



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA ♦ DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TEORÍA Y MÉTODO DE LA ECONOMÍA

*Caracterización y nivel de precariedad laboral de la
población joven asalariada en México, 2016*

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN ECONOMÍA

PRESENTA:
JUDITH ZÁRATE RAMÍREZ

Tutor Principal:

Dr. Gerardo H. Fujii Gambero
División Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, UNAM

Miembros del Jurado:

Dr. David Cervantes Arenillas
División Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, UNAM

Dra. Isalia Nava Bolaños
Instituto de Investigaciones Económicas, IIEc-UNAM

Dra. Yuliana Gabriela Román Sánchez
Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, UAEM

Dra. Laura Vázquez-Maggio
División Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, UNAM

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., Agosto de 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

RESUMEN

En esta investigación se examinó la situación de precariedad laboral de la población joven asalariada en México para el primer trimestre de 2016. Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se analizaron las condiciones laborales de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, que desempeñaron sus actividades fuera del sector agrícola. Se caracterizó y evaluó los diferentes grados de precariedad laboral mediante la construcción de un índice sintético, integrado por variables asociadas a los ingresos monetarios, prestaciones laborales, acceso a servicios de salud, afiliación sindical, jornada laboral, temporalidad del contrato laboral y condición de subocupación. Lo anterior permitió estratificar según el grado del cumplimiento de los derechos laborales, establecidos en la Ley Federal del Trabajo vigente. Se encontró que aproximadamente uno de cada dos jóvenes asalariados, se encontraba en empleos de extrema precariedad laboral, mientras que dos de cada cien jóvenes se ubicaron en empleos que garantizaban sus derechos laborales. Por último, se evaluaron aquellos factores que tuvieron mayor incidencia en la probabilidad de que un joven asalariado se situara en trabajos de extrema precariedad laboral mediante la estimación de un modelo *logit*, considerando rasgos de oferta y demanda de trabajo como variables explicativas. Los resultados mostraron que aspectos como el tamaño de la unidad económica, el giro de la empresa y el tipo de la unidad económica se agruparon como los predictores de mayor importancia sobre las condiciones de extrema precariedad laboral, validando los postulados de la Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutor, el Dr. Gerardo Fujii Gambero, le agradezco infinitamente su valioso apoyo y confianza en el proceso de elaboración de esta investigación.

Al comité tutorial, integrado por el Dr. David Cervantes Arenillas, la Dra. Yuliana Román Sánchez, la Dra. Isalia Nava Bolaños y la Dra. Laura Vázquez-Maggio, agradezco su profesional asesoría que me permitió mejorar sustancialmente esta investigación.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) agradezco el apoyo recibido durante mis estudios de maestría.

A la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) agradezco todos los conocimientos y experiencias adquiridas, a quien debo mis estudios de bachillerato, licenciatura y maestría.

A David Cervantes Arenillas por su invaluable asesoría, conocimientos y paciencia, sin su apoyo no habría sido posible la elaboración de esta tesis.

A todas mis amistades sinceras por motivarme a concluir mis estudios de maestría.

A mis padres, mi hermana y a mi abuelita por su confianza y apoyo incondicional.

A mi esposo Elmer Solano Flores por ser el impulso de mis logros y alegrías.

Con amor para Elmer y Emma Victoria

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I. Transformaciones del mercado laboral.....	11
1. Caracterización del empleo típico o <i>fordista</i>	11
2. De la flexibilización productiva a la flexibilización laboral.....	14
3. La formalización del empleo precario en México: Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT).....	20
CAPÍTULO II. El enfoque de la precariedad laboral: una aproximación teórica.....	28
1. El concepto de precariedad laboral y la naturaleza del empleo precario.....	28
2. El carácter multidimensional del empleo precario.....	32
3. Teorías que pueden explicar el enfoque de la precariedad laboral.....	35
3.1 Teoría de los mercado de trabajo segmentados (TMTS).....	36
CAPÍTULO III. Panorama del mercado laboral de la población joven en México.....	42
1. Contexto económico.....	42
2. Contexto laboral.....	48
2.1 Estructura del mercado laboral de la población joven de 15 a 29 años.....	55
CAPÍTULO IV. Índice de Precariedad Laboral Juvenil (IPLJ).....	59
1. ¿Cómo estimar la precariedad laboral?	59
2. Antecedentes.....	60
3. Datos.....	63
4. Variables propuestas para el Índice de Precariedad Laboral Juvenil (IPLJ).....	66
5. Metodología: Análisis de Componentes Principales (ACP).....	71
6. Resultados: Caracterización y nivel de precariedad laboral de la población joven asalariada en México.....	73
CAPÍTULO V. Factores asociados a la precariedad laboral extrema de la población joven asalariada en México.....	86
1. Antecedentes.....	86
2. Datos	89
3. Definición de la variable dependiente y variables independientes del modelo <i>logit</i>	90
4. Metodología: Modelos de Elección Discreta (MED).....	97
4.1 Modelo de Regresión Logística (<i>logit</i>).....	98
5. Resultados: Factores asociados a la precariedad laboral extrema de la población joven asalariada en México..	102
Conclusiones.....	116
Anexos.....	126
Referencias bibliográficas y electrónicas.....	132

INTRODUCCIÓN

En el año 2016 la población en México de entre 15 y 29 años constituyó 56.1% de la Población Económicamente Activa (PEA) y 58.5% de la población ocupada nacional de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).¹ El comportamiento demográfico nacional refleja una importante proporción de jóvenes (34.5%)² en el total de la población, donde se vuelve crucial estudiar las características de este segmento. Uno de los temas relevantes en el ámbito económico se asocia al tipo de relación que los jóvenes establecen con el mercado laboral.

La población joven ha sido catalogada por Navarrete (2001), De Oliveira (2006), Mora (2006), Weller (2007) y la OIT (2010) como un sector vulnerable por ser de los más perjudicados ante los procesos de cambio en el ámbito social, político y económico. Los mecanismos de sobrevivencia o de adaptación desarrollados por ese grupo de la población son, en su mayoría, vías altamente desfavorables para su desarrollo personal, académico y profesional, y con repercusiones de gran eco en su integración a la sociedad productiva a través de trabajos³ precarios.

El escenario económico actual se transforma de manera vertiginosa desde finales del siglo pasado. La forma de acumulación económica que asocia los procesos de producción y organización del capital, así como el tipo de relaciones sociales resultantes, han sido marcados por el proceso de globalización.

Entre la reciente oleada de reformas estructurales en México, aprobadas entre 2012 y 2014 en diversas materias, destaca la realizada a la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuyo propósito fue la formalización de mecanismos tendientes a flexibilizar el mercado laboral.

¹ Datos al tercer trimestre de 2016.

² Cifra estimada de 2015 con datos de la CEPALSTAT.

³ Cifra estimada de 2015 con datos de la CEPALSTAT. La OIT define al *trabajo* a todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para el uso final propio (OIT, 2013a). El concepto de *empleo*, se trata cuando el *trabajo* se realiza para obtener un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o por cuenta propia (Neffa, et. al., 2014). También es clasificado por la OIT, como *trabajo en la ocupación* que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios (OIT, 2013a). Cabe hacer mención el uso indistinto de ambos términos, considerándose relevante el significado de *empleo* para los fines de la presente investigación.

El impacto positivo de esta modificación sobre la población tiende a enaltecerse en el ámbito gubernamental pero tiende a diluirse en el entorno real laboral.

El fenómeno de la flexibilización laboral viene de la mano del concepto multidimensional de la precariedad laboral, englobando una serie de acepciones opuestas al concepto de *empleo típico o decente*.⁴ Sus vastas expresiones se ven reflejadas en distintos ámbitos, principalmente, aquellas asociadas a la inestabilidad, incertidumbre e inseguridad en el empleo. Actualmente, como resultado del cambio del modelo capitalista, sus efectos persisten desde los años ochenta del siglo XX hasta nuestros días.

Esta investigación enfoca su análisis en el tipo de relación que establece la población joven con el mercado laboral, centrándonos en aquellos que logran emplearse. Específicamente se enfocará en el segmento de entre 15 y 29 años de edad, que siendo parte de la población ocupada, son dependientes asalariados y desarrollan sus actividades fuera del sector agrícola.

Concretamente, se analizarán las condiciones laborales en las que se encuentran inmersos los jóvenes a través de la estimación de un índice sintético integrado por un conjunto de dimensiones asociadas a las características de la oferta de trabajo; es decir, variables que den cuenta de los factores inherentemente asociados a los beneficios que se obtienen de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, así como del entorno laboral en que éstos se obtienen. Así mismo, se evaluarán aquellos factores que tienen mayor incidencia en la probabilidad de que un joven asalariado se sitúe en trabajos de extrema precariedad laboral mediante la estimación de un modelo *logit*.

⁴ El *trabajo decente* integra cuatro elementos: (a) el empleo, (b) la protección social, (c) los derechos de los trabajadores y (d) el diálogo social. Alude a la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicalización, erradicación de la discriminación laboral) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen su derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleados y las autoridades sobre asuntos relacionados con la actividad laboral (OIT, 2013b). Se entiende como *trabajo típico*, aquel trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. La diferencia principal de éste concepto con el de trabajo decente, es la ausencia del indicador de diálogo social. Para fines de la presente investigación se considera como punto de referencia la conceptualización de *empleo típico*.

Las variables que integran el Índice de Precariedad Laboral Juvenil (IPLJ) propuesto, se vinculan a las dimensiones de *i) Inseguridad salarial* que se asocia al monto del ingreso monetario percibido por el trabajador; *ii) Desprotección social y falta de beneficios asociados a un empleo estándar* que se integra por el conjunto de prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, el acceso a servicios de salud y la afiliación a un gremio sindical; *iii) Inestabilidad laboral* compuesto por la jornada laboral establecida en la LFT y la temporalidad del contrato laboral; y *iv) la condición de subocupación*. Los resultados del índice permitirán estratificar por diferentes grados de precariedad laboral según el cumplimiento de las garantías laborales agrupadas en las dimensiones antes descritas.

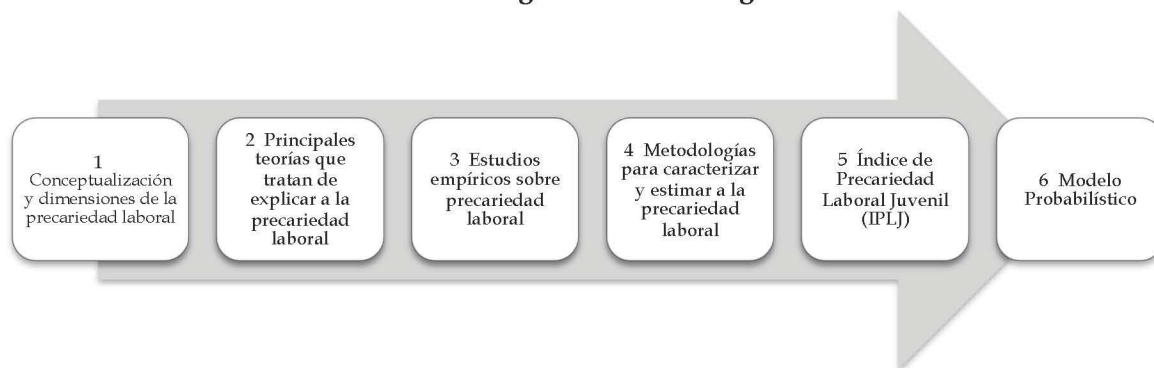
Por su parte, las variables explicativas del modelo probabilístico se integran tanto de características de demanda como de oferta de trabajo. En el primer grupo se consideraron aspectos tales como el tamaño de la unidad económica, la condición de la ocupación, el giro de la empresa y el tipo de la unidad económica. El segundo grupo se agrupó de variables como el sexo, la edad, estado conyugal, nivel educativo, experiencia laboral, entre otras. Con el análisis de los efectos marginales, se busca identificar cuál de los dos grupos detallados tiene mayor impacto sobre los empleos en condiciones de extrema vulnerabilidad laboral.

Se parte de las siguientes *preguntas de investigación*: *a) ¿Cómo se caracteriza al empleo de la población joven asalariada?* y *b) ¿Qué factores tienen mayor incidencia sobre la precariedad laboral de la población joven asalariada?* Las *hipótesis* consideradas son: *a) El empleo precario se le define principalmente por la oferta laboral, específicamente, de las variables asociadas a los beneficios que obtiene el trabajador subordinado asalariado de la relación laboral con el empleador;* y *b) Las condiciones de la demanda de trabajo inciden en mayor proporción, respecto de las características de la oferta de trabajo, sobre la probabilidad de que un joven se sitúe en un empleo precario.*

En consonancia con lo anterior, la presente investigación tiene como *objetivo* caracterizar y analizar el nivel de precariedad laboral de la población joven asalariada en México durante el primer trimestre del año 2016, centrándonos en la población de entre 15 y 29 años de edad. El estudio sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes se abordará

bajo un enfoque de precariedad laboral, considerando que este sector de la población forma parte del grupo más vulnerable en cuanto a la garantía de sus derechos laborales. Para lograr dicho objetivo se parte de la siguiente ruta metodológica.

DIAGRAMA 1.
Ruta metodológica de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

La estructura de la investigación consta de cinco capítulos, conclusiones y un anexo estadístico. El capítulo uno versa sobre las constantes transformaciones ocurridas en el mercado laboral. Se inicia con una tipología del empleo típico o *fordista*, concepto a partir del cual se caracteriza el empleo precario como la antítesis del primero. Se muestra a la flexibilización productiva como una nueva forma de organización de la producción y la consecuente flexibilidad laboral como nuevo mecanismo de ajuste de la mano de obra, donde la propagación de los empleos precarios se presenta como resultado de dichos procesos de flexibilización. Se finaliza el capítulo con un recuento de las principales modificaciones de la Ley Federal del Trabajo para el caso mexicano como mecanismo que viene a formalizar prácticas de flexibilización tendientes a la precariedad laboral.

En el segundo capítulo se presenta la conceptualización y naturaleza del empleo precario. Asimismo, se analizan las diversas dimensiones asociadas a la caracterización de este tipo de empleo. Se finaliza el apartado con las principales teorías que pueden explicar el enfoque de la precariedad laboral, siendo la teoría de los mercados segmentados la que podría acercarse más para entender este fenómeno. El común denominador de estas teorías es el rechazo al supuesto de homogeneidad del mercado laboral.

El panorama económico y laboral del país, y específicamente de la población objetivo de la investigación, se desarrolló en el capítulo tres. Lo anterior con el fin de contextualizar la situación actual en donde se analiza el fenómeno de la precariedad laboral.

En el cuarto capítulo se expone la propuesta del IPLJ para el caso de México, específicamente para la población joven asalariada de entre 15 y 29 años de edad. Dicho índice estratifica a la precariedad en cinco niveles: Extrema, Alta, Media, Baja y No Precario. Se abre el capítulo con los antecedentes de trabajos empíricos de otros autores. Se introducen las variables a utilizar para caracterizar a la precariedad, la metodología del índice y los principales resultados.

En el quinto capítulo se presenta la propuesta de un modelo probabilístico para identificar los factores asociados a empleos con niveles de precariedad extrema en la población objetivo. Se detallan las variables a ocupar, la metodología y los resultados. Y en el último apartado se congregan las conclusiones y limitaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO I.

TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL

Las formas de organización social, económica y política han estado en constante vínculo con el desarrollo tecnológico y científico, siendo éstos los que definen la forma de intervención de los seres humanos en la cadena de producción. El surgimiento de la clase trabajadora y del vínculo que se establece entre ésta y la clase empresarial, han conformado diversas formas de producción y organización, modificando las relaciones sociales de producción.

Como resultado de las constantes transformaciones del sistema productivo capitalista, motivado por las revoluciones científica, tecnológica y de innovación,⁵ se ha favorecido el surgimiento de nuevas relaciones laborales, donde la *fuerza de trabajo*⁶ se ha visto obligada a generar mecanismos de adaptación por el hecho de que el *trabajo* es considerado como la fuente principal de ingresos que dan sustento a los individuos, a sus familias y comunidades.

La amplia gama de distorsiones en el mercado laboral (motivado principalmente por la flexibilización productiva como una nueva forma de organización de la producción y la consecuente flexibilidad laboral como nuevo mecanismo de ajuste de la mano de obra) mantiene un común denominador, y éste se asocia en distinguir o identificar, las múltiples expresiones de relaciones sociales que se alejan del *empleo típico* o *fordista*; concepto a partir del cual se acuña el estándar en el estudio del mercado de trabajo.

1. Caracterización del empleo típico o fordista

El empleo precario se sitúa como un fenómeno que pone de manifiesto la heterogeneidad del *mercado de trabajo*.⁷ Su acepción como distorsión del *empleo típico* encaja en diversas realidades contemporáneas, tanto de economías desarrolladas como

⁵ En respuesta a los cambios en las tendencias de acumulación de la tasa de ganancia.

⁶ El uso de este concepto en esta investigación se apega con la definición de la OIT: *fuerza de trabajo* se refiere a la oferta de trabajo disponible en un momento dado para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración o beneficios, (OIT, 2013a).

⁷ Entorno de interacción donde se ofrecen y adquieren servicios laborales, derivando un nivel de empleo y de salarios en una economía. Los términos *mercado de trabajo* y *mercado laboral* son considerandos como sinónimos.

emergentes. Y son las características o dimensiones que la definen, el objetivo de diversos estudios empíricos como consecuencia de su cada vez mayor incidencia en las condiciones de trabajo actual.

Es importante destacar que la naturaleza del *empleo precario* se encuentra, como ya se ha mencionado, en las diferentes expresiones *distorsionadas* del *empleo típico*; por tanto, la conceptualización del primero se manifiesta como la cara opuesta del segundo. La carencia o deficiencia de los empleos típicos da significado a la precariedad laboral.

Acorde con Neffa, J., et al. (2010), el empleo precario se ha hecho presente desde la emergencia del modo de producción capitalista. La propagación de este tipo de empleo se acentuó a finales de la década de 1970 del siglo XX, cuando el régimen de acumulación denominado comúnmente *fordista* entra en crisis en los países capitalistas industrializados hacia los países con economías en vías de desarrollo.

Los *empleos típicos* son asociados usualmente al modo de producción *fordista* que tuvo su auge después de la Segunda Guerra Mundial del siglo pasado, en los países más industrializados de Europa Occidental. De las características más representativas de este tipo de empleo se encuentran las siguientes (Neffa, J., et al., 2008):

- (a) Se asocia a trabajadores asalariados, es decir, que guardan un vínculo de subordinación directa con respecto al empleador, dependiente de la unidad económica y es *heterónimo*.⁸
- (b) Se encuentra regulado por la legislación laboral en materia de contrato de trabajo.
- (c) Es dependiente de un contexto económico estable con niveles de crecimiento continuos y sostenidos, centrados en el impulso de la demanda interna y donde el sector dominante fue la industria manufacturera, siendo popular la producción en masa.
- (d) Prominencia de población masculina, a tiempo completo, con contrato por escrito de tiempo indefinido, desarrollándose en un espacio físico con domicilio distinto tanto del trabajador como del empleador.

⁸ De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), *heterónimo* significa el estado de una persona que está sometida a un poder ajeno que le impide el libre desarrollo de su naturaleza.

- (e) Predominaban los contratos de trabajo colectivos y garantizaban los derechos laborales como acceso a instituciones de salud y todos los beneficios asociados con la seguridad social.
- (f) El salario directo e indirecto y demás condiciones laborales, se encontraban regulados a través de las normas legales e instituciones que las hacían valer.
- (g) Los trabajadores podían negociar el convenio colectivo para mejorar las condiciones laborales, lo que reflejaba la libertad sindical.
- (h) Los trabajos eran estables y legales, lo que otorgaba garantías y seguridad a los trabajadores para acceder a créditos baratos y subsidios para el consumo o inversión.

Este nuevo sistema de producción en masa o *fordista* se benefició del entorno macroeconómico que se caracterizó por un crecimiento sostenido y acumulativo como consecuencia de las elevadas tasas de inversión, la mecanización de la producción y el impulso a la profesionalización de los trabajadores que permitió incrementar la productividad laboral. Se había desarrollado una sociedad salarial. Los incrementos en los ingresos de los trabajadores beneficiaron la demanda interna y el consumo de bienes durables lo cual favoreció la inversión en sectores estratégicos de producción, generando así círculos virtuosos de crecimiento económico.

Entre las principales causas, sin ser exhaustiva, según Neffa, J., et. al. (2010) y Reygadas, L. (2011) que propiciaron el debilitamiento de este modelo de producción se encuentran las siguientes:

- (a) Transición del predominio del paradigma fabril a una configuración más heterogénea donde el sector servicios tiene mayor protagonismo respecto de la agricultura y la industria (principalmente la manufacturera).
- (b) Predominancia del sector financiero frente al sector industrial o sector real de la economía.
- (c) Proceso de apertura del comercio exterior bajo el marco de la globalización de los mercados.
- (d) Relevancia del conocimiento científico y tecnológico en la llamada sociedad del conocimiento, reconfigurando la estructura de las ramas de producción.

- (e) La flexibilidad productiva o deslocalización de la producción y de desintegración vertical, distinguiéndose dos polos en la cadena de producción: uno de investigación, innovación, desarrollo y de gestión empresarial, y otro dedicado a la manufactura y ensamblaje.
- (f) Las propias contradicciones internas del proceso de trabajo en el modelo *fordista*, destacándose la rigidez en los sistemas de relaciones de trabajo impulsada por los sindicatos, entre otros.

Por lo anterior, una de las transformaciones de mayor impacto en el mercado laboral contemporáneo del siglo XX, ha sido el tránsito hacia formas más flexibles de trabajo como consecuencia del cambio de paradigma del proceso de acumulación capitalista. De ahí que algunas prácticas de flexibilidad laboral pueden redundar en una mayor precariedad laboral (García, B., 2011).

2. De la flexibilización productiva a la flexibilización laboral

El agotamiento del sistema productivo *fordista* y la paulatina transición hacia el modelo japonés denominado *toyotismo*⁹ a finales de la década de 1970, aunado a la gran inestabilidad económica a nivel mundial¹⁰, provocaron una serie de transformaciones en la estructura y organización productiva de los países. Dichos cambios fueron orientados a operar de manera más intensiva y con mayor *flexibilidad*¹¹.

Las políticas de reestructuración productiva tuvieron los siguientes objetivos: (a) flexibilizar la producción y la gestión de la fuerza de trabajo para reducir costos y

⁹ De las principales características de este tipo de producción se destaca la flexibilización de la capacidad productiva, el denominado trabajo polivalente para efectuar diversas tareas y la subcontratación productiva (Coriat, B., 1992).

¹⁰ Los eventos de mayor impacto en esa época fueron el embargo petrolero de 1973 lo que provocó un súbito e intenso aumento en los precios de este insumo y la revolución Iraní en 1979, con efectos adversos en el crecimiento de las naciones y con altos niveles de desempleo en Europa y Estados Unidos (Ibarra, M. y Gonzáles, L., 2009).

¹¹ Según la RAE (2017), algunas acepciones de la definición *flexible* son: Que tiene disposición para doblarse fácilmente/Que se adapta con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro u otros/Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas/Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. Por tanto, el concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible pero aplicado a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros. Se busca que cada uno de éstos pueda adaptarse efectivamente, dependiendo de lo que demanden las circunstancias (Arancibia, F., 2011).

aumentar la productividad, (b) adaptar fácilmente la producción en función de cambios de la demanda; (c) facilitar las tareas de gestión empresarial a través de la exteriorización del riesgo transfiriéndolo a empresas satélite; (d) reducción de trabajadores de planta y de costos salariales directos e indirectos; (e) disminuir o eliminar los derechos laborales y sindicales, y (f) fomento de prácticas tendientes a elevar la competencia entre la población trabajadora (Neffa , J., et. al., 2008).

Este escenario de flexibilización productiva hizo frente a las necesidades de las empresas en relación a la mayor competencia y crecimiento de la productividad en el mercado mundial, donde la adaptación a los cambios en la demanda se vuelve clave en la sobrevivencia de las mismas. Mediante la flexibilidad productiva, las empresas buscan mayor libertad de disponibilidad y manejo de sus empleados en consonancia con la fragmentación de su cadena productiva. Además, la estrategia de reducción de costos productivos, se ve concentrada en la transferencia de dichos costos a sus trabajadores mediante la erosión en la relación salarial.

En la década de 1980, los términos del debate sobre el empleo y sus nuevas modalidades se ampliaron con el fin de incorporar los cambios que estaban sucediendo en las economías capitalistas avanzadas. Cada vez más, tanto en Norteamérica como en Europa, la producción se estaba reorganizando en unidades económicas de pequeña escala, descentralizadas y más flexibles (Alter, M., 2012). Se propagaban cada vez más empresas que, en lugar de recurrir a un plantilla regular a tiempo completo ubicado en una sola fábrica o lugar de trabajo ampliamente registrados, optaban por descentralizar la producción y reorganización del trabajo por medio de unidades de producción más flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se encontraban registradas (OIT, 2002).

Los empleos convencionales se convirtieron en empleos *atípicos*¹² con salarios por hora, con pocas prestaciones, o en empleos con pago a destajo sin prestaciones; la producción de bienes y servicios se subcontrató a unidades informales de pequeña escala, al igual que los trabajadores industriales fueron cada vez sumiéndose en la

¹² El término de *empleo atípico* hace alusión al desgaste o *erosión* de la relación salarial, dando lugar a empleos precarios. Técnicamente se les denomina empleo atípico a formas particulares o específicas de empleo opuestas a las características del empleo *fordista* (Neffa, J., et. al., 2008).

subcontratación. En este proceso, las nuevas formas de empleo se tornaron en un elemento permanente (subordinado y dependiente) del desarrollo capitalista (Portes, A., Castells, M. y Benton, L., 1989).

En otras palabras, se dio una tendencia, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo, hacia la flexibilización formal del mercado de trabajo bajo el argumento de que un mercado laboral rígido ¹³ obstaculiza la generación de empleos, limita el impulso de la competitividad de las economías y merma el crecimiento de largo plazo. Esta visión neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo ¹⁴ trajo consigo consecuencias negativas en el bienestar de los trabajadores.

Las consecuencias de dichas políticas flexibilizadoras, fueron la consolidación de la heterogeneidad productiva, una ruptura y segmentación dentro del mercado de trabajo, el estancamiento o reducción del salario real y de la participación del ingreso de los salarios en el ingreso nacional, generando de esta forma las condiciones para crear nuevas modalidades de trabajo y empleo distorsionadas (Aziz, A. y Alonso, J., 2005).

En América Latina, la crisis en la década de 1980 puso de relieve otra característica de las externalidades del mercado de trabajo: en muchos países, durante los periodos de crisis económica aumentó el empleo en el sector informal junto con el desempleo abierto, en lugar de sustituirlo (Tokman, V., 1984).

¹³ Los defensores de la flexibilidad identificaron tres elementos que parecían dar lugar a rigideces: (a) las rigideces en los sistemas de producción en serie basados en grandes unidades industriales, (b) rigideces técnico-organizativos (dificultades de adaptación de la maquinaria ante los cambios de la demanda), y (c) las rigideces jurídico-institucionales (sindicatos, topes salariales, restricciones de despido, contratos colectivos) (Chávez, I., 2001).

¹⁴ La teoría neoclásica establece que (sin ser exhaustiva): (a) el mercado de trabajo funciona en competencia perfecta y pura para lograr el equilibrio óptimo, fijando un nivel de empleo y salarios; (b) en el mercado de trabajo se intercambia cierta cantidad de tiempo de trabajo, como resultado de la ponderación entre la utilidad que le aportan el trabajo y el costo de oportunidad del ocio, con lo cual se da un ajuste automático entre la oferta y la demanda de trabajo; (c) existen múltiples oferentes y demandantes que se vinculan sin ningún tipo de intermediación; (d) las características de la oferta de trabajo son homogéneas (misma o equivalente productividad de los trabajadores), por lo que es un factor sustituible y perfectamente móvil; (e) oferentes y demandantes cuentan con información completa, perfecta y de libre acceso; (f) los salarios corresponden exactamente a la estimación *ex ante* de la productividad marginal del trabajo; (g) el desempleo es de naturaleza voluntaria ya que los trabajadores no estarían dispuestos a trabajar por un salario inferior a su productividad marginal; (h) la intervención de actores ajenos como las instituciones, sindicatos, la existencia de normas y legislaciones laborales y el predominio de prácticas monopólicas u oligopólicas, generan desequilibrios en el mercado laboral (desempleo o sobre empleo). (Neffa, J. et. al., 2010; Cervantes, D., 2017).

Toda vez que el modelo de Sustitución de Importaciones (SI), en donde el Estado ejerció un papel protagónico, empezó a mostrar desgaste en la región, se dio un resurgimiento de la teoría neoclásica, la cual planteó que los problemas laborales tenían su origen en las distorsiones de los mercados de factores y bienes, que limitaban el crecimiento y determinaban una estructura proclive al uso de la mano de obra. Para la eliminación de dichas distorsiones se propusieron reformas no laborales en el marco del llamado Consenso de Washington.¹⁵ Fue a partir de la última década del siglo XX cuando se dio énfasis creciente en una reforma laboral flexibilizadora (Fujii, G., 2004).

De acuerdo con Weller, J. (2000), una de las principales tendencias de los mercados de trabajo en los años noventa en América Latina fue la fragmentación según la escolaridad, en donde el empleo asalariado se concentró en el personal con nivel educativo medio y alto, mientras que el empleo con menor nivel educativo se orientó a actividades no asalariadas; el primero determinado por la demanda y el segundo, por la oferta, lo que conllevó consecuentemente a una alta brecha salarial para ambos segmentos del mercado laboral.

Como resultado de lo anterior, se desencadenó un proceso de *fragmentación* del mercado de trabajo bajo diferentes dimensiones: (a) la segmentación del empleo en dos polos, creciente demanda de personal altamente calificado y concentración de empleo con baja calificación en nuevos segmentos (sector informal); (b) ampliación en la brecha salarial entre empresas de diferentes tamaños y entre el sector no registrado y el registrado; (c) dentro del sector formal en empresas grandes y medianas, se dio también una *segmentación* de las condiciones laborales en dos áreas: i) brechas salariales entre personal de diferentes niveles de calificación y ii) surgimiento de núcleos inestables de trabajadores con formas contractuales más precarias y con menor protección social; y (d) diferenciación interna en las microempresas y en el trabajo por cuenta propia por concepto de *upgrading*¹⁶ (Weller, J., 2000).

¹⁵ Las diez reformas de política económica planteadas en el Consenso de Washington en 1989 fueron: (a) Disciplina fiscal, (b) Reordenación de las prioridades del gasto público, (c) Reforma tributaria, (d) Liberalización de la tasa de interés, (e) Tipo de cambio competitivo, (f) Liberalización del comercio, (g) Liberalización de la inversión extranjera directa (h) Privatización, (i) Desregularización y (j) Derechos de Propiedad (Williamson, J., 2003).

¹⁶ Se refiere a la creciente demanda de personal altamente calificado.

En resumen, durante el periodo de aplicación de las reformas estructurales en la década de 1980 y su continuidad en la década de 1990 en América Latina, el mercado laboral sufrió una transformación importante tendiente a mermar la creación de empleo formal asalariado. Se extendió el *empleo atípico* tanto en el sector regulado como en el nuevo sector productivo no regulado, a través de la segmentación del mercado laboral, polarizando la estructura de ocupación y diversificando segmentos dentro del propio sector formal. Bajo esta perspectiva, es posible comprender el cambio estructural del empleo (*y la adaptación de éste*), que favoreció (*obligó*) a la creación de nuevas formas de obtener ingresos acorde a los cambios en la forma de organización capitalista prevaleciente en esa época.

En el caso específico de la economía mexicana, el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) marcó el inicio de la estrategia neoliberal. Derivado de la crisis de la deuda en ese periodo, el Estado se vio obligado a aplicar, en los años consecutivos, políticas de ajuste entre las que destacan: (*a*) el proceso de apertura comercial con el ingreso de México al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) ¹⁷ en 1986 y en 1993 con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), (*b*) la disminución de la participación del Estado en la actividad económica para dar paso a la iniciativa privada, con esto se deja al libre mercado la conducción del crecimiento y desarrollo económico nacional ¹⁸, (*c*) la aplicación de una política centrada en el combate a la inflación derivado del déficit creciente con el exterior y (*d*) la apreciación paulatina del tipo de cambio (Tello, C., 2011).

El impacto de estas reformas estructurales sobre el empleo fueron negativas, se destacan los siguientes efectos: (*a*) se dio una fuerte reducción de los salarios reales, (*b*) pérdida de la relativa capacidad del sector manufacturero para generar nuevas ocupaciones, (*c*) freno al proceso de incorporación a las actividades asalariadas de la fuerza de trabajo, (*d*) expansión de las actividades no asalariados o por cuenta propia y de pequeña escala, (*e*) la profundización del trabajo en el sector servicios, (*f*) la masiva

¹⁷ Por sus siglas en inglés, General Agreement on Tariffs and Trade (GATT).

¹⁸ La corriente del pensamiento liberal encabezada por Hayek y Friedman se constituyó como una crítica al keynesianismo, fue ganando terreno bajo el estandarte de mercado libre y menor intervención del Estado a principios de los años ochenta (Tello, C., 2007).

incorporación de la población femenina al mercado laboral y (g) la reducción de la calidad de los empleos formales (Pollack, M. y Jusidman, C., 1997).

Sintetizando, la *flexibilidad productiva* dio pie a una *flexibilidad laboral*. Para Mora (2011), no es casual que tendencias de reestructuración productiva de las empresas basadas en los mecanismos de subcontratación y externalización del proceso productivo, favorecen la expansión del empleo precario. De acuerdo con García, B. (2011) la flexibilidad del mercado laboral equivale a flexibilizar los mecanismos de fijación de los salarios, los de contratación o despido y aquellos aspectos que se refieren a los impuestos y otros gravámenes que incrementan los costos salariales (seguridad social, crédito a la vivienda, seguros médicos privados, entre otros).

Este proceso *flexibilizador* del capital humano se manifestó en todas las áreas de la cadena productiva donde el trabajador funge como comodín acorde a las necesidades de la empresa. La estructura de la flexibilidad laboral de acuerdo con Rifkin, J. y Heilbroner, R. (1996), se compone así:

- (a) *Flexibilidad interna o funcional en el uso de la mano de obra*. Consiste en la adaptabilidad de los trabajadores a variaciones y/o reducción de los turnos, jornadas, horas extra, movilidad geográfica y polivalencia de los trabajadores;
- (b) *Flexibilidad externa o numérica*. Su objetivo es modificar los volúmenes del empleo acorde a las fluctuaciones del mercado, a través de modificaciones legales y administrativas, promoviendo las formas de empleo *atípico*, como los contratos temporales, de duración determinada, de formación, por obra o servicio, entre otras;
- (c) *Flexibilidad productiva interna*. Modifica la organización del sistema de producción introduciendo nuevos mecanismos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), transformando los sistemas de proveeduría y almacenamiento;
- (d) *Flexibilización productiva externa*. Se vincula con la externalización de las partes del proceso productivo o de segmentos completos de la empresa a través de la subcontratación, trabajo autónomo, entre otros. Esta modalidad permite emplear a

trabajadores con salarios más bajos, temporales y que no guardan una relación jurídica con la empresa en la que realizan sus actividades; y

- (e) *Flexibilidad salarial*. Se vincula a los resultados de la empresa, es decir, los salarios varían en función del desempeño global de la unidad económica y están sujetos a movimientos externos coyunturales.

El conjunto de dichos mecanismos expresan la necesidad de las empresas de adecuarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. En otras palabras, la flexibilidad se asocia con los esfuerzos de transformar la tradicional estructura empresarial sumamente integrada y jerárquica en una forma de organización más dúctil capaz de reaccionar con rapidez ante las cambiantes condiciones del mercado y de la demanda de productos (Piore, M., 1986). Y con ello, lograr la adaptabilidad de las políticas de empleo a condiciones particulares.

3. *La formalización del empleo precario en México: Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT)*

En la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se presentó la resolución concerniente a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93).¹⁹ Dicho documento contempla a los trabajadores con *empleo precario* como: (a) trabajadores cuyos contratos de trabajo se clasifican como trabajadores ocasionales ²⁰, trabajadores a corto plazo ²¹ y trabajadores estacionales ²², o (b) trabajadores cuyos contratos de trabajo permiten a la empresa o persona que los contrata, terminar el contrato con corto plazo de

¹⁹ La CISE-93 clasifica al *empleo* de una persona de acuerdo al tipo de contrato explícito o implícito de trabajo del titular con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos de clasificación son a) el tipo de riesgo económico como vínculo entre la persona y el empleo y b) el tipo de autoridad de los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores. También clasifica a las *personas* en función de las relaciones actuales y potenciales que guardan con los empleos.

²⁰ Trabajadores que tienen un contrato de trabajo explícito o implícito que no se espera que continúe más allá de un periodo corto, cuya duración deberá determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales.

²¹ Trabajadores que tienen un contrato de trabajo explícito o implícito con una duración prevista mayor a la establecida para definir a los trabajadores ocasionales, pero más corta que la utilizada para definir a los asalariados regulares.

²² Son los trabajadores que tienen contratos de trabajo explícito o implícitos cuya duración y momento en que se efectúa dicho contrato están influenciados significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los días festivos y/o las cosechas agrícolas.

aviso y/o a voluntad, determinándose las circunstancias de acuerdo con la legislación y costumbre nacional (OIT, 1993).

De acuerdo con la OIT, el *empleo precario* entra en la clasificación de *empleos atípicos*; no hay una definición oficial de las formas atípicas de empleo pero se consideran como tales al trabajo que queda fuera de la relación de *trabajo típico*, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. Entre las formas de empleo atípico se encuentran, además de las señaladas por el CISE-93, el trabajo temporal a través de agencias y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, las relaciones de trabajo ambiguas y el trabajo a tiempo parcial (OIT, 2015).

Bajo esta perspectiva institucional de la OIT, los cambios sustanciales a la base normativa en materia laboral para el caso de México pueden haber fomentado una tendencia (*todavía mayor*) de precarización de la fuerza laboral. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)²³ ha sido reformado en 23 ocasiones desde 1917 y la Ley Federal del Trabajo (LFT) ha recibido 26 reformas; poco a poco se ha perdido la esencia del derecho laboral, acomodándose los derechos de los trabajadores a los sistemas económicos y políticos, como de los intereses de la clase empresarial (Méndez, C., et. al., 2014).

La reforma a la LFT aprobada en noviembre de 2012 contempló poco más de 600 modificaciones que propuso el presidente en turno, Felipe Calderón Hinojosa, a los 1,010 artículos que contiene dicha ley. Las principales modificaciones a la LFT que se consideran relevantes en el fomento de prácticas tendientes a la precarización del empleo son las siguientes:

- (a) Incorporación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D alusivos al tema de la *subcontratación*: referente a la definición del trabajo subcontratado,²⁴ condiciones

²³ El artículo 123 detalla que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley” (DOF, 2014:195).

²⁴ El artículo 15-A de la LFT 2012 establece que: “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su

que debe cumplir dicho trabajo, las obligaciones de la persona física o moral contratante y sanciones en caso de incurrir en una subcontratación “dolosa”.

- (b) Modificaciones a los artículos 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F y 153-A referentes a la duración de la *relación individual de trabajo*²⁵ o *nuevas formas de contratación*²⁶. A las cuatro relaciones de trabajo ya contempladas por la LFT, se añade una nueva modalidad²⁷ llamada “Trabajo por temporada”²⁸ insertando dos modalidades: (i) Trabajo a prueba²⁹ y (ii) Trabajo para capacitación inicial.³⁰ De éstas modalidades cabe señalar dos particularidades: (i) la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento intervendrá en el proceso de aceptación de un trabajador a prueba sólo en empresas con más de 50 trabajadores, lo cual permite que la decisión de aprobación de un trabajador sea unilateral por parte del empleador para grueso de las empresas en el país (micro y pequeñas unidades), y (ii) un trabajador no podría alternar periodos de prueba con periodos de capacitación en una misma empresa, pero sí podría alternar ambos periodos en distintas empresas, lo que podría convertirse en un círculo vicioso para el caso de la población joven.
- (c) Modificaciones a los artículos 42, 43, 47 y 429 alusivas a la *suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo*.

dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”, (DOF, 2012:4).

²⁵ El artículo 20 de la LFT 2012 establece que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, (DOF, 2012:6).

²⁶ Cabe destacar que de acuerdo a los artículos 20 y 21 de la LFT, la existencia del contrato no es condicionante para la existencia de la relación de trabajo; es decir, para que exista la relación de trabajo basta la presencia de los siguientes elementos: (i) Prestación de un servicio personal, (ii) La subordinación, y (iii) El pago de un salario.

²⁷ El artículo 35 de la LFT detalla que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”, (DOF, 2012:9).

²⁸ El artículo 39-F de la LFT señala que: “Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año”, (DOF, 2012:11).

²⁹ El artículo 39-A de la LFT detalla que: “En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita”, (DOF, 2012:10).

³⁰ El artículo 39-B de la LFT detalla que: “Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado”, (DOF, 2012:10).

Es sabido por la dinámica del mercado de trabajo de los últimos años, que esta reforma vino a *formalizar* prácticas laborales tendientes a la flexibilización de la mano de obra, puestas en marcha en varios sectores de la economía mucho antes de la entrada en vigor en 2012. Datos recientes indican que la presencia del empleo informal en el mercado laboral en México asciende al 60% del total de la población ocupada ³¹ y la incidencia de empresas informales asciende al 80% del las microempresas ³² en el país. El cambio sustancial en la definición de empleo informal que conllevó a una ampliación del marco integrador y complementario del concepto, por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2002, refuerza este hecho.

La modificación principal, por parte de la OIT, consistió en que incorporó a su tradicional definición de *sector informal* ³³, el enfoque de condiciones laborales o de *vulnerabilidad laboral*. Es decir, que se amplió el concepto de informalidad para incorporar a aquellos trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral vigente, independientemente del tipo de unidad económica, formal o informal, en el que desarrollen sus actividades.

Este cambio metodológico se considera fundamental en el análisis de la precariedad laboral por dos razones:

- (i) Focaliza a la población ocupada acorde al cumplimiento de sus garantías laborales (tales como el acceso a servicios de salud, crédito a la vivienda, fondo de retiro, entre otros) estipuladas en la normatividad laboral vigente. ³⁴ Dicho indicador se torna relevante para identificar (*caracterizar*) a un trabajo precario cuando no se reconoce un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador; y por tanto, no se garantice un marco legal para el primero situándolo, *de facto*, en un estado de vulnerabilidad (*precariedad*) laboral.

³¹ INEGI (2016), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

³² De acuerdo a la OCDE, en México las microempresas concentran 96.1% del total de las empresas y 41.3% del empleo total, pero representan 18% de la producción nacional (OCDE, 2012).

³³ El término de *sector informal* se centra en las características de las unidades económicas no agropecuarias que no se constituyen como empresas y que no cumplen con los registros más básicos que la legislación demanda de los proveedores de bienes y servicios, (INEGI, 2014).

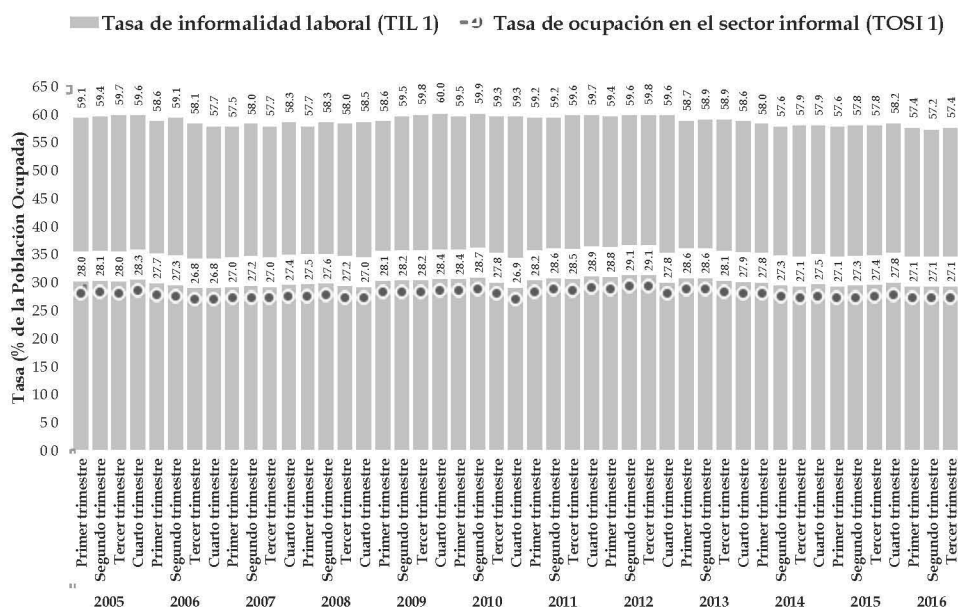
³⁴ La legislación laboral vigente en México la integran la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS).

(ii) Pone de manifiesto que la condición de vulnerabilidad (*precariedad*) laboral no es exclusiva de trabajadores que son empleados en unidades económicas informales. Si bien es cierto que el enfoque de precariedad laboral centra su análisis en las características propias del individuo que ofrece sus servicios en el mercado laboral, evidencia la mayor penetración de trabajo precario más allá del sector informal.

En México, la adaptación de la nueva metodología se expresa en dos indicadores elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), éstos son: (i) la *Tasa de Informalidad Laboral (TIL 1)*³⁵ y, (ii) la *Tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI 1)*³⁶. Ambos estadísticos ponen de manifiesto una importante porción de la población ocupada en condiciones de vulnerabilidad laboral, ver gráfica 1.

GRÁFICA 1.

México: Tasa de Informalidad Laboral y Tasa de Ocupación en el Sector Informal, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2016, ENOE, INEGI.

³⁵ La *tasa de informalidad laboral (TIL 1)* hace referencia a la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo, (INEGI, 2017).

³⁶ La *tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1)* representa al porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. *Ibíd.*

Los datos disponibles muestran que aproximadamente 60% de la población ocupada en empresas (formales y no registradas), se encuentra en condiciones laborales precarias, ya sea por la vulnerabilidad de la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, y de aquellos cuya relación laboral con el empleador no es reconocida. Este escenario plantea la necesidad de analizar las características que definen a un individuo encontrarse bajo condiciones laborales precarias, así como de los factores que inciden dicha situación.

Otro indicador reciente que da un panorama sobre el fenómeno de precariedad laboral, es la *Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)* que también publica el INEGI. Dicho estadístico estima a la población que labora menos de 35 horas y más de 48 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, y perciben de 1 hasta 2 salarios mínimos; más aquella población que trabaja menos de 35 horas semanales con un ingreso menor a 1 salario mínimo.

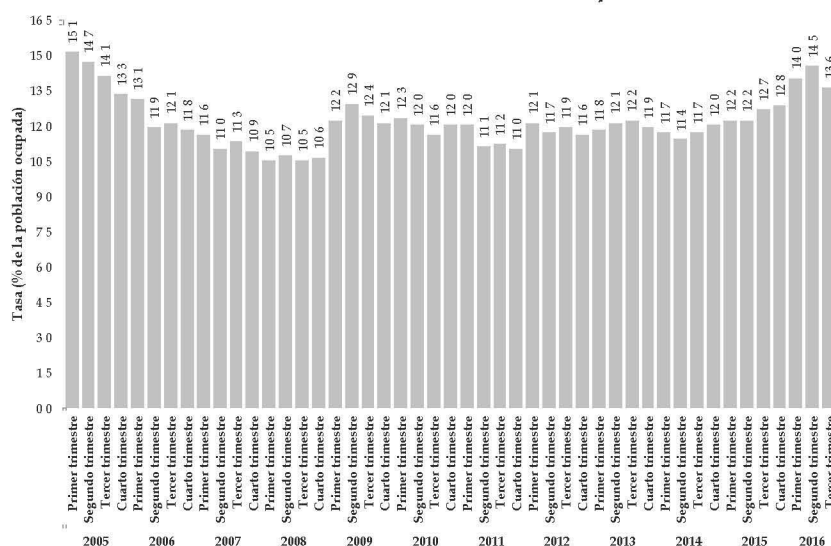
En consonancia con las tasas previas (TIL 1 y TOSI 1), la TCCO se compone de tres indicadores exploradas en el enfoque de la precariedad laboral:

- (i) Si la jornada laboral está regulada por la normatividad vigente.
- (ii) Si el monto del ingreso monetario percibido garantiza un piso mínimo de subsistencia.
- (iii) Si el individuo se considera *subocupado* por razones ajenas a él y se encuentra disponible para trabajar más horas con el fin de complementar su ingreso actual.

Se establece que un trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad (*precariedad*) laboral cuando su jornada laboral no se ajusta al marco normativo vigente, su ingreso no le alcanza para cubrir sus gastos de primera necesidad y se autoselecciona como *subocupado*. En México, la presencia de trabajadores en dichas circunstancias alcanza 13.6% de la población ocupada total, es decir, más de 7 millones de individuos en

condiciones extremadamente precarias durante el tercer trimestre del año 2016,³⁷ ver gráfica 2.

GRÁFICA 2.
México: Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2016, ENOE, INEGI.

En conclusión, las continuas transformaciones del sistema productivo actual, motivado principalmente por las revoluciones tecnológicas y de innovación en respuesta a una demanda de productos cada vez más variable, diversificada y especializada; marcaron el surgimiento de nuevas relaciones laborales. La flexibilidad productiva y la consecuente flexibilización del factor trabajo, se perfiló como un mecanismo de adaptación de las empresas ante el escenario de crisis económica a nivel mundial en la década de los 70's del siglo pasado. Por tanto, la flexibilidad se perfiló como un mecanismo bajo el cual la sociedad se debió adaptar con facilidad, rapidez y eficiencia a todos tipos de empleos (*atípicos*), a nuevas formas de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas.

La aplicación de la estrategia de flexibilidad laboral implicó, que la relación y el papel de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) involucrados en la producción se modificara. Dichos cambios fueron acompañados de una transformación

³⁷ Dato superior al reportado en el mismo trimestre de 2012, donde 11.9% de la población ocupada se encontraba en esta situación (5.8 millones de personas).

del entorno institucional y legal que normaban las relaciones entre ellos. Bajo ese escenario, el tipo de flexibilidad dominante fue aquel donde los empleadores ganaron competitividad en detrimento de las condiciones de empleo de sus trabajadores y no a través de la tecnología avanzada o una fuerza de trabajo capacitada. De ahí que la introducción de una mayor flexibilidad laboral, se ha asociado con efectos negativos para los trabajadores como la desigualdad del ingreso, pérdida de puestos de trabajo y diversas maneras en que las condiciones de trabajo se volvieron más precarias.■

CAPÍTULO II.

EL ENFOQUE DE LA PRECARIEDAD LABORAL: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

El capítulo previo versó sobre las transformaciones de las relaciones sociales de producción capitalista, destacando el papel de la flexibilidad productiva como nueva forma de organización. Bajo este esquema, el factor trabajo se concibe como un mecanismo de ajuste ante las fluctuaciones de la demanda externa de la empresa, del tal manera que ésta le transfiere los costos “colaterales” sin mermar su tasa de ganancia, pero sí con un importante impacto negativo sobre los trabajadores.

La consecuente corrosión del *empleo típico o fordista*, como resultado de la flexibilidad laboral, ha puesto de manifiesto diversas expresiones de trabajos atípicos, asociadas principalmente a la inestabilidad, inseguridad y de incertidumbre de las relaciones laborales. En este apartado se presenta una revisión bibliográfica en torno a la caracterización del empleo precario y las principales corrientes y teorías que tratan de explicar este fenómeno cada vez más presente en las economías capitalistas.

1. El concepto de precariedad laboral y la naturaleza del empleo precario

El estudio de la estructura heterogénea del mercado laboral aborda una amplia gama de conceptos que dan noción de la complejidad del trabajo y sus características. La informalidad, el trabajo atípico, el trabajo no registrado y el *trabajo precario*, conforman algunas de estas nociones. Si bien todas estas acepciones guardan un común denominador negativo sobre dicha relación, se tratan de fenómenos independientes pero coincidentes en determinados escenarios. En ellas se privilegia como punto de análisis las características de los trabajadores individuales o del lugar o del puesto de trabajo, específicos del espacio social y económico donde se analice.

El término precario, del latín *precarius*, denota “poca estabilidad o duración” y “que no posee los medios o recursos suficientes” (RAE, 2016). Por tanto, la cualidad de precariedad se asocia de manera directa con *inestabilidad* e *insuficiencia* de un estado, situación o persona. En el ámbito laboral, la connotación de precariedad se vincula,

además de su acepción generalizada, con la *corrosión* o *erosión*³⁸ de la relación salarial clásica (*trabajo típico o fordista*) como se detalló en el capítulo I de la presente investigación.

La precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de cuantificar, no habiendo un consenso en una definición única. Se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región. El término de precariedad laboral se ha ido popularizando porque es un fenómeno que se ha extendido en las diferentes modalidades de inserción ocupacional, reproduciéndose en diversos países, como resultado del proceso de globalización económica (Ferreira, M., 2006; Mora, M., 2006). El fenómeno de precariedad laboral se ha convertido en un elemento fundamental para explicar y comprender el actual funcionamiento de los mercados de trabajo.

En el sentido más general, el *empleo precario* es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos, derivados de las fluctuaciones de la demanda externa, a sus trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles, variables y grados de particularidades *objetivas* (situación legal) y *subjetivas* (sensación) de incertidumbre e inseguridad por parte del trabajador.

Una corriente analítica clasifica el término de precariedad laboral en dos ejes conceptuales que se asocian a: (i) la *heterogeneidad del mercado de trabajo*, y (ii) como la *condición y sentimiento de pérdida de seguridad en el empleo* (sin prestaciones de ley, seguridad social, crédito de vivienda, antigüedad, liquidación, jubilación, entre otros.) (Robles, 2012). A su vez, existen tres vertientes de análisis para estos dos ejes: la de ocupación, la región espacial y el de género. La vertiente analítica de ocupación es suficiente para ilustrar que la precariedad laboral es un proceso que presenta grados diversos de alejamiento del trabajo estándar y matices diferenciados.

El trabajo de Sylos Labini en 1974, dio pauta a la introducción del estudio de precariedad laboral partiendo del análisis del sector formal en la región de Sicilia. En él

³⁸ Sinónimos que significan desgaste o destrucción.

hacía referencia a los verdaderos empleos o relación salarial *fordista*, en contraste con aquellas formas particulares o específicas de empleo (Neffa, J., et. al., 2008).

Guy Caire encabezó los primeros esfuerzos en estudiar y caracterizar al empleo precario, definiéndolo como opuesto al trabajo estándar. Éste lo esquematiza por la estabilidad medida por la existencia de un contrato escrito indefinido y celebrado con un único empleador. Por tanto, el tipo de contrato y la clara identificación del empleador son las dos dimensiones que considera el autor. Aquellos empleos temporales o los no convenidos mediante contrato escrito son precarios (Ibíd).

Dentro de los estudios pioneros también se encuentra el trabajo de Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989) sobre el empleo precario en Europa. Los autores asocian al empleo con el grado de certidumbre en la continuidad en el puesto de trabajo; las condiciones laborales del trabajador, tales como el nivel salarial, las jornadas laborales, etcétera; y con la protección que otorga la ley a sus trabajadores. La falta o merma de una de estas tres dimensiones en su conjunto es como se identifica al empleo precario. No obstante, los autores señalan que existe ambigüedad sobre los límites en que se define a la precariedad laboral.

Guerra, P. (1994) señala que la denotación de empleo precario recae exclusivamente en el campo del trabajo asalariado. Alude al cambio en las relaciones laborales como consecuencia de los cambios en la organización de la producción y acumulación del capital dentro del proceso de globalización capitalista. Considera tres dimensiones del empleo precario a saber: (i) la inseguridad (incumplimiento de leyes de seguridad social), (ii) la inestabilidad (erosión de contratos indefinidos) y (iii) la insuficiencia de ingresos (reproducción social de la fuerza de trabajo).

De acuerdo con Neffa, J., et. al. (2014) la precarización del empleo se manifiesta en la debilidad de la permanencia de la relación salarial de dependencia con implicaciones jurídicas y económicas en materia de estabilidad, así como de protección legal y de seguridad social.

Por su parte, Busso, M., et. al. (2010) reconocen al trabajo precario como una relación laboral irregular e inestable, caracterizado comúnmente por contratos por tiempo acotado y determinado sin garantías de estabilidad y legalmente desprotegidos.

Acorde con Neffa, J. (2010) el trabajo precario se vincula con inseguridad e inestabilidad de la relación salarial y se ven reflejados mediante la desaparición de contratos de trabajo indefinidos o indeterminados. Señala que este tipo de empleos son por lo general lícitos y ampliamente reconocidos por el marco regulatorio laboral a pesar de las repercusiones negativas de los trabajadores.

Para Reygadas, L. (2011), los trabajos precarios surgen como resultado del ajuste estructural dentro de la globalización y de la ruptura de los pactos laborales durante la época del Estado del bienestar. Las características de este tipo de empleo son: inestables, sin contrato, con bajos salarios, sin prestaciones, con jornadas laborales irregulares, a tiempo parcial o demasiado largas, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales y con nula o reducida negociación colectiva.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, OIT (1993 y 2015), el *empleo precario* comprende el contrato temporal, ocasional, a corto plazo, estacional, a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación como se detalló en el capítulo previo.

En México uno de los primeros acercamientos al tema de precariedad laboral aparece en Rendón, T. y Salas, C. (1992), donde se discute el impacto de los bajos salarios. En Rendón, T. y Salas, C. (2010) se encuentra un avance en la discusión teórica y empírica, mientras que García, B. y De Oliveira, O. (2007) realizan una discusión sistemática de la calidad de los empleos durante la década de los noventa, ahondando en algunos elementos de la precariedad laboral como ingresos, prestaciones, jornada de trabajo y movilidad.

Para García, B. (2007 y 2011), la precariedad laboral es un vocablo que se utiliza de manera frecuente para expresar carencias y las inseguridades laborales. Esta autora define

a la precariedad laboral como el empleo inestable, menos protegido socialmente y con el cual no se pueden obtener recursos suficientes.

Las diversas acepciones antes presentadas, entorno a la definición y delimitación del concepto de precariedad laboral, comparten la idea de que dicho concepto implica la presencia de una o la combinación de factores tales como inestabilidad del vínculo laboral, inseguridad o falta de protección social y la vulnerabilidad de ingresos. Coinciden en que la noción de trabajos precarios se presentan como formas particulares o específicas de los llamados empleos típicos o *fordistas*; centrándose en la ausencia de contratos laborales por escrito e indefinidos y pactado por un único empleador. Por último, se destacan dos planteamientos de relevancia para el análisis: la precariedad laboral se asocia exclusivamente a los trabajadores asalariados subordinados y se manifiestan como empleos lícitos y ampliamente reconocidos por el marco regulatorio vigente.

Por lo anterior, se puede concluir que la precariedad es sinónimo de malas condiciones laborales, causadas por el establecimiento de la relación laboral en condiciones poco favorables para el trabajador. Así, la precariedad laboral puede adoptar características tales como: *incertidumbre* en cuanto a la continuidad en el puesto de trabajo, *inseguridad* en el empleo, carencia de beneficios sociales, derechos laborales limitados o inexistentes, *inestabilidad* en la jornada de trabajo, *insuficiencia* en el nivel de ingresos y con poca o nula participación en su entorno laboral, entre las principales.³⁹

2. El carácter multidimensional del empleo precario

Prevalece un consenso entre diversos estudiosos sobre los rasgos o dimensiones⁴⁰ en las que se ve reflejado el fenómeno de la precariedad laboral. Los autores citados anteriormente en general, entre otros, concuerdan con la visión de la OIT (1993 y 2004), donde convergen las particularidades *objetivas* (marco legal) del empleo precario, con las

³⁹ Agulló, E. (2011), Castel, R. (1999), De Oliveira, O. (2011), García, B. (2007, 2011), Mora, M. (2006, 2011, 2012), Mora, M. y De Oliveira, O. (2009), Neffa, J. (2008), Reygadas, L. (2011), Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989), Rojas, G. y Salas, P. (2007, 2008), Pérez, J. y Mora, M. (2006) y Weller, J. (2000).

⁴⁰ La multiplicidad de formas de expresión de la precariedad laboral se vincula con distintas dimensiones del problema.

particularidades *subjetivas* vistas como los efectos de este tipo de empleo en el bienestar de los trabajadores.

Las dimensiones del empleo precario se pueden agrupar, acorde a los diversos estudios revisados, de la siguiente manera:

a) *Dimensión de inseguridad salarial o económica.*

- Asociada a la incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, debido principalmente a nuevas formas de contratación (*outsourcing*, a tiempo parcial, a prueba, por capacitación, entre otros), pero también a la discriminación salarial.

b) *Dimensión de desprotección normativa o posibilidad limitada o nula de ejercer sus derechos laborales.*

- Vinculada principalmente por el cambio en las leyes laborales debido a la introducción de mecanismos de flexibilización laboral, que buscan reducir costos variables e incrementar la productividad de la mano de obra.

c) *Dimensión de desprotección social y falta de beneficios asociados a un empleo estándar de tiempo completo.*

- Asociada a la reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones estipuladas por ley (acceso a crédito, goce de vacaciones, pago de aguinaldo, jubilación, etcétera).

d) *Dimensión de inestabilidad laboral o de relaciones laborales.*

- Debido a la inseguridad sobre la continuidad y duración de la relación laboral, que contempla no sólo las nuevas modalidades de contratación de trabajo a plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal, empleo ocasional; sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida de puesto de trabajo por situaciones de crisis económica.

- A causa de la incorporación de nuevas formas de relaciones de trabajo o contractuales alusivas a relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo ⁴¹ y contratos de agencias o subcontratistas conocido como *outsourcing*.
- Acorde a ciertas legislaciones laborales, la existencia o no física del contrato laboral en una relación de trabajo, no menoscaba los derechos del trabajador pero, la ausencia de éste puede representar en muchos casos una modalidad de precariedad.

e) *Dimensión de no participación y diálogo social.*

- Vinculada a la progresiva desaparición de la contratación colectiva que limita a los trabajadores a formar parte de asociaciones sindicales, así como de beneficiarse de prestaciones asociados a ese tipo de contratación.
- Declive de la importancia de la negociación colectiva. Disminución en la participación de asociaciones gremiales o a la inexistente acción de negociación colectiva.
- Incapacidad de control sobre el trabajo (negociación).

f) *Dimensión subjetiva.*

- Incremento en la proporción de trabajadores que no están satisfechos con su puesto de trabajo (empleo no satisfactorio).

Todas estas dimensiones convergen de alguna u otra manera en el planteamiento de que la situación laboral se ha tornado cada vez más precaria (más inestable, menos protegida, que no permite obtener recursos suficientes y sin expectativas de crecimiento profesional); estos elementos permiten entender el significado y alcance de esta acepción. Si bien no hay una única definición de *empleo precario*, sí existe un consenso de lo que involucra. Una de las formas más comunes que denotan a la precariedad es lo que dicho concepto no refiere; es decir, a la ausencia de *trabajo típico o decente*.

⁴¹ Un *falso autónomo* representa una figura creada para esconder una relación laboral bajo la figura de trabajador autónomo o independiente, con el fin de no hacer frente a los costos laborales derivados de entablar una relación contractual. Consultado en: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/cuales-son-las-diferencias-entre-falso-autonomo-y-trade>

La causa de la no existencia de un consenso sobre la manera de identificar a la precariedad laboral, se debe en parte a concepciones distintas sobre los orígenes del problema y también debido a su transformación en el tiempo a medida que cambian las estrategias de desarrollo en cada espacio geográfico donde se presenta (García, B., 2007). La diversidad de ideas no sólo tiene que ver con distintas corrientes de pensamiento, sino también con los cambios socioeconómicos, políticos y del marco legal ⁴² que van teniendo lugar en la realidad que se considera importante privilegiar en el análisis.

3. Teorías que pueden explicar el enfoque de la precariedad laboral.

El fenómeno de la precariedad laboral debe entenderse como un enfoque de estudio (*del vasto y extenso tema*) del mercado de trabajo contemporáneo. Las teorías económicas sobre el comportamiento del mercado de trabajo que pueden contribuir a explicar el enfoque de precariedad laboral se encuentran las siguientes: (a) Teoría de los mercados de trabajo segmentados (TMTS), (b) Teoría de los salarios de eficiencia, (c) Teoría de los *insiders-outsiders* y (d) Teoría de contratos implícitos (Comisión Europea, 2004). Todas ellas parten de la idea de que el mercado de trabajo es *heterogéneo*. ⁴³

Este grupo de teorías comenzaron a surgir a finales de los años sesenta del siglo pasado en respuesta a las deficiencias de la teoría neoclásica (concretamente de la Teoría del capital humano) ⁴⁴ para explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y especialmente, de las desigualdades salariales entre individuos con características semejantes (Fernández, E., 2010). En otras palabras, existía

⁴² Así también, los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados (OIT, 2012).

⁴³ Estas teorías suponen que los mercados de trabajo están segmentados por diversos motivos; por ejemplo, los diferentes tipos de modelos de producción, la particular división de línea laboral en la implementación de diferentes estrategias de flexibilidad y la existencia de fallas o asimetrías de información (Comisión Europea, 2004).

⁴⁴ La premisa fundamental de la teoría del capital humano es que cada individuo presentan ciertas cualificaciones que determinan su productividad y, por tanto, su remuneración. En concreto, esta teoría sitúa al individuo como responsable último de las remuneraciones que percibe sin considerar la influencia de variables de demanda. Supone que las diferencias salariales solo pueden deberse a desigualdades en las capacidades innatas del individuo o a diferencias en su tasa de preferencia temporal; al margen de eso, sólo queda la posibilidad de desigualdades transitorias o de alguna imperfección en los mercados (Becker, 1964 citado por Fernández, E., 2010).

consenso de que el análisis neoclásico y en particular la teoría del capital humano, no ofrecían un marco adecuado para el estudio de esos fenómenos.

De la corriente ortodoxa se encuentran la Teoría de los salarios de eficiencia ⁴⁵ y la Teoría de contratos implícitos; ⁴⁶ y de la corriente heterodoxa están la Teoría de los *insiders-outsiders* ⁴⁷ y la TMTS. Del primer grupo, aunque sus argumentos sean ligeramente disímiles, permitían explicar fenómenos como el desempleo o la rigidez salarial como resultado de estrategias eficientes en contextos de información imperfecta o asimétrica. En concreto, estos modelos permitían situar la existencia de varios segmentos en el mercado de trabajo como un resultado de equilibrio “eficiente”, en un contexto de agentes optimizadores y con información incompleta (Fernández, E., 2010).

El principal contraste de esta corriente respecto de la corriente no ortodoxa, versa en simplificar el contenido teórico resaltando los siguientes postulados sobre la segmentación del mercado de trabajo: (i) la existencia de pocos segmentos distintos (habitualmente dos), con mecanismos diferenciados de remuneración, (ii) la presencia de algún elemento que dificulta la movilidad entre ambos segmentos y, (iii) la ausencia de factores de tipo social o psicológico en el análisis (idem).

3.1. Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados (TMTS)

La TMTS parte de la premisa fundamental de la heterogeneidad de empleos, lo que conduce a la segmentación en diferentes mercados de trabajo. Uno de los elementos

⁴⁵ Esta teoría parte del supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, e incorpora la idea de que ésta (o costo efectivo por unidad de trabajo), está condicionada a su vez por los salarios. Sea porque unos salarios muy por arriba del nivel del salario de vaciado de mercado, permiten extraer más esfuerzo de los trabajadores porque permiten incrementar la calidad media de los trabajadores, o porque hacen posible reducir los costos de rotación (Huguet, 1999 citado por Fernández, E., 2010).

⁴⁶ Señala la existencia de un acuerdo tácito entre trabajadores y empresarios para mantener el nivel salarial independientemente de las fluctuaciones económicas. El acuerdo entre las partes, implica la disposición de los trabajadores de sacrificar estabilidad por mantener su nivel de salario. No se permite el libre flujo de trabajadores hacia el despido para equilibrar el mercado (Tesler, 1980 citado por Cervantes, D., 2017).

⁴⁷ Plantea una dualidad en el tipo de trabajadores: los *insiders* que son trabajadores con condiciones laborales estables y los *outsiders*, que son subordinados con empleos precarios o desempleados. La especialización y el consecutivo incremento de la productividad de los *insiders*, fomenta la estabilidad en el empleo evitando los costos de rotación. Los *outsiders* presentan barreras a la entrada de mejores empleos, poseen poca información y acumulación de capital humano, por lo que son trabajadores inestables de baja remuneración (Lindbeck, 1988 citado por Cervantes, D., 2017).

relevantes de esta teoría es el papel que se le da a la demanda de trabajo: considera a las empresas (y no al mercado), como el agente que determina el costo laboral (Cervantes, D., 2017). La forma en que se determinan los salarios da cabida a los empresarios de ejercer cierto control sobre sus empleados, generando condiciones que le permitan alcanzar niveles de maximización superiores a los que se obtienen bajo la perspectiva neoclásica. Otra implicación de esta visión se asocia a los determinantes del nivel de empleo e intensidad de uso del mismo derivado de las condiciones del nivel de tecnología y la estructura productiva, a diferencia de la perspectiva neoclásica que lo atribuye al mecanismo de precios (Ruesga, S., et. al., 2002).

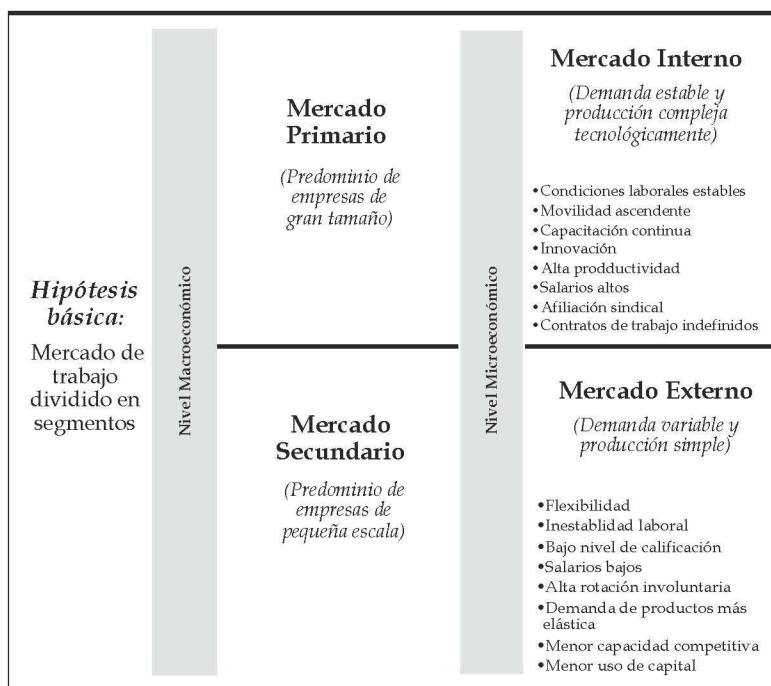
De las vertientes más representativas de la TMTS es la Teoría del Mercado Dual de Trabajo (TMDT), ésta establece que el mercado de trabajo se estructura de manera compleja en el que existen diversos segmentos diferenciados. El papel de la tecnología y los requerimientos formativos que demandan *-variables técnicas-*, así como la estructura económica y la globalización de los mercados *-variables económicas-*, son fundamentales en esta corriente teórica. Son éstos los que determinan la estructura del empleo en las empresas, creando diferencias entre grupos de trabajadores con características o atributos similares, pero diferenciados por las condiciones laborales de su empleo.

Referente a las *variables técnicas*, Berger, S., y Piore, M. (1980) determinaron a la tecnología como el elemento explicativo principal del *dualismo*, específicamente en el mercado de transables. Los autores señalan cuatro elementos determinantes del tamaño de la empresa y de la estructura de la demanda que implican una dualización creciente del aparato productivo y por consiguiente, del mercado de trabajo. Estos elementos son: (i) que la productividad depende de la división del trabajo; (ii) que la división del trabajo es una función de las dimensiones del mercado; (iii) que la división del trabajo es también una función de la estabilidad de la demanda; y, (iv) que toda la demanda de cualquier producto puede dividirse en una parte estable y una parte inestable, quedando para las empresas pequeñas el segmento de mercado impredecible de demanda fluctuante.

Por lo anterior, la estabilidad de la demanda de producción es fundamental para esta teoría, ya que en la medida que la producción sea más estable, habrán condiciones favorables para la inversión de gran escala, impactando positivamente en la calificación y

capacitación de los trabajadores (incrementando su productividad y competitividad); y por ende, brindando condiciones estables para su trabajo.⁴⁸ Cuando la demanda es variable, los empresarios optan por técnicas intensivas en mano de obra permitiendo ajustar rápidamente los niveles de producción y de empleo; con ello se favorece la creación de puestos de trabajo con condiciones labores precarias.⁴⁹ Bajo esta lógica, se produce una segmentación en el mercado de trabajo en dos grandes bloques (que se puede extender a más)⁵⁰, un primario y otro secundario, ver esquema 4.

ESQUEMA 4.
Síntesis de la teoría de los mercados segmentados
(Enfoque Dual)



Fuente: Álvarez, A., 1996 citado por Cervantes, D., 2017.

El primer segmento está conformado por un mercado primario, en el que se encuentran los empleos calificados, dotados de cierta movilidad o con diversos

⁴⁸ Este tipo de trabajadores son también llamados como factores cuasi-fijos de producción debido por las inversiones en formación específica efectuadas por la empresa o por la presión que ejercen los trabajadores.

⁴⁹ Son trabajadores considerados como el factor variable que absorbe las fluctuaciones en la demanda/producción.

⁵⁰ Bluestone propone una concepción tripartita del mercado de trabajo, aunque fácilmente reducible hacia la idea dual al identificar como tercer sector al relativo a la economía irregular. Por su parte Edwards (1975) de la escuela de la economía radical, propuso la siguiente estructura tripartita del mercado laboral como principal motivo de segmentación: mercado secundario, mercado primario subordinado y mercado primario independiente (Bluestone, 1970 citado por Fernández, E., 2010).

conocimientos acumulados no exclusivos de una empresa, lo que les da un mayor poder de negociación dentro del mercado de trabajo. Estos trabajadores tienen condiciones laborales estables, cuentan con un contrato por escrito, salarios remuneradores, acceso a la seguridad social y sindicalización. En el segundo segmento o mercado secundario se encuentran los trabajadores con condiciones laborales precarias, con trabajos sin garantía de estabilidad, con bajos salarios, excluidos de la seguridad social y sin afiliación sindical (Cervantes, D., 2017).

Un elemento importante a considerar es que la estructura económica es el factor determinante para segmentar (o ubicar en un mercado) a los individuos, y no por las condiciones de la oferta de trabajo. Esto hecho desecha la hipótesis de la Teoría del Capital Humano, que establece que el incremento del nivel educativo y la especialización de la oferta de trabajo, reducirá *-por si sola-* la inestabilidad y los diferenciales en el nivel salarial (Ibíd).

Una visión más refinada del Mercado Primario lo presenta la Teoría de los Mercados Internos y Externos de Trabajo (TMIT). Parte de la premisa de que la división del trabajo dentro de la empresa posibilita la existencia de una segmentación de trabajadores conformando un mercado interno y externo de trabajo, que a su vez depende del grado de estabilidad de la demanda de producción. En el primero están los trabajadores con mejores condiciones de trabajo, dedicados a la producción de la parte estable de la demanda de la empresa. En el mercado externo se encuentran los trabajadores utilizados para cubrir la parte de la demanda inestable o variable de la unidad económica (Doeringer B. y Piore, M., 1985).

Son las empresas las que deciden que trabajadores entran al mercado interno para ocupar los mejores puestos disponibles, y quienes quedan fueran con condiciones laborales menos favorables. Las características de la oferta de trabajo son clave en la conformación de los mercados internos pero no son fundamentales a la hora que las empresas deciden la selección de los trabajadores entre uno u otro mercado.

Los autores definen al mercado interno como una estructura administrativa, como dentro de la cual la asignación del empleo y salario se rigen por un conjunto de normas y

procedimientos administrativos. Por su parte, en el mercado externo son las variables económicas las que definen los precios y la asignación de empleo como lo marca la teoría ortodoxa. No obstante, estos dos mercados se encuentran interconectados y existe movimiento entre ellos para ciertos puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo (Doeringer B. y Piore, M., 1985).

Por tanto, los mercados internos y externos *abastecen* a los mercados primarios y secundarios. En el mercado primario de trabajo hay presencia de mercados internos y el secundario con ausencia o con la inexistencia de mercados internos poco desarrollados. La presencia dentro del segmento primario de mercados internos suficientemente bien estructurados permiten explicar la estabilidad en las condiciones de trabajo y las pautas de movilidad de los individuos que acceden a ellos, y la baja rotación entre el mercado primario y secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación ⁵¹ (Fernández, E., 2010).

En línea con los objetivos que se persiguen en esta investigación, se considera a la Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados (TMTS) como marco teórico para explicar las condiciones laborales de la población joven en México y el efecto de variables de oferta y de demanda de trabajo, sobre los niveles de precariedad laboral de dicho segmento. La hipótesis que sostiene la TMTS sobre el reconocimiento de la no homogeneidad del mercado de trabajo, se valida con la realidad imperante y refuerza el hecho de que el

⁵¹ Las principales críticas de la Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentado (TMTS) se encuentran: (i) La escuela de la economía radical consideró que no estaba inserta en una base teórica adecuada, dicho enfoque explica la segmentación a partir de un análisis histórico del desarrollo capitalista y del estudio de las relaciones sociales de producción. (ii) El enfoque estructuralista de la sociología cuestionó el número de sectores en que se fragmentaba la economía, concretamente el supuesto dualista, y si esa diferenciación debía representarse como variable discreta o continua; también criticó las conexiones entre el dualismo económico y el dualismo en el mercado de trabajo, porque se asumía directamente que el dualismo económico tuviera reflejo en el mercado de trabajo sin establecer de forma clara y consistente las interrelaciones entre ambos ámbitos (consideraban esta relación más descriptiva que teórica). (iii) La escuela de Cambridge criticó la excesiva atención al mercado de trabajo norteamericano, de modo que ponía en duda su posible aplicación fuera de ese ámbito; descartaron la noción estrictamente dual de la segmentación debido a la falta de homogeneidad interna de cada uno de los sectores; también rechazaron que la diferenciación entre el sector primario y el secundario fuese por la presencia de mercados internos en uno y la ausencia en otro, y de la existencia de reglas institucionales de determinación salarial en el primero frente a la determinación competitiva en el secundario, sino por el contrario, consideraban a la simple interacción del conjunto de fuerzas económicas, sociales e institucionales daban lugar a sistemas diferentes en uno y en otro mercado. Y (iv) El enfoque ortodoxo enfatizó en una falta de elaboración teórica coherente con lo cual negó el carácter alternativo de la TMTS, y criticó la influencia de factores de tipo social o psicológico como causas de la segmentación (Fernández, E., 2010).

empleo se le puede caracterizar en diversos grados acorde a las condiciones laborales que le son determinadas al individuo.

La existencia de situaciones estables y no estables en la población ocupada, sugiere una segmentación en dos tipos de mercados de trabajo no necesariamente determinada por las características de la oferta laboral. El papel de los factores estructurales de la economía que definen la demanda externa de las empresas, se tornan centrales en la forma de organización productiva y, por ende, de la estructura de la mano de obra. La creciente expansión y profundización del empleo precario en el mercado de trabajo actual, ponen de manifiesto los efectos negativos de las políticas de flexibilización laboral, donde factores como el tipo de contrato (si existe o no), el nivel de remuneración, el acceso a servicios de salud, la subocupación, entre otros, sirven para segmentar a los trabajadores en dos mercados -primario/interno y secundario/externo-.

Por lo anterior, la presente investigación parte de las siguientes *hipótesis*: (i) El empleo precario se le define principalmente por los atributos propios de la oferta laboral, y (ii) Las características de la demanda de trabajo inciden en mayor proporción de la inserción en empleos precarios.■

CAPÍTULO III.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DE LA POBLACIÓN JOVEN EN MÉXICO

En los capítulos previos se revisó la naturaleza y conceptualización de empleo precario, considerando sus diferentes manifestaciones (*dimensiones*) y teorías que tratan de explicarla. Los mercados de trabajo segmentados se presenta como la teoría que más se aproxima a dar una explicación al fenómeno de la precariedad laboral.

Se destaca que los mercados de trabajo están segmentados por diversos motivos, entre ellos, derivado del modelo de organización de la producción y del entorno económico en donde se desarrollan dichas actividades productivas. En este capítulo se presenta de forma breve, el panorama económico y laboral de la población objetivo.

1. Contexto económico

Para 2015, el Producto Interno Bruto (PIB) de México se ubicó en el décimo quinto lugar a nivel mundial, ascendiendo a 1.2 billones de dólares a precios de 2010, frente a los 16.5 billones de dólares de Estados Unidos, la economía más grande de acuerdo a datos del Banco Mundial.⁵² Los pronósticos de crecimiento de la economía mexicana se han visto mermados por la suma de varios factores de política interna como de efectos externos: al término del año 2015 el crecimiento del PIB fue de 2.5%⁵³, estimándose un declive de entre 1.7% y 2.0% para 2016 y el panorama para el año 2017 no muestra mejora (entre 1.7% y 1.6%).⁵⁴

Entre los principales factores de esta debacle, acorde con los expertos,⁵⁵ se encuentran los siguientes: *(i)* la debilidad del sector externo; *(ii)* la inestabilidad financiera y políticas internacionales; *(iv)* la contracción de la plataforma de producción petrolera; *(v)*

⁵² Después de Estados Unidos, le sigue China con 8.9 y Japón con 5.6 billones de dólares a precios de 2010, con datos del World Development Indicators del Banco Mundial.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Datos de la encuesta que realiza el Banco de México sobre las expectativas de los especialistas en economía del sector privado. Consultado en diciembre de 2016.

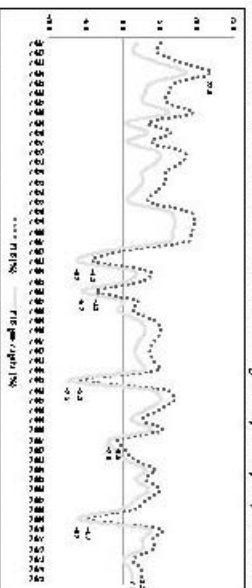
⁵⁵ *Ibidem*.

La incertidumbre cambiaria y las posibles políticas proteccionistas del nuevo gobierno entrante en Estados Unidos.

En México, la tasa de crecimiento promedio del PIB para el periodo de 1961 a 2015 fue de 4.0%, pero si se consideran los periodos de entre 1961 y 1981 (*época dorada*), el crecimiento promedio fue de 6.9%, y; de 1982 a 2015 (*época de crisis de deuda en los 80's, del efecto tequila en los 90's y la hipotecaria en 2008-2009*), dicha tasa fue de 2.3%. Por su parte, el ingreso per cápita ha mantenido una tendencia de menor crecimiento, especialmente, durante las crisis económicas. Los datos para los dos periodos analizados previamente son de 3.7% y 0.6% de entre 1961 y 1981, y de 1982 a 2015, respectivamente. Ver gráfica 3.

GRÁFICA 3.

México. Tasa de crecimiento anual del PIB y PIB per cápita, 1961-2015



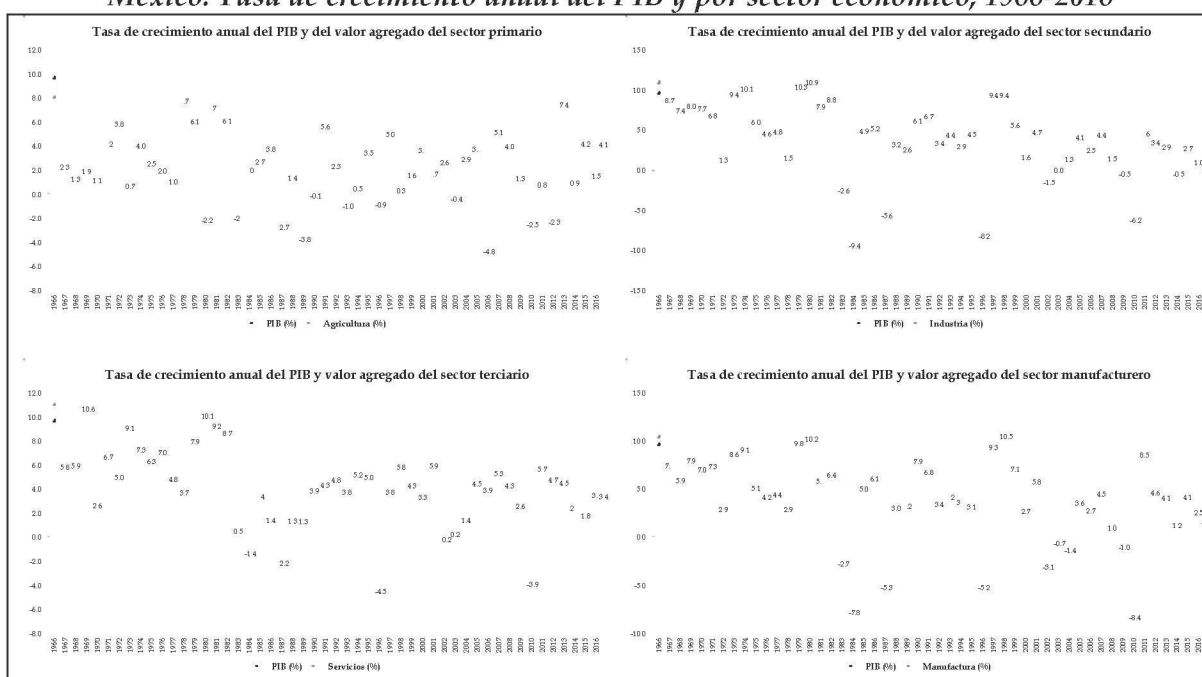
Fuente: Elaboración propia con datos de World Development Indicators del Banco Mundial.

La variación anual por sector económico, el sector secundario presentó mayor dinamismo con un crecimiento de 7.1% para el periodo de entre 1966-1981, mostrando tasas de crecimiento superiores al PIB. Para el periodo neoliberal (1982-2016), la tasa de crecimiento fue de 1.9%, cifra inferior al del PIB para el mismo periodo. Dicho sector fue más sensible a las variaciones de la economía, siendo la actividad productiva que más se contrajo durante las crisis de 1982, 1995 y 2008, respecto del producto. La rama de mayor peso en este sector, lo representa la industria manufacturera que creció 1.2 veces para el periodo de 1982-2015 (lo que equivale a 2.4%), respecto del total del sector secundario.

Por su parte, las actividades terciarias o de servicios presentaron el mayor crecimiento con 2.7% para el periodo de 1982 a 2015 y de 3.4% para el último año; cifras

superiores en 1.2 y 1.5 veces el crecimiento del PIB para los periodos antes mencionados. Dicho sector mantiene un comportamiento muy similar a las fluctuaciones del producto durante todo el periodo analizado (1966-2016), a diferencia de la tendencia anticíclica que presentó el sector primario o agropecuario para el mismo lapso de tiempo. Esta última rama económica, registró la menor tasa de crecimiento de 1.5% para el periodo de 1982-2016, cifra que tuvo un importante incremento para el año 2016 de 4.1% derivado de un saldo favorable de su balanza comercial, ver gráfica 4.

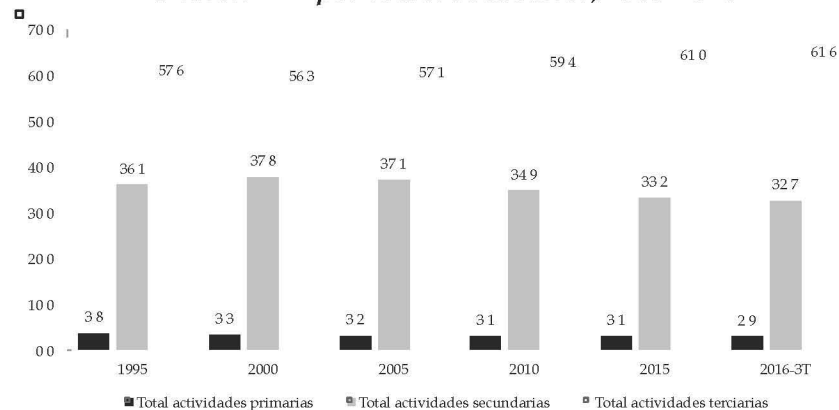
GRÁFICA 4.
México: Tasa de crecimiento anual del PIB y por sector económico, 1966-2016



Fuente: Elaboración propia con datos de World Development Indicators del Banco Mundial.

Referente a la participación por sector económico en el PIB, cerca de dos terceras partes de las actividades productivas se realizaron en el sector terciario con datos del tercer trimestre de 2016 (61.6%), porcentaje que se ha incrementado en los últimos veinte años. Por su parte, los sectores primario y secundario han perdido terreno en la producción total con una participación de 2.9% y 23.7% respectivamente. Ver gráfica 5.

GRÁFICA 5.
México: PIB por sector económico, 1995-2016



Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Cuentas Nacionales de México, INEGI.

Una tendencia muy similar presenta la distribución de la población ocupada nacional: el sector servicios dio empleo, en el tercer trimestre de 2016, al 61.1% de la población trabajadora, con un crecimiento de 32% desde el año 1990. El sector de la industria ha mantenido una ocupación de entre 25.2% y 27.8% en el mismo periodo; por su parte, en el sector agropecuario se ha presentado una importante contracción de la ocupación, pasando de 22.6% a 13.2% para el último dato disponible. Ver gráfica 6.

GRÁFICA 6.
México: Participación del empleo en los sectores económicos, 1990-2016



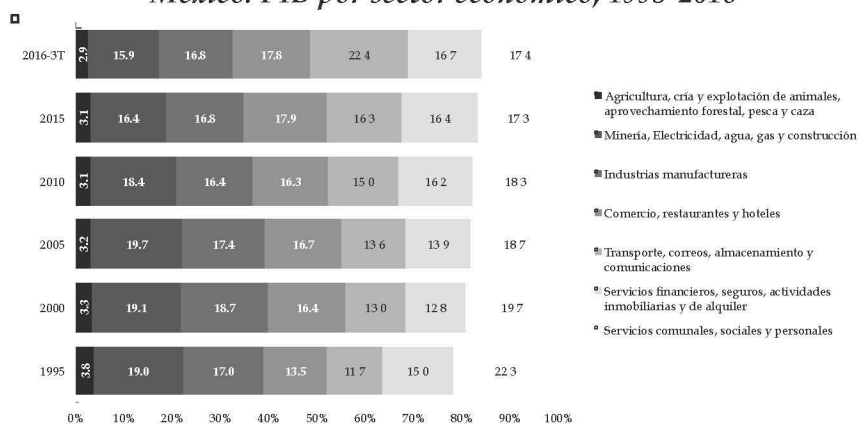
Fuentes: Elaboración propia con datos del Banco Mundial y ENOE, INEGI (a partir de 2014 datos del tercer trimestre).

Un dato relevante que es posible verificar de las gráficas 5 y 6, es que la distribución del empleo por sectores productivos tienen relación con la propia distribución de la generación sectorial de la riqueza; es decir, a mayor concentración de ocupados, mayor generación de producto (Murayama, C. y Gómez, R., 2015). Se destaca que el sector

primario contribuye con 2.9% del PIB pero con un porcentaje superior de trabajadores ocupados en dicho sector (13.2%), lo que puede estar indicando una baja productividad de la mano de obra. Una proporción muy similar entre la ocupación y la generación del producto la presenta el sector terciario y se destaca que en el sector secundario, con el 25.2% de la ocupación total genere la tercera parte del PIB, hecho que sugiere que las actividades de transformación son más productivas.

Analizando los subsectores económicos que integran al PIB, los de menor participación fueron: agricultura, minería, electricidad, gas, agua, construcción y servicios comunales, sociales y personales. Aquellos con una mayor incidencia a partir de 1995 fueron: comercio, restaurantes, hoteles, transporte, correos, almacenamiento y comunicaciones. Y finalmente aquellos sectores con una participación casi constante para el mismo periodo fueron: la industria manufacturera, los servicios financieros, seguros, y, actividades inmobiliarias y de alquiler. Ver gráfica 7.

GRÁFICA 7.
México: PIB por sector económico, 1995-2016

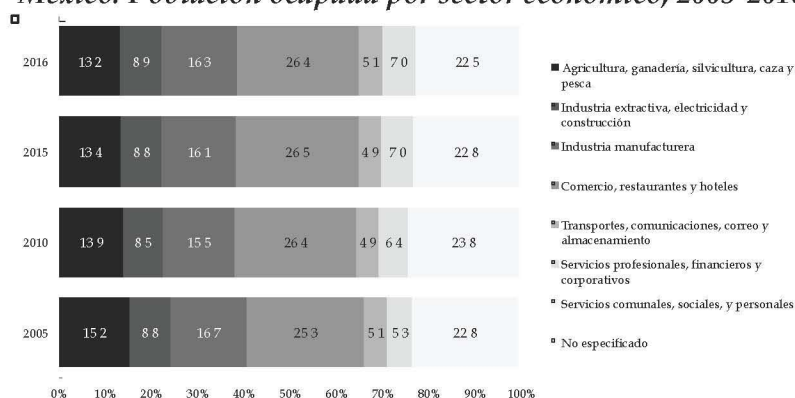


Fuente: Elaboración propia con datos hasta el tercer trimestre de 2016 del Sistema de Cuentas Nacionales de México, INEGI.

Para el tercer trimestre de 2016, la mayor concentración de personas ocupadas en los subsectores productivos fueron: comercio, restaurantes y hoteles, y servicios comunales, sociales y personales que absorben cerca de la mitad de la población total ocupada (48.9%). Ver gráfica 8.

GRÁFICA 8.

México: Población ocupada por sector económico, 2005-2016

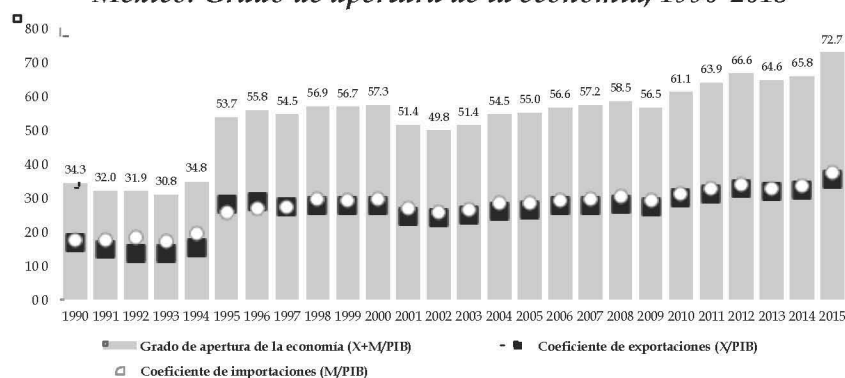


Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de cada año de la ENOE, INEGI.

En cuanto al comercio internacional, el grado de apertura de la economía mexicana para el año 2015 equivalió al 73% del PIB, un crecimiento de 2.11 veces desde 1990 (equivalente a una tasa de 34.3% de 1990 a 2005). Dicha apertura se consolidó derivado de la liberalización del comercio a partir de la incorporación de la economía mexicana al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros (GATT) en 1986 y en 1994 con la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN).⁵⁶ El coeficiente de exportaciones creció 2.12 veces, al pasar de 16.6% a 35.3% del PIB en el periodo de 1990 a 2015; por su parte, las importaciones crecieron 2.11 veces al pasar de 17.7% a 37.4% del PIB. El saldo comercial se ha mantenido deficitario a excepción de los años 1995 y 1996 (2.2% y 1.7% del PIB respectivamente), alcanzando para 2015 (-)2.1 puntos porcentuales del producto. Ver gráfica 9.

GRÁFICA 9.

México: Grado de apertura de la economía, 1990-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT.

⁵⁶ El grado de apertura de la economía mexicana pasó de 34.8% del PIB en 1994 a 53.7% del PIB en 1995, después de la firma del TLCAN; es decir, se incrementó en 1.5 veces.

El panorama de la economía mexicana pone de manifiesto los efectos del cambio de visión que marcó la *época de crisis* (1982-2009). La transición al paradigma neoliberal basado en la estabilización, obligó al país a un proceso de ajuste económico que reorientó sus políticas públicas en concordancia con los nuevos preceptos. La reducción de la tasa de crecimiento promedio del PIB a niveles de 2% anual, entre comienzos de la década de los ochenta y 2015, evidencia, entre otros factores, la vulnerabilidad de la economía frente a fenómenos externos y la débil estrategia gubernamental para impulsar el mercado interno.

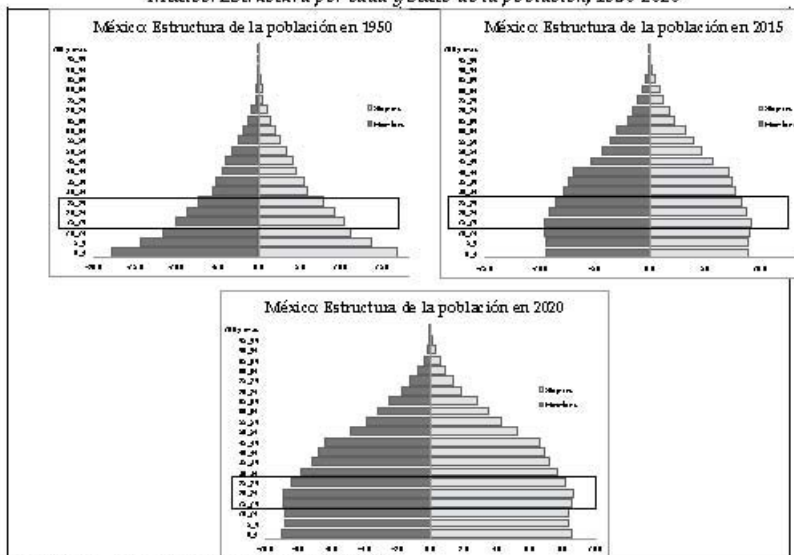
Derivado de lo anterior, el incipiente dinamismo de la economía se ve reflejado en el comportamiento de sus sectores productivos: (i) Entre los periodos de 1966-1981 y de 1982-2016, la contracción del crecimiento promedio anual del PIB, equivalió a 2.9 veces, el sector industrial se redujo 3.7 veces, la industria manufacturera 2.7 veces, el sector servicios 2.6 veces y las actividades primarias 2.2 veces respectivamente. (ii) La mayor participación del sector servicios (comercio, restaurantes, hoteles, transporte, correos, almacenamiento y comunicaciones) en la producción nacional (61.6%) y la consecuente ocupación de población activa en dichas actividades (48.9% de la población ocupada nacional labora en las ramas de comercio, restaurantes y hoteles, y, servicios comunales, sociales y personales), refleja una economía basada en actividades de baja inversión en capital físico, humano y tecnológico. (iii) La liberalización del comercio no refleja beneficios en los sectores exportadores (industria manufacturera); por el contrario, refleja una profunda dependencia del sector externo en el persistente déficit comercial desde finales de los años noventa del siglo pasado a la actualidad.

2. *Contexto laboral*

La población total de México ha crecido 4.4 veces de 1950 a 2015, lo que equivale a 97 millones de personas aproximadamente, y para el año 2020, este crecimiento se verá disminuido en 1.1 veces (8 millones de individuos). Para la población objetivo de esta investigación, que va de 15 a 29 años de edad las cifras son muy similares, de 1950 a 2015 dicho segmento creció 4.4 veces al pasar de 7.5 millones a 33.3 millones respectivamente, y

la estimación para el año 2020, es de una reducción de poco más de 800 mil individuos. Ver gráfica 10.

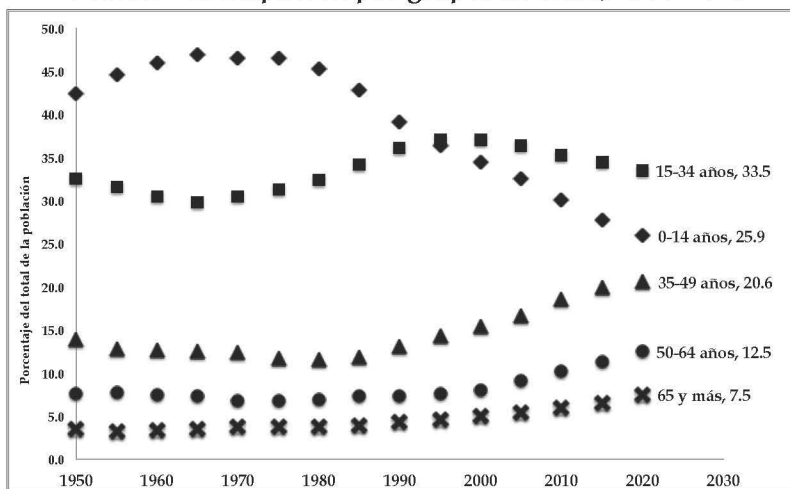
GRÁFICA 10.
México: Estructura por edad y sexo de la población, 1950-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la participación del grupo de 65 años y más se incrementó 5.3% (2.2 veces) de 1950 al dato estimado de 2020, al pasar del 3.5% al 7.5% respectivamente. En contraste, el grupo de 0 a 14 años disminuyó 3.5% para el mismo periodo analizado, con una participación de 42.5% en 1950 a 25.9% para el año 2020. A mediados de la última década del siglo pasado, al último dato disponible, los individuos de entre 15 y 34 años de edad representaron el segmento de mayor peso en la estructura de la población, con una participación promedio de 35.6% para el mismo periodo. Dichas estimaciones reflejan dos puntos esenciales de la dinámica poblacional, la tendencia al envejecimiento de la sociedad mexicana y la importante proporción de jóvenes en el total de la población. Ver gráfica 11.

GRÁFICA 11.
México: Participación por grupos de edad, 1950-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT.

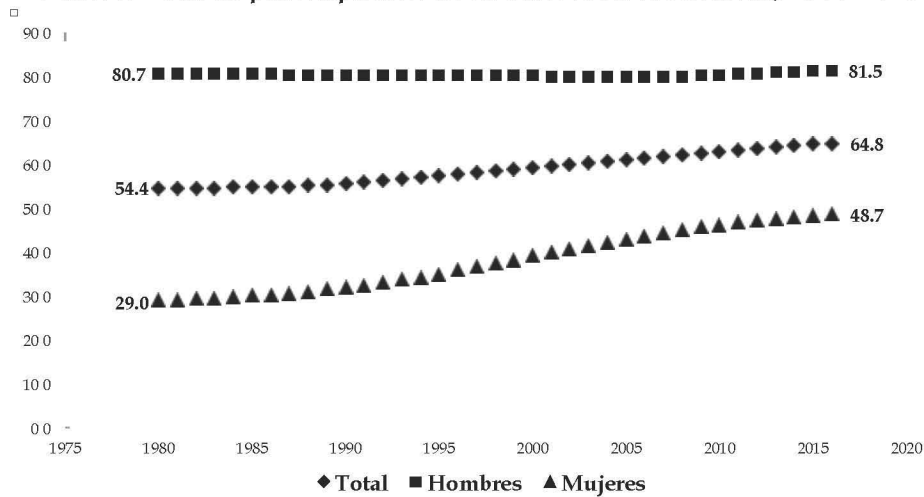
Referente al mercado laboral, al tercer trimestre de 2016, la población total ascendió a 122.4 millones de personas, de las cuales 90.1 millones se encontraban en edad de trabajar (15 años y más) y de éste grupo, 60.2% de individuos estaban buscando o se encontraban laborando (54.2 millones). De acuerdo con datos de la CEPAL, en el año de 1980 la tasa de participación ⁵⁷ de México era de 54.4%. Este incremento no sólo se debió a la dinámica poblacional o bono demográfico ⁵⁸ (ver gráfica 10) que ha contribuido con casi dos terceras partes del incremento poblacional en el grupo de personas en edad de trabajar (Murayama, C. y Gómez, R., 2015); sino por la mayor participación de la población femenina en el mercado laboral que pasó de una tasa de 29% a 49% en un periodo de más de tres décadas. Ver gráfica 12.

⁵⁷ También llamada Población Económicamente Activa (PEA).

⁵⁸ El bono demográfico es una situación en la que se presenta una disminución de las tasas de mortalidad y de las tasas de fecundidad en segundo término, resultando así una mayor masa en los grupos de individuos en edad de trabajar.

GRÁFICA 12.

México: Tasa de participación en la actividad económica, 1980-2016



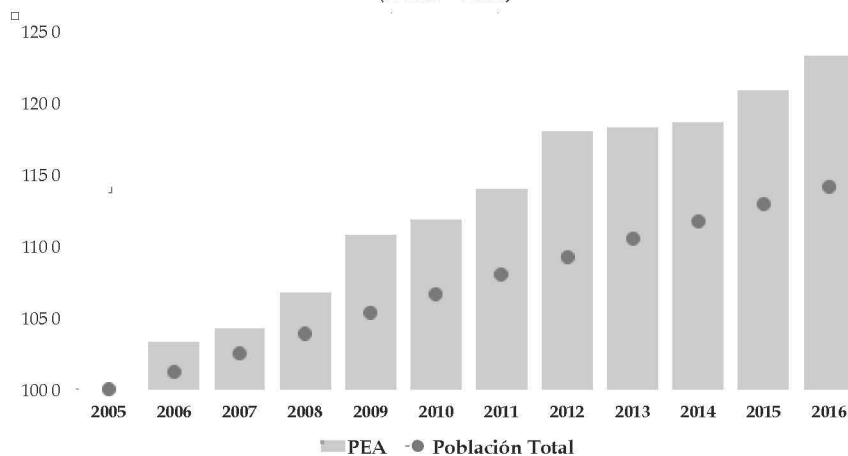
Nota: Esta tasa resulta del cociente entre la población económicamente activa (numerador) y la población de 15 años y más (denominador), multiplicado por 100.

Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL-STAT.

Desde el año 2005 la oferta laboral en México ha venido incrementándose más que la tasa de crecimiento poblacional: para el periodo 2005 a 2016, el crecimiento de la PEA fue de 23.2% mientras que el crecimiento de la población total fue de 14.1%. Ver gráfica 13.

GRÁFICA 13.

México: Índices de crecimiento de la población total y la PEA, 2005-2016 (2005=100)



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2016, ENOE, INEGI.

De la población activa que se encuentra ocupada, cerca de dos terceras partes son trabajadores subordinados y remunerados, mostrando un crecimiento de 31% desde 2005. Le siguen en participación los trabajadores por cuenta propia con 22.5% del total de la

población ocupada, los empleadores (4.4%) y la población no remunerada (5.1%). Ver cuadro 1.

CUADRO 1.
México: Participación de la población ocupada según su posición, 2005-2016

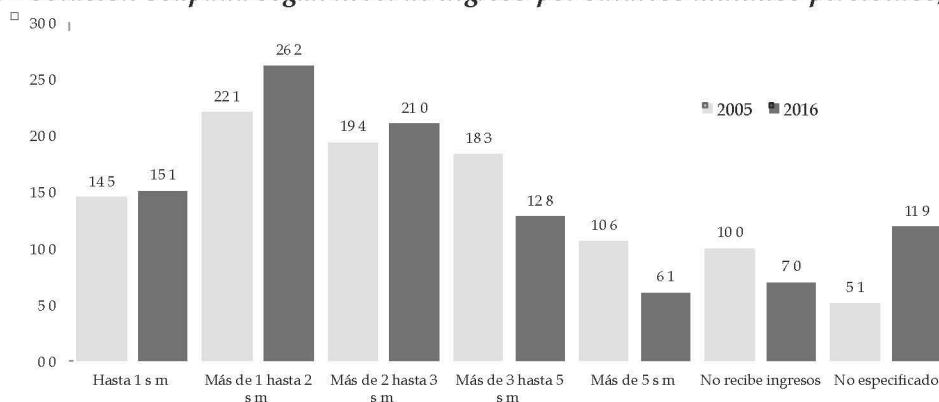
Año	Población ocupada total	Trabajadores subordinados y remunerados			Empleadores	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores no remunerados
		Total	Asalariados	Con percepciones no salariales			
2005	100	63.8	58.5	5.3	4.7	23.9	7.5
2006	100	64.8	59.8	5.0	5.0	23.2	7.0
2007	100	65.3	60.9	4.4	5.1	22.8	6.8
2008	100	65.6	61.0	4.6	4.9	22.9	6.6
2009	100	64.8	60.4	4.5	4.4	24.0	6.8
2010	100	65.4	61.1	4.3	4.8	23.0	6.8
2011	100	66.1	61.6	4.5	5.0	22.5	6.3
2012	100	65.8	61.6	4.2	4.8	23.0	6.3
2013	100	66.7	62.6	4.1	4.3	23.0	5.9
2014	100	67.4	63.6	3.8	4.2	22.6	5.7
2015	100	67.6	63.4	4.2	4.4	22.6	5.5
2016	100	68.0	64.1	3.9	4.4	22.5	5.1

Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2016, ENOE, INEGI.

Continuando con datos de la población ocupada, se tiene que cerca de un tercio de dicho grupo, percibe hasta dos salarios mínimos (26.2%) para el tercer trimestre de 2016, dato que se incrementó en 1.5 veces, al pasar de 9.3 millones a 13.6 millones de individuos a partir del año 2005. El grupo de la población más vulnerable por ingresos que ganan hasta un salario mínimo, también se incrementó en 1.3 veces (de 6.1 millones a 7.8 millones), para el mismo periodo. Adicionalmente a este segmento, se encuentra aquella población que no percibe ingresos, pasando del 10% al 7% de la población de 2005 a 2016 respectivamente, una disminución de 0.9 veces. Por su parte, los sectores de entre 3 hasta 5 salarios mínimos y más de 5 salarios mínimos se han contraído en promedio entre (-)14.4% y (-)29.6% respectivamente. Ver gráfica 14.

GRÁFICA 14.

México: Población ocupada según nivel de ingreso por salarios mínimos percibidos, 2005-2016

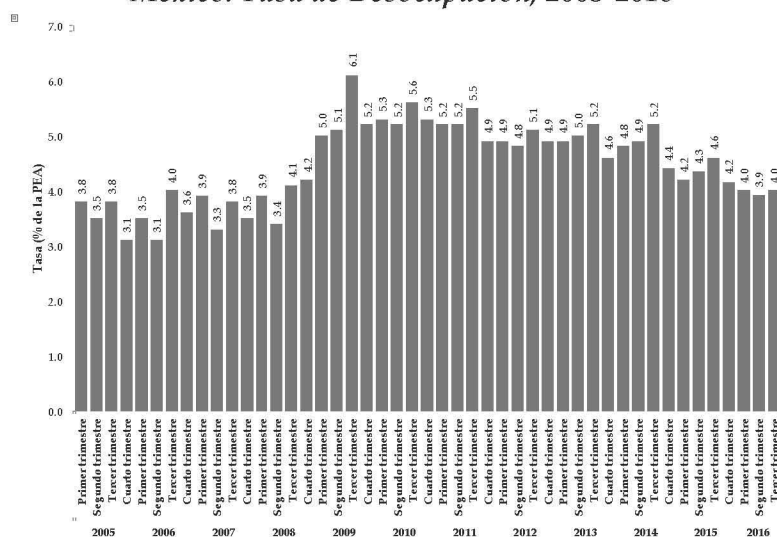


Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de cada año de la ENOE, INEGI.

En tanto, la proporción de la población que no se encuentra ocupada y busca activamente emplearse en una actividad económica, representa, para el tercer trimestre de 2016, al 4% de la PEA lo que equivale a 2.1 millones de personas. Podría considerarse una tasa muy baja respecto de otros países en desarrollo; no obstante, es importante hacer mención que una gran porción de los que buscan activamente empleo, son absorbidos por empleos cada vez más precarios,⁵⁹ ver gráfica 15.

GRÁFICA 15.

México: Tasa de Desocupación, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2016, ENOE, INEGI.

⁵⁹ En consonancia con la autora Samaniego, N. (2010) la tasa de desempleo en México no puede considerarse indicador sobre la salud del mercado laboral. Lo anterior se debe a que el trabajador carece de un medio que garantice su subsistencia mientras busca un empleo, por lo cual, no es una opción sostenible (*estar desempleado*) y buscan cualquier actividad en la informalidad o de alta vulnerabilidad laboral.

Las estadísticas detalladas sobre la dinámica poblacional y la estructura del mercado laboral mexicano muestran un panorama complejo. Sobre la configuración de la población, llama la atención la gran proporción de la población joven, siendo éste grupo el que congrega más de la tercera parte de la población total. Dicho comportamiento está muy vinculado a la dinámica del bono demográfico, de manera tal que los cohortes generacionales de mayor importancia son los jóvenes y jóvenes adultos quienes alcanzan la edad para trabajar. Derivado de lo anterior, se destaca el importante aumento de la oferta de trabajo: 60.2% de la población en edad de trabajar, se encuentran ocupados o buscan activamente incorporarse al mercado laboral, donde la activa participación de las mujeres un factor decisivo en este incremento de la PEA.

Para el tercer trimestre de 2016, la creciente oferta de mano de obra en el país logró insertarse, principalmente, en actividades del sector servicios donde aproximadamente 7 de cada 10 individuos eran trabajadores subordinados con ingresos de hasta dos salarios mínimos. El sector más productivo en mano de obra –el industrial-, que ocupa uno de cuatro trabajadores, ha perdido el dinamismo en la generación de empleos en parte porque es el sector mayormente expuesto a cambios tecnológicos propios de la flexibilidad productiva interna, y en parte porque el valor añadido de productos nacionales tiene un componente importado cada vez mayor. En contraste, el grueso de la ocupación (61.1%) está en actividades del sector servicios, donde los puestos de trabajo son con frecuencia vinculados con niveles de muy baja productividad –como el comercio al por mayor y las actividades informales- (Murayama, C. y Gómez, R., 2015).

Como se detalló el capítulo 1, cerca del 60% de la población ocupada es vulnerable en cuanto a sus garantías laborales, ya sea porque no es reconocida la relación laboral con el empleador o por emplearse en unidades económicas no registradas. Así mismo, se destacó que 13.6% de la población ocupada se encuentra en condiciones críticas de ocupación; es decir, labora menos de 35 horas y más de 48 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, y perciben de 1 hasta 2 salarios mínimos; más aquella población que trabaja menos de 35 horas semanales con un ingreso menor a 1 salario mínimo.

El panorama previo hace evidente el hecho que la expansión de la oferta de trabajo en México rebasó (por mucho) las capacidades de generación de empleo digno. De ahí que la realidad del empleo se traduzca en una caída en los salarios, concentración en la distribución del ingreso, la expansión de la informalidad y una creciente precarización del trabajo. La incapacidad del gobierno en la creación de empleo formal se debe a la desaceleración del crecimiento económico y (entre otros factores), a la contracción de la inversión productiva.⁶⁰

2.1. Estructura del mercado laboral de la población joven de 15 a 29 años.

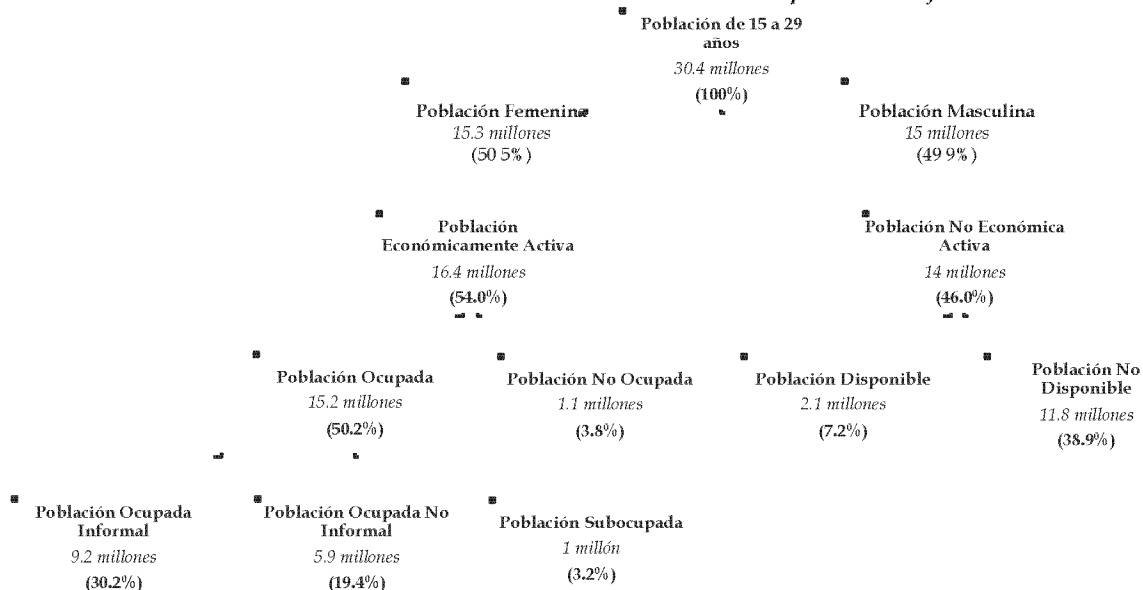
En esta sección abordaremos el panorama laboral de la población objetivo de la investigación. Acorde a la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definen a la población joven como concepto estadístico “la cohorte de edad entre 15 y 24 años” (ONU, 2000 & OIT, 2010). Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ), manejan un rango de edad de entre 15 y 29 años de edad, siendo éste última categoría el considerado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con el fin de compatibilizar los diversos proyectos estadísticos a nivel internacional (INEGI, 2016). En esta investigación se optó por mantener el mismo rango de edad (15 a 29 años) que delimita a la población joven. Lo anterior parte de considerar la disponibilidad de información robusta, detallada y de acceso libre de fuentes oficiales en México –como es el caso del INEGI-, para este segmento de la población.

Con datos del tercer trimestre de 2016, los individuos de entre 15 y 29 años de edad, se ubicaron en 30.4 millones de los cuáles 16.4 millones pertenecían a la PEA. De éste segmento, 15.2 millones estaban ocupados, 9.2 millones en el sector informal, 5.9 millones en el sector no informal y 1 millón se encontraban subocupados. Es decir, poco más de la

⁶⁰De acuerdo con Moreno-Brid, J. y Ros, J. (2010) los obstáculos centrales al crecimiento de la economía mexicana se encuentran: el bajo coeficiente de inversión, la falta de financiamiento bancario a actividades empresariales, tendencia hacia una apreciación cambiaria frente al dólar, falta de política de innovación y promoción sectorial-industrial, fragilidad e insuficiencia fiscal, la alta desigualdad y concentración del ingreso, y, la falta de compromiso profundo de los actores políticos en pro del crecimiento y la igualdad.

mitad de la población joven total está ocupada, de los cuales 60.5% se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral, monto superior al dato nacional (57.4% para el mismo año). Ver esquema 4.

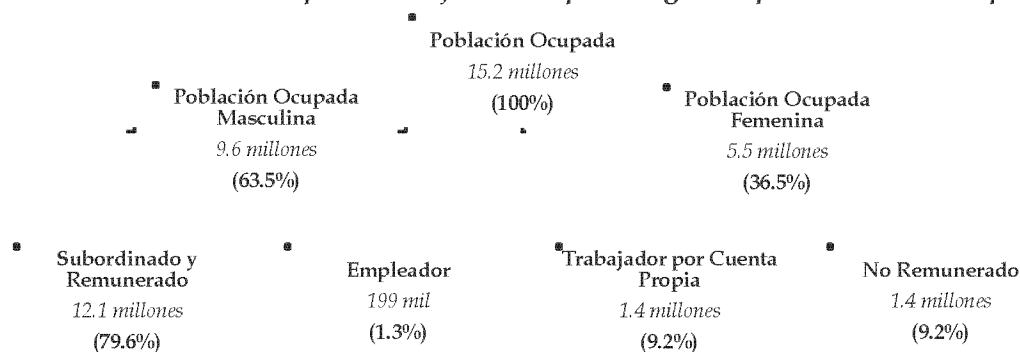
ESQUEMA 4.
México: Estructura del mercado laboral de la población joven



Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

Algunas características de las personas ocupadas de entre 15 y 29 años son las siguientes: 63.5% son hombres; 79.6% están clasificadas como personas subordinadas a un empleo remunerado, 1.3% son empleadores, 9.2% trabajan por su cuenta y con el mismo porcentaje se encuentran los ocupados que no reciben remuneración. Ver esquema 5.

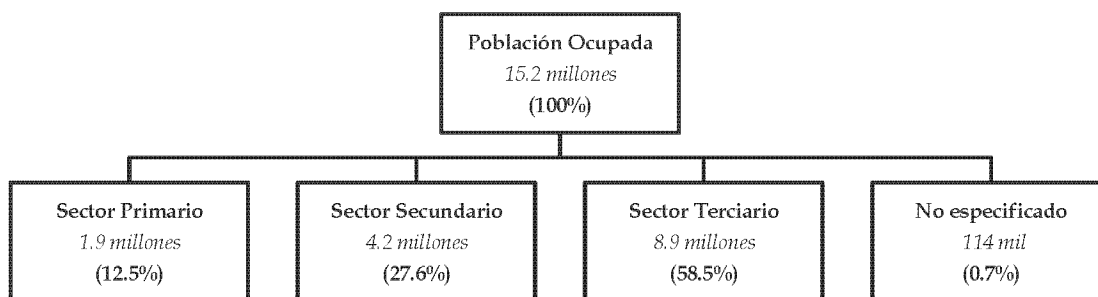
ESQUEMA 5.
México: Estructura de la población joven ocupada según su posición en la ocupación



Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

El grueso de la población joven se encuentran ocupados en el sector terciario (58.5%), seguido del sector secundario (27.6%) y en menor proporción en el sector primario (12.5%); cifras muy similares a las reportadas a nivel nacional (61.1%, 25.2% y 13.2% respectivamente). Ver esquema 6.

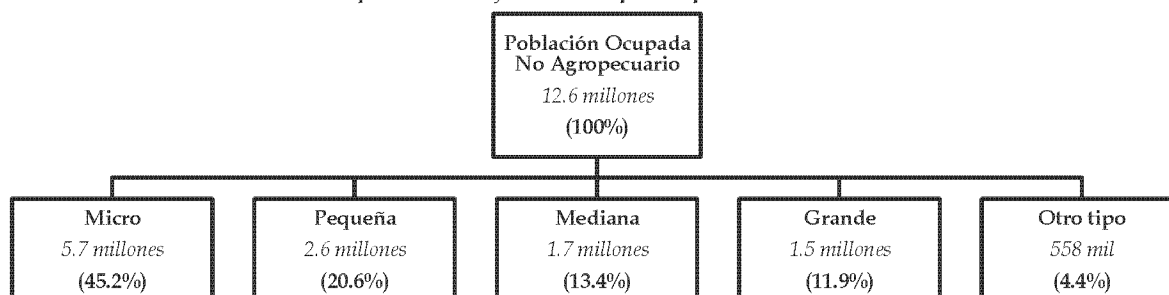
Esquema 6.
México: Estructura de la población joven ocupada por sector de actividad económica



Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

En cuanto al tipo de unidades económicas no agropecuarias donde se emplean los individuos de entre 15 a 29 años se tiene: 45.2% se encuentran laborando en microempresas, 20.6% en pequeñas unidades y 13.4% en medianas empresas, acumulando una participación de 80% de las MiPyMEs de la ocupación total en este segmento. Esto refleja un efecto de la terciarización de la economía, y se trata del tipo de unidades económicas que generan empleo, el grueso de las empresas que absorbe la mano de obra en México, se caracteriza por su baja productividad mientras que solo el 12% del empleo es proveído por empresas que típicamente generan empleos de mejores condiciones con mayores niveles de inversión en tecnología e innovación y por ende, de mayores encadenamientos productivos para la economía. Ver esquema 7.

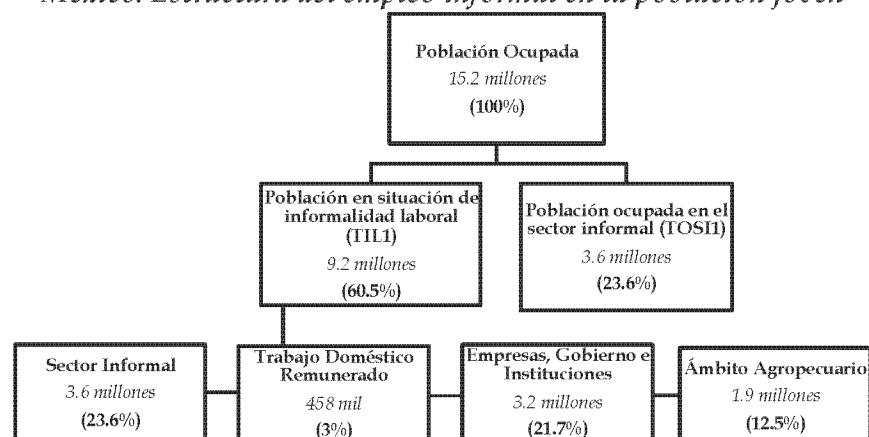
ESQUEMA 7.
México: Estructura de la población joven ocupada por tamaño de la unidad económica



Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

De los 15.2 millones de jóvenes ocupados, 9.2 millones (60.5%) se encuentran en situación de informalidad laboral, es decir, que su vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo y 3.6 millones (23.6%) están ocupados en el sector informal. Ésta última cifra es menor que el dato a nivel nacional para el mismo año (27.1%). Ver esquema 8.

ESQUEMA 8.
México: Estructura del empleo informal en la población joven



Fuente: Elaboración propia con datos del tercer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

De la población en situación de vulnerabilidad laboral, 23.6% se encuentra ocupada en el sector informal, 3% está ocupada en actividades domésticas remuneradas, 21.7% están empleadas en empresas, gobierno e instituciones y 12.5% están ocupados en el ámbito agropecuario, destacándose una la importante participación de unidades económicas registradas y no registradas en la generación de empleo precario.

El panorama de la estructura del mercado laboral en la población joven no dista de la estructura laboral a nivel nacional en el tercer trimestre de 2016. Sobresale en la población joven, respecto del dato nacional: la mayor participación de población ocupada masculina, un mayor porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados, y de jóvenes no remunerados; una alta ocupación en el sector industrial en unidades económicas pequeñas y medianas, y una más acentuada incidencia de precarización del empleo en los individuos de 15 a 29 años, en mayor proporción por el empleo generado en las empresas, instituciones y el gobierno. Lo anterior evidencia la frágil situación en la que se encuentra la población joven, ello aunado al panorama económico adverso que imprime la lógica de organización en el mercado laboral. ■

CAPÍTULO IV.

ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL (IPLJ)

En el capítulo previo se analizó la dinámica poblacional y la estructura del mercado de trabajo nacional y de la población joven de 15 a 29 años de edad en México. Los datos muestran un panorama desalentador para este segmento, tanto en el plano económico y laboral.

La incidencia de factores, tales como, el bajo dinamismo de sectores productivos de la economía, la mayor incidencia de actividades económicas con baja productividad laboral y de capital, la desaceleración del sector exportador dependiente del comportamiento de la economía americana, la penetración de la pobreza por nivel de ingresos a más estratos de la población, la debilidad del marco legal de los trabajadores, la dinámica poblacional tendiente a un mayor crecimiento de la población activa y la tendiente erosión y debilitamiento en las condiciones laborales de la población ocupada, entretejen la realidad que enfrentan los jóvenes en su interacción con el sector productivo.

Partiendo de la contextualización laboral actual, en este capítulo se presenta una propuesta de índice de precariedad laboral con el fin de identificar el conjunto de variables que dan muestra de este fenómeno en la población asalariada de entre 15 a 29 años de edad.

1. ¿Cómo estimar la precariedad laboral?

Retomando el trabajo de Mora, M. (2012) sobre los problemas metodológicos de la estimación de la precariedad, señala que el análisis de la precariedad laboral se ha centrado en los efectos de un proceso complejo que alude a la reestructuración socio-productivo de las empresas, de las transformaciones en los mercados de trabajo como consecuencia de los procesos de desregulación laboral y de la pérdida de negociación colectiva de los trabajadores. Este enfoque ha propiciado el uso más descriptivo de la noción de precariedad laboral, en torno a un núcleo conceptual que da cuenta de la erosión del empleo, dando especial atención al tema de los derechos laborales y sociales asociados directamente al trabajador.

Partiendo de esa premisa, los métodos de investigación más ampliamente utilizados son de corte descriptivo o exploratorio haciendo uso de índices sintéticos ⁶¹ a partir de la selección de indicadores para estimar la precariedad laboral en su carácter multidimensional. Los retos que esto conlleva se asocian, además de la delimitación o discriminación de las variables a ocupar (así como de la ponderación de cada una de ellas en la construcción del índice); a la elección de la metodología de construcción de los índices sintéticos y el análisis de la confiabilidad de dicha estrategia. Adicionalmente, considerar la consonancia entre el índice sintético con el constructo teórico bajo análisis.

Aun cuando no existe una línea metodológica estricta sobre el tratamiento del análisis de la precariedad laboral, existe un consenso sobre los requerimientos mínimos que debe cumplir un índice, éstos son: estar sustentado teóricamente y ser reproducible.

2. Antecedentes

En el cuadro 2 se resume de manera pormenorizada las investigaciones consultadas que tienen la particularidad de emplear métodos estadísticos en la elaboración de índices de precariedad laboral en México y otros países de Latinoamérica.

⁶¹ Entro los índices sintéticos predominantes en el estudio de la precariedad laboral se encuentran los índices sumatorios simples, los índices contruidos por análisis factorial o componentes principales y los índices sumatorios ponderados. *Ibidem*, página 109. En esta investigación se seleccionó la elaboración de un índice bajo la metodología de componentes principales.

CUADRO 2.
Investigaciones aplicadas sobre índices de precariedad laboral

<i>Autor/País</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Variables</i>	<i>Población Objetivo</i>	<i>Fuente de información</i>	<i>Metodología</i>	<i>Niveles de precariedad</i>
Román y Cervantes (2013), México	1) Económica, 2) Normativa y de 3) Seguridad Laboral	Salario mínimo, tipo de contrato de trabajo, temporalidad del contrato de trabajo, jornada laboral, acceso a seguridad social, prestaciones sociales, nivel de sindicalización	Asalariados de 14 a 29 años	ENOE, INEGI	Análisis de Componentes Principales	No precario, precario bajo, edio, alto y extremo
Robles (2013), México	1) Inseguridad laboral, 2) Inestabilidad laboral y 3) Incertidumbre económica	Acceso a seguridad social, tipo de contrato laboral, tamaño de la unidad económica, salario mínimo	Asalariados en edad de trabajar	ENOE, INEGI	Análisis de Componentes Principales y Análisis por Conglomerados	Precario alto, medio, bajo y no precario
Rodríguez (2012), México	1) Inseguridad de ingresos, 2) Desregularización de la jornada laboral, 3) Desprotección social, 4) Desprotección laboral y 5) Inseguridad laboral	Salarios mínimos, jornada laboral, acceso a instituciones de salud, acceso a prestaciones laborales, tipo de contrato laboral	Mujeres asalariadas jefas de familia en edad de trabajar	ENOE, INEGI	Análisis por Componentes Principales	No precarias, baja precariedad, precariedad moderada, alta precariedad y muy alta precariedad
Mora (2011), Costa Rica	1) Inseguridad, 2) Inestabilidad y 3) Insuficiencia de ingresos	Ingreso por hora; trabajo parcial involuntario; jornada laboral excesiva; inestabilidad del empleo y desprotección social	Asalariados en edad de trabajar	Mora Salas (2010)	Análisis de conglomerados, análisis multivariado de regresión logística y multinomial	Empleo no precario, empleo con precariedad moderada y empleo con precariedad elevada
Rubio (2010), México	1) Temporalidad, 2) Insuficiencia salarial, 3) Desprotección laboral	Tipo de contrato de trabajo, salario mínimo, prestaciones laborales por ley	Asalariados en edad de trabajar	ENOE, INEGI Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Índice aditivo simple	Precariedad absoluta y precariedad relativa
Mora y De Oliveira (2009), Costa Rica y México	1) Económica Disponibilidad de empleos e ingresos adecuados; 2) Normativa promoción de los derechos del trabajador; 3) Seguridad laboral protección social al trabajador	Acceso a seguridad social, salario mínimo, estabilidad laboral, contrato de trabajo por escrito y local de trabajo	Asalariados en edad de trabajar	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2004 (Costa Rica), Encuesta Nacional de Empleo (2004)	Método de componentes principales	No precario, precariedad baja, precariedad alta y precariedad extrema
Rodríguez-Oreggia y Silva Ibarguren (2009), México	1) Condiciones de igualdad por género y de ingreso, 2) Trabajo cubierto por la seguridad social y 3) Premios salariales por educación	Completo aseguramiento social por trabajo, equidad salarial por género, distribución equitativa del ingreso laboral y nivel de remuneración salarial en relación con las capacidades y habilidades de los empleados	Ocupados en edad de trabajar	Encuesta Nacional de Empleo Trimestral (ENET), INEGI (2004)	Técnica del Índice de Desarrollo Humano (IDH)	El índice de condición laboral va del rango de 0 a 1, un mayor rango implica una mejor condición laboral
Montoya (2009), México	1) Grado de seguridad y estabilidad del empleo, 2) Grado de utilización de la fuerza de trabajo	Tipo de contrato laboral, formas de pago, salario mínimo, tipo de local, jornada laboral, acceso a servicios médicos, número de prestaciones	Asalariados de 25 a 64 años con licenciatura concluida	ENE (1997) y ENEU (2004), INEGI	Análisis de Correspondencias Múltiples	Condiciones laborales muy buenas, buenas, regulares y precarias
García (2008), México	-	Ocupados en micronegocios, ingresos por hora, jornada parcial involuntaria, acceso a prestaciones sociales, atención médica, tipo de contrato laboral, sindicalización	Ocupados en edad de trabajar	ENOE, INEGI	Análisis factorial	El índice de situación laboral en las ciudades mexicanas va del rango de 0 a 1, un mayor rango implica una mejor condición laboral
Escoto (2007), El Salvador	1) Continuidad en el empleo, 2) Grado de protección regulatoria, 3) Nivel de ingresos y 4) Uso de la fuerza de trabajo	Ingresos laborales por hora; acceso a seguridad social, firma de contrato, jornada laboral (extra jornada y jornada parcial involuntaria) y posición en el trabajo	Ocupados de 10 a 29 años	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Análisis de Componentes Principales	Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Muy Bajo
De Oliveira (2006), México	1) Grado de seguridad y estabilidad laboral, y 2) Grado de utilización de la mano de obra	Tipo de unidad económica (con y sin local), tipo de contrato laboral, acceso a prestaciones sociales, nivel de estudios y su relación con el puesto de trabajo, jornada laboral	Asalariados de 12 a 29 años	Encuesta Nacional de Juventud (2000), Instituto Mexicano de la Juventud	Análisis factorial	Condiciones laborales no precarios, precarios, muy precarios Niveles de ingreso alto, medio, bajo Precariedad del empleo no precario, baja precariedad, precariedad moderada, alta precariedad, muy alta precariedad

Fuente: Elaboración propia con información de los trabajos citados.

De los trabajos consultados se destaca que los autores coinciden en que la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional al considerar más de una dimensión/variables para caracterizarla. En todos los índices se integraron dimensiones asociadas a la *seguridad de ingresos* -medidos por salarios mínimos o salario por hora-, y a la *protección laboral* -medido por el tipo de contrato laboral (por escrito/temporalidad) y por el acceso a prestaciones sociales de ley-. Gran parte de los autores incorporaron a su

análisis otras variables asociadas tanto a las características de las condiciones del puesto de trabajo, como de las características del individuo, éstas fueron: jornada laboral (fuera de los límites normativos y jornada parcial involuntaria), nivel de sindicalización, formas de percepción del ingreso (sueldo fijo, por obra determinada), nivel de estudios y su vínculo con el puesto de trabajo. Por su parte, autores como Robles (2013), García (2008), y De Oliveira (2006) añadieron variables asociadas a las características de la demanda de trabajo, tales como el tipo de local de la unidad económica y el tamaño de la empresa.

Las diversas formas que los autores caracterizaron a la precariedad laboral es reflejo de los diferentes enfoques en que se concibe este fenómeno, dependiendo del tiempo y espacio en que se lleven a cabo las relaciones laborales. En esta investigación se consideró, para la elaboración del índice, integrar *únicamente* variables vinculadas a explicar las condiciones de trabajo del individuo (ver cuadro 4). Esto es, variables que den cuenta de los factores inherentemente asociados a los beneficios que se obtienen de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, así como del entorno laboral en que éstos se obtienen.⁶² Autores como Román y Cervantes (2013), Rodríguez (2012), Mora (2011) y Rodríguez-Oreggia y Silvia Ibarguren (2009), coincidieron en esta perspectiva de análisis.

Sobre la delimitación de la población objetivo, una parte importante de los índices consideran como universo de estudio a los trabajadores subordinados asalariados, de los cuales solo dos se enfocaron en el segmento joven (Román y Cervantes, 2013 y De Oliveira, 2006). En García (2008) y Escoto (2007) se combina el análisis de la población asalariada subordinada con otras posiciones de ocupación: patronos, por cuenta propia, familiar no remunerado y servicio doméstico no remunerado. Como se detalló en el capítulo 1, la conceptualización del trabajo precario parte de la carencia o deficiencia de los empleos típicos o *fordistas*, que son usualmente asociados, entre otras características, a trabajadores asalariados que guardan un vínculo de subordinación directa respecto del empleador y dependiente de la unidad económica (Neffa, J., et. al., 2008). La presente investigación adopta dicha delimitación.

⁶² Específicamente se consideran variables cuantificables de encuestas oficiales.

El estado del arte de trabajos empíricos sobre la caracterización de la precariedad laboral en México es basta y muy diversa. Acorde al objetivo planteado en esta investigación que es, *caracterizar la precariedad de las condiciones laborales de la población joven asalariada en México, centrándonos en aquellos de entre 15 y 29 años de edad*; dicho universo se ve muy acotado. El trabajo que más se acerca con el propósito de la investigación es el de Román y Cervantes (2013).

Se consideran como principales aportaciones, en relación al trabajo previo, las siguientes: 1) incorporación de la variable *subocupación* para caracterizar al trabajo precario juvenil –en la sección 4 se argumenta la importancia de su anexión al índice–; 2) análisis por entidad federativa por estratos de precariedad laboral; y, 3) el análisis de las características *i)* sociodemográficas, *ii)* económicas y de *iii)* ocupación según diferentes grados de precariedad laboral de la población joven asalariada. Del último inciso se destaca el uso de variables como la experiencia laboral, el tipo de ocupación según el nivel de calificación, la periodicidad de la percepción del ingreso monetario, el tipo de vinculación con el empleo actual y el número de trabajos en activo, mismas que no se identificaron en la revisión bibliográfica.

3. Datos

Para la estimación del índice de precariedad laboral juvenil (IPLJ)⁶³ se utilizó la información de la ENOE que levanta el INEGI. Dicha encuesta es la más importante para conocer las características del mercado laboral mexicano, cuyo objetivo es proporcionar información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas.

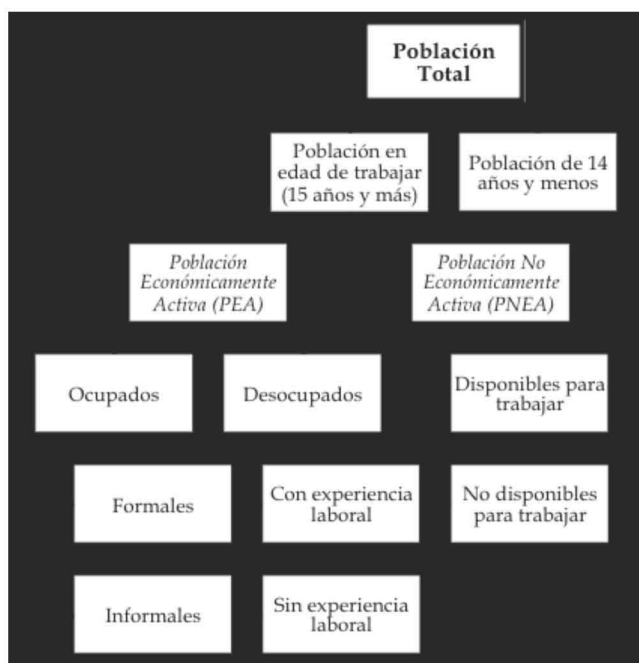
La información de la ENOE es representativa a nivel nacional, por entidad federativa, y para 32 ciudades con una periodicidad trimestral. El diseño muestral de la ENOE está basado en un esquema probabilístico bietápico, estratificado y por conglomerados, que tiene como unidad última de selección las viviendas particulares y

⁶³ Así como para la estimación del modelo probabilístico.

como unidad de observación a las personas. La población objetivo de la encuesta son personas residentes habituales de las viviendas seleccionadas de 15 años y más en áreas urbanas y rurales.

Los datos de la ENOE se recopilan a partir de un cuestionario sociodemográfico cuya función es identificar a los integrantes del hogar, su sexo, edad, nivel de estudios y otros aspectos básicos de las personas independientemente de que realicen o no una actividad económica. Una vez que se ha identificado a las personas de 15 años o más se les aplica el cuestionario de ocupación y empleo -COE- (en una versión básica y otra ampliada). El objetivo del COE es diferenciar a la población en edad de trabajar en dos categorías básicas que son la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población No Económicamente Activa (PNEA). El esquema 9 detalla la clasificación de la personas en edad de trabajar que capta la encuesta.

ESQUEMA 9.
México: Clasificación de las personas en edad de trabajar de la ENOE



Fuente: ENOE (2014). La informalidad laboral. Marco conceptual y metodológico.

En esta investigación se considera como población objetivo a los individuos ocupados de entre 15 y 29 años de edad, dependientes asalariados y que laboran en unidades económicas (formales o informales) fuera del ámbito agropecuario, ver cuadro 3.

CUADRO 3.

México: Población objetivo considerada en los cálculos del IPLJ⁶⁴

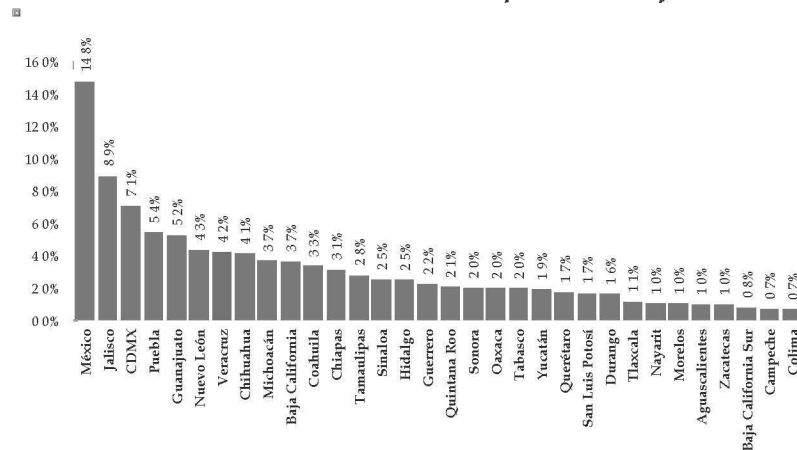
Grupos de la población	Muestra expandida	Muestra no expandida
Población total de 15 a 29 años	30,538,195	99,349
Población Económicamente Activa	15,812,377	52,399
Población Ocupada	14,668,230	48,699
Población Subordinada y Remunerada	11,839,148	40,241
Población Subordinada y Remunerada Asalariada	11,250,927	38,311
Población Subordinada y Remunerada Asalariada en Ámbito No Agropecuario	9,682,860	33,284
Población Subordinada y Remunerada Asalariada en Ámbito No Agropecuario con información completa	8,389,304	28,509

Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

El universo de estudio fue de 8.4 millones de individuos aproximadamente, que representan 70.9% de la población subordinada y remunerada para el mismo segmento de la población objetivo detallada en el párrafo previo. Cabe mencionar que en el análisis de datos sólo se contemplaron aquellos cuestionarios con información disponible completa para las variables consideradas en el índice, dejándose fuera aquellos individuos con información incompleta en los rubros contemplados.

GRÁFICA 16.

México: Distribución de la muestra por entidad federativa



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

La gráfica 16 presenta la distribución por entidad federativa de la población objetivo. Los estados de México, Jalisco, Ciudad de México, Puebla, Guanajuato, Nuevo

⁶⁴ Cabe mencionar que para el análisis del índice de precariedad laboral juvenil se utilizó la muestra expandida y para el modelo probabilístico, el análisis se refiere a la muestra no expandida. Las diferencias de los datos entre ambas muestras no difieren considerablemente por lo que no afecta en el análisis realizado.

León y Veracruz concentran 49.9% del total de la población joven bajo estudio entre 15 y 29 años de edad.

4. Variables propuestas para el Índice de Precariedad Laboral Juvenil (IPLJ)

Haciendo uso de los datos de la ENOE correspondientes al primer trimestre de 2016, se presenta a continuación una propuesta de análisis sobre la situación laboral de la población objetivo. Se parte de una serie de variables que nos ayudarán a caracterizar un empleo precario. La variable dependiente será la condición de precariedad en el trabajo, es decir, la variable tendrá un valor de “1” cuando la situación es precaria y “0” cuando esté ausente esta situación.

El índice propuesto para estimar y caracterizar la precariedad laboral en la población joven se define acorde a siete características bajo las siguientes cuatro dimensiones a saber:

CUADRO 4.
Variables propuestas para caracterizar y estimar la precariedad laboral en la población joven en México

<i>Dimensión</i>	<i>Variable</i>	<i>Criterio</i>
(1) Inseguridad salarial	1 Monto del ingreso monetario ^{*/}	0 si el ingreso monetario es mayor a 2 salarios mínimos
		1 si el ingreso monetario es hasta 2 salarios mínimos
(2) Desprotección social y falta de beneficios asociados a un empleo estándar	2 Prestaciones laborales de ley	0 si el individuo tiene acceso a prestaciones laborales
		1 si el individuo no tiene acceso a prestaciones laborales
	3 Acceso a atención médica	0 si el individuo tiene acceso a servicios de salud
		1 si el individuo no tiene acceso a servicios de salud
4 Afiliación al sindicato	0 si el individuo esta afiliado a un sindicato	
	1 si el individuo no esta afiliado a un sindicato	
(3) Inestabilidad laboral	5 Jornada laboral	0 si la jornada laboral del individuo es de 35 a 48 horas semanales
		1 si la jornada laboral del individuo es menor a 35 horas y mayor a 48 horas
	6 Temporalidad del contrato	0 si el individuo tiene un contrato de trabajo indefinido
1 si el individuo tiene un contrato de trabajo temporal o no tiene contrato por escrito		
(4) Subocupación	7 Población subocupada	0 si el individuo no está subocupado
		1 si el individuo está subocupado

^{*/} Autores como Román, Y. y Cervantes, D. (2015), Rubio, J. (2010), Mora, M, y De Oliveira, O. (2009), y, Gutiérrez, E. (1999) usan la clasificación de 2 salarios mínimos como medida para indicar un nivel de ingreso insuficiente para solventar las necesidades de la canasta básica de una familia.

Fuente: Elaboración propia.

La elección de las variables para la estimación del IPLJ, se basa en los diversos estudios presentados previamente y acorde a la disponibilidad de información. Es importante mencionar que bajo el enfoque de precariedad laboral, se consideran para el análisis, las condiciones laborales de los trabajadores; es decir, las características asociadas al individuo que oferta su fuerza laboral y de su relación salarial con el empleador. De tal forma que se dejan fuera de la estructura del índice variables de demanda de trabajo, como por ejemplo, el tamaño de la empresa, el sector de actividad económica, entre otras.

Se destaca para esta investigación el uso de la variable *población subocupada* como nueva variable que caracteriza a la precariedad laboral en la población asalariada de 15 a 29 años de edad, no contemplada en la revisión bibliográfica realizada de los estudios empíricos.⁶⁵ De igual forma, se habían contemplado dos variables adicionales no examinadas: i) *prestaciones laborales complementarias* a las prestaciones de ley⁶⁶ y ii) *periodicidad de la percepción del ingreso*.⁶⁷ No obstante, de las variables consideradas, solo la de *subocupación* resultó significativa para los fines de la presente investigación.⁶⁸

A continuación se presenta una descripción de las siete variables contempladas para la elaboración del IPLJ, así como de los resultados a nivel nacional con datos de la muestra expandida para el primer trimestre del año 2016. Los resultados a nivel nacional para las dimensiones de precariedad laboral en la población joven asalariada propuestas, se presentan en la gráfica 17.

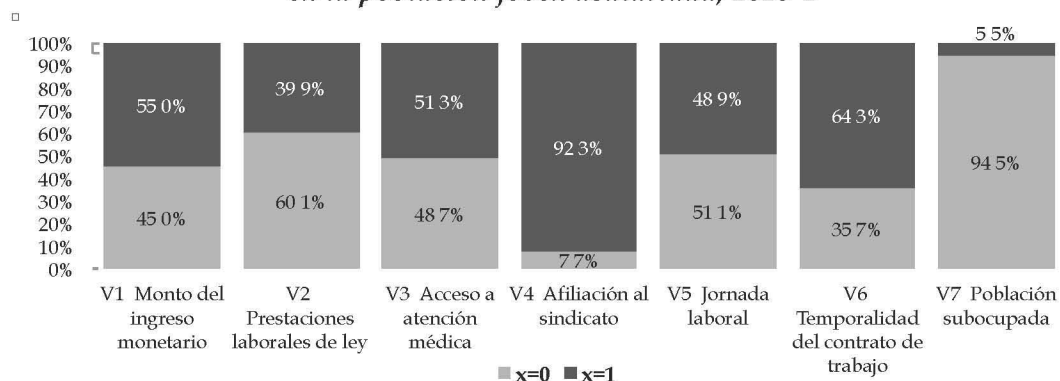
⁶⁵ Los trabajos de García (2008) y Escoto (2007) incorporaron la variable de jornada parcial involuntaria para el caso de México y El Salvador respectivamente; sin embargo, los tratamientos en cuanto a la definición de la población objetivo y los rubros considerados en la caracterización de la precariedad laboral no son coincidentes con los de esta investigación. Por tal motivo, es posible sugerir como una nueva aportación la inclusión de la variable subocupación, dado que el constructo del que se parte no es comparable con el constructo de dichas autoras.

⁶⁶ Contempla crédito para la vivienda, guardería, tiempo para cuidados maternos o paternos, fondo de retiro, seguro de vida, seguro privado de gastos médicos, préstamos personales y/o caja de ahorro. Cabe mencionar que el crédito a la vivienda, fondo de retiro y tiempo para cuidados maternos o paternos sí son contempladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS) vigentes.

⁶⁷ El artículo 88 de la LFT contempla como máximo una periodicidad de pago de quince días, siendo las demás modalidades, que rebasan este periodo de tiempo, como fuera del marco legal.

⁶⁸ A causa de la baja relación de estas dos variables con los demás indicadores propuestos, se excluyeron del ejercicio factorial; no obstante, su eliminación no significa que no sean relevantes en el estudio de las condiciones laborales de la población joven asalariada. Dichas variables (*prestaciones laborales complementarias* a las prestaciones de ley y *periodicidad de la percepción del ingreso*), indican que no presentan la misma variabilidad entre la población analizada que los demás aspectos para esta investigación en específico.

GRÁFICA 17.
México: Variables seleccionadas para caracterizar la precariedad laboral en la población joven asalariada, 2016-1



Nota: La variable dicotómica positiva (x=1) cumple con la característica de precariedad laboral o indica privación del indicador; caso contrario cuando la variable dicotómica es nula (x=0), es decir, reporta cobertura del indicador, ver cuadro 4. Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

4.1. Monto del ingreso monetario (V1)

Se considera a los ocupados en puestos de trabajo precarios cuando reciben ingresos por debajo de la remuneración mínima para cubrir las necesidades básicas de subsistencia. Se seleccionó la pregunta “ing7c” del cuestionario sociodemográfico y contempla como precario (x=1) a aquellos individuos que ganan hasta dos o menos salarios mínimos. Si fijamos como medida de referencia a la *línea de bienestar mínimo* (valor monetario de la canasta *alimentaria* de consumo básico) que estima la Comisión de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL); un individuo que gana dos salarios mínimos en México, no puede cubrir el monto de dicha canasta por cada integrante de la familia, que en promedio es de 4.1 integrantes, según la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI.

Con datos del primer trimestre de 2016 a precios de 2010, el ingreso mensual de dos salarios mínimos equivalió a \$3,670.8 pesos, valor inferior al de la *línea de bienestar mínimo*, que fue de \$3,946.2 pesos para el promedio nacional (para el área rural fue de \$3,295.6 y para el urbano de \$4,596.9).⁶⁹ Por tanto, se puede clasificar a un trabajador con insuficiencia salarial si gana dos o menos salarios mínimos. De acuerdo con los datos del

⁶⁹ Los datos de la *línea de bienestar* (canasta alimentaria más la no alimentaria de consumo básico) fueron para el área rural de \$6,021.9 pesos, para la urbana de \$9,310.6 pesos y el promedio nacional de \$7,666.2 pesos.

primer trimestre de 2016 de la ENOE, 55% de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

4.2. Prestaciones laborales de ley (V2)

Las prestaciones laborales de ley que recoge la ENOE son a) aguinaldo, b) vacaciones con goce de sueldo y c) reparto de utilidades.⁷⁰ Se excluye el acceso a instituciones de salud en la construcción de esta variable. Se seleccionó la pregunta “*pre_asa*” del cuestionario sociodemográfico y contempla como precario (x=1) a aquellos individuos que no tienen acceso a prestaciones laborales. Acorde con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, 39.9% de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

4.3. Acceso a atención médica (V3)

El acceso a servicios de salud contempla el Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), ISSSTE Estatal, Petróleos Mexicanos (PEMEX) y el Seguro Popular. Se seleccionó la pregunta “*seg_soc*” del cuestionario sociodemográfico y se define como precario (x=1) a aquellos individuos que no tienen acceso a servicios de salud. De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, 51.3% de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

4.4. Afiliación al sindicato (V4)

Se seleccionó la pregunta “*p3i*” del COE1 y contempla como precario (x=1) a aquellos individuos que en su trabajo no pertenecen o no están afiliados a un gremio sindical. De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, 92.3% de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

⁷⁰ En la pregunta p3m del COE1 se recaban otras prestaciones. Ver nota de pie número 66.

4.5. Jornada laboral (V5)

Considera a aquellos ocupados que trabajan turnos involuntariamente por debajo o muy por arriba de las jornadas laborales establecidas por ley. Se seleccionó la pregunta “*hrsocup*” del cuestionario sociodemográfico y acorde a lo establecido por la LFT 2012, se define como precario (x=1) a aquellos individuos que trabajan jornadas laborales de menos de 35 horas semanales y mayores de 48 horas a la semana. Acorde con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, cerca de la mitad de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

4.6. Temporalidad del contrato de trabajo (V6)

Contempla a aquellos ocupados sin contrato laboral por escrito y con contrato laboral por escrito con diferente temporalidad. Se seleccionó la pregunta “*tip_con*” del cuestionario sociodemográfico y contempla como precario (x=1) a aquellos individuos que tienen un contrato de trabajo acotado o por tiempo definido y sin contrato laboral por escrito. De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, 64.3% de la población objetivo se encuentra en dicha situación.

4.7. Población subocupada (V7)

Una de las características asociadas a la precarización del trabajo se asocia con la inseguridad económica. El segmento de ocupados que buscan activamente ofertar más horas de trabajo con el propósito de complementar su remuneración, pueden ser considerados como trabajadores precarios, e incluso, ser vulnerables doblemente: por insuficiencia de ingresos e insuficiencia de tiempo de trabajo (es decir, desean trabajar más pero no pueden por razones fuera de su alcance). Aquellos individuos en situación crítica de necesidades insatisfechas de trabajo (y por ende de ingreso), buscan cualquier actividad en la informalidad o en empleos muy precarios, insertándose en un ciclo vicioso. La identificación de esta otra cara de la precariedad laboral se considera esencial en la caracterización del índice propuesto en esta investigación.

Para tal fin, se seleccionó la variable “*sub_o*” del cuestionario sociodemográfico y se contempla como precario ($x=1$) a aquellos individuos que se encuentran *subocupados* por razones del mercado laboral y que están buscando otras fuentes de ingresos para complementar su ingreso actual. De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, 5.5% de la población objetivo se encuentra en dicha situación. ⁷¹

5. Metodología: Análisis multivariado: Método de Componentes Principales (MCP)

El análisis multivariado *de interdependencia* permite la descripción de dimensiones que posibilitan la identificación de conceptos complejos subyacentes. La utilidad de estos métodos son: *i*) evalúan correlaciones y sintetizan información, *ii*) muestran la estructura de los datos según criterio propuesto y *iii*) establecen clasificaciones y/o generan índices. Las técnicas de análisis de estos métodos son: *i*) análisis factorial, *ii*) análisis de correspondencia y *iii*) análisis de *cluster* (Peña, D., 2002). El análisis factorial busca una síntesis del fenómeno en cuestión, logrando resumir la información e identificar lo esencial de la misma, revelando la estructura subyacente de los datos.

Acorde con León, A., Llinás, H. y Tilano, J. (2008) y Nieto, B. (2002), el MCP es una técnica estadística de análisis multivariado que permite seccionar la información contenida en un conjunto de p variables de interés (correlacionadas que miden información común) en m nuevas variables independientes (incorreladas entre sí); donde cada una de ellas explica una parte específica de la información y mediante la combinación lineal de las variables z que representen la mayor variabilidad posible de las variables originales.

Las nuevas variables generadas se denotan como componentes principales y son creadas de tal manera que posean las siguientes características: *i*) independencia (cuando se asume multinormalidad), *ii*) no estén correlacionadas y *iii*) cada componente principal sintetice la máxima variabilidad residual contenida en los datos bajo el criterio de que la primera componente principal explique la mayor variabilidad posible de los datos, y que

⁷¹ En sentido estricto, los individuos que se encuentran subocupados que buscan aumentar su jornada laboral para obtener más ingresos representan aproximadamente 63.4% del total de la población *subocupada*.

cada componente subsecuente explique la mayor variabilidad posible restante no explicada por las componentes anteriores.

Cabe mencionar que el MCP es una técnica matemática que no necesita un modelo estadístico para explicar la estructura probabilística de los errores, aunque sí es posible suponer una distribución multinormal de la población, o el tamaño de la muestra es tal que puede asumirse multinormalidad ya sea por el aumento en el número de variables consideradas o por el número de individuos que integran la muestra. Por tanto, podrá encontrarse significación estadística en los componentes resultantes pues será posible asociar a cada uno de ellos una medida de confiabilidad (Pla, L., 1986).

De manera formal, el MCP consiste en la descripción de la variación de un conjunto de p variables en términos de un conjunto de p ($m \leq p$) variables no correlacionadas, que en realidad son combinaciones lineales de las variables originales. Así, si x_1, x_2, \dots, x_p son variables originales, entonces las componentes principales tendrán la forma:

$$\begin{aligned}y_1 &= a_{11}x_1 + a_{12}x_2 + \dots + a_{1p}x_p \\ &\dots \\ y_m &= a_{m1}x_1 + a_{m2}x_2 + \dots + a_{mp}x_p\end{aligned}$$

Las componentes principales están constituidas de tal modo que la varianza captada va decreciendo, es decir, $Var(y_1) \geq Var(y_2) \geq \dots \geq Var(y_m)$, por ello, en un contexto de reducción de dimensiones se seleccionan las m primeras componentes principales para representar a la población original.

Éstas componentes se obtienen mediante la técnica algebraica llamada descomposición espectral que se aplica a la matriz de covarianzas o correlación, según sea el caso. A los resultados de la descomposición espectral se les conoce como eigenvalores y eigenvectores.

6. Resultados: Caracterización y nivel de precariedad laboral de la población joven asalariada en México.

El principal uso de los índices es la posibilidad de poder ordenar un conjunto de datos. Dicha clasificación dependerá del fenómeno que se esté analizando así como de los factores que inciden en su comportamiento. En el caso particular que se está investigando, la aplicación de métodos estadísticos para la estimación del IPLJ, es identificar por grupos de jóvenes, las condiciones laborales en los que se encuentran. Como se detalló en el apartado 4 de este capítulo, son siete variables explicativas agrupadas en cuatro dimensiones -i) inseguridad salarial, ii) desprotección social y falta de beneficios asociados a un empleo estándar, iii) inestabilidad laboral y iv) condición de subocupación-, las que se consideraron para la construcción del ILPJ. La estratificación se realizó en cinco grandes categorías - i) No precario, ii) Precariedad baja, iii) Precariedad media, iv) Precariedad Alta y v) Precariedad extrema-,⁷² en las que se contempla el estado de las condiciones laborales de la población joven asalariada por diferentes grados de carencia (o ausencia) de los requerimientos mínimos estipulados en la LFT vigente.

Los resultados obtenidos para el primer trimestre de 2016, mostraron que el grupo de jóvenes asalariados con un grado de “Precariedad Extrema”, es decir, jóvenes con 6.1 carencias en promedio representaron 19.2% de la población objetivo.⁷³ Se destaca que las prestaciones laborales de ley, la afiliación a un sindicato, el acceso a servicios de salud y los contratos de tiempo indefinido se encuentran ausentes en este estrato y una importante proporción recibe hasta dos salarios mínimos o menos.

Los jóvenes más vulnerables que se encuentran por debajo del piso mínimo de garantías laborales representaron 2.2% de la población bajo estudio. Este segmento se identificó como aquellos individuos que notificaron, para los siete reactivos seleccionados, un estado fuera del marco normativo; es decir, presentaron todas estas situaciones: i) tiene

⁷² El promedio de carencias por nivel de precariedad obtenidos son: i) No precario: de 0 a 1.2 carencias, ii) Precariedad baja: 2.2 carencias, iii) Precariedad media: 3.4 carencias, iv) Precariedad Alta: 4.7 carencias y v) Precariedad extrema de 6.1 a 7 carencias. Una situación de grave vulnerabilidad laboral para la población joven asalariada, es la privación de los siete indicadores propuestos.

⁷³ La población objetivo de la presente investigación son aquellos individuos ocupados de entre 15 y 29 años de edad, dependientes asalariados y que laboran en unidades económicas (formales e informales) fuera del ámbito agropecuario. Ésta ascendió a 8.4 millones con datos de la muestra expandida y a 28,509 con datos de la muestra no expandida.

un ingreso de máximo dos salarios mínimos o menos, *ii*) sin acceso a prestaciones laborales, *iii*) sin acceso a servicios de salud, *iv*) sin afiliación a un sindicato, *v*) con jornadas laborales menores a 35 horas o mayores a 48 horas a la semana, *vi*) sin contrato laboral por escrito o con contrato temporal, y *vii*) se encuentra *subocupado*.

La situación opuesta representó para el primer trimestre de 2016, 2.4% de la población objetivo y la integraron aquellos jóvenes que señalaron encontrarse en una condición laboral dentro del marco normativo vigente; es decir, presentan todas estas situaciones: *i*) tiene un ingreso mayor a dos salarios mínimos, *ii*) con acceso a prestaciones laborales, *iii*) con acceso a servicios de salud, *iv*) con afiliación a un sindicato, *v*) con jornadas laborales de entre a 35 horas a máximo 48 horas a la semana, *vi*) con contrato laboral indefinido, y *vii*) no se considera *subocupado*.

El segmento de jóvenes previamente descrito pertenece al estrato “No Precario” donde adicional a este grupo, se encuentran aquellos jóvenes con un promedio de carencias de 1.2 con una participación del 24.5% respecto de la población objetivo. Para este estrato, la no afiliación a una asociación sindical y las jornadas laborales por debajo o por arriba de las horas estipuladas por ley, se presentaron como las principales dificultades en su puesto de trabajo.

Las situaciones *intermedias* entre los estratos previamente descritos son, de menor a mayor nivel de precariedad, las siguientes:

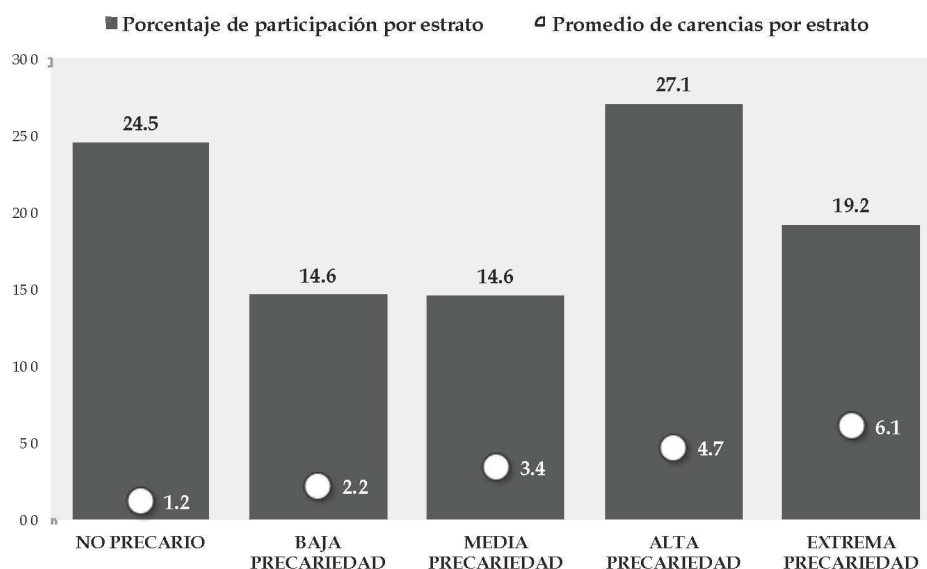
En el segmento “Precariedad Baja”, los jóvenes asalariados contaban con 2.2 carencias en promedio, siendo la no afiliación a un sindicato, ingresos no superiores a los dos salarios mínimos y contratos temporales (o inexistencia de contrato laboral por escrito), las privaciones de mayor incidencia. Dicho estrato tiene una participación del 14.6% de la población objetivo.

El estrato de “Precariedad Media” representa 14.6% de la población en estudio y lo integraron jóvenes asalariados con 3.4 carencias en promedio. Las tres principales carencias en este segmento se encuentran la no afiliación a un sindicato, contratos

laborales temporales o ausencia de un contrato por escrito, y jornadas laborales de menos de 35 horas o mayores a 48 horas semanales.

Por último, el grupo de jóvenes con 4.7 carencias en promedio integraron el estrato de “Precariedad Alta” y constituyeron el segmento de mayor incidencia respecto de la población objetivo, con aproximadamente un tercio de la participación total. Las deficiencias más acentuadas en este segmento son la no afiliación a un sindicato, sin contrato de trabajo indefinido y sin acceso a servicios de salud. En la gráfica 18 se presentan los resultados por estrato.

GRÁFICA 18.
México: Población joven asalariada según nivel de precariedad laboral, 2016-1



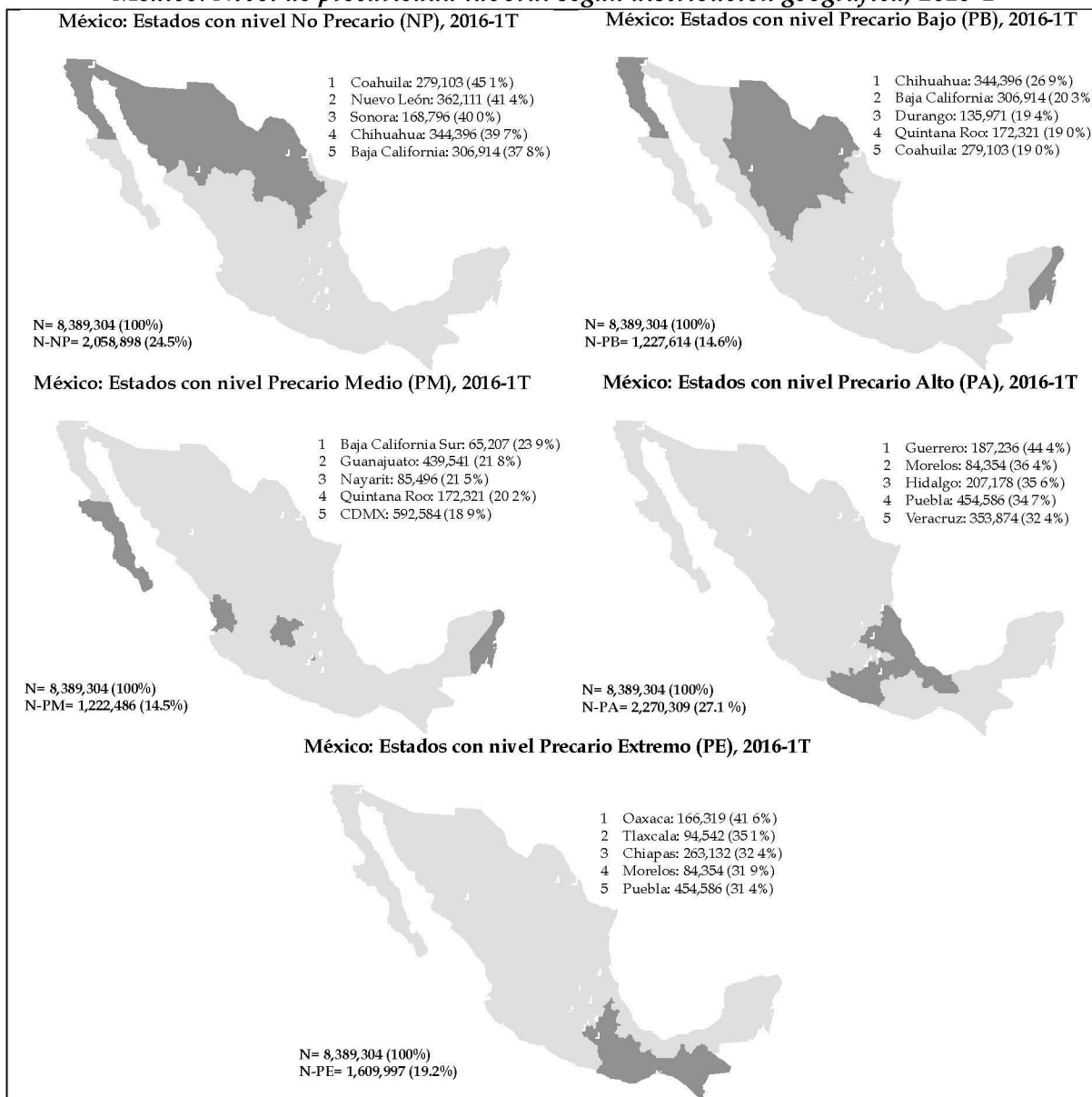
Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

La distribución de los estratos por nivel de precariedad laboral a nivel estatal, mostró que los estados del norte tales como Coahuila, Nuevo León y Sonora presentaron las mejores condiciones laborales con una incidencia de 40% de los jóvenes asalariados analizados en dichas entidades federativas. Los individuos que señalaron encontrarse en una condición laboral dentro del marco normativo vigente residen en orden de importancia, de la siguiente manera: en Coahuila (10.9%), Nuevo León (10.5%), Jalisco (8.5%), Estado de México (7.1%) y Tamaulipas (6.1%), todos ellos respecto del grupo de

jóvenes que no presentaron ningún tipo carencia (el subgrupo individuos mejor calificados del estrato No Precario); es decir, 2.4% de la población objetivo. Ver mapa 1.

MAPA 1.

México: Nivel de precariedad laboral según distribución geográfica, 2016-1T



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de 2016 de la ENOE, INEGI.

Para el estrato “Precariedad Baja”, los estados de Chihuahua, Baja California y Durango presentaron una incidencia de entre 20% y 26% de sus jóvenes en dichas condiciones. Por su parte, los estados de Baja California Sur, Guanajuato, Nayarit,

Quintana Roo y la Ciudad de México mostraron niveles medios de precariedad de entre 18% y 23% de la población objetivo. Los jóvenes con residencia en los estados de Guerrero, Morelos, Hidalgo, Puebla y Veracruz manifestaron condiciones laborales de alta precariedad laboral de su población joven asalariada con una incidencia de entre 32% y 44% de la población en estudio.

Finalmente, los estados peor evaluados fueron en orden de importancia, los siguientes: Oaxaca, Tlaxcala, Chiapas, Morelos y Puebla con una tasa de participación de entre 31% y 41% de los jóvenes asalariados que laboran fuera del ámbito agrícola. Cabe destacar que 2.2% de la población objetivo que se encuentra por debajo del piso mínimo de garantías laborales; es decir, presentan todas las carencias, reside de mayor a menor participación en: Estado de México (11.4%), Ciudad de México (8.1%), Puebla (8%), Jalisco (7.6%) y Veracruz (6.1%).

Como parte del análisis detallado de la situación de la precariedad laboral de los jóvenes asalariados, además de situar geográficamente este fenómeno, se presenta también un apartado sobre las características sociodemográficas, económicas y laborales por nivel de precariedad laboral (cuadros 5, 6 y 7).

CUADRO 5.

México: Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados según nivel de precariedad laboral, 2016-I.

VARIABLE	ESTRATO					Total
	No Precario	Baja Precariedad	Media Precariedad	Alta Precariedad	Extrema Precariedad	
<i>Sexo</i>						
Hombre	25.4	13.5	14.5	27.7	18.9	100
Mujer	23.1	16.4	14.8	26.1	19.6	100
<i>Edad</i>						
15 a 19 años de edad	6.6	9.5	9.9	37.4	36.7	100
20 a 24 años de edad	22.0	16.9	16.1	27.8	17.2	100
25 a 29 años de edad	35.3	14.9	15.3	21.5	12.9	100
<i>Estado Civil</i>						
Soltero(a)	20.8	14.5	13.9	28.7	22.2	100
Casado(a), Unión Libre	30.8	14.4	15.5	24.4	14.8	100
Divorciado(a), Separado(a), Viudo(a)	23.5	19.3	17.3	26.4	13.4	100
<i>Parentesco</i>						
Jefe(a)	36.4	12.7	16.7	22.5	11.7	100
Pareja	29.8	14.9	15.1	23.1	17.1	100
Hijo(a)	20.4	15.1	13.8	28.7	22.1	100
Otros	21.9	15.3	14.6	29.0	19.1	100
<i>Nivel Educativo</i>						
Sin escolaridad	0.0	4.7	16.7	45.9	32.8	100
Básica	15.2	12.0	13.4	34.2	25.3	100
Media	26.3	18.0	15.0	24.0	16.7	100
Superior	42.9	15.4	16.3	15.9	9.6	100
<i>Asistencia Escolar</i>						
Asiste	17.1	12.1	11.8	26.3	32.7	100
No Asiste	25.8	15.1	15.0	27.2	17.0	100
<i>Experiencia Laboral</i>						
Sin experiencia	14.9	11.2	13.0	28.3	32.7	100
Con experiencia	24.9	14.8	14.6	27.0	18.7	100
<i>Tamaño de la Localidad</i>						
Localidades mayores a 2,500 hab.	26.8	15.8	15.0	25.7	16.7	100
Localidades menores de 2,500 hab.	12.0	8.2	12.1	34.7	33.1	100
TOTAL	24.5	14.6	14.6	27.1	19.2	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

Referente al análisis de las variables sociodemográficas, se tiene que la distribución por sexo es muy similar para los cinco estratos, se destaca una mayor incidencia de mujeres en empleos con precariedad laboral extrema y una menor incidencia en el estrato “No Precario” respecto de la población masculina. Por edad, es clara la tendencia de mayores niveles de precariedad asociados a edades más tempranas: más de la tercera parte de los jóvenes entre 15 y 19 años se encuentran en el estrato de “Precariedad Extrema” y en contraste, para ese mismo segmento, pero para el grupo de individuos de entre 25 y 29 años, el porcentaje se reduce a 12.9% del total de la población objetivo.

Relativo al estado civil se destaca que la condición de unión tiene sus ventajas al encontrarse en mejores condiciones este grupo de jóvenes en contraste con aquellos que no se encuentran unidos. En cuanto al parentesco, el mayor porcentaje de los jóvenes que son jefes de familia y sus parejas, se encuentran en el estrato “No Precario”; contraria a la situación de aquellos jóvenes que son hijos de familia, una gran porción de éstos se encuentran en los estratos de “Alta Precariedad”. Sobre el nivel educativo, se tiene que a mayor escolaridad, menor es la tendencia de encontrarse en el estrato de mayor vulnerabilidad: 46% de los jóvenes sin escolaridad se encuentran laborando en un empleo de “Alta Precariedad”, mientras que 43% de la población joven con estudios superiores, laboran en trabajos “No Precarios”.

Más de la tercera parte (32.7%) de aquellos jóvenes que asisten a la escuela reportan condiciones laborales extremadamente precarias. Una proporción similar de jóvenes que no asisten a la escuela, no reportaron mejores condiciones laborales: 27% de los jóvenes de este grupo, indicó encontrarse en empleos de alta precariedad, mientras que el 25.8% están en empleos no precarios.

Una tendencia muy similar se presenta con la variable de experiencia laboral. Los datos no mostraron una diferencia considerable entre las condiciones laborales de quienes se encontraban laborando en su primer empleo, de aquellos jóvenes que tienen al menos un año de experiencia laboral. Del primer grupo, 32.7% se encontraban en empleos de “Precariedad Extrema” y del segundo grupo, 27% estaban en empleos con “Alta Precariedad”.

Finalmente, los jóvenes que residen en áreas rurales (localidades menores a 2,500 habitantes), reportaron las peores condiciones laborales: 34.7% de esta población se situó en el estrato de “Precariedad Extrema”. En contraste, los grupos de jóvenes que viven en áreas más urbanizadas, indicaron mejores condiciones laborales: 26.8% del total de jóvenes asalariados que viven en localidades mayores a 2,500 habitantes se ubicaron en el estrato “No Precario”.

CUADRO 6.

México: Características económicas de los empleos de los jóvenes asalariados según nivel de precariedad laboral, 2016-I.

VARIABLE	ESTRATO					Total
	No Precario	Baja Precariedad	Media Precariedad	Alta Precariedad	Extrema Precariedad	
<i>Tipo de Empleo</i>						
Informal	0.1	1.0	10.6	51.1	37.4	100
Formal	50.4	29.1	18.8	1.8	0.0	100
<i>Tipo de Unidad Económica</i>						
Informal	0.0	0.1	3.8	50.6	45.5	100
Formal	30.6	18.2	17.2	21.3	12.7	100
<i>Rama Económica</i>						
Construcción	7.6	3.8	12.1	45.8	30.9	100
Ind. Manufacturera	34.3	21.7	14.1	19.1	10.9	100
Comercio	21.3	17.4	13.8	27.2	20.3	100
Servicios	25.0	12.5	15.8	26.6	20.1	100
Otros	56.5	13.3	22.4	6.4	1.5	100
No especificado	0.0	1.0	5.4	38.9	54.7	100
<i>Tamaño de la Unidad Económica</i>						
Micro	5.1	5.2	11.0	43.9	34.8	100
Pequeña	32.3	21.4	21.6	17.7	6.9	100
Mediana	42.6	25.7	19.3	9.1	3.3	100
Grande	54.0	25.6	14.6	4.5	1.2	100
No especificado	10.0	9.1	10.5	33.4	37.0	100
<i>Sector Institucional</i>						
Instituciones financieras	45.0	32.5	15.7	4.7	2.2	100.0
Corporaciones y sociedades no financieras	43.4	27.5	18.2	8.7	2.3	100.0
Negocios formales no constituidos en sociedad						
<i>No agropecuario</i>	7.4	7.7	17.3	41.9	25.8	100.0
Gobierno	48.5	16.8	19.2	11.5	4.0	100.0
Instituciones no lucrativas						
<i>Privadas</i>	29.6	15.0	20.8	21.7	12.9	100.0
<i>Públicas</i>	55.4	9.9	15.3	12.3	7.1	100.0
Hogares						
<i>Sector informal</i>	0.0	0.1	3.8	50.6	45.5	100.0
<i>Trabajo doméstico remunerado</i>	0.0	0.5	9.9	44.3	45.3	100.0
Situaciones de carácter especial no especificadas	0.0	2.2	6.0	38.2	53.7	100.0
TOTAL	24.5	14.6	14.6	27.1	19.2	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI

Sobre las características económicas de los puestos de trabajo de los jóvenes asalariados de 15 a 29 años, se destaca que los jóvenes con empleos informales⁷⁴ de los estratos de “Alta” y “Extrema Precariedad” representaron 88% de la población objetivo, siendo el grupo más vulnerable. Se enfatiza también que más de la tercera parte de los jóvenes que laboran en unidades económicas formales (34%), indicaron encontrarse en empleos de alta o extrema precariedad, porción ligeramente mayor de aquellos jóvenes, de este mismo grupo, pero que laboran en empleos no precarios (30.6%).

⁷⁴Sin acceso a servicios de salud.

Referente a la rama económica, la Industria Manufacturera ofrece las mejores condiciones trabajo: 34.3% se reportaron en empleos “No precarios” y 21.7% en empleos de “Baja precariedad”. Escenario opuesto se observa en el grupo de jóvenes que trabajaban en el sector de la construcción, donde 46% se encontraban en empleos de “Alta Precariedad”. Por tamaño de la unidad económica, las microempresas presentan las peores condiciones de trabajo, absorbiendo al 44% de los jóvenes asalariados.

En relación al sector institucional, se destaca que las instituciones no lucrativas públicas, el sector gobierno y las instituciones financieras ofrecían mejores condiciones de trabajo, donde 55.4%, 48.5% y 45% respectivamente, estaban en empleos “No Precarios”. En contraste, el trabajo doméstico remunerado y el sector informal presentaban las peores condiciones en 45.3% y 53.7% respectivamente de los jóvenes que laboraban en dichos sectores ubicándose en el estrato de “Extrema Precariedad”.

CUADRO 7.

México: Características ocupacionales de los jóvenes asalariados según nivel de precariedad laboral, 2016-I.

VARIABLE	ESTRATO					Total
	No Precario	Baja Precariedad	Media Precariedad	Alta Precariedad	Extrema Precariedad	
<i>Tipo de Ocupación</i>						
No manual de alta calificación	48.9	13.3	15.7	15.2	6.9	100
No manual de baja calificación	30.4	18.2	16.0	21.0	14.5	100
Manual de alta calificación	33.1	20.8	16.0	19.9	10.2	100
Manual de baja calificación	11.8	8.6	12.5	37.7	29.4	100
<i>Tipo de Pago</i>						
Por comisión	43.6	19.9	23.7	10.4	2.4	100
Por destajo (por pieza), servicio u obra terminada	22.2	5.6	28.6	41.1	2.5	100
Por honorarios	0.0	0.0	60.7	39.3	0.0	100
Con propinas	22.5	17.5	15.1	27.8	17.2	100
Con bonos de compensación o de productividad	60.2	26.5	11.3	1.8	0.2	100
Con vales o productos comercializables	61.0	29.7	8.8	0.5	0.0	100
Solo recibe sueldo, salario o jornal	19.9	12.8	14.6	30.5	22.3	100
Ninguna de las anteriores	26.8	15.0	16.2	26.1	15.8	100
<i>Periodicidad del Pago</i>						
Diario	1.2	0.9	3.8	34.6	59.5	100
Cada semana	19.7	13.6	15.1	33.0	18.6	100
Cada 15 días	44.1	22.0	18.9	11.8	3.2	100
Cada mes	43.8	9.8	12.9	16.6	17.0	100
Otro periodo de pago	53.9	27.6	6.5	5.5	6.5	100
Por pieza producida o vendida, servicio u obra realizada	25.2	4.2	17.7	28.2	24.6	100
<i>Tipo de Vínculo con el Empleo Principal</i>						
Por redes (un familiar, amigo o conocido)	20.5	11.5	14.2	31.8	22.0	100
Por medios privados o públicos de colocación ^{a/}	35.6	23.0	16.4	16.2	8.9	100
Le ofrecieron el empleo	10.2	5.3	10.7	36.6	37.3	100
Otro medio	51.7	11.7	11.9	9.9	14.8	100
<i>Número de Trabajos</i>						
Un trabajo en activo	24.6	14.8	14.7	27.0	18.9	100
Dos trabajos en activo	21.7	9.6	12.2	30.0	26.6	100
TOTAL	24.5	14.6	14.6	27.1	19.2	100

^{a/}Incluye los siguientes rubros: acudió directamente al lugar de trabajo, a una agencia o bolsa de trabajo privada, servicio público de colocación, programa de empleo temporal del gobierno, sindicato o gremio, por internet, anuncio en un lugar público o en medios de comunicación.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

Concerniente a las características ocupacionales, se tiene que los trabajos manuales de baja calificación se perfilaron como los más vulnerables en cuanto a las condiciones de trabajo: 67% de los jóvenes se encuentran en los estratos de “Alta” y “Extrema Precariedad”. En contraposición, los empleos no manuales de alta calificación tiene una participación del 49% de los jóvenes en condiciones laborales “No Precarias”.

En cuanto al tipo de pago, los individuos que se les pagó con vales o productos comerciables, o con bonos de productividad o de compensación, así como aquellos por comisión, indicaron mejores condiciones laborales. Por su parte, el grupo más vulnerable lo representan aquellos jóvenes que trabajan por destajo o por obra terminada, representando 41% del total. Los que trabajaban por honorarios se encontraron en una

situación “intermedia”, con una participación de poco más del 60% de la población objetivo.

Relativo a la periodicidad del pago del ingreso, independientemente del tipo de pago, se tiene que los jóvenes que se les pagó diariamente, cada semana o por pieza vendida u obra realizada, presentaron las peores condiciones laborales: 59.5%, 33% y 28% respectivamente. Por su parte, los grupos de jóvenes asalariados que recibieron su ingreso cada quincena, cada mes u otro tipo de pago, indicaron encontrarse en el estrato “No Precario”.

Referente al tipo de vinculación con el empleo actual, se tiene que los medios privados o públicos de colocación mostraron una incidencia del 36% de los jóvenes en empleos “No Precarios”. En contraposición, aquellos jóvenes que les ofrecieron el empleo, mantienen las peores condiciones laborales con una representación del 37% del total de la población objetivo. Un porcentaje menor (31%), lo reportaron aquellos jóvenes que se vincularon con su empleo actual por redes de familiares o de conocidos, situándose en el estrato de “Alta Precariedad”.

Por último, la condición de encontrarse en uno o en dos trabajos en activos no mostró diferencias significativas en los jóvenes entrevistados. Una tercera parte que tiene dos trabajos en activo, indicó encontrarse en condiciones laborales de “Alta Precariedad” y 27% de los jóvenes de ese mismo estrato, indicó estar laborando en un solo empleo. No obstante, al sumarse los estratos de “Alta” y “Extrema Precariedad”, se tiene que más de la mitad de los jóvenes que tienen dos empleos en activo, se encuentran en dichas condiciones.

En este capítulo se presentó la propuesta del IPLJ para el primer trimestre de 2016, con el cual se caracterizaron las condiciones labores de los jóvenes asalariados a partir de los atributos propios de la oferta laboral, específicamente por el grado de ausencia de garantías laborales de los trabajadores. Lo anterior permitió segmentar al mercado de trabajo de la población joven. Por una parte, se identificaron a aquellos individuos que se ubicaron en el mercado primario donde las condiciones de trabajo mantienen un nivel de precariedad moderada y en el otro segmento, a los jóvenes que integraron al mercado

secundario en condiciones de extrema vulnerabilidad laboral. En el diagrama 2 se presentan los datos obtenidos del IPLJ y la propuesta de segmentación de esta investigación.

Se parte del enfoque dual de la segmentación de los mercados de trabajo acorde con la TMDT, en donde se presenta la posibilidad de identificar *submercados* al considerarse las diferencias de los individuos que integran la oferta de trabajo. En el caso particular de este trabajo, la estructura del mercado de trabajo de la población joven asalariada, parte de dos grandes segmentos: el mercado primario y el mercado secundario.

El primero se compone por aquellos individuos que se encontraron empleados en trabajos que garantizaron sus derechos laborales o sin ningún tipo de carencia; es decir, presentaron todas estas situaciones: *i)* tiene un ingreso mayor a dos salarios mínimos, *ii)* con acceso a prestaciones laborales, *iii)* con acceso a servicios de salud, *iv)* con afiliación a un sindicato, *v)* con jornadas laborales de entre a 35 horas a máximo 48 horas a la semana, *vi)* con contrato laboral indefinido, y *vii)* no se considera *subocupado*. Este segmento representó 2.4% de la población bajo estudio.

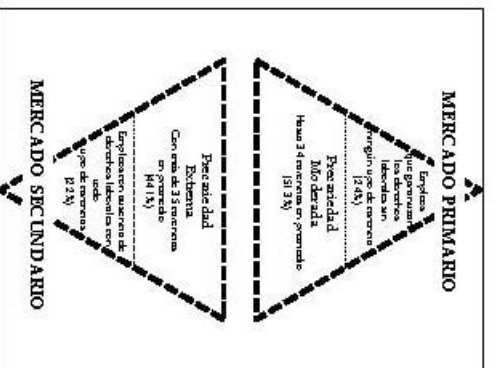
Como parte de este mercado, pero en un nivel inferior, se ubicaron a aquellos jóvenes que presentaron un nivel de precariedad moderado, integrado por los segmentos “No Precario”, “Baja y Media Precariedad” con una incidencia superior al 50% de la población objetivo. Los individuos que integran este *submercado*, indicaron tener en promedio, hasta 3.4 carencias, donde la no afiliación a un sindicato, jornadas laborales por debajo o por arriba de las horas estipuladas por ley y, los contratos laborales temporales o ausencia de un contrato por escrito, se presentaron como las principales dificultades en su puesto de trabajo.

Por su parte, en el mercado secundario se colocaron a aquellos jóvenes asalariados en extremas condiciones de vulnerabilidad, ; es decir, presentaron todas estas situaciones: *i)* tiene un ingreso de máximo dos salarios mínimos o menos, *ii)* sin acceso a prestaciones laborales, *iii)* sin acceso a servicios de salud, *iv)* sin afiliación a un sindicato, *v)* con jornadas laborales menores a 35 horas o mayores a 48 horas a la semana, *vi)* sin contrato laboral por escrito o con contrato temporal, y *vii)* se encuentra *subocupado*.

En un nivel superior, se identificaron a los individuos de los estratos “Alta y Extrema Precariedad”, con más de 3.5 carencias en promedio. Se destacan para este grupo una ausencia de prestaciones laborales de ley, de afiliación a un sindicato, de acceso a servicios de salud y de contratos de tiempo indefinidos y una importante proporción recibe hasta dos salarios mínimos o menos.

DIAGRAMA 2.

México: Segmentos del mercado laboral de la población joven asalariada, 2016.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE para el primer trimestre de 2016.

Esta división del mercado de trabajo de los jóvenes asalariados parte de la idea de la heterogeneidad de los individuos que interactúan en el mercado laboral, en donde puede haber un común denominador en cuanto a características académicas y de experiencia laboral, pero con condiciones de trabajo desiguales reflejadas, entre otras variables, en la garantía de los derechos laborales. ■

CAPÍTULO V.

FACTORES ASOCIADOS A LA PRECARIEDAD LABORAL “EXTREMA” DE LA POBLACIÓN JOVEN ASALARIADA DE MÉXICO

El IPLJ desarrollado en el capítulo previo, permitió identificar, por grupos de jóvenes asalariados, las condiciones laborales en las que se encuentran. Los datos muestran que cerca de una tercera parte de la población objetivo (27.1%) se ubicó en condiciones de alta precariedad y una quinta parte (19.2%) en condiciones de extrema precariedad laboral. La suma de ambos estratos (46.3% del total de los jóvenes analizados), refleja que cerca de la mitad de los trabajadores asalariados de entre 15 y 29 años de edad, se encuentran en condiciones por debajo del piso mínimo de garantías laborales establecidas en la LFT.

Para este grupo particular de jóvenes asalariados se estimó un modelo *logit* con el fin de analizar aquellos factores que incidieron en su situación desventajosa en el momento que respondieron la encuesta. El grupo de variables explicativas se integró por variables de oferta y de demanda de trabajo. De los resultados obtenidos, se destaca la mayor incidencia de este último grupo, en la probabilidad de situarse en empleos bajo condiciones de extrema precariedad laboral.

1. Antecedentes

El estudio de los variables que repercuten sobre la mayor o menor precariedad de los empleos ha recibido la atención de varios autores. En el cuadro 8 se congregan los trabajos empíricos revisados que tienen en común la aplicación de métodos probabilísticos para determinar el grado de incidencia de variables explicativas sobre las condiciones de precariedad laboral, tanto para México y otros países de Latinoamérica.

CUADRO 8

Investigaciones aplicadas sobre modelos probabilísticos de precariedad laboral

Autor/País	Población Objetivo	Fuente de información	Metodología	Variables que inciden positivamente en la condición de precariedad laboral	
				Oferta	Demanda
Román (2013), México	Asalariados de 14 a 29 años	ENOE, INEGI (2005 y 2010)	Modelo de Regresión Logística Ordinal	La condición femenina; edades tempranas; bajos niveles de escolaridad	Microempresas; ocupaciones manuales de baja calificación; sector comercio y de servicios
Rodríguez (2012), México	Mujeres asalariadas jefas de familia en edad de trabajar	ENOE, INEGI (2011)	Análisis de Regresión Lineal Múltiple	Bajos niveles de educación; residencia en zonas rurales; tener más de un hijo; vivir en hogares monoparentales	Microempresas; sector primario en general; el sector comercio
De Oliveira (2011), México	Trabajadores asalariados y por cuenta propia en edad de trabajar	Encuesta Nacional de Empleo (ENE), INEGI, 2004	Regresión Logística Estandarizada	Pocos años de escolaridad (nivel secundaria); edades tempranas (20 a 24 años); la condición de no unión; la condición femenina; ser jefes de hogar para los hombres	Microestablecimientos; el sector industrial; servicios de esparcimiento y personales; ocupaciones de vendedores; regiones sur y sureste de México
Mora (2011), Costa Rica	Asalariados en edad de trabajar	Mora Salas (2010)	Análisis de Regresión Multinomial	-	Mercados de trabajo rural; sector privado; establecimientos de menor tamaño (micro de menos de 10 trabajadores); puestos de trabajo manual; sector de agricultura, de servicios personales (actividades de reparación, limpieza, aseo y domésticos), construcción y servicios personales de esparcimiento, recreación, restaurantes y hoteles
Mora y De Oliveira (2009), Costa Rica y México	Asalariados en edad de trabajar	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 2004 (Costa Rica), Encuesta Nacional de Empleo, 2004 (México)	Análisis de Regresión Lineal Múltiple	Niveles educativos inferiores al secundario; la condición femenina; edades tempranas	Empresas pequeñas (a partir de un asalariado); sectores de agricultura, construcción y servicios personales; regiones sur-sureste-Golfo, sur-Pacífico, Península de Yucatán
Escoto (2007), El Salvador	Ocupados de 10 a 29 años	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 2003-2007	Regresión Ajustada No Paramétrica Cuantílica	Condición femenina; edades tempranas; condición de no unión; pocos años de escolarización; tener dos actividades (estudiar y trabajar); vivir en un hogar extenso; recibir remesas en familias con todos sus integrantes ocupados; residencia en áreas rurales	Actividades enventas, servicios, ocupaciones no calificados y operarios; sector primario y terciario; las microempresas; sector institucional privado
De Oliveira (2006), México	Asalariados de 12 a 29 años	Encuesta Nacional de Juventud (2000), Instituto Mexicano de la Juventud	Análisis de Regresión Lineal Múltiple	Bajos niveles de escolaridad; residir en áreas rurales; pertenecer a un estrato socioeconómico bajo; residir en la Región Sur Pacífico; edades tempranas	Ocupaciones manuales no calificadas; empresas pequeñas; sector agrícola, construcción y servicios distributivos y personales
Gandini (2004), Argentina	Ocupados de 18 a 29 años	Encuesta Permanente de Hogares, EPH (2001)	Modelo de Regresión Logística	Poca antigüedad ocupacional (menos de 3 meses); menor calificación ocupacional; ser asalariado; la condición femenina; edades tempranas; estar separado	Establecimientos pequeños (5 o menos trabajadores); trabajar en el sector de servicios personales y de administración pública

Fuente: Elaboración propia con información de los trabajos citados.

De los trabajos consultados se destaca que, independientemente de la población objetivo que consideraron en su análisis, prevalece cierto consenso del peso que representan las variables de demanda de trabajo en la incidencia de empleos con condiciones laborales precarias. En otras palabras, los aspectos asociados al sector productivo tales como tamaño de la empresa, sector económico, sector institucional, el tipo de ocupación y la región geográfica donde se ubican las empresas, se agrupan como los predictores de mayor importancia sobre la probabilidad de que un individuo se ocupe en un trabajo precario.

A excepción del trabajo de Mora (2011), los demás autores consideran no sólo variables alusivas al mercado de trabajo sino también de variables propias del individuo o de oferta de trabajo, sociodemográficas, así como de las características de los hogares. El poder explicativo de este grupo es menor respecto de las variables de demanda. Se destaca

que la escolaridad, la edad, la condición de ser mujer y la residencia de los individuos son las variables de mayor peso en la probabilidad de situarse en empleos precarios. En la presente investigación se integraron ambas categorías (oferta y demanda de trabajo) como variables explicativas del modelo *logit*.

Referente a la delimitación de la población de estudio, una parte importante de los modelos empíricos consideran como universo de estudio a los trabajadores subordinados asalariados, al igual que en los índices sobre precariedad laboral revisados en el capítulo previo. Se destaca que autores como Román (2013), Escoto (2007), De Oliveira (2006) y Gandini (2004), centran su análisis en el segmento joven; no obstante, sólo Román (2013) y De Oliveira (2006) se enfocaron en los jóvenes asalariados de México. Tal como se detalló en la propuesta del IPLJ, la presente investigación parte de la conceptualización del trabajo precario como un fenómeno que afecta a la mano de obra que ocupa un lugar subordinado en el proceso productivo (Mora, 2011). Por tanto, la delimitación de la población bajo estudio se mantiene en la población joven asalariada.

En cuanto al instrumental estadístico, se subraya de los trabajos revisados, el uso de modelos de regresión lineal múltiple, multinomial y ajustada no paramétrica, así como de modelos de regresión logística ordinal y estandarizada. Acorde con los objetivos planteados en la presente investigación, se propuso el uso de un modelo probabilístico *logit* con el cual se busca identificar las variables (de oferta y de demanda de trabajo) que inciden en aquellos jóvenes asalariados en condiciones críticas de vulnerabilidad laboral. Es decir, se privilegió el análisis del grupo de trabajadores jóvenes que se ubican por debajo del piso mínimo de garantías laborales por ley, en contraste con los trabajos de Román (2013) y De Oliveira (2006).⁷⁵ Las autoras examinan el grupo de características que explican, en mayor o menor medida, todos los niveles de precariedad laboral de su población objetivo.⁷⁶

⁷⁵ Estos trabajos son considerados los más próximos de la presente investigación en cuanto a la delimitación de la población de estudio, el contexto geográfico y la selección de variables explicativas de oferta y de demanda de trabajo.

⁷⁶ En sentido estricto, la diferencia de análisis recae en el planteamiento de la variable a explicar (o dependiente). En Román (2013) es la categoría de nivel de precariedad laboral bajo y en De Oliveira (2006) se estimaron tres modelos: el primero consideró el índice ponderado que va de menor a mayor precariedad de las condiciones laborales, el segundo al logaritmo de los ingresos por hora y el tercero al índice de precariedad de los empleos, construido a partir de la combinación de las dos variables previas. En nuestro caso, la variable a explicar fue el grupo de jóvenes en condiciones de extrema precariedad laboral.

Como se detalló en el capítulo 2, la teoría de los mercados de trabajo segmentados (TMTS) supone que el mercado de trabajo se compone de dos grupos (primario/interno y secundario/externo). En esta investigación se parte de dicho supuesto para delimitar las dos categorías mutuamente excluyentes del modelo binario. En la primera se congrega a la población joven que se ubica en un empleo en extremo precario, que podrían representar al mercado secundario/externo; y por otra parte, se agrupa a aquella población joven que se encontró en un empleo precario moderado y bajo. Si bien esta teoría especifica que el mercado interno se caracteriza por ocupar los trabajos con mejores condiciones laborales, aquí se optó por agrupar en esta clasificación a los jóvenes ubicados en los estratos de media, baja y de nula precariedad laboral debido a que el número de individuos que si situaron dentro del marco legal aplicable, representan al 2% del total de la población bajo estudio y ello podría generar errores en la regresión logística.

Por último, se destaca que en esta investigación se incorporan como variables explicativas a la experiencia laboral, la asistencia escolar, el tipo de vinculación con el empleo principal, el número de trabajos en activo y el tipo de unidad económica como nuevas aportaciones al análisis en relación con los trabajos previamente citados.

2. Datos.

Para la estimación del modelo de probabilidad (*logit*), se utilizó la información recolectada por la ENOE que elabora el INEGI.⁷⁷ Específicamente, se trabajó con las variables precodificadas del cuestionario sociodemográfico y del cuestionario de ocupación y empleo, para la conformación del grupo de variables explicativas del modelo.

La variable independiente se integró por aquellos individuos que se estratificaron con un nivel de precariedad “extremo” y “alto” del índice de precariedad laboral juvenil desarrollado en el capítulo previo. Ésta se trata entonces de una variable dicotómica que toma dos valores (1 y 0), siendo el resultado positivo aquella que denota a un individuo

⁷⁷ Para mayor detalle de la ENOE remitirse al capítulo previo en el apartado de “Datos”.

que se insertó en un empleo con un nivel de precariedad “extremo” y “alto”; y cero implica los niveles de precariedad “medio”, “bajo” y “no precario”.

3. Definición de la variable dependiente y variables independientes del modelo logit

3.1. Variable dependiente

La variable a explicar será aquellos jóvenes que se insertan en empleos precarios “extremos” y “altos”, grupo que se identificará como *población joven en extrema precariedad laboral* y estará dada por una variable binaria definida como:

Cuadro 9.
Variable a explicar del modelo de probabilidad.

<i>Variable Dependiente</i>	<i>Codificación</i>
Condición Laboral Precaria (CLP)	0: Empleo precario de nivel “medio” o “bajo” o “no precario” (<i>población joven en extrema precariedad laboral</i>) 1: Empleo precario de nivel “extremo” o “alto” (<i>población joven en moderada precariedad laboral</i>)

Fuente: Elaboración propia.

Acorde con la estratificación del IPLJ desarrollado previamente, la población que se encuentra en esta situación representa al 46% de los jóvenes asalariados de entre 15 a 29 años, que laboran en actividades económicas fuera del ámbito agropecuario con datos de la muestra expandida.⁷⁸

3.2. Variables explicativas

Con el objetivo de analizar aquellos factores que *condicionan* a la *población joven en extrema precariedad laboral*, se consideraron dos grupos de variables que reflejan tanto las características de la oferta laboral y las características de la demanda laboral. Ver cuadro 10.

⁷⁸ El estrato de “Alta precariedad” y “Precariedad extrema” representan 27.1 y 19.2 por ciento respectivamente de la población objetivo para el primer trimestre de 2016.

Cuadro 10.
Variables explicativas del modelo de probabilidad.

<i>Variables explicativas</i>	<i>Codificación</i>
<i>Características de Oferta Laboral</i>	
Sexo (cs_sex)	0: Mujer ^{a/} 1: Hombre
Edad (cs_eda)	0: 15 a 19 años ^{a/} 1: 20 a 24 años 2: 25 a 29 años
Estado conyugal (cs_e_con)	0: No Unido ^{a/} 1: Unido
Nivel educativo (cs_p13_1, cs_niv_ins)	0: Sin instrucción ^{a/} 1: Básica 2: Media superior 3: Superior y Posgrado
Experiencia Laboral (cs_eda, cs_anios_esc)	0: Sin experiencia laboral ^{a/} 1: Con experiencia laboral
Asistencia escolar (cs_p17)	0: No asiste a la escuela ^{a/} 1: Asiste a la escuela
Tipo de vinculación con el empleo principal (coe1_p3n)	0: Otro medio ^{a/} 1: Le ofrecieron el empleo 2: Por medios privados o públicos de colocación 3: Por redes (un familiar, amigo o conocido)
Número de trabajos (cs_t_tra)	0: Un trabajo en activo ^{a/} 1: Dos trabajos en activo
Tamaño de la localidad (cs_t_loc)	0: Localidades mayores a 2,500 hab. ^{a/} 1: Localidades menores de 2,500 hab.
<i>Características de Demanda Laboral</i>	
Condición de la ocupación (coe1_p3)	0: Manual de baja calificación ^{a/} 1: No manual de baja calificación 2: Manual de alta calificación 3: No manual de alta calificación
Giro de la unidad económica (cs_rama)	0: Otros ^{a/} 1: Ind. Manufacturera 2: Comercio 3: Servicios
Tipo de la unidad económica 1 (cs_tue_ppal)	0: Formal ^{a/} 1: Informal
Tamaño de la unidad económica (cs_tue2, cs_ambito2)	0: Micro ^{a/} 1: Pequeña 2: Mediana 3: Grande 4: Gobierno y Organismos Internacionales 5: Sector de Hogares (trabajo doméstico remunerado)

^{a/} Variables de referencia.

Fuente: Elaboración propia.

Conforme a la población objetivo, a continuación se detalla brevemente la situación de las variables explicativas para el primer trimestre de 2016. La descripción se hace en dos grandes grupos: *i*) población joven en extrema precariedad laboral y *ii*) población joven en moderada precariedad laboral; diferenciándose ambos grupos por variables de oferta y demanda laboral.

3.2.1. Variables de oferta laboral.

El panorama de las características sociodemográficas, familiares e individuales de la población joven asalariada según el grado de las condiciones laborales se muestra en el cuadro 11. Con datos no expandidos, aproximadamente cuatro de cada diez jóvenes se encontraba en situación de extrema vulnerabilidad laboral donde las mujeres presentaron una desventaja ligeramente mayor respecto de los hombres. Por grupos de edad, 71.6% de los individuos de entre 15 y 19 años se ocuparon en trabajos de extrema precariedad laboral en contraste con el segmento de 25 a 29 años que se ubicaron en trabajos de moderada precariedad en el 68.9% de los casos.

La condición de unión refleja que 63.8% de los jóvenes que se encuentran en una relación conyugal laboran trabajos de moderada precariedad. Esta ventaja se ve disminuida para aquellos jóvenes solteros en 11 puntos porcentuales. Para la variable de escolaridad, entre menor sea su nivel educativo, mayor es la incidencia de jóvenes en trabajos de extrema precariedad laboral, cerca del 80% de los individuos sin instrucción se ubicaron en dicha situación. La situación fue contraria para el grupo de jóvenes con estudios superiores y de posgrado, donde solo 26.1% se encuentra en situación de extrema vulnerabilidad laboral.

Los jóvenes con al menos un año de experiencia laboral se situaron en mejores condiciones respecto de aquellos que se encuentran laborando en su primer empleo: éstos representaron 57.2% de los jóvenes en trabajos de extrema precariedad laboral. La asistencia escolar se manifestó como una desventaja para el 60% de los individuos en condiciones laborales de precariedad extrema. De igual modo, los jóvenes que tienen dos empleos en activo se ven en una situación de desventaja al ser más susceptibles de insertarse en empleos de extrema vulnerabilidad laboral, donde 1 de cada 2 individuos se ubicó en dicha situación.

Referente al tipo de vinculación con el empleo actual, se encontró que aquellos jóvenes que les ofrecieron el puesto de trabajo fueron los más afectados: 71.6% se situó en empleos de extrema vulnerabilidad laboral, le siguen aquellos que contactaron al puesto de trabajo a través de redes (50.3%), por otro medio (39.5%). En contraste, quienes se

vincularon a través de medios privados o públicos de colocación, se ubicaron en empleos de moderada precariedad laboral (76.2%).

Finalmente, lo relacionado con el tamaño de la localidad de residencia, se destaca que los jóvenes que viven en zonas rurales (localidades menores a 2,500 habitantes), representaron 63.7% del empleo en condiciones de extrema precariedad en contraste con aquellos individuos que habitaron en zonas urbanas (41%).

Cuadro 11.
Variables explicativas de oferta laboral del modelo de probabilidad según nivel de precariedad laboral.

Variables de oferta laboral	Estratos (Muestra no expandida)		Total
	Moderada Precariedad*	Extrema Precariedad**	
<i>Género</i>			
Hombre	56.7	43.3	100
Mujer	56.5	43.5	100
<i>Edad</i>			
15 a 19 años	28.4	71.6	100
20 a 24 años	57.0	43.0	100
25 a 29 años	68.9	31.1	100
<i>Condición de Unión</i>			
Unido	63.8	36.2	100
No Unido	52.5	47.5	100
<i>Escolaridad ^{1/}</i>			
Sin instrucción	22.0	78.0	100
Básica	43.9	56.1	100
Media	61.2	38.8	100
Superior	73.9	26.1	100
<i>Experiencia laboral</i>			
Sin experiencia	42.8	57.2	100
Con experiencia	57.4	42.6	100
<i>Asistencia escolar</i>			
No asiste	59.6	40.4	100
Asiste	40.5	59.5	100
<i>Vínculo con el empleo principal ^{1/}</i>			
Otro medio	60.5	39.5	100
Le ofrecieron el empleo	28.4	71.6	100
Por medios privados o públicos de colocación ^{2/}	76.2	23.8	100
Por redes (un familiar, amigo o conocido)	49.7	50.3	100
<i>Número de trabajos en activo</i>			
Uno	56.9	43.1	100
Dos	49.5	50.5	100
<i>Tamaño de la localidad</i>			
Localidades mayores a 2,500 hab.	59.0	41.0	100
Localidades menores de 2,500 hab.	36.3	63.7	100
Total	56.8	43.2	100

* Incluye los estratos no precario, baja y media precariedad laboral

** Incluye los estratos de extrema y alta precariedad laboral

^{1/} El total de observaciones es menor a la muestra total de 28,509 individuos debido a que se descartaron aquellas observaciones sin información completa, los porcentajes totales no difieren considerablemente para la muestra no expandida

^{2/} Incluye los siguientes rubros: acudió directamente al lugar de trabajo, a una agencia o bolsa de trabajo privada, servicio público de colocación, programa de empleo temporal del gobierno, sindicato o gremio, por internet, anuncio en un lugar público o en medios de comunicación

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI

3.2.2. Variables de demanda laboral.

Continuando con el análisis de cifras no expandidas, la variable de condición de la ocupación muestra que en el segmento más desfavorecido se ubica en puestos manuales de baja calificación, con cerca de dos terceras partes del total de la población en extrema precariedad laboral. Los jóvenes ocupados en puestos de trabajos no manuales de baja calificación, disminuyen su incidencia en empleos de extrema vulnerabilidad en casi la mitad. Por su parte, los puestos de trabajos de alta calificación presentan mayores ventajas: la población joven que se encuentra en esta categoría, representa 78.4% y 73.3% de empleos con moderada precariedad laboral en puestos no manuales y manuales respectivamente.

En cuanto a la rama económica de las empresas, se destaca al sector manufacturero como aquel que ofrece las mejores condiciones laborales: 72% de la población joven se situó en trabajos de moderada precariedad. Por su parte, los individuos que se desempeñaron en los sectores de otras industrias,⁷⁹ servicios y comercio se ubicaron en trabajos de extrema vulnerabilidad laboral en el 68.5%, 45.1% y 40.5% de los casos respectivamente.

Referente al tamaño de la unidad económica, los sectores que tienen altas concentraciones de población joven en extrema precariedad laboral son: el trabajo doméstico remunerado, (90.9%) y las microempresas (81.2%). Cabe mencionar que las unidades económicas informales entran en la categoría de microempresas al no contar con registros que les permitan clasificarse adecuadamente. En este sentido, gran parte de este sector se ve reflejado por este tipo de empresas. En contraste, las unidades económicas de tamaño grande presentaron mejores condiciones laborales: 95.7% de la población joven se ubicó en trabajos de moderada precariedad laboral. Les sigue en importancia el empleo en empresas medianas (90.7%) y el sector Gobierno y de Organismos Internacionales (82.8%).

Finalmente, la clasificación de unidades económicas formales e informales que define el INEGI, se enfoca en indagar si la unidad económica lleva o no un registro

⁷⁹ Congrega aquellas actividades productivas no contempladas en los demás sectores.

contable de sus finanzas, para así determinar si la empresa se encuentra o no registrada ante la autoridad fiscal. Varios autores han documentado que las empresas no registradas mantienen un alto porcentaje de empleo precario, en nuestro caso particular, cerca del 96% de la población objetivo se encuentra en dicha situación. Ver cuadro 12.

Cuadro 12.
Variables explicativas de demanda laboral del modelo de probabilidad según nivel de precariedad laboral.

<i>Variables de demanda laboral</i>	<i>Estratos</i>		<i>Total</i>
	<i>(Muestra no expandida)</i>		
<i>Condición de la Ocupación</i>	<i>Moderada Precariedad*</i>	<i>Extrema Precariedad**</i>	
Manual de baja calificación	35.0	65.0	100
No manual de baja calificación	67.1	32.9	100
Manual de alta calificación	73.3	26.7	100
No manual de alta calificación	78.4	21.6	100
<i>Sector económico^{1/}</i>			
Otros	31.5	68.5	100
Ind. Manufacturera	72.0	28.0	100
Comercio	59.5	40.5	100
Servicios	54.9	45.1	100
<i>Tipo de unidad económica</i>			
Formal	67.5	32.5	100
Informal	4.2	95.8	100
<i>Tamaño de la unidad económica^{1/}</i>			
Micro	18.8	81.2	100
Pequeña	69.0	31.0	100
Mediana	90.7	9.3	100
Grande	95.7	4.3	100
Gobierno y Organismos Internacionales	82.8	17.2	100
Hogares (trabajo doméstico remunerado)	9.1	90.9	100
Total	56.8	43.2	100

* Incluye los estratos no precario, baja y media precariedad laboral.

** Incluye los estratos de extrema y alta precariedad laboral.

^{1/} El total de observaciones es menor a la muestra de 28,509 individuos debido a que se descartaron aquellas observaciones sin información completa, los porcentajes totales no difieren considerablemente para la muestra no expandida.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

Cabe hacer mención que todo el análisis del capítulo se realizará con la información a nivel muestral, para este caso particular, la estructura y la tendencia de las variables seleccionadas no muestran cambios importantes respecto de los datos de la muestra expandida, lo cual da pauta para poder ampliar el poder explicativo de esta investigación. Por tanto, esta diferencia en el tratamiento de los datos no presenta problemas de interpretación. En los cuadros 13 y 14 se detalla, por variables de oferta y demanda laboral, las observaciones de la muestra expandida y no expandida. Los porcentajes son coincidentes en la gran mayoría de las variables propuestas.

Cuadro 13.

Variables de oferta laboral del modelo de probabilidad por tipo de muestra.

<i>Variables de oferta laboral</i>	<i>Muestra no expandida</i>		<i>Muestra expandida</i>	
	N	28,509	8,389,304	
	%	100	100	
<i>Sexo</i>				
Hombre		61.2	61.8	
Mujer		38.8	38.2	
<i>Edad</i>				
15 a 19 años		18.6	19.3	
20 a 24 años		39.7	39.3	
25 a 29 años		41.8	41.5	
<i>Condición de Unión</i>				
Unido		36.9	36.8	
No Unido		63.1	63.2	
<i>Escolaridad</i>				
Sin instrucción		0.5	0.5	
Básica		40.8	43.3	
Media		35.7	36.1	
Superior		23.1	20.1	
<i>Experiencia laboral</i>				
Sin experiencia		4.9	4.4	
Con experiencia		95.1	95.6	
<i>Asistencia escolar</i>				
No asiste		84.7	85.8	
Asiste		15.3	14.2	
<i>Vínculo con el empleo principal</i>				
Otro medio		0.7	0.6	
Le ofrecieron el empleo		10.1	10.0	
Por medios privados o públicos de colocación		33.8	32.4	
Por redes (un familiar, amigo o conocido)		55.4	57.0	
<i>Número de trabajos en activo</i>				
Uno		96.3	96.6	
Dos		3.7	3.4	
<i>Tamaño de la localidad</i>				
Localidades mayores a 2,500 hab.		89.7	84.6	
Localidades menores de 2,500 hab.		10.3	15.4	

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

Cuadro 14.***Variables de demanda laboral del modelo de probabilidad por tipo de muestra.***

<i>Variables de demanda laboral</i>	<i>Muestra no expandida</i>	<i>Muestra expandida</i>
N	28,509	8,389,304
%	100	100
<i>Condición de la Ocupación</i>		
Manual de baja calificación	37.9	39.2
No manual de baja calificación	39.3	37.9
Manual de alta calificación	17.3	17.6
No manual de alta calificación	5.6	5.2
<i>Sector económico</i>		
Otros	12.0	12.3
Ind. Manufacturera	22.0	23.5
Comercio	21.3	21.0
Servicios	44.8	43.1
<i>Tipo de unidad económica</i>		
Formal	82.9	80.3
Informal	17.1	19.7
<i>Tamaño de la unidad económica</i>		
Micro	34.6	35.8
Pequeña	25.4	25.1
Mediana	15.9	15.8
Grande	15.2	14.6
Gobierno y Organismos Internacionales	4.2	3.5
Hogares (trabajo doméstico remunerado)	4.8	5.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

4. Metodología: Modelos de Elección Discreta (MED) ⁸⁰

Los modelos probabilísticos, o de elección discreta, como técnicas de estandarización permiten estudiar la asociación de ciertas variables independientes con las condiciones laborales de un individuo, manteniendo constante el efecto de las demás características que se consideran teóricamente relevantes en el proceso de inserción al mercado de trabajo. En otras palabras, los modelos de probabilidad permiten analizar la relación entre un grupo de factores, con una variable de interés a ser explicada.

Como su nombre lo dice, los modelos de elección discreta se utilizan cuando la variable dependiente “Y” es una variable dicotómica que toma los valores 0 y 1. En estos modelos de respuesta binaria (MRB) el interés yace principalmente en la probabilidad de respuesta:

⁸⁰ O también llamados Modelos de Respuesta Binaria (MRB).

$$Pr(y = 1|x) = Pr(y = 1|x_1, x_2, \dots, x_k) \dots (1)$$

Donde x representa el conjunto total de variables explicativas. La meta principal es explicar los efectos de las x_j sobre la probabilidad de respuesta $P(y = 1|x)$. La variable dependiente adopta los siguientes valores: cuando $y=1$, implica ocurrencia del evento con una probabilidad (p); cuando $y=0$, implica la no ocurrencia del evento con una probabilidad ($1-p$). Las variables explicativas pueden ser binarias, categóricas (*multicatóricas*) o continuas. En el manejo de variables dicotómicas, los resultados se deben interpretar como probabilidades estimadas.

Entre los modelos que atienden este tratamiento se encuentran el de probabilidad lineal (MPL), el *logit* y *probit*.

4.1. Modelo de regresión logística (*logit*)

Los modelos de regresión logística estiman la relación de los factores que inciden o influyen en la probabilidad de que un individuo se incorpore a un empleo precario “extremo” o “alto” para el caso concreto de esta investigación. En otras palabras, permiten estimar las probabilidades de que un individuo, que logra insertarse en un empleo, se encuentre en condiciones laborales desfavorables o muy desfavorables, identificando las características sociodemográficas y de mercado que inciden en mayor o menor medida en esta propensión. El objetivo de los modelos de regresión logística es determinar la presencia o ausencia de la relación entre las variables explicativas y la variable dependiente. En este proceso, es posible medir la magnitud de la relación y estimar la probabilidad de que se produzca un suceso (por ejemplo, cuando $y=1$), en función de los valores que adquieran las variables independientes.

De acuerdo a Wooldridge, J. (2010), Cameron, C. y Trivedi, P. (2009), Novales, C. (1993) y Maddala, G. (1992), los modelos *logit* tienen la ventaja de aplicar técnicas más sofisticadas superando las dos principales desventajas del modelo de probabilidad lineal (MPL): (i) las probabilidades ajustadas pueden ser menores que cero o mayores que uno y

(ii) el efecto parcial de cualquier variable explicativa (si aparece en la ecuación en su nivel) es constante. En el caso de los MRB como *logit* y *probit*, presentan la siguiente forma:

$$Pr(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + x\beta) \dots (2)$$

Donde G^{81} es una función de probabilidad que asume valores entre cero y uno, $0 \leq G(z) \leq 1$, para todos los números reales z . Con lo cual se asegura que las probabilidades de respuesta estimada estén estrictamente entre cero y uno. En el modelo *logit*, G es la función logística definida como:

$$G(z) = \frac{\exp(z)}{[1 + \exp(z)]} = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}} = \frac{1}{1 + e^{-z}} \dots (3)$$

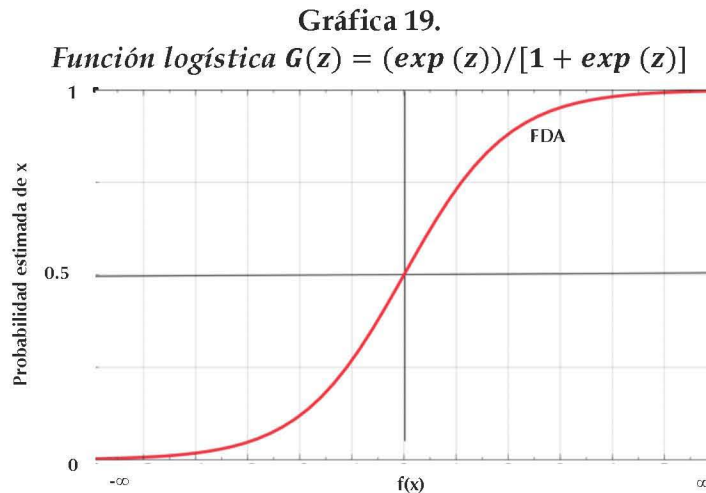
$$\text{donde } z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k, \quad y \quad -\infty \leq z \leq \infty$$

Por tanto, dada la expresión (3), la función de probabilidad G_i se relaciona de forma no lineal con x_i . Su función de densidad es la siguiente:

$$g(z) = \frac{1}{(1 + \exp(z))^2} = G(z)(1 - G(z)), \quad -\infty < z < \infty \dots (4)$$

que está entre cero y uno para todos los números reales de z , y donde ésta se define como $z_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$. Se trata entonces de la función de distribución acumulada (FDA) para una variable aleatoria logística estándar. La expresión (4) es creciente lo que quiere decir que aumenta con más rapidez cuando $z = 0$, $G(z) \rightarrow 0$ a medida que $z \rightarrow -\infty$, y $G(z) \rightarrow 1$ a medida que $z \rightarrow \infty$. Su representación gráfica es la siguiente:

⁸¹ Donde $x\beta = \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k$. Por tanto, la función $G(z) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$



Los coeficientes del modelo se calculan por el método de máxima verosimilitud (MMV) que poseen propiedades óptimas y distribución normal. La estimación de los coeficientes (β_k) permiten valorar el impacto de cada variable explicativa sobre el *logit* de la variable dependiente, controlando el efecto del resto de las variables independientes.

Referente a la interpretación de las estimaciones del modelo *logit*, se tiene que los coeficientes dan los signos de los efectos parciales de cada x_i sobre la probabilidad de respuesta y la significancia estadística de x_i está determinada en función de si se rechaza $H_0: \beta_j = 0$ a un nivel de significancia suficientemente pequeño. El error estándar da cuenta de la bondad de ajuste del coeficiente (β_k).

El valor del coeficiente (β_k) es una medida que refleja el efecto facilitador o de barrera que ejerce cada factor asociado al suceso que se desea explicar. Un valor igual a uno indica que la propensión de que suceda el evento es igual para toda las categorías o valores que asuma la variable. Si el valor es mayor a la unidad, la propensión aumenta para los que posee esa categoría en particular. En contraste, cuando el valor es menor a uno, el efecto es contrario.

Por tanto, el modelo propuesto en este trabajo se define de la siguiente manera:

$$\Pr(CLP = 1) = G(\beta_0 + \beta_1 se + \beta_2 ed + \beta_3 ec + \beta_4 ne + \beta_5 el + \beta_6 ae + \beta_7 nt + \beta_8 tl + \beta_9 ve + \beta_{10} co + \beta_{11} gue + \beta_{12} tue + \beta_{13} te) \dots (5)$$

Donde:

- CPL= Denota a la variable dependiente, la condición laboral precaria (CLP), que toma dos valores, 0 y 1. El valor 0 denota condición laboral con un nivel de precariedad “medio”, “bajo” o “no precario”, y el valor 1 denota condición laboral con un nivel precariedad “alto” o “extremo”.
- $G(z) = \frac{e^z}{1 + e^z}$, es la función logística de distribución acumulada.
- β_{x_i} = Indica a las variables explicativas que recogen tanto características del individuo (población de jóvenes asalariados), como de las particularidades de lo que demandan las unidades económicas. Éstas son:
 - $\beta_1 se$ = Sexo
 - $\beta_2 ed$ = Edad
 - $\beta_3 ec$ = Estado conyugal
 - $\beta_4 ne$ = Nivel educativo
 - $\beta_5 el$ = Experiencia laboral
 - $\beta_6 ae$ = Asistencia escolar
 - $\beta_7 nt$ = Número de trabajos en activo
 - $\beta_8 tl$ = Tamaño de la localidad
 - $\beta_9 ve$ = Tipo de vinculación con el empleo actual
 - $\beta_{10} co$ = Condición de la ocupación
 - $\beta_{11} gue$ = Giro de la unidad económica
 - $\beta_{12} tue$ = Tipo de unidad económica
 - $\beta_{13} te$ = Tamaño de la unidad económica.

5. Resultados: Factores asociados a la precariedad laboral extrema en la población joven asalariada en México.

Es importante destacar que en los modelos de elección discreta (*MED*), la interpretación de los coeficientes estimados no es directa como el caso de los modelos de regresión lineal, por ejemplo. Lo anterior se debe a que en este tipo de modelos no se expresa una relación directa entre la variable a explicar y las variables explicativas, recordemos que este método permite analizar *la probabilidad asociada de que un joven asalariado se encuentre en un empleo de extrema precariedad laboral*.

Existen tres formas de interpretar los resultados de los modelos *logit* probabilísticos:⁸²

- (i) Aplicando el logaritmo a la razón de la variable dependiente, permite a través del signo de los coeficientes estimados, indicar la dirección que guardan las variables independientes en relación con la variable a explicar; es decir, señalan la probabilidad de ocurrencia, en un sentido u otro, de la variable dependiente dada la incidencia de la variable explicativa.

$$L_i = \ln(G(z)) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k \dots (6)$$

- (ii) Los momios de probabilidad (*odds ratio*) representan la razón de probabilidad de éxito o fracaso de las variables independientes; es decir, indica la probabilidad de que ocurra un hecho en relación a que no ocurra, el número de veces que es más probable que ocurra el fenómeno frente a que no ocurra. La razón de probabilidades varía de 0 a ∞ , y su interpretación se realiza en función de que su valor sea igual, menor o superior a la unidad. Se obtiene a partir de linealizar la expresión (3) de la siguiente forma:

$$G(z_i) = \frac{1}{1 + e^{-z_i}} \dots (3)$$

⁸² Para la interpretación de los resultados del modelo *logit* se consultó la tesis de doctorado de Cervantes, D. (2017).

$$1 - G(z_i) = 1 - \frac{1}{1 + e^{-z_i}} = \frac{1 + e^{-z_i} - 1}{1 + e^{-z_i}} = \frac{e^{-z_i}}{1 + e^{-z_i}} \dots (7)$$

Dividendo la expresión (3) con la (7) obtenemos la razón de probabilidades (*odds ratio*):

$$\frac{G(z_i)}{1 - G(z_i)} = \frac{\frac{1}{1 + e^{-z_i}}}{\frac{e^{-z_i}}{1 + e^{-z_i}}} = \frac{1}{e^{-z_i}} = e^{z_i} \dots (8)$$

El cociente entre la razón de probabilidades (*odds ratio*) permite estimar la probabilidad de éxito o fracaso de cada variable independiente por grupos de individuos de la misma variable (entre “i” y “j”) a partir de la siguiente expresión:

$$RP(OR) = \frac{\frac{G(z_i)}{1 - G(z_i)}}{\frac{G(z_j)}{1 - G(z_j)}} \dots (9)$$

Por tanto, la expresión (9) expresa la probabilidad de éxito o fracaso comparando la situación de la observación “i” con la situación de la observación “j” o “*variable de referencia*”.

- (iii) Los efectos marginales muestran el cambio discreto de 0 a 1 en las variables dependientes analizadas en forma dicotómica, derivado del cambio en las variables explicativas manteniendo el resto de las variables constantes en su media. El efecto marginal respecto del cambio discreto de la variable x_i , evaluada en $x = \bar{x}$ se estima de la siguiente forma:

$$\text{Efecto marginal } \frac{\partial p}{\partial x_i} = \Lambda(x' \beta) \{1 - \Lambda(x' \beta)\} \beta_i \dots (10)$$

El efecto marginal no es un valor constante, sino más bien una función de las variables independientes, el signo (positivo o negativo) nos dice el sentido del cambio.

En este orden de ideas, se presentan los resultados del modelo probabilístico *logit* propuesto para estimar los factores asociados a la extrema precariedad laboral en la población joven asalariada en México, contrastando el peso de las variables independientes agrupadas en factores de demanda y oferta de trabajo.

5.1. Variables asociadas a la extrema precariedad laboral.

Con datos del primer trimestre de 2016, se estimó un modelo *logit* con el objetivo de identificar los determinantes asociados a la precariedad laboral extrema de los jóvenes asalariados en México, diferenciando entre factores de demanda y oferta laboral, así como el nivel de incidencia para cada uno de dichos factores.

En el cuadro 14 se presenta los coeficientes estimados por características de oferta y demanda laboral. Todas las variables, a excepción de la escolaridad básica y vinculación con el empleo principal (le ofrecieron el empleo), son estadísticamente significadas al 99% y 95%. Analizando coeficiente por coeficiente, encontramos que el sentido de la relación del grupo de variables independientes respecto de la variable dependiente fueron las esperadas acorde con los resultados de los autores citados en el cuadro 8, a excepción de las variables explicativas como la experiencia laboral, la asistencia escolar, el tipo de vinculación con el empleo principal, el número de trabajos en activo y el tipo de unidad económica que son integradas como nuevas variables al estudio del fenómeno de la precariedad laboral.

5.1.1. Variables de oferta laboral.

La condición de ser hombre, los grupos de edades más altos, estar unido, la escolaridad media y superior, contar con experiencia laboral (al menos de un año), y el tipo de vinculación con el empleo principal por medios privados-públicos de colocación y por redes (un familiar, amigo o conocido) tienen una incidencia negativa respecto a la probabilidad de que un joven se encuentre en un empleo de extrema precariedad. El resto de las variables indican una asociación positiva en la incidencia de trabajos en condiciones

de extrema precariedad laboral; como por ejemplo, la condición de asistir a la escuela, vivir en localidades rurales y tener dos trabajos en activo.

5.1.2. Variables de demanda laboral.

La condición de encontrarse ocupado en actividades no manuales de alta y baja calificación y manual de alta calificación, y las unidades económicas medianas, grandes, así como el sector Gobierno y Organizaciones Internacionales, tienen una relación negativa respecto a la probabilidad de que un joven se encuentre en un empleo con precariedad extrema. Por su parte, la condición de laborar en una unidad económica informal, en los sectores comercio y servicios, así como de trabajar en el sector de los hogares, tienen una relación directa en la incidencia de trabajos en condiciones de extrema precariedad laboral.

Cuadro 15.

México: Variables del modelo logit para estimar los factores asociados a la precariedad laboral extrema de la población joven asalariada, 2016.

<i>Variable</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>Error Estándar</i>
Mujer ^{a/}		
Hombre	-0.263 ***	0.0386
<i>Edad</i>		
15 a 19 años ^{a/}		
20 a 24 años	-0.613 ***	0.0536
25 a 29 años	-0.939 ***	0.0592
No Unido ^{a/}		
Unido	-0.318 ***	0.0401
<i>Escolaridad</i>		
Sin instrucción ^{a/}		
Básica	0.129 ♦	0.1120
Media superior	-0.216 **	0.1123
Superior y Posgrado	-0.306 **	0.1160
Sin experiencia laboral ^{a/}		
Con experiencia laboral	-0.294 ***	0.0833
No asiste a la escuela ^{a/}		
Asiste a la escuela	0.773 ***	0.0516
<i>Tipo de vinculación con el empleo principal</i>		
Otro medio ^{a/}		
Le ofrecieron el empleo	0.079 ♦	0.1510
Por medios privados o públicos de colocación	-0.802 ***	0.1430
Por redes (un familiar, amigo o conocido)	-0.371 **	0.1415
Un trabajo en activo ^{a/}		
Dos trabajos en activo	0.293 ***	0.0921
Localidades mayores a 2,500 hab. ^{a/}		
Localidades menores a 2,500 hab.	0.585 ***	0.0620
<i>Condición de la ocupación</i>		
Manual de baja calificación ^{a/}		
No manual de baja calificación	-0.593 ***	0.0484
Manual de alta calificación	-0.552 ***	0.0649
No manual de alta calificación	-0.345 ***	0.0874
<i>Giro de la unidad económica</i>		
Otros ^{a/}		
Ind. Manufacturera	0.319 ***	0.0852
Comercio	0.626 ***	0.0800
Servicios	0.673 ***	0.0735
Unidad económica formal ^{a/}		
Unidad económica informal	2.494 ***	0.0823
<i>Tamaño de la unidad económica</i>		
Micro ^{a/}		
Pequeña	-1.698 ***	0.0445
Mediana	-2.835 ***	0.0620
Grande	-3.555 ***	0.0848
Gobierno y Organismos Internacionales	-2.249 ***	0.0905
Sector de Hogares (trabajo doméstico remunerado)	0.821 ***	0.1098
Constante	2.124 ***	0.2084
N	28,509	
Prob > chi2	0.000	
Pseudo R2	0.466	
Correctamente clasificados	84.05%	

♦p<0.10; ** p<0.01; *** p<0.001

^{a/} Variables de referencia

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI

5.2. Razón de probabilidades de las variables asociadas a la extrema precariedad laboral.

Con el fin de determinar la mayor o menor influencia de una variable explicativa particular sobre la variable dependiente (en el sentido de la relación del conjunto de variables), se analizó la razón de probabilidades (*odds ratio*). Este estadístico indica el número de veces que es más probable que ocurra un evento "A" respecto la ocurrencia de un evento "B". En este caso particular, permitirá identificar las variables que tienen mayor influencia en la población joven en extrema precariedad laboral, respecto de la población joven con moderada precariedad laboral.

Para las variables independientes dicotómicas como el caso del sexo, condición de unión o asistencia escolar, la razón de momios compara la probabilidad de estar laborando en un empleo precario extremo, de los hombres respecto de las mujeres, de los jóvenes que se encuentran en una relación de pareja respecto de los jóvenes sin una relación de pareja, y así sucesivamente. Para el caso de las variables categóricas como la escolaridad, sector económico o tamaño de la unidad económica, la razón de probabilidades se efectúa respecto de la *variable de referencia*. Continuando con el análisis de las categorías de variables de oferta y demanda laboral, se describe a continuación los principales hallazgos.

5.2.1. Variables de oferta laboral.

- *Sexo*. La probabilidad de la población masculina de laborar en un empleo precario extremo es menor respecto de la población femenina; es decir, la probabilidad de que un hombre joven asalariado se encuentre en un trabajo de extrema precariedad laboral es 23.1% menor a la probabilidad de una mujer joven asalariada de insertarse en un trabajo bajo las mismas condiciones.
- *Edad*. Se trata de una variable categórica codificada en tres grupos de edades: de 15 a 19 años, de 20 a 24 años y 25 a 29 años, siendo el primer grupo la variable de referencia. Los resultados muestran que a mayor edad se va reduciendo la probabilidad de que un joven asalariado se encuentre en un trabajo de extrema precariedad, donde la razón de probabilidad pasa de (0.54) para el rango de edad de

20 a 24 años a (0.39) para el rango más alto de edad de 25 a 29 años. En otras palabras, las probabilidades de situarse en un empleo precario extremo van de 45.8% a 60.9% menor, para el segundo y tercer grupo de edades respectivamente, respecto del grupo de jóvenes más jóvenes (de 15 a 19 años).

- *Condición de Unión.* La razón de momios muestra que un joven que mantiene una relación conyugal tiene una menor probabilidad de encontrarse en un empleo en extrema precariedad laboral, respecto de los jóvenes solteros en 27.3%.
- *Escolaridad.* Esta variable categórica indica que a mayor grado de instrucción de los jóvenes, menor es la probabilidad de situarse en empleos precarios extremos. En el caso de los jóvenes trabajadores con nivel de escolaridad básico, tienen una probabilidad de 1.1 veces mayor de situarse en trabajos en extrema precariedad laboral. Esta tendencia se ve disminuida de 19.4% a 26.3% menor de probabilidad de colocarse en un empleo precario extremo, para aquellos jóvenes trabajadores con nivel medio y superior respectivamente en relación de aquellos jóvenes que no tienen escolaridad.
- *Experiencia laboral.* Los jóvenes que reportaron contar con al menos un año de experiencia laboral, presentan una menor probabilidad de situarse en empleos con extrema precariedad laboral, respecto de aquellos jóvenes que se encuentran laborando en su primer empleo. Los momios de probabilidad indican que un joven con experiencia laboral tiene 25.4% menos de probabilidad de trabajar en un empleo en condiciones precarias extremas en comparación de los jóvenes que no tienen experiencia laboral.
- *Asistencia escolar.* La razón de probabilidad muestra para esta variable que asistir a la escuela y estar ocupado, incrementa en 2.16 veces la probabilidad de encontrarse en un empleo con niveles de precariedad extrema, respecto de aquellos que sólo trabajan.
- *Número de trabajos en activo.* Encontrarse en más de un empleo en activo presenta una condición desfavorable para los jóvenes asalariados, al incrementarse en 1.34 veces la probabilidad de emplearse en un trabajo bajo condiciones de extrema precariedad. El

análisis de estos resultados van de la mano del comportamiento de la variable previamente descrita (asistencia escolar), la condición de dedicarse exclusivamente a un empleo, trae consigo una mayor probabilidad de no emplearse en trabajos con condiciones laborales en extremo precarias.

- *Tamaño de la localidad.* La relación de momios indica para esta variable que un joven que vive en zonas rurales (localidades con menos de 2,500 habitantes), tiene 1.79 veces más de probabilidad de situarse en empleos precarios extremos, en contraste de aquellos que viven en zonas urbanas.
- *Tipo de vinculación con el empleo actual.* Aquellos jóvenes que encontraron su actual fuente de trabajo a través de medios privados o públicos de colocación, presentaron la menor probabilidad de colocarse en empleos precarios “altos” o “extremos”, con 55.1% menos que aquellos que se vincularon en su empleo actual por otros medios. Aquellos que lograron ocupar el puesto de trabajo por redes (amigos, familiares o conocidos), tienen 31% menos de probabilidad de insertarse en empleos precarios altos o extremos respecto del grupo de referencia.

5.2.2. Variables de demanda laboral.

- *Condición de la ocupación.* Se trata de una variable categórica *proxi* que permite clasificar el tipo de demanda de trabajo por nivel de calificación. Para su integración se consideró la clasificación de Solís (2010) y consta de dos grandes grupos: *i*) trabajos manuales y *ii*) trabajos no manuales; cada uno ellos diferenciados en alta y baja calificación (ver Anexo 3). La razón de probabilidad muestra que a mayor grado de calificación menor es la probabilidad de situarse en empleos de extrema precariedad, respecto de las ocupaciones menos calificadas. Las categorías de trabajadores de alta especialización manual y no manual, tienen 42.4% y 29.2% menos de probabilidad respectivamente, de encontrarse bajo condiciones de extrema precariedad laboral, respecto de los trabajadores manuales de baja calificación.
- *Giro de la unidad económica.* Se clasificó esta variable en cuatro rubros: *i*) otros sectores (variable de referencia), *ii*) industria manufacturera, *iii*) comercio y *iv*) servicios. La

relación de momios indica que todos los sectores presentan una desventaja para los jóvenes de situarse en empleos con nivel de precariedad extrema, siendo el sector servicios el más desfavorable con 1.9 veces mayor la probabilidad de encontrarse en dicha situación, le sigue el sector comercio y en menor medida la industria manufacturera con 1.8 y 1.3 veces mayor probabilidad respectivamente, respecto de la variable de referencia.

- *Tipo de unidad económica.* Esta variable arrojó los mayores coeficientes mostrando contundentemente que las unidades económicas no registradas ante la autoridad fiscal, presentan 12.1 veces mayor probabilidad de que un joven se sitúe en un empleo bajo condiciones de extrema precariedad laboral. No obstante, las unidades económicas formales no se encuentran exentas de esta situación.⁸³
- *Tamaño de la unidad económica.* Esta variable categórica se integró en seis tipos: *i)* micro (variable de referencia), *ii)* pequeña, *iii)* mediana, *iv)* grande, *v)* gobierno y organismos internacionales y *vi)* sector de hogares, específicamente al empleo doméstico remunerado. La relación de momios muestran que a mayor tamaño de la unidad económica, se va reduciendo la probabilidad de que un joven asalariado se sitúe en un trabajo precario extremo, donde la razón de probabilidad pasa de (0.18) para las empresas pequeñas a (0.02) para las empresas grandes. En otras palabras, las probabilidades de encontrarse en un empleo bajo condiciones de extrema precariedad laboral son de 97.1% menos en empresas grandes respecto de las microempresas. En contraste, el análisis realizado para el sector doméstico remunerado muestra una clara desventaja para aquellos jóvenes que laboran en dicho sector. En este caso particular, la probabilidad es 2.2 veces mayor en comparación de las microempresas.

⁸³ Ver análisis de la gráfica 1 sobre la Tasa de Informalidad Laboral (TIL1) en México, en el primer capítulo de la presente investigación.

Cuadro 16.

México: Momios de probabilidad del modelo logit para estimar los factores asociados a la precariedad laboral extrema de la población joven, 2016.

<i>Variable</i>	<i>Odds Ratio</i>	<i>Error Estándar</i>
Mujer ^{a/}		
Hombre	0.769	0.0297
<i>Edad</i>		
15 a 19 años ^{a/}		
20 a 24 años	0.542	0.0290
25 a 29 años	0.391	0.0231
No Unido ^{a/}		
Unido	0.727	0.0292
<i>Escolaridad</i>		
Sin instrucción ^{a/}		
Básica	1.138	0.1274
Media superior	0.806	0.0904
Superior y Posgrado	0.737	0.0854
Sin experiencia laboral ^{a/}		
Con experiencia laboral	0.746	0.0621
No asiste a la escuela ^{a/}		
Asiste a la escuela	2.166	0.1118
<i>Tipo de vinculación con el empleo principal</i>		
Otro medio ^{a/}		
Le ofrecieron el empleo	1.082	0.1634
Por medios privados o públicos de colocación	0.449	0.0641
Por redes (un familiar, amigo o conocido)	0.690	0.0977
Un trabajo en activo ^{a/}		
Dos trabajos en activo	1.341	0.1234
Localidades mayores a 2,500 hab. ^{a/}		
Localidades menores de 2,500 hab.	1.795	0.1112
<i>Condición de la ocupación</i>		
Manual de baja calificación ^{a/}		
No manual de baja calificación	0.553	0.0268
Manual de alta calificación	0.576	0.0374
No manual de alta calificación	0.708	0.0619
<i>Giro de la unidad económica</i>		
Otros ^{a/}		
Ind. Manufacturera	1.375	0.1171
Comercio	1.871	0.1497
Servicios	1.960	0.1440
Unidad económica formal ^{a/}		
Unidad económica informal	12.114	0.9974
<i>Tamaño de la unidad económica</i>		
Micro ^{a/}		
Pequeña	0.183	0.0081
Mediana	0.059	0.0036
Grande	0.029	0.0024
Gobierno y Organismos Internacionales	0.106	0.0096
Sector de Hogares (trabajo doméstico remunerado)	2.272	0.2494
Constante	8.367	1.7435

^{a/} Variables de referencia

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI

5.3. Efectos marginales de las variables asociadas a la extrema precariedad laboral.

En la gráfica 20 se presenta los resultados de los efectos marginales del modelo *logit* propuesto. En dicha gráfica se muestra claramente el cambio en la probabilidad de situarse en un empleo precario extremo dado el cambio discreto de 0 a 1 de las variables explicativas, manteniendo las demás variables constantes en su media. Por grupos de variables de oferta y de demanda laboral, los principales hallazgos son los siguientes.

5.3.1. Variables que incrementan la probabilidad de empleos en extrema precariedad laboral.

Las variables vinculación con el trabajo actual (le ofrecieron directamente el puesto), escolaridad a nivel básico, tener dos trabajos en activo y trabajar en la industria manufacturera, incidieron positivamente en la probabilidad de que un joven se encuentre en empleos con niveles de precariedad extrema en 2%, 3%, 7% y 8% respectivamente, manteniendo todo lo demás constante.

Por su parte, las variables de mayor impacto (respecto de las citadas previamente) fueron: trabajar en unidades económicas informales (53.1%), el trabajo doméstico remunerado (20.2%), asistir a la escuela (19.1%), el sector servicios (16.3%), el sector comercio (15.5%) y vivir en localidades de menos de 2,500 habitantes (14.5%).

5.3.2. Variables que reducen la probabilidad de en extrema precariedad laboral.

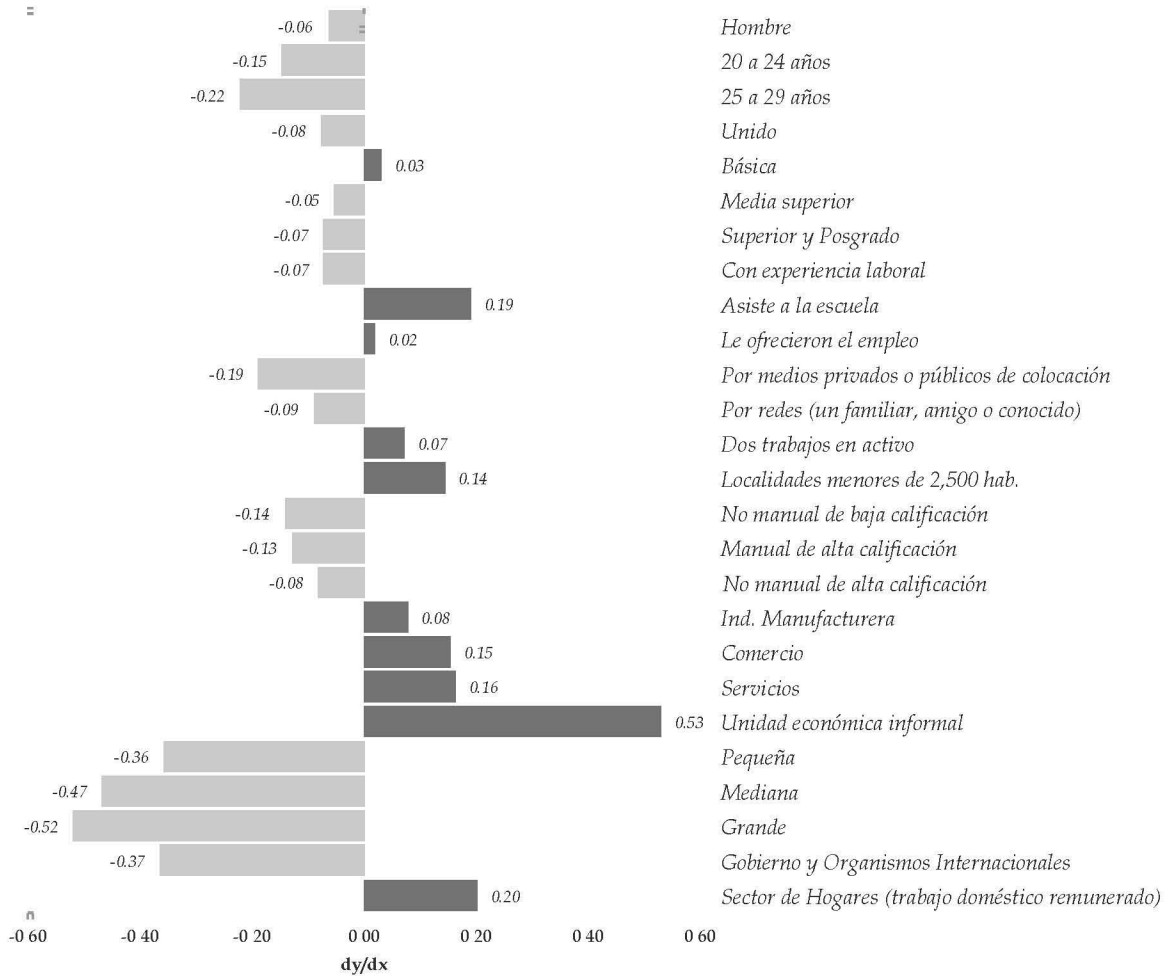
Las variables de mayor impacto en la reducción de la probabilidad de que un joven se sitúe en un empleo precario extremo fueron: las unidades económicas grandes (51.9%), las medianas empresas (46.8%), la pequeña unidad económica (35.7%) y la categoría de edad más alta de 25 a 29 años en 22.2%.

En contraste, las categorías de menor impacto fueron: la escolaridad a nivel medio superior (5,2%), nivel superior y de posgrado (7.3%), contar con experiencia laboral de por lo menos un año (7.3%), estar bajo la condición de unión (7.7%), laborar en puestos no manuales de alta calificación (8.1%), vincularse con el empleo actual por redes (9%),

manual de alta calificación (12.9%), no manual de baja calificación (14.2%) y finalmente, la vinculación con el empleo actual por medios privados o públicos de colocación con 18.8%.

Gráfica 20.

México: Efectos marginales del modelo logit para estimar los factores asociados a la precariedad laboral extrema de los jóvenes asalariados, 2016.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016. INEGI.

Cuadro 17.

México: Efectos marginales del modelo logit para estimar los factores asociados a la precariedad laboral “alta” y “extrema” de los jóvenes asalariados, 2016.

<i>Variable</i>	<i>dy/dx^{b/}</i>	<i>Error Estándar</i>
Mujer ^{a/}		
Hombre	-0.064	0.009
<i>Edad</i>		
15 a 19 años ^{a/}		
20 a 24 años	-0.146	0.013
25 a 29 años	-0.222	0.013
No Unido ^{a/}		
Unido	-0.077	0.010
<i>Escolaridad</i>		
Sin instrucción ^{a/}		
Básica	0.031	0.027
Media superior	-0.052	0.027
Superior y Posgrado	-0.073	0.027
Sin experiencia laboral ^{a/}		
Con experiencia laboral	-0.073	0.021
No asiste a la escuela ^{a/}		
Asiste a la escuela	0.191	0.013
<i>Tipo de vinculación con el empleo principal</i>		
Otro medio ^{a/}		
Le ofrecieron el empleo	0.019	0.037
Por medios privados o públicos de colocación	-0.188	0.032
Por redes (un familiar, amigo o conocido)	-0.090	0.034
Un trabajo en activo ^{a/}		
Dos trabajos en activo	0.073	0.023
Localidades mayores a 2,500 hab. ^{a/}		
Localidades menores de 2,500 hab.	0.145	0.015
<i>Condición de la ocupación</i>		
Manual de baja calificación ^{a/}		
No manual de baja calificación	-0.142	0.011
Manual de alta calificación	-0.129	0.014
No manual de alta calificación	-0.081	0.020
<i>Giro de la unidad económica</i>		
Otros ^{a/}		
Ind. Manufacturera	0.078	0.021
Comercio	0.155	0.020
Servicios	0.163	0.018
Unidad económica formal ^{a/}		
Unidad económica informal	0.531	0.011
<i>Tamaño de la unidad económica</i>		
Micro ^{a/}		
Pequeña	-0.357	0.008
Mediana	-0.468	0.006
Grande	-0.519	0.006
Gobierno y Organismos Internacionales	-0.365	0.008
Sector de Hogares (trabajo doméstico remunerado)	0.202	0.026

^{a/} Variables de referencia

^{b/} dy/dx es el cambio discreto de la variable dicotómica que va de 0 a 1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI

Para cerrar este capítulo, se recapitulan los principales hallazgos del modelo *logit* para identificar los factores que pudieron incidir sobre las condiciones de los empleos en

extrema precariedad laboral de la población joven asalariada durante el primer trimestre de 2016. Se destaca que los resultados obtenidos, que no distan de la gran mayoría de los trabajos citados en el cuadro 8; vale la pena subrayar el peso relativo de variables como el sector económico, tamaño y tipo la de unidad económica como aquellas de mayor influencia en la probabilidad de que un joven se ocupe en un empleo con condiciones laborales precarias extremas, en relación con las variables relativas a las características del individuo.

Referente a las variables que presentaron una probabilidad de ocurrencia positiva de trabajos en condiciones laborales de extrema precariedad fueron, por el lado de la demanda de trabajo, las unidades económicas informales, el trabajo doméstico remunerado, el sector servicios y de comercio; y por el lado de la oferta de trabajo, la condición de asistir a la escuela, residir en localidades rurales, estar en dos trabajos en activo y el nivel de escolaridad básica.

Sobre las variables independientes que mostraron la mayor influencia sobre la probabilidad de incidir en empleos precarios fueron: del lado de la demanda de trabajo, laborar en unidades económicas informales, el sector de hogares (trabajo doméstico remunerado), los sectores de servicios, comercio y en menor medida la industria manufacturera; y por el lado de la oferta de trabajo, asistir a la escuela, vivir en localidades menores de 2,500 habitantes, tener dos trabajos en activo y con escolaridad básica.

Por su parte, los efectos marginales de las variables explicativas sobre la variable dependiente que señalaron un signo positivo en la condición de precariedad laboral por el cambio discreto de 0 a 1 en forma dicotómica fueron: trabajar en unidades económicas informales (53.1%), el trabajo doméstico remunerado (20.2%), el sector servicios (16.3%), el sector comercio (15.5%) del lado de la demanda de trabajo; y asistir a la escuela (19.1%) y residir en localidades de menos de 2,500 habitantes (14.5%) sobre las características de los individuos. ■

CONCLUSIONES

El análisis sobre las condiciones laborales de la población joven asalariada en México durante el primer trimestre del año 2016, evidenció una situación de extrema vulnerabilidad vinculadas principalmente al incumplimiento de sus derechos laborales. Se logró identificar aquellos factores que incidieron en el deterioro de las condiciones laborales y su grado de penetración. Bajo el enfoque de precariedad laboral se propuso integrar en un solo índice ⁸⁴ las dimensiones que se asocian al empleo precario, seleccionando aquellas que se vinculan con la inseguridad de ingresos, a la falta de garantías laborales, a la inestabilidad laboral y a la *subocupación*.

Se encontró que el fenómeno de la precariedad laboral pone de manifiesto la heterogeneidad del mercado de trabajo en México, identificándose varias situaciones en las que se llevan a cabo las relaciones laborales entre la población joven asalariada y los empleadores. Se destaca que aproximadamente uno de cada dos asalariados de entre 15 y 29 años ocupados en actividades no agrícolas, se encontraba en empleos de extrema precariedad laboral, mientras que dos de cada cien jóvenes se ubicaron en empleos que garantizaban sus derechos laborales. Este panorama puede sugerir una estructura dual de mercado definida principalmente por las condiciones de demanda que enfrentan las empresas, como lo postula la teoría de los mercados de trabajo segmentados (TMST).

Sobre los antecedentes del fenómeno de precariedad laboral, se encontró que derivado de las transformaciones del mercado laboral acaecidas a partir de los años 70's del siglo pasado, motivadas principalmente por variaciones del ciclo económico y por la revolución tecnológica en respuesta a los cambios en la demanda mundial cada vez más variable, diversificada y especializada; propició el surgimiento de nuevas formas de organización. La flexibilidad productiva y la consecuente flexibilidad de la mano de obra, modificaron los cimientos del empleo típico o *fordista*, estructura a partir del cual se llevó a cabo el proceso de precarización de las condiciones laborales.

⁸⁴Se optó por el método de análisis factorial ya que permite la descripción de dimensiones que posibilitan la identificación de conceptos complejos, evalúan correlaciones y sintetizan información. Por tanto, esta metodología busca una síntesis del fenómeno en cuestión, logrando resumir la información e identificar lo esencial de la misma, revelando la estructura subyacente de los datos.

Destacan como principales manifestaciones de la flexibilidad laboral aquellas relacionadas a modificar los volúmenes del empleo acorde a las fluctuaciones del mercado, a través de modificaciones legales y administrativas promoviendo contratos temporales, de duración determinada, por obra o servicio y por subcontratación. Lo anterior pone de manifiesto el detrimento de los trabajadores al enfrentarse a situaciones que vulneran sus derechos laborales. Los estudios revisados concluyen que las políticas de flexibilización laboral en América Latina han tenido efectos negativos sobre la estabilidad, seguridad y certidumbre del nivel ingresos de los individuos.

Para el caso de México, la formalización de estas políticas flexibilizadoras se dio con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012, donde se establecen nuevas formas de relaciones laborales tendientes a la precarización del empleo a través de las nuevas modalidades de contratación como el trabajo a prueba y de capacitación inicial. Cifras del mercado laboral mexicano muestran un declive de la calidad del empleo mucho antes de la reforma, donde ya prevalecía una alta flexibilidad numérica. Aproximadamente 60% de la población ocupada se encontraba en condiciones precarias, ya fuese por la vulnerabilidad de la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, como de aquellos cuya relación laboral con el empleador no era reconocida.

El análisis estadístico del desempeño de la economía mostró una reducción de la tasa de crecimiento promedio del PIB a niveles de 2% anual a partir de la década de los ochenta del siglo pasado; donde la mayor participación del sector servicios en la producción nacional, principalmente a través de microempresas, absorbe a cerca de la mitad de la población ocupada a nivel nacional. Lo anterior refleja una economía basada en actividades con baja productividad, baja inversión en capital físico y mayormente dependiente del sector externo.

Aunado al contexto económico, la configuración poblacional mexicana presenta una mayor participación de individuos jóvenes que congregan a más de la tercera parte de la población total, que aunado a la dinámica del bono demográfico, indican que los cohortes generacionales de mayor peso son los y las jóvenes que alcanzan la edad para trabajar. Este hecho ha propiciado un importante aumento de la oferta de trabajo, alcanzando tasas de crecimiento superiores a la de la población. Dicho panorama

evidencia la incapacidad de la economía mexicana para generar puestos de trabajos suficientes y de calidad, donde la realidad imperante se ve reflejada en la expansión de la informalidad y la creciente precarización del empleo.

Si el panorama laboral es adverso para la población ocupada en edad de trabajar, lo es más para el segmento de entre 15 y 29 años. Los datos para este grupo poblacional, en relación con las cifras nacionales, muestran una mayor participación de población ocupada masculina, un mayor porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados así como de jóvenes no remunerados, una alta ocupación en el sector industrial en empresas pequeñas y una más acentuada incidencia de precarización de las condiciones laborales, reflejadas en la mayor proporción de jóvenes en situación de informalidad laboral y de población ocupada en el sector informal para el primer trimestre de 2016.

Se identificó a la teoría de los mercados de trabajo segmentados (TMTS) como aquella que puede brindar una explicación formal al enfoque de la precariedad laboral. Esta propuesta teórica parte de la premisa fundamental de no homogeneidad del factor trabajo, lo que propicia la segmentación en diversos mercados laborales. A diferencia de la teoría del capital humano (TCH), la TMTS atribuye preponderantemente a las características de la demanda de trabajo, las decisiones del costo laboral, el nivel de empleo y por ende, de las condiciones laborales en la que se da el vínculo de subordinación entre el trabajador y empleador. Por tanto, considera a las características de la oferta de trabajo, específicamente la escolaridad y experiencia de los individuos, como factores que consideran las empresas para clasificar los niveles del acervo del capital humano disponible.

Para esta corriente teórica, el papel de la tecnología y la dinámica económica son fundamentales para determinar el tamaño de la empresa y la estructura de la demanda, que a su vez definen la dualización del aparato productivo y por consiguiente, de la estructura del mercado de trabajo. Por tanto, la estabilidad de la demanda de producción determinará las condiciones de trabajo, distinguiéndose por lo menos dos segmentos: un mercado primario y otro secundario.

En el primero dominan las empresas de mayor tamaño derivado de la estabilidad de su demanda externa, impactando favorablemente sobre los niveles de inversión a gran escala en capital físico y humano, siendo las que presentan mayores niveles de productividad y competitividad. Dichas empresas brindan condiciones estables para el trabajo que absorben. En contraste, en el mercado secundario la demanda externa es variable o volátil, las empresas dominantes son de pequeña escala que se caracterizan por el uso intensivo del factor trabajo como mecanismo de ajuste en los niveles de la producción, favoreciendo de esta forma, la precarización de las condiciones de trabajo.

Con base en la revisión bibliográfica de estudios empíricos sobre precarización del empleo, se propuso un índice de precariedad laboral para caracterizar las condiciones de trabajo de la población asalariada de entre 15 y 29 años de edad. Dicho índice se estimó por el método de componentes principales, estratificándose en cinco niveles de precariedad: extremo, alto, medio, bajo y no precario, a partir de la técnica de Dalenius y Hodges (1959). Los resultados obtenidos fueron coincidentes con los autores citados en el cuadro 4, y en específico con el trabajo de Román y Cervantes (2013) por considerar el mismo el mismo universo de estudio (jóvenes trabajadores subordinados asalariados) y por integrar variables vinculadas a las condiciones de trabajo de la población objetivo.

Se consideran como principales aportaciones, en relación al trabajo previo, la incorporación de la variable *subocupación* para caracterizar al trabajo precario juvenil, el análisis de los diferentes grados de precariedad por entidad federativa así como por características sociodemográficas, económicas y de ocupación de la población joven asalariada. Se destaca el uso de variables como la experiencia laboral, el tipo de ocupación según el nivel de calificación, la periodicidad de la percepción del ingreso monetario, el tipo de vinculación con el empleo actual y el número de trabajos en activo, mismas que permitieron ampliar el panorama de la situación laboral de los jóvenes.

La interpretación de los resultados del IPLJ condujo a responder a la primera pregunta de investigación: *¿cómo se caracteriza al empleo en la población joven asalariada en México?* El conjunto de indicadores seleccionados en la integración del índice, mostraron un entorno desfavorable de los empleos en donde se ocuparon los jóvenes asalariados. El IPLJ permitió identificar las condiciones de trabajo por diferentes niveles de precariedad,

estos fueron: 19.2% de los jóvenes de entre 15 y 29 años, se encontraban en situación de “Precariedad Extrema” con un promedio de 6.1 carencias,⁸⁵ 27.1% se ubicaron en el estrato de “Alta Precariedad” con 4.7 carencias en promedio, los estratos de “Media y Baja Precariedad” se integraron con 3.4 y 2.2 carencias y con una participación de 14.6% respectivamente y 24.5% del total de la población objetivo se ubicó el segmento de “No Precario” con 1.2 carencias en promedio.

Con base a lo anterior, fue posible establecer el perfil sociodemográfico y laboral de los jóvenes con empleos de extrema precariedad laboral *versus* aquellos con empleos de moderada vulnerabilidad laboral. En el primer grupo se ubicaron los estratos de extrema y alta precariedad, mientras que el segundo grupo se integró por los estratos de media, baja y nula precariedad. Esta misma clasificación se propuso para segmentar al mercado laboral de los jóvenes asalariados acorde a la TMTS, donde el primer grupo corresponde al mercado secundario y el segundo grupo al mercado interno derivado de las características que a continuación se describen.

El grupo de jóvenes con empleos de moderada vulnerabilidad laboral (mercado primario) se integró principalmente por jóvenes hombres de edades de entre 25 y 29 años, en condición de unión, en su gran mayoría como jefes de familia y sus parejas relativo al parentesco del hogar; una importante proporción cuenta con estudios superiores que no asiste a la escuela, ocupados en un solo empleo, con al menos un año de experiencia y residentes en localidades urbanas.

Referente al sector económico, se ubicaron en empleos no manuales de alta calificación principalmente de la industria manufacturera, instituciones no lucrativas públicas, el sector gobierno y en instituciones financieras. Referente al tipo de pago destacaron aquellos que se les pagó (complementarios al salario) con vales o productos comerciables, o con bonos de productividad quincenalmente o mensualmente. El principal vínculo con su puesto de trabajo fue a través de medios privados o públicos de colocación.

⁸⁵Las carencias se definen como la ausencia de las siguientes situaciones en el trabajador asalariado: 1) Ingreso monetario mayor a dos salarios mínimos; 2) Acceso a prestaciones de laborales estipuladas en la ley vigente; 3) Acceso a servicios de salud; 4) Afiliación a un sindicato; 5) Jornada laboral de entre 35 y 48 horas semanales acorde a la ley del trabajo vigente; 6) Contrato de trabajo por escrito e indefinido, y 7) No estar subocupado. Para mayor detalle, ver apartado 4 del capítulo IV.

Referente a los resultados del IPLJ, las carencias más recurrentes en este segmento fueron la no afiliación sindical, jornadas laborales fuera de la LFT y contratos laborales por tiempo determinado. Los estados que congregaron este tipo de empleos residieron en Coahuila, Nuevo León, Jalisco, Sonora, Chihuahua, Baja California y Durango.

Por su parte, el grupo de jóvenes con empleos de extrema precariedad laboral (mercado secundario) se constituyó principalmente por jóvenes de edades tempranas, específicamente de entre 15 y 19 años y con una mayor incidencia de mujeres; generalmente sin condición de unión y con una mayor participación de hijos de familia en cuanto al parentesco del hogar; tienen pocos años de escolaridad o incluso sin estudios. La mayor parte de estos jóvenes divide su tiempo entre el trabajo y la escuela (o con dos empleos en activo); y muchos de ellos se encontraban laborando en su primer empleo. Y en cuanto a la residencia, se destaca aquellos jóvenes que viven en localidades menores a 2,500 habitantes.

Referente al sector económico, se ubicaron en empleos informales y unidades informales (microempresas), principalmente en el sector de la construcción y de hogares (trabajo doméstico remunerado). Los puestos que más ocuparon fueron los trabajos manuales de baja calificación con una percepción del ingreso por destajo u obra terminada con una periodicidad diaria, semanal o por pieza vendida o realizada. Para la gran mayoría de este segmento, les ofrecieron directamente el empleo o por redes (familiares o conocidos) como principal vínculo con su puesto de trabajo.

Las principales carencias que se identificaron de este segmento fueron ausencia de prestaciones laborales de ley, la no afiliación a un sindicato, sin acceso a servicios de salud y contratos laborales temporales o ausencia de un contrato por escrito; así mismo, una importante proporción recibió menos de dos salarios mínimos sin posibilidades de adquirir la canasta alimentaria de consumo básico (línea de bienestar mínimo). Los estados que concentraron este tipo de empleos fueron Oaxaca, Tlaxcala, Chiapas, Morelos, Puebla y Guerrero.

Relativo a la segunda pregunta de investigación, *¿qué factores tienen mayor incidencia en la probabilidad de ocuparse en trabajos bajo condiciones en extremo precarios en la población*

joven asalariada? Se propuso un modelo *logit* considerando como variable dependiente a los individuos que integraron el mercado secundario y como variables explicativas las relacionadas con la oferta y demanda de trabajo. Acorde con los resultados obtenidos, se encontró que las variables que inciden en la probabilidad de ocurrencia positiva ⁸⁶ de que un joven asalariado de 15 a 29 años se ocupe en un empleo de extrema precariedad laboral, dado el conjunto de variables explicativas, ⁸⁷ fueron: por el lado de la demanda de trabajo, las unidades económicas informales, el trabajo doméstico remunerado, el sector servicios y de comercio; y por el lado de la oferta de trabajo, la condición de asistir a la escuela, residir en localidades rurales, estar en dos trabajos en activo y el nivel de escolaridad básica. Todos ellos guardan una relación directa en la incidencia de empleos con niveles de extrema precariedad laboral.

Por su parte, las variables que tienen mayor influencia en la población joven en extrema precariedad laboral, respecto de la población joven en moderada precariedad laboral fueron, del lado de la demanda de trabajo, laborar en unidades económicas informales, el sector de hogares (trabajo doméstico remunerado), los sectores de servicios, comercio y en menor medida la industria manufacturera; y por el lado de la oferta de trabajo, asistir a la escuela, vivir en localidades rurales, tener dos trabajos en activo y con escolaridad básica.

Cabe destacar que los resultados arrojados del análisis de las probabilidades de ocurrencia, como de los momios de probabilidad (*odds ratio*), en general fueron coincidentes con los trabajos citados en el cuadro 8, y más específicamente con los trabajos de Román (2013) y De Oliveira (2006) por ser coincidentes en cuanto a la delimitación de la población en estudio pero no coincidentes en cuanto a la delimitación de la variable a explicar.⁸⁸

⁸⁶ El signo del coeficiente estimado determina la dirección entre la variable independiente y la variable a explicar.

⁸⁷ Las variables explicativas se clasifican en dos grupos, características de la oferta laboral y de demanda laboral. En el primer grupo se encuentra el sexo, la edad, la condición de unión, la escolaridad, la experiencia laboral, la asistencia escolar, el vínculo con el empleo actual, número de trabajos en activo y el tamaño de la localidad de residencia. El segundo grupo se integra por la condición de la ocupación, sector económico y tamaño de la unidad económica.

⁸⁸ La delimitación de la variable dependiente en Román (2013) fue el nivel de precariedad laboral bajo, y en De Oliveira (2006) fueron tres variables a explicar, el índice ponderado que va de menor a mayor precariedad de las condiciones laborales, el logaritmo de los ingresos por hora y el tercero el índice de precariedad de los

Por último, las variables que incrementaron la probabilidad de ubicarse en empleos en extrema precariedad laboral, calculadas mediante los efectos marginales de las variables explicativas, fueron de mayor a menor importancia los siguientes: por el lado de la demanda de trabajo destacan trabajar en unidades económicas informales, el trabajo doméstico remunerado, el sector servicios, el sector comercio; por su parte, las relativas a las características de los individuos como asistir a la escuela y residir en localidades de menos de 2,500 habitantes mostraron menor incidencia.

Cabe señalar dos aspectos: a) de la revisión bibliográfica realizada de modelos empíricos (cuadro 8), no se encontró datos detallados sobre los grados de impactos de las variables de oferta y demanda laboral (efectos marginales), por lo cual no es posible comparar los resultados en cuanto a las cargas probabilísticas de mayor o menor efecto en la ocupación laboral precaria extrema;⁸⁹ y b) la incorporación de nuevas variables al modelo *logit* propuesto, tales como la experiencia laboral, la asistencia escolar, el número de trabajos en activo y el tipo de unidad económica, permitieron ampliar y reforzar el análisis de incidencia en la condición de precariedad por factor de demanda y de oferta de trabajo. Con ello se pudo verificar los resultados con el marco teórico del cual parte la presente investigación.

Los resultados del IPLJ como del modelo probabilístico, reflejan el panorama de las condiciones laborales de la población joven asalariada y dan muestra de segmentos diferenciados que prevalecen en el mercado de trabajo en México para la población joven asalariada. El apego de estos resultados con la TMTS es coincidente. Este enfoque teórico destaca la introducción de divisiones entre trabajadores estables y precarios (mercados primarios y secundarios), principalmente, derivado de las condiciones que establecen las empresas al decidir qué individuos se ubican en determinado mercado de trabajo.

Con la aplicación del IPLJ se caracterizó las condiciones labores de los jóvenes asalariados a partir de los atributos propios de la oferta laboral, específicamente por el

empleos, construido a partir de la combinación de las dos variables previas. En esta investigación, la variable a explicar fue el grupo de jóvenes en condiciones de extrema precariedad laboral.

⁸⁹ En Escoto (2007) solo se analiza el efecto marginal de la escolaridad, la edad y de la recepción de remesas en la precariedad laboral. Los resultados de esta investigación son coincidentes para las dos primeras variables.

grado de ausencia de garantías laborales de los trabajadores, logrando de esta forma segmentar al mercado de trabajo. Por una parte, se identificó a aquellos individuos que se ubicaron en el mercado primario donde las condiciones de trabajo mantienen un nivel de precariedad moderada y en el otro segmento, a los jóvenes que integraron al mercado secundario en condiciones de extrema vulnerabilidad laboral. Dicha segmentación parte de las características propias de las empresas; es decir, dependiendo de las condiciones de demanda que enfrentan.

Por su parte, acorde con los resultados del modelo *logit*, hay evidencia estadística de un mayor del efecto de las variables de demanda (sector económico, y tipo de unidad económica), en la probabilidad de que un joven se ubique en un empleo en condiciones laborales de precariedad extrema, en relación a las vinculadas con la oferta de trabajo. Los momios de probabilidad (*odds ratio*), mostraron que los sectores económicos de comercio y de servicios, así como las microempresas (trabajo doméstico remunerado), incrementan en promedio, 2.03 veces la probabilidad de situarse en empleos precarios extremos; mientras que las empresas no registradas, lo incrementan en 12.11 veces la probabilidad.

En tanto, el análisis de los efectos marginales mostraron que las variables de oferta laboral tienen los mayores impactos en la probabilidad de ocuparse en un empleo en extremo precario: el hecho de que los jóvenes sean contratados en unidades económicas informales, elevan en 53% la probabilidad; estar laborando en el sector doméstico remunerado eleva la probabilidad en 20.2%; a nivel sectorial, la probabilidad de ser contratado en el sector servicios se incrementa en 19% y en el sector comercio en 15%. Por tanto, y derivado del análisis previo, se concluye que las hipótesis planteadas fueron aceptadas.

En conclusión, el resultado del análisis hecho a lo largo de la investigación confirma que el empleo precario acontece en mercados laborales heterogéneos, donde persiste un excedente de fuerza de trabajo frente a la capacidad de generación de empleos del aparato productivo, donde la regulación del trabajo es débil y tendiente a fomentar mecanismos de flexibilidad productiva y laboral. La evidencia empírica presentada aquí aporta elementos explicativos que permiten situar a los jóvenes asalariados en dos segmentos o mercados, acorde a las condiciones laborales que mantienen en su empleo.

Dicha segmentación parte las condiciones de la demanda de trabajo, que a su vez depende del tipo de demanda externa que enfrentan. Los datos obtenidos, apoyan el planteamiento de la TMTS: las empresas de gran tamaño desarrollan mercados internos brindando mejores empleos, mientras que las pequeñas y micro empresas propician la precarización del empleo en los mercados secundarios. Por tanto, el conjunto de dimensiones que caracterizan las condiciones laborales de la población joven asalariada, propician diferentes tipos de precariedad como resultado de la acción de los empleadores con el propósito de transferir los riesgos económicos al factor trabajo en detrimento de sus garantías laborales.

ANEXO 1: Índice de Precariedad Laboral Juvenil (IPLJ) 2016

1. *Análisis de confiabilidad de las variables seleccionadas para el índice de precariedad laboral*

El estadístico Alfa de Cronbach (*Cronbach's alpha*) es un valor que evalúa la confiabilidad de un índice sintético compuesto por variables específicas llamadas ítems (Cronbach, L., 1951); o en otras palabras, mide la consistencia interna de un índice compuesto que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica. En sentido estricto, indica si la información contenida en múltiples variables puede resumirse, de manera confiable, en un solo indicador. La confiabilidad del estadístico *alpha* es definida como el cuadrado de la correlación entre la escala cuantificada y el factor subyacente; la raíz cuadrada de *alpha* es la correlación estimada de la prueba sin errores de verdaderos marcadores.

De acuerdo a StataCorp (2013), este estadístico es a veces conceptualizado como el promedio de la correlación entre todas las posibles combinaciones en pares de un grupo de variables. Sus valores oscilan en un rango de 0 a 1. El valor positivo máximo (1) indica el mayor nivel de correlación posible entre los indicadores bajo análisis y, cuando el valor es nulo (0), revela ausencia de correlación entre dichos indicadores. Lo deseable es que los indicadores fueran muy correlacionados entre sí.

La evaluación de los coeficientes del estadístico *alpha* varía en cada autor, por ejemplo, George, D. y Mallery, P. (2003), sugieren valores de iguales o mayores a 0.7 como aceptable y entre 0.8 y 0.9 como excelente; Nunnally, J. (1978), considera que para un análisis exploratorio un valor de (0.7) es adecuado; Huh J., Delorme, D. y Reid, L. (2006), recomiendan para una investigación exploratoria un valor igual o mayor de (0.6) y para estudios confirmatorios entre 0.7 a 0.8; finalmente, para StataCorp (2013), valores arriba de 0.7 (a veces 0.8), indican una gran *intra-correlación* entre un grupo de variables y es un criterio típicamente utilizado para indicar que el subsecuente análisis factorial es

adecuado. El valor del estadístico *alpha* obtenido en la investigación exploratoria fue de 0.715.

Análisis de Confiabilidad de Índice sintético

<i>Item</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
1. Monto del ingreso monetario	0.702
2. Prestaciones laborales de ley	0.620
3. Acceso a atención médica	0.592
4. Afiliación al sindicato	0.713
5. Jornada laboral	0.737
6. Temporalidad del contrato	0.626
7. Población subocupada	0.732
<i>Test scale</i>	<i>0.715</i>

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo de los intervalos de los estratos por el método de Dalenius

<i>Estrato</i>	<i>Intervalos</i>	
	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>
No Precario	-1.710	-0.899
Baja Precariedad	-0.899	-0.493
Media Precariedad	-0.493	0.318
Alta Precariedad	0.318	1.061
Extrema Precariedad	1.061	1.602

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo de los componentes por el Método de Principal-component factors

<i>Factor</i>	<i>Eigenvalue</i>	<i>Difference</i>	<i>Proportion</i>	<i>Cumulative</i>
Factor1	2.74398	1.73357	0.3920	0.3920
Factor2	1.01041	0.09210	0.1443	0.5363
Factor3	0.91832	0.05524	0.1312	0.6675
Factor4	0.86307	0.09847	0.1233	0.7908
Factor5	0.76460	0.32634	0.1092	0.9001
Factor6	0.43826	0.17691	0.0626	0.9627
Factor7	0.26135	.	0.0373	1.0000

Fuente: Elaboración propia.

**Cálculo de la matriz de componentes por el Método de
Principal-component factors**

<i>Variable</i>	<i>Factor1</i>	<i>Factor2</i>
V1	0.538	-0.108
V2	0.825	-0.030
V3	0.881	-0.047
V4	0.427	-0.308
V5	0.351	0.462
V6	0.810	-0.067
V7	0.181	0.825

Fuente: Elaboración propia.

Este índice de precariedad laboral elaborado bajo la metodología de ACP, se obtuvo que los siete indicadores quedaron sintetizado en dos dimensiones, los cuales explican el 53.7% de la variabilidad total. Las cargas factoriales de los componentes muestran la correlación existente entre cada variable y el factor observado, de acuerdo a Mora, M. (2012), entre más elevado es este valor, mayor es la importancia de la variable en la construcción del índice. En nuestro caso, son tres indicadores en orden de importancia: 1) acceso a atención médica (0.881), 2) Prestaciones laborales de ley (0.825) y 3) Temporalidad del contrato (0.810).

Pruebas de validez y confiabilidad del análisis factorial

<i>Variable</i>	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
1. Monto del ingreso monetario	0.915
2. Prestaciones laborales de ley	0.775
3. Acceso a atención médica	0.718
4. Afiliación al sindicato	0.908
5. Jornada laboral	0.897
6. Temporalidad del contrato	0.815
7. Población subocupada	0.866
Overall	0.787

Bartlett test of sphericity

Chi-square	46973.8
Degrees of freedom	21
p-value	0.00
H0: variables are not intercorrelated	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: Modelo *logit* para estimar los factores asociados a la precariedad laboral “alta” y “extrema” de los jóvenes asalariados en México, 2016-1.

2. Análisis de confiabilidad del modelo *logit*

<i>Estadísticos</i>		<i>Valor</i>
Iteration 5: log likelihood		-10427.624
Number of obs		28509
LR chi2(26)		18161.55
Prob > chi2		0.0000
Pseudo R2		0.4655
Sensitivity	Pr(+ D)	78.45%
Specificity	Pr(- ~D)	88.35%
Positive predictive value	Pr(D +)	83.75%
Negative predictive value	Pr(~D -)	84.27%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	11.65%
False - rate for true D	Pr(- D)	21.55%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	16.25%
False - rate for classified -	Pr(D -)	15.73%
Correctly classified		84.05%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

Efectos marginales

$y = Pr(\text{dummy})$ (predict)

$y=0.4193981$

Variable	dy/dx	Error Estándar	z	P> z	[IC 95% ^{a/}]		X
					Lím. Sup.	Lím. Inf.	
sexo*	-0.064	0.009	6.81	0.000	0.046	0.083	0.388
edad_1*	-0.146	0.013	-11.69	0.000	-0.171	-0.122	0.396
edad_2*	-0.222	0.013	-16.56	0.000	-0.248	-0.196	0.418
cu*	-0.077	0.010	8.03	0.000	0.058	0.096	0.631
esco2_1*	0.031	0.027	1.15	0.251	-0.022	0.085	0.398
esco2_2*	-0.052	0.027	-1.94	0.052	-0.105	0.001	0.349
esco2_3*	-0.073	0.027	-2.69	0.007	-0.127	-0.020	0.225
explab*	-0.073	0.021	-3.49	0.000	-0.113	-0.032	0.951
ae*	0.191	0.013	15.24	0.000	0.166	0.215	0.153
nt*	0.019	0.023	3.16	0.002	0.028	0.118	0.037
tl*	-0.188	0.015	9.47	0.000	0.115	0.175	0.103
se_1*	-0.090	0.021	3.72	0.000	0.037	0.120	0.219
se_2*	0.073	0.020	7.85	0.000	0.116	0.193	0.212
se_3*	0.145	0.018	9.27	0.000	0.129	0.198	0.446
taue_1*	-0.142	0.008	-45.27	0.000	-0.373	-0.342	0.253
taue_2*	-0.129	0.006	-74.47	0.000	-0.481	-0.456	0.158
taue_3*	-0.081	0.006	-88.85	0.000	-0.530	-0.507	0.151
taue_4*	0.078	0.008	-45.8	0.000	-0.381	-0.350	0.042
taue_5*	0.155	0.026	7.76	0.000	0.151	0.253	0.048
co_1*	0.163	0.011	-12.55	0.000	-0.164	-0.120	0.393
co_2*	0.531	0.014	-8.98	0.000	-0.157	-0.101	0.173
co_3*	-0.357	0.020	-4.11	0.000	-0.120	-0.043	0.056
ue*	-0.468	0.011	47.89	0.000	0.509	0.552	0.171
ve_1*	-0.519	0.037	0.52	0.602	-0.053	0.092	0.101
ve_2*	-0.365	0.032	-5.91	0.000	-0.251	-0.126	0.336
ve_3*	0.202	0.034	-2.63	0.009	-0.158	-0.023	0.550

(*) dy/dx es el cambio discreto de la variable dummy de 0 to 1

^{a/} Intervalo de confianza

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2016, INEGI.

ANEXO 3: Clasificación de ocupaciones.

NO MANUAL			
Alta Calificación	Baja Calificación		
Profesionistas y Gerentes	Empleados especializados	Empleados de oficina y Agente de ventas	Empleados de ventas y trabajadores de control
Profesionistas, Gerentes, Directivos de alto nivel en los sectores públicos y privados, Profesores Universitarios.	Directivos de nivel medio en el sector público y privado, técnicos, maestros de nivel inferior al universitario, artistas, deportistas, dueños de comercios establecidos.	Trabajadores de rutina de oficina (secretarios, archivistas, etc.), agentes de seguros diversos.	Empleados en ventas de negocios establecidos, supervisores en la industria.
MANUAL			
Alta Calificación	Baja Calificación		
Trabajadores manuales especializados	Trabajadores de baja especialización en servicios	Trabajadores manuales sin especialización	Trabajadores agrícolas
Operadores de máquinas, artesanos, chóferes y otros conductores de vehículos, obreros especializados.	Vendedores ambulantes, trabajadores en servicios personales, trabajadores en servicios doméstico, trabajadores en servicios de seguridad.	Peones, ayudantes, aprendices de artesanos, obreros no especializados, trabajadores en la construcción.	Trabajadores en actividades agrícolas.

Fuente: Solís, P. (2010).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS

Agulló, E. (2001). *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores*. En: Agulló, E. & Ovejero, A. (Coords.) *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Alter, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Woman in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). Documento de Trabajo de WIEGO No 1. [En línea] <http://wiego.org/publications/la-econom%C3%ADa-informal-definiciones-teor%C3%ADas-y-pol%C3%ADticas>

Álvarez A. (1996). *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*. España: Consejo Económico y Social.

Anker, R. et. al. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional del Trabajo.

Aparicio, C. (2014). *Inestabilidad y precariedad: Análisis y perspectivas sobre la situación educativa y laboral de los jóvenes de América Latina*. Archivos analíticos de políticas educativas. Universidad de Salamanca.

Arancibia, F. (2011). *Flexibilidad laboral: Elementos Teórico-Conceptuales para su Análisis*. Revista Ciencias Sociales Número 26. Primer semestre pp. 39-55. Universidad Arturo Prat. Iquique. [En línea] <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rcs-art3.pdf>

Aziz, A. y Alonso, J. (2005). *Globalización, poderes y seguridad nacional*. H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura y Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Primera edición. Editorial Miguel Angel Porrúa, México.

Berger, S., y Piore, M. (1980). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. New York, USA: Cambridge University Press.

Busso, M., et. al. (2010). *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. CEIL PIETTE, primera edición. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires, Argentina.

Caire, G. (1982). *Précarisation des emplois et régulation du marche du travail*. Sociologie du travail, núm. 2. Citado en Rojas G. & Salas P., (2008). *Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004*.

Calderón-Madrid, A. (2000). *Analysis, Job Stability and Labor Mobility in Urban Mexico: A Study Based on Duration Models and Transition*. El Colegio de México. Inter-American Development Bank.

Cameron, C. y Trivedi, P. (2009). *Microeconometrics Using Stata*. Stata Press Publication, Stata Corp. Texas.

Castel, R. (1999). *Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial*. En Jorge Carpio e Irene Novacovsky (comps.), *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, FCE, Buenos Aires.

CEPAL (1998). *Centroamérica, México y República dominicana: maquila y transformación productiva*. (LC/MEX/L.359), México, D.F.

Cervantes, D. (2008). *Trabajo decente urbano: Una propuesta para las ciudades de México*. Tesis de Maestría. El Colegio de México. México, D.F.

----- (2017). *Inestabilidad laboral en México: Análisis de trayectorias, movilidad e impacto del tipo de contratación, 2005-2015*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. Ciudad de México.

Chávez, I. (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto*. Revista Aportes, mayo-agosto. Volumen VI, número 17. Benemérita Universidad de Puebla. Pp. 57-74. [En línea] <http://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

Ching, W. & Ng, M. (2006). *Markov Chains: Models, Algorithms and Applications*. NY, USA: Springer Science+Business Media, Inc.

Coriat, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Buenos Aires, Siglo XXI.

Cronbach, L. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. Psychometrika 16.

Dalenius, T. & Hodges, J. (1959). *Minimum Variance Stratification*. En revista Journal of the American Statistical Association, No. 54.

De Oliveira, O. (2006). *Jóvenes y precariedad laboral en México*. En papeles de Población, vol. 12, número 49. Universidad Autónoma del Estado de México.

----- (2011). *El trabajo juvenil en México a principios del siglo XXI*. En Pacheco et al. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Primera edición. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

Dickens & Lang (1987). *Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets*. NBER, Working Papers, No. 2127.

Doeringer B. y Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. España: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Diario Oficial de la Federación (DOF), (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 30-11-2012. [En línea] <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

-----, (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. [En línea] http://www.dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf

-----, (2015). *Ley de Instituto Mexicano de la Juventud*. [En línea] http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5203739&fecha=05/08/2011

European Commission (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. E.U. Research on Social Sciences and Humanities, ESOPE. Luxembourg.

Escoto Castillo, A. (2007). *Precariedad laboral juvenil en El Salvador, 2003-2007*. Tesis de Maestría en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México.

Fernández, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. En revista Investigación Económica, vol. LXIX, 273. Pp. 115-150. [En línea] <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rie/article/view/24253>

Fernández, M. (2013). *Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina*. Cuadernos de Economía, Universidad Nacional del Sur, Argentina.

Ferreira, M. (2006). *La precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia*. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.

Freeman, R. (1981). *Economía del Trabajo*. Editores Noema, primera edición en español. México.

Fujii G. (2004). *Empleo y modalidad de crecimiento económico en México*. Madrid: Instituto Ortega y Gasset.

Fujii G. & Ruesga B. (Coordinadores) (2004). *El Trabajo en un mundo globalizado*. Ediciones Pirámide. Madrid, España.

Gandini, L. (2004). *La exclusión laboral juvenil en Argentina. Propuesta de una tipología para su análisis*. En Revista Papeles de Población, vol. 10, núm. 42. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.

García, B. (2007). *El sentido de las transformaciones laborales en América Latina*. Revista Latinoamericana de Población.

----- (2008). *Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI*. En Revista Mexicana de Sociología, núm. 1. El Colegio de México.

----- (2011). *Las carencias labores en México: conceptos e indicadores*. En Pacheco et al. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. El Colegio de México.

García, B. y De Oliveira, O. (2007). *Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada*. En Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update. Boston: Allyn & Bacon.

González R. (2013). *Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), Cámara de Diputados. Documento de trabajo núm. 148. México, Distrito Federal.

Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórica-metodológica*. El Colegio de México.

Guerra, P. (1994). *La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización*. Citado en Mora S. (2011). *El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica*.

Gutiérrez, E. (1999). *Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998*. En *Revista Papeles de Población*, vol. 5, núm. 21. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Huguet R. (1999). *Segmentación en el mercado de trabajo español*. España: Consejo Económico y Social.

Huh J., Delorme, D. y Reid, L. (2006). *Perceived third-person effects and consumer attitudes on preventing and banning DTC advertising*. *Journal of Consumer Affairs*.

Ibarra, M y González, L. (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, empresa y el mercado de trabajo*. *Revista Contaduría y Administración*, No. 231, mayo-agosto 2010: 33-52. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. [En línea] <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>

INEGI (2011). *El concepto estadístico de formalidad y su integración bajo el esquema del Grupo Delhi*. En la *Revista Realidad, Datos y Espacio*, volumen 3.

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revistainter/RevistaDigital4/DE_04.htmlinter/RevistaDigital4/RDE_04.html

----- (2013). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. [En línea] <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>.

----- (2014). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*. [En línea]

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf

----- (2016). *Estadísticas a propósito del... día internacional de la juventud (15 a 29 años), 12 de agosto*. [En línea]

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/juventud2016_0.pdf

----- (2017). *Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. [En línea]

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15#letraGloT>

León, A., Llinás, H. y Tilano, J. (2008). *Análisis multivariado aplicado a componentes principales al caso de los desplazados*. Revista Ingeniería & Desarrollo. Número 23, enero-junio. ISSN: 0122-3461.

López, A. (2002). *Subcontratación de servicios y producción: evidencia para las empresas manufactureras españolas*. En Revista Economía Industrial No 348. España. [En línea]

<http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacion.pdf>

Maddala, G. (1992). *Introduction to Econometrics*. Segunda edición. Editorial Macmillan Publishing Company.

Méndez C., Méndez M. y Morales S. (2014). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad*. Segunda edición, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.

Mora, M. y De Oliveira, O. (2009). *La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México*. En la revista Papeles de Población Núm. 61. También se puede encontrar el mismo artículo con el título *Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: un análisis comparativo de México y Costa Rica*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba -Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008.

Mora, M. (2006). *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, D. F.

----- (2011). *El empleo precario asalariado y globalización: Enseñanzas desde Costa Rica*. En Pacheco, De la Garza & Reygadas (Coordinadores), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Primera edición. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México.

----- (2012). *La medición de la precariedad laboral: Problemas metodológicos y alternativas de solución*. En Revista Trabajo del centro de análisis del trabajo, Número 9. México.

Moreno-Brid, J. y Ros, J. (2010). *Desarrollo y crecimiento en la economía mexicana. Una perspectiva histórica*. Fondo de Cultura Económica (FCE).

Murayama, C. y Gómez, R. (2015). *El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral. Encuesta nacional de economía y empleo*. En Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales. Primera edición. UNAM, Ciudad Universitaria, México.

Murayama, C. (Editor) (2007). *El Estado ante la globalización. Políticas macroeconómicas. Migraciones y empleo*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A. Madrid, España.

Neffa, J. (2001). *La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. El papel de los intermediarios*. 5º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. [En línea] <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/pdf/neffa.pdf>

Neffa, J., et. al. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Primera edición. Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-PIETTE, 2008.

Neffa, J., et. al. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y no registrados*. Serie empleo, desempleo y políticas de empleo. PICT 2383/06 Modos de Desarrollo y Políticas Activas de Empleo en Argentina (2002-2007). CEIL PIETTE, Primer Trimestre. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J., et. al. (2014). *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*. Centro de estudios e investigaciones. Cuarta edición. Ciudad autónoma de Buenos Aires.

Negrete, R. (2011). *El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México*. En: Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía. Vol.2, Núm.1, enero-abril.

Nieto, B. (2002). *Análisis multivariado*. Material del Diplomado en Estadística Aplicada. ITAM, México. [En línea] http://allman.rhon.itam.mx/~lnieto/index_archivos/Modulo61.pdf

Novales, C. (1993). *Econometría*. Segunda edición. Editorial McGraw- Hill.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

OIT y OMC (2009). *La globalización y el empleo informal los países en desarrollo*. Secretaría de la OMC, Suiza. [En línea] <http://www.ilo.org/global/resour/index.htm>

OIT y ILS (2013). *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*. [En línea] <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of.htm>

OIT (1972): *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*, (Ginebra, 1972).

---- (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

---- (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo. 90a reunión, Informe VI. Ginebra. [En línea] www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc9/pdf/rep-vi.pdf

---- (2005). *Economía Informal en las Américas: situación actual, prioridades de políticas y buenas prácticas*. Documento para discusión en el marco de la reunión de los Grupos de Trabajo de la XIII CIMT. Buenos Aires. [En línea]

www.oas.org/udse/espanol/documentos/iigrupostrabajo/doc14.doc

---- (2010). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes. Ginebra. [En línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150034.pdf

---- (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para la lucha contra el empleo precario. Primera edición. [En línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

---- (2013a). Informe de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. [En línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf

---- (2013b). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 22, número 2. [En línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

---- (2014). *Banco de estadísticas de empleo: LaborSta y ILOSTAT Database*. [En línea] <http://laborsta.ilo.org> y <http://www.ilo.org/ilostat/>

Pacheco, E., y Susan, P. (2001). *Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México*. *Revista Mexicana de Sociología*.

Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariantes*. McGraw-Hill/Interamericana de España, Madrid.

Pérez, J. y Mora, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. En *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

Piore, M. y C. Sabel (1984). *The Second Industrial Divide*. Nueva York: Basic Books.

Piore, M. (1986). *Perspectives on Labor Market Flexibility*. En *Industrial Relations*, vol. 23, núm. 2. University of California.

Pla, L. (1986). *Análisis Multivariado: método de componentes principales*. Colección monografías científicas: Series matemáticas. OEA. Secretaría General, Washington D.C.

Pollack, M. y Jusidman, C. (1997). *El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México*. CEPAL Serie Mujer y Desarrollo No. 20

Portes, A., Castells, M. y Benton, L. (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Advanced Developed Countries*. Baltimore, MD, Estados Unidos: John Hopkins University Press.

RAE (2016). *Diccionario de la lengua española*. Consulta en línea agosto de 2016.

Rendón, T. y Salas, C. (1992). *El empleo precario/incrementos de las ocupaciones de baja remuneración*. En *Revista DEMOS, Carta Demográfica sobre México*, núm. 5 México.

----- (2010). *El trabajo en México durante el siglo XX. Aspectos centrales*. En Brown, F. y Domínguez, L. (coordinadoras), *México: desigualdad económica y género*, Facultad de Economía UNAM.

Reygadas, L. (2011). *Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?* En Pacheco, E., et. al. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. El Colegio de México.

Rifkin, J. y Heilbroner, R. L. (1996). *El fin del trabajo nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era*. Barcelona, España. Paidós.

Robles, C. (2012). *Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para 2010*. En *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, vol. XXI. El Colegio de México.

Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Free University of Brussels.

Rodríguez-Oreggia y Silva Ibarguren (2009). *Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México*. *Revista Gestión y Política Pública*. Volumen XVIII, Número 1.

Rodríguez, F. (2012). *Precariedad en el empleo de las jefas de hogar en México, segundo trimestre del 2011*. Tesis de Maestría en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO. Sede México.

Rojas, G. y Salas, P. (2007). *La precarización del empleo en México, 1995-2004*. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, D.F.: 39-78.

----- (2008). *Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004*. En Pacheco, De la Garza y Reygadas (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. El Colegio de México. Distrito Federal, México.

Román, Y. y Cervantes, D. (2012). *El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida (2005-2010)*. En *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. Vol. XXI, núm. 1, junio, 2013, pp. 43-74. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.

Román, Y. (2013). *Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México*. En *Revista Región y Sociedad*, año XXV, núm. 58. El Colegio de Sonora.

Rubio, J. (2010). *Precariedad laboral en México*. En *Revista Enfoques*, vol. VIII, núm. 13.

Ruesga, S., et. al. (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Segunda edición. Editorial Pirámide, España.

Ruiz, C. (2009). *México: las dimensiones de la flexiseguridad laboral*. En J. Weller, *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

Salas, P. (2003). *Trayectorias laborales en México: empleo, desempleo y microunidades*. Universidad Nacional Autónoma de México, Posgrado. México: Facultad de Economía.

Samaniego, N. (2010). En empleo y la crisis. Precarización y nuevas válvulas de escape.

Stata Corp (2013). *Stata Multivariate Statistics Reference Manual*. Release 13. Stata Press Publication. College Station, Texas, EE.UU.

Solís, P. (2010). *Ocupaciones y clases sociales en México*. En: Julio Serrano Espinosa y Florencia Torche (Editores). *Movilidad social en México: Población, desarrollo y crecimiento*. México, D. F., Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Tello, C. (2011). *Estado y Desarrollo Económico: México 1920-2006*. Segunda reimpresión de la segunda edición. UNAM.

Tokman, V. (1984). *Wages and Employment in International Recessions: Recent Latin American Experience*. Documento de trabajo del The Helen Kellogg Institute for International Studies Núm. 11.

Weller, J. (2000). *Reformas Económicas, Crecimiento y Empleo: Los Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe*. Fondo de Cultura Económica. Primera edición, Chile.

----- (2010). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. En Revista de la CEPAL, número 92.

Williamson, J. (2003). *No hay consenso. Reseña sobre el Consenso de Washington y sugerencias sobre los pasos a dar*. Revista Finanzas & Desarrollo, septiembre de 2003. [En línea] <http://www.economia.unam.mx/lecturas/inae4/u114.pdf>

Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la econometría*. Un enfoque moderno. Cuarta edición. Cengage Learning.

World Bank (2007). *The informal Sector in Mexico, Basic Facts and Explanation*. [En línea] <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224904~menuPK:584866~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>