está la juventud exenta de la desigualdad de género en el mercado laboral?. En *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género* (pp. 589–605). Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/80551>
- Pedrero, M. (1990). Evolución de la participación económica femenina en los ochenta. *Revista Mexicana de Sociología*, 52(1), 133–149. <https://doi.org/10.2307/3540649>
- Pedrero, M. (2003). Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron? *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 733–761. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032003000400001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000400001)

- Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 56, 413–446. <https://www.redalyc.org/pdf/312/31205605.pdf>
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F. M., Godderis, L., Kiiver, H. M., Li, J., Magnusson Hanson, L. L., Rugulies, R., Sørensen, K., & Woodruff, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injur. *Environment International*, 154, 106595. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Peláez, C., & Rodríguez, S. A. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, 1–37. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Pérez, A., & Calderón, Y. (2012). El Concepto de Seguridad Social: Una aproximación a sus alcances y límites. *Justitia*, 10, 75–100.
- Pérez, J. (2003). Exclusión laboral en América Latina, viejas y nuevas tendencias. *Sociología del Trabajo*, 107–138.
- Pérez, J. P., & Mora, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de la exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, 14(28), 37–49.
- Pérez, J. P., & Mora, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral: Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431–465. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032006000300002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032006000300002&lng=es&nrm=iso)
- Pérez, P. (2007). El desempleo de los jóvenes en la Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. *Estudio del trabajo*, 34, 89–126.
- Pérez, R. (2013). Privatizaciones, fusiones y adquisiciones: las grandes empresas en México. *Espacios públicos*, 16(37), 113–140.

- Pietrykowski, B. (1999). Beyond the Fordist/Post-Fordist Dichotomy: Working Through The Second Industrial Divide. *Review of Social Economy*, 57(2), 177–198. <https://doi.org/10.1080/003467699000000035>
- Piore, M. (1972). Notes for a theory of labor market stratification. *Working paper department of economics*, 95, 1–40.
- Piore, M. (1979). *Birds of passages. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. División de Estadística y Protecciones Económicas- CEPAL-ONU.
- Poder Ejecutivo Federal. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo*. <http://www.paot.org.mx/centro/programas/federal/07/pnd07-12.pdf>
- Portes, A. (1999). Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna. En J. Carpio & I. Novacovsky (Eds.), *De igual a igual: el desafío del estado ante los nuevos problemas sociales* (pp. 243–266).
- Pozas, M. de los A. (2006). Aportes y limitaciones de la Sociología Económica. En E. De la Garza (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques* (pp. 97–125). [http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/teoria\\_social/indice.htm](http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/teoria_social/indice.htm)
- Pries, L. (1997). *Teoría Sociológica del mercado de trabajo*. 42, 71–98. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1354>
- Quevedo, C. (2016). *Reforma Laboral en México y su impacto en la inequidad económica. Un análisis dinámico* [El Colegio de la Frontera Norte]. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2019/02/TESIS-Quevedo-Ochoa-Cinthia-Fabiola.pdf>
- Ramírez-Guerrero, J. (2002). El desempleo juvenil, un problema estructural y global: El papel de las organizaciones de la sociedad civil. *Estudios y Reflexiones*, 2, 2–18.
- Ramírez, E. (2007). El proceso de privatización: Antecedentes, implicaciones y resultados. *Contaduría y administración*, 222, 97–114. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422007000200007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000200007&lng=es&nrm=iso)



- Reich, M., Gordon, D., & Edward, R. (1973). Dual Labor Market. A theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review*, 63(2), 359–365.
- Rendón, T., & Salas, C. (1993). El empleo en México en los ochenta: tendencias y cambios. *Comercio Exterior*, 43(8), 717–730.
- Rendón, T., & Salas, C. (1996). Empleo juvenil en México. Situación actual y tendencias. *JOVENes*, 1, 34–45.
- Ripoll, P., Peiró, J. M., & Caballer, A. (1998). El proceso de integración de los jóvenes en el mercado laboral. En *Xuventude:retos y esperanzas* (pp. 95–129). [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10694/CC\\_42\\_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10694/CC_42_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez-Oreggia, E., & Silva, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y políticas públicas*, 18(1), 149–178. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-10792009000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792009000100005&lng=es&nrm=iso)
- Rodríguez, J. (2001). *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes* (Centro Latinoamericano y Caribeño de Población (CELADE) (ed.)). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7150/S018659\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7150/S018659_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, L. (2010). *Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México*. Una visión hacia la recuperación económica. [https://educiac.org.mx/pdf/Biblioteca/Juventud\\_y\\_Empleo/005emp\\_juvenil\\_y\\_emprendedurismo\\_mexico.pdf](https://educiac.org.mx/pdf/Biblioteca/Juventud_y_Empleo/005emp_juvenil_y_emprendedurismo_mexico.pdf)
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 25(58), 165–202. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252013000300006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252013000300006)

- Román, Y., & Cervantes, Da. (2013). El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida (2005-2010). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(1), 43–74. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052013000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052013000100005)
- Rosas, G., & Rossignotti, G. (2005). Empezar bien el milenio, con empleo decente para los jóvenes. *Revista Internacional del Trabajo*, 124(2), 153–177.
- Rueda, I. (1998). *México: crisis, reestructuración económica, social y política 1982-1996*. Siglo XXI.
- Ruiz-Tagle, J. (2001). *La exclusión social en el mercado de trabajo : el caso del Mercosur y Chile*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101026065814/14ruiz.pdf>
- Sacristan, E. (2006). Las privatizaciones en México. *Economía UNAM*, 3(9), 54–64. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2006000300004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2006000300004&lng=es&nrm=iso)
- Salas, M. M., & de Oliveira, O. (2014). Los caminos de la vida: acumulación, reproducción o superación de las desventajas sociales en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 81–115. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(14\)70802-5](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70802-5)
- Salazar, C. (2010). La economía mexicana en 2010. *Dimensión económica*, 1(2), 1–7. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rde/article/view/19335/18322>
- Sánchez-Castañeda, A. (2004). Los Jóvenes Frente Al Empleo y El Desempleo: La Necesaria Construcción de Soluciones Multidimensionales y Multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133–162.
- Sánchez, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28), 65–81.
- Sassen, S. (1999). *The Mobility of labor and capital*.
- Sassen, S. (2008). Actores y espacios laborales de la globalización. *Papeles*, 101, 33–51.
- Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. En *Políticas Sociales* (Vol. 104).

- Secretaría de la Reforma Agraria. (2010). *Evaluación del Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras (JERFT)*. [https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Complementarias/Complementarias\\_2009/SRA/compl\\_09\\_sra\\_JERFT.pdf](https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Complementarias/Complementarias_2009/SRA/compl_09_sra_JERFT.pdf)
- Secretaría de la Reforma Agraria. (2012). Evaluación Externa Complementaria sobre la Perspectiva de Género de los Programas de Fomento de la Secretaría de la Reforma Agraria. Informe Final Del Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierra (. (2012). *Evaluación Externa Complementaria sobre la Perspectiva de Género de los Programas de Fomento de la Secretaría de la Reforma Agraria*. Informe Final del Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierra (JERFT). [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/JERFT\\_2012.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/JERFT_2012.pdf)
- Solís, P., & Blanco, E. (2014). ¿Relación duradera o divorcio? El vínculo entre la escolaridad y el logro ocupacional temprano en un contexto de deterioro laboral. En *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México* (pp. 107–130).
- Sollova, V., & Baca, N. (1999). Enfoques teórico-metodológico sobre el trabajo femenino. *Papeles de Población*, 5(20), 69–88.
- Somavía, J. (2006). El programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global. En D. Peccoud (Ed.), *El Trabajo Decente. Puntos de vista filosófico y espirituales* (pp. 3–18). [https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/religious/WCMS\\_175190/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/religious/WCMS_175190/lang-en/index.htm)
- Sosa, M. (2016). *El papel de las cadenas globales de valor en la inserción externa y su relación con el desarrollo local*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/ciei-uh/20161011112131/cgveinsercionexterna.pdf>
- Tokman, V. (2009). De las reformas del consenso a las reformas para el empleo estable y protegido. En *Reformas para la cohesión social en América Latina* (pp. 261–300). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/1369>

- Triano, M., Concepción, M., Isik-Dikmelik, A., & Ávila, C. (2019). La experiencia de Prospera con el proceso de inclusión productiva, laboral, financiera y social de hogares pobres en México. Aprendizajes en el contexto de cambio de la administración federal. En G. Hernández, T. Garza, J. Zamudio, & I. Yaschine (Eds.), *El PORGRESA-OPORTUNIDADES-PROSPERA. a 20 años de su creación* (pp. 534–570).
- Urbina, G., & Bárcena, S. (2019). *Herramientas de análisis multivariado para la investigación social*.
- Vacchiano, M., Martí, J., Yepes-Cayuela, L., & Verd, J. M. (2018). Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona / Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 161, 121–139. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.161.121>
- Valdivia, M., & Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 139–175. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000100005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100005)
- Weller, J. (1998). La evolución del empleo en América Latina en los años noventa. *Papeles de Población*, 4(18), 9–47. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201802.pdf>
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de las y los jóvenes. En *Macroeconomía del desarrollo*.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 84, 159–176. <https://core.ac.uk/download/pdf/45624389.pdf>
- Weller, J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de Población*, 12(49), 9–36.

Yaschine, I. (2012). *¿Oportunidades?: movilidad social intergeneracional e impacto en México*. <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/gb19f6018?locale=es>

Yaschine, I. (2019). Progres-a-Oportunidades-Prospera, veinte años de historia. En *El PORGRESA-OPORTUNIDADES-PROSPERA. a 20 años de su creación* (pp. 31–65).

Zan, J. (2004). *La ética, los derechos y la justicia*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>

### **Instrumentos jurídicos nacionales**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

[www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf)

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, (2012).

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

Ley Federal del Trabajo

[www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)

## **Anexo Único. Análisis por Componentes Principales**

Para la construcción de los índices nacionales del déficit de trabajo decente en los jóvenes asalariados de 15 a 29 años se utilizaron las bases de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre del 2010 y 2019. Su procesamiento fue con el programa estadístico Stata 16.0

### *Personas asalariadas de 15 a 29 años*

En ambas bases de datos (segundo trimestre 2010 y 2019) se conservó únicamente a la población asalariada de 15 a 29 años. Para ello se ocuparon los siguientes criterios:

**R\_DEF=00 y (C\_RES=1 o 3) y (EDA>=15 y EDA<=19) y (CLASE2=1) y (POS\_OCU=1)**

En donde:

R\_DEF=00, entrevista completa

C\_RES 1 o 3, condición de residencia habitual (1) o nueva residencia (3)

EDA=>15 & EDA<=29, población de 15 a 29 años

CLASE2=1, población ocupada

POS\_OCU=1, trabajadores subordinados y remunerados

### *Recodificación de variables*

Como fue especificado en el capítulo 4, para la construcción de los índices se ocuparon únicamente cuatro de los siete indicadores propuestos: Contrato por escrito (p3i), ingreso insuficiente (ingocup), prestaciones sociales (pre\_asa) y acceso a los sistemas de salud (seg\_soc). El primer paso fue recodificarlos en 0 y 1, siendo que el 0 se consideró para todas las características positivas de las condiciones laborales, mientras que el 1 refería a todos los aspectos negativos. El proceso de recodificación que se expone se realizó para ambos trimestres.

- Contrato por escrito. Ocupamos la variable “p3i”  
1= No tiene un contrato por escrito

0= Si tiene un contrato por escrito

**recode p3i (2=1) (1=0) (9=.),gen (p3i\_r)**

**label define p3i\_r 0"si" 1"no"**

**label values p3i\_r p3i\_r**

**label variable p3i\_r "Cuenta con un contrato por escrito"**

- Remuneración insuficiente. Ocupamos la variable "ingocup"

1: si tiene remuneración insuficiente

0: no tiene remuneración insuficiente

Mediana salarial 2010, 3010

Mitad de la mediana que indica salario insuficiente 1505

**recode ingocup (33/1505=1) (1506/200000=0) (0=.),gen (ingocup\_r)**

**label define ingocup\_r 0"no" 1"si"**

**label values ingocup\_r ingocup\_r**

**label variable ingocup\_r "Tiene una remuneración insuficiente(1505 o menor)"**

Mediana salarial 2019, 4000

Mitad de la mediana que indica salario insuficiente 2000

**recode ingocup (83/2000=1) (2001/81700=0) (0=.),gen (ingocup\_r)**

**label define ingocup\_r 0"no" 1"si"**

**label values ingocup\_r ingocup\_r**

**label variable ingocup\_r "Tiene una remuneración insuficiente(2000 o menor)"**

- Prestaciones sociales sin considerar el acceso a los sistemas de salud.

Ocupamos la variable "pre\_asa"

1: No tiene prestaciones sociales

0: Si tiene prestaciones sociales

.: No especificado

**recode pre\_asa (1=0) (2=1) (3=.),gen (pre\_asa\_r)**

**label define pre\_asa\_r 0"si" 1"no"**

**label values pre\_asa\_r pre\_asa\_r**

**label variable pre\_asa\_r "Cuenta con prestaciones sociales sin considerar el acceso a sistemas de salud"**

- Acceso a instituciones de salud. Ocupamos la variable "seg\_soc"

1: No tiene acceso a instituciones de salud

0: Si tiene acceso a instituciones de salud

.: no especificado

**recode seg\_soc (1=0) (2=1) (3=.),gen (seg\_soc\_r)**

**label define seg\_soc\_r 0"si" 1"no"**

**label values seg\_soc\_r seg\_soc\_r**

**label variable seg\_soc\_r "Cuenta con acceso a instituciones de salud"**

- Para facilitar el análisis también se recodifico la edad. Ocupamos la variable "eda"

**gen eda\_r=eda**

**recode eda\_r (15/19=1) (20/24=2) (25/29=3)**

**label define eda\_r 1"15-19" 2"20-24" 3"25-29"**

**label values eda\_r eda\_r**

**label variable eda\_r "Rangos de edad"**

### Matriz tetracórica

Una vez recodificadas las variables se construyó una matriz tetracórica que sirvió de base para realizar el análisis por componentes principales. Para crearla se ejecutaron los siguientes comandos:

**tetrachoric p3i\_r ingocup\_r pre\_asa\_r seg\_soc\_r , stats(rho) star(0.05)**

**mat list r(Rho)**

**matrix C = r(Rho)**

### Análisis de componentes principales (ACP)

Una vez construida la matriz se comienza con el ACP; para nuestro caso se utilizó el comando,



## **pcamat C, n(X)**

En donde “X” representa el número de observaciones contenida en nuestra matriz. Para 2010 fueron 36,857, mientras que para 2019 se encontraron 31,896. Stata extrae tantos componentes como variables utilizadas; sin embargo, de acuerdo al criterio de Kaiser (1960) se sugiere conservar aquellos componentes con un eigenvalor mayor a 1.

Una vez que se obtuvieron los componentes se aplicó el comando **estat** para realizar dos procesos estándar (**estat smc** y **estat kmo**) que permiten el estudio de matrices de correlación y con ello comprobar si existe una fuerte correlación lineal entre las variables seleccionadas. Estos métodos son útiles también para determinar la viabilidad de utilizar ACP.

### **estat smc**

Este comando ayuda a encontrar variables que no pueden explicarse bien a partir de otras y con ello se evalúa si debe conservarse en el ACP.

### **estat kmo**

La medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin compara las correlaciones y las correlaciones parciales entre las variables. De acuerdo como Kaiser (1974) si bien los valores por arriba de 0.50 son generalmente aceptados, son los mayores a 0.70 los que resultan viables para la utilización del ACP.

Para facilitar la comprensión del componente empleado se obtuvo su gráfica, para ello se utilizó el comando **loadingplot**. Finalmente, después de saber cuántos componentes iban a ser utilizados (en nuestro caso fue únicamente el primer componente) se estimó para todos los casos los puntajes del componente. Para realizar la estimación se empleó el comando **predict pc1**. Este comando creó una nueva variable denominada pc1, la cual es una medida resumen generada a partir de nuestras 4 variables (p3i\_r, ingocup\_r, pre\_asa\_r, seg\_soc\_r), esto es, se genera en ella nuestro índice de déficit de trabajo decente.

Para facilitar el análisis del índice, en la variable pc1 se crearon tres categorías que atendían a la distribución de los datos en la variable. Se decidió generar tres

categorías para poder observar el déficit alto, medio y bajo de trabajo decente en los jóvenes asalariados. Los casos en que se tuvo 1 en los cuatro indicadores refieren a un alto déficit de trabajo decente, en caso contrario, de presentar 0 en los cuatro indicadores los encuestados se ubican en un bajo déficit de trabajo decente. Para el déficit medio de trabajo decente se tomaron en cuenta aquellos casos en los que se tuviera dos condiciones negativas y dos positivas, o incluso aquellos en los que se tuviera al menos un indicador en negativo. Una vez generadas las categorías se etiquetaron para su identificación. En la creación de las categorías y su etiquetado se siguieron los siguientes comandos:

```
xtile tresgrup1 = pc1[fweight=fac], nq(3)
```

Recodificación de variable tresgrup1 de acuerdo con el nivel de déficit de trabajo decente:

3 alto

2 medio

1 bajo

```
gen tresgrup_decente=tresgrup1
```

```
label define tresgrup_decente 3"Alto Déficit de Trabajo Decente" 2"Medio déficit de trabajo decente" 1"Bajo déficit de trabajo decente"
```

```
label values tresgrup_decente tresgrup_decente
```

```
label variable tresgrup_decente "Déficit de trabajo decente"
```

### Índices del déficit de trabajo decente

A continuación, se presentan los códigos para crear el índice general, desagregado por edad, por sexo y por edad y sexo.

- Índice general

```
tab tresgrup_decente [fweight=fac]
```

- Índice desagregado por edad

**sorte eda\_r**

**by eda\_r: tab tresgrup\_decente [fweight=fac]**

- Índice desagregado por sexo

**sort sex**

**by sex: tab tresgrup\_decente [fweight=fac]**

- Índice desagregado por sexo y edad

**sort eda\_r**

**by eda\_r: tab sex tresgrup\_decente [fweight=fac]**

### Resultados del segundo trimestre de 2010

En esta sección y en la próxima, se presenta el código empleado para cada uno de los trimestres y los resultados obtenidos en Stata desde la construcción de la matriz, hasta la creación de las tres categorías del déficit de trabajo decente. La creación de los índices (general, desagregado por sexo, por edad, y por sexo y edad) no estarán presentes en este anexo toda vez que ya fueron plasmados en el capítulo cuatro; además, que la finalidad del anexo es presentar la técnica empleada para la utilización del análisis de componentes principales en nuestra investigación.

tetrachoric p3i\_r ingocup\_r pre\_asa\_r seg\_soc\_r , stats(rho) star(0.05)

(obs=36,857)

	p3i_r	ingocup_r	pre_asa_r	seg_soc_r
p3i_r	1.0000			
ingocup_r	0.6341*	1.0000		
pre_asa_r	0.8945*	0.6431*	1.0000	
seg_soc_r	0.9403*	0.7073*	0.9215*	1.0000

## mat list r(Rho)

```

symmetric r(Rho)[4,4]
      p3i_r  ingocup_r  pre_asa_r  seg_soc_r
p3i_r      1
ingocup_r  .63408902    1
pre_asa_r  .89454217  .64314669    1
seg_soc_r  .94032055  .70728865  .92147019    1

```

## matrix C = r(Rho)

## pcamat C, n(36857)

```

Principal components/correlation      Number of obs = 36,857
                                      Number of comp. = 4
                                      Trace = 4
Rotation: (unrotated = principal)    Rho = 1.0000

```

Component	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Comp1	3.38791	2.93293	0.8470	0.8470
Comp2	.454977	.347234	0.1137	0.9607
Comp3	.107743	.058369	0.0269	0.9877
Comp4	.0493739	.	0.0123	1.0000

## Principal components (eigenvectors)

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4	Unexplained
p3i_r	0.5165	-0.3087	-0.6054	0.5210	0
ingocup_r	0.4328	0.8955	0.0017	0.1035	0
pre_asa_r	0.5146	-0.2767	0.7782	0.2302	0
seg_soc_r	0.5302	-0.1617	-0.1669	-0.8154	0

## estat smc

Squared multiple correlations of variables with all other variables

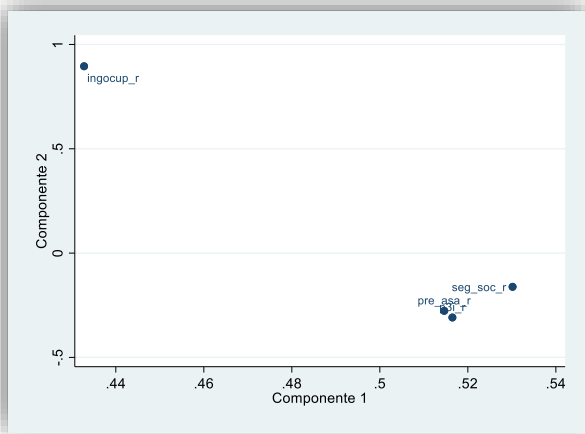
Variable	smc
p3i_r	0.8912
ingocup_r	0.5086
pre_asa_r	0.8559
seg_soc_r	0.9279

## estat kmo

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

Variable	kmo
p3i_r	0.8072
ingocup_r	0.8964
pre_asa_r	0.8781
seg_soc_r	0.7321
Overall	0.8144

## loadingplot



## predict pc1

(3 components skipped)

Scoring coefficients

sum of squares(column-loading) = 1

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4
p3i_r	0.5165	-0.3087	-0.6054	0.5210
ingocup_r	0.4328	0.8955	0.0017	0.1035
pre_asa_r	0.5146	-0.2767	0.7782	0.2302
seg_soc_r	0.5302	-0.1617	-0.1669	-0.8154

(means e(means) of variables not available; 0 assumed)

(Standard deviations e(sds) of variables not available; 1 assumed)

```
xtile tresgrup1 = pc1[fweight=fac], nq(3)
```

```
gen tresgrup_decente=tresgrup1
```

label define tresgrup\_decente 3"Alto Déficit de Trabajo Decente" 2"Medio déficit de trabajo decente" 1"Bajo déficit de trabajo decente"

label values tresgrup\_decente tresgrup\_decente

label variable tresgrup\_decente "Déficit de trabajo decente"

Resultados del segundo trimestre de 2019

tetrachoric p3i\_r ingocup\_r pre\_asa\_r seg\_soc\_r , stats(rho) star(0.05)

(obs=31,896)

	p3i_r	ingocup_r	pre_asa_r	seg_soc_r
p3i_r	1.0000			
ingocup_r	0.6220*	1.0000		
pre_asa_r	0.9024*	0.5944*	1.0000	
seg_soc_r	0.9558*	0.6923*	0.9342*	1.0000

mat list r(Rho)

```

symmetric r(Rho)[4,4]
      p3i_r  ingocup_r  pre_asa_r  seg_soc_r
p3i_r      1
ingocup_r  .62202884      1
pre_asa_r  .90237667  .59440553      1
seg_soc_r  .95578483  .69226118  .93421617      1

```

matrix C = r(Rho)

pcamat C, n(31896)

```

Principal components/correlation      Number of obs   =   31,896
                                      Number of comp. =     4
                                      Trace             =     4
Rotation: (unrotated = principal)    Rho              =   1.0000

```

Component	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Comp1	3.37402	2.87875	0.8435	0.8435
Comp2	.495266	.396622	0.1238	0.9673
Comp3	.0986438	.0665742	0.0247	0.9920
Comp4	.0320696	.	0.0080	1.0000

Principal components (eigenvectors)

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4	Unexplained
p3i_r	0.5213	-0.2634	-0.6448	0.4931	0
ingocup_r	0.4214	0.8990	0.0544	0.1059	0
pre_asa_r	0.5142	-0.3179	0.7503	0.2676	0
seg_soc_r	0.5351	-0.1458	-0.1357	-0.8210	0

## estat smc

Squared multiple correlations of variables with all other variables

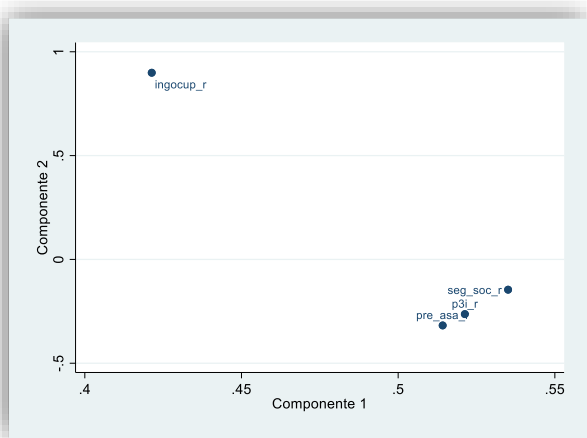
Variable	smc
p3i_r	0.9168
ingocup_r	0.5156
pre_asa_r	0.8784
seg_soc_r	0.9531

## estat kmo

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

Variable	kmo
p3i_r	0.7919
ingocup_r	0.8196
pre_asa_r	0.8437
seg_soc_r	0.6805
Overall	0.7713

## loadingplot



## predict pc1

(score assumed)  
(3 components skipped)

Scoring coefficients  
sum of squares(column-loading) = 1

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4
p3i_r	0.5213	-0.2634	-0.6448	0.4931
ingocup_r	0.4214	0.8990	0.0544	0.1059
pre_asa_r	0.5142	-0.3179	0.7503	0.2676
seg_soc_r	0.5351	-0.1458	-0.1357	-0.8210

(means e(means) of variables not available; 0 assumed)  
(Standard deviations e(sds) of variables not available; 1 assumed)

```
xtile tresgrup1 = pc1[fweight=fac], nq(3)
gen tresgrup_decente=tresgrup1
label define tresgrup_decente 3"Alto Déficit de Trabajo Decente" 2"Medio déficit de
trabajo decente" 1"Bajo déficit de trabajo decente"
label values tresgrup_decente tresgrup_decente
label variable tresgrup_decente "Déficit de trabajo decente"
```