



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE ECONOMÍA

“FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES QUE INCIDEN EN LOS
NIVELES DE PRECARIEDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ASALARIADOS,
MÉXICO 2016”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ACTUARÍA

PRESENTA:

MENAHEN ROBERTO NUÑEZ GARCÍA

ASESOR:

DR. EN E.P SERGIO CUAUHTÉMOC GAXIOLA ROBLES LINARES

REVISORES:

DRA. EN C.E.A WENDY OVANDO ALDANA

DR. EN E.P DANIEL LOZANO KEYMOLEN

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

MARZO 2018

*“Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica:
la voluntad”.*

Albert Einstein

Agradecimientos

A mi madre, a mi padre y a mi hermana: por ser mis más grandes ejemplos, mi impulso
y mi motivación

A mi tía Paola: por ser mi primera mentora y guía en este hermoso mundo del
conocimiento

A mi asesor, Dr. Sergio Gaxiola: por apoyarme, tenerme paciencia y brindarme las
herramientas necesarias en esta investigación

Siglas y Acrónimos

Sigla	Definición
AIC	Criterio de Información Akaike
BM	Banco Mundial
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ENEU	Encuesta Nacional de Empleo Urbano
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ESOPE	Comisión Europea de Investigación
FMI	Fondo Monetario Internacional
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
	Instituto Nacional de Estadística y
INEGI	Geografía
ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PIRE	Programa Inmediato de Reordenación Económica
PNEA	Población No Económicamente Activa
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte

Índice

Introducción.....	10
Capítulo 1 La precarización del empleo	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Pregunta de investigación	20
1.3 Hipótesis	21
1.4 Objetivo General	21
1.5 Objetivos específicos	21
1.6 Justificación	21
1.7 Precariedad: marco conceptual.....	25
1.8 Realidades de la precariedad laboral en México, dimensiones y variables ..	33
1.8.1 Falta de protección	33
1.8.2 Inestabilidad	34
1.8.3 Control sobre el trabajo.....	35
1.8.4 Bajos ingresos.....	36
1.9 Metodología.....	37
Capítulo 2 Evolución del empleo las nuevas relaciones laborales y la precariedad laboral	41
2.1 Teorías del mercado de trabajo	42
2.1.1 Teoría Neoclásica.....	42
2.1.2 Teoría Keynesiana.....	43
2.1.3 Teoría institucionalista	44
2.1.4 Teoría marxista.....	45
2.2 El neoliberalismo y sus implicaciones en el mercado de trabajo.....	47

2.3 Estragos de la flexibilidad laboral, el declive del modelo fordista y la precarización del empleo	52
2.4 Precariedad laboral, debate conceptual	55
2.4.1 Temporalidad de trabajo.....	57
2.4.2 Ausencia de protección hacia el trabajador	57
2.4.3 Control sobre el trabajo.....	58
2.4.4 Bajos ingresos.....	59
2.5 Reflexiones finales: Diferentes enfoques para un mismo concepto	62
Capítulo 3: Principales transformaciones económicas y laborales de México desde la era del Porfiriato hasta la segunda década del siglo XXI	65
3.1 Del Porfiriato a 1930.....	66
3.2 Estado Desarrollista 1940 - 1980	68
3.3 Liberación económica, 1982 – 1991	71
3.4 Década de los noventa, la consolidación del neoliberalismo en México.....	73
3.5 Estragos de la implementación del modelo neoliberal en el mercado laboral mexicano a finales del siglo XX y principios del siglo XXI.....	74
3.6 Los principales cambios en materia laboral de México a inicios del siglo XXI	77
3.7 Perfil laboral de la fuerza de trabajo asalariada	78
3.8 Condiciones laborales de los trabajadores asalariados	83
3.8.1 Número de salarios mínimos	83
3.8.2 Tipo de contrato	84
3.8.3 Prestaciones laborales diversas y acceso a las instituciones de salud	86
3.8.4 Horas trabajadas a la semana	89
Capítulo 4: Precarización del empleo asalariado en México, 2016	92
4.1 Análisis por conglomerados	92
4.1.1 Algoritmo no jerárquico k-medias	94

4.2 Análisis de regresión Multinomial	97
4.2.1 Modelo logit ordinal	100
4.3 Implementación de técnicas estadísticas	102
4.3.1 Agrupación de la muestra de trabajadores asalariados	102
4.3.2 Regresión logística ordinal	106
Capítulo 5 Conclusiones	117
Bibliografía	123
Anexos	131
Anexo 1. Codificación de las variables sociodemográficas y laborales	131
Anexo 2. Análisis por conglomerados	133
Anexo 3. Análisis de regresión logística ordinal	135
Anexo 4. Scripts de R	138

Índice de cuadros y gráficas

Cuadro 1.1 Compendio de dimensiones de la precariedad laboral por autor	29
Cuadro 1.2 Dimensiones de la precariedad laboral asociadas con sus respectivas variables	39
Cuadro 2.1 Proceso de flexibilización laboral.....	53
Cuadro 2.2 Listado de dimensiones de la precariedad laboral por autor	60
Cuadro 3.1 Distribución porcentual de trabajadores asalariados y no asalariados por sexo, México 2016	79
Cuadro 3.2 Distribución porcentual de trabajadores por sectores económicos y rama de actividad económica, México 2016.....	80
Cuadro 3.3 Distribución porcentual de trabajadores según el tamaño del establecimiento por sexo, México 2016	82
Cuadro 3.4 Distribución porcentual de asalariados según el número salarios mínimos percibidos por sexo, México 2016	83
Cuadro 3.5 Distribución porcentual de trabajadores asalariados según el tipo de contrato por sexo, México 2016	85
Cuadro 3.6 Distribución porcentual de asalariados por sexo según prestaciones laborales, México 2016	87
Cuadro 3.7 Distribución porcentual de asalariados inscritos a una Institución de Seguridad Social por sexo, México 2016.....	88
Cuadro 3.8 Distribución porcentual de asalariados según el número de horas trabajadas a la semana por sexo, México 2016.....	89
Cuadro 4.1 Listado de indicadores a agrupar con su dimensión de precariedad asociada	103
Cuadro 4.2 Porcentaje de trabajadores asalariados según nivel de precariedad laboral	104
Cuadro 4.3 Listado de variables de respuesta y predictoras a emplear en el modelo de regresión logística ordinal.....	107

Cuadro 4.4 Efecto de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad laboral.....	109
Cuadro A. 1 Recodificación de indicadores laborales	131
Cuadro A. 2 Recodificación de variables sociodemográficas y laborales.....	132
Cuadro A. 3 Prueba interna acceso a institución médica	133
Cuadro A. 4 Prueba interna tipo de contrato	134
Cuadro A. 5 Prueba externa sector económico.....	135
Cuadro A. 6 Modelos de regresión logística ordinal	136
Cuadro A. 7 Estadístico de Brant	137
Gráfica 4.1 Función logística simple.....	99

Introducción

A principios del siglo XX la economía mundial se encontraba regida por ideales liberales que orientaban el rumbo mundial tanto económico y social. Los procesos de fabricación estaban ligados a esquemas de producción en masa con el auge del fordismo en conjunción con los ideales de Taylor. Este periodo se distingue por darle prioridad a la acumulación de capital (De La Garza, 2010).

Posteriormente, en 1929, estalla la crisis capitalista en Nueva York, generando altas tasas de desempleo a nivel mundial, entre otros estragos. Este hecho le puso fin al paradigma liberal y entró en vigor el pensamiento keynesiano. Esta nueva postura económica critica fuertemente a la doctrina liberal. Keynes sostiene que los niveles de empleo deben de determinarse en función de la demanda de los bienes, y no se debe ajustar el empleo por los niveles de precio. Asimismo, este pensador británico mediante su “Teoría general sobre la ocupación el dinero y la riqueza”, garantizaba el pleno empleo y aludía que se debía de priorizar la producción interna de bienes, aboga por la intervención del Estado en la economía, entre otras cosas (Méndez, 1998).

Fue así que a raíz de las ideas de Keynes, diversos países entraron en una etapa de restauración económica acaecida de la crisis de 1929, por medio de la implementación de diversos modelos que se fundamentaban en postulados keynesianos, como el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) (Cuadrado et. al, 2004).

Este último, fue implementado desde la época de la posguerra hasta finales de la década de los setenta en algunas partes del mundo, que consistía en otorgarle protagonismo al Estado, se priorizaba el comercio interno, se buscaba una modernización a través de inversión externa. Desafortunadamente en América Latina, el ISI tuvo señales de agotamiento encabezadas por grandes déficits fiscales, crisis inflacionarias, endeudamiento, entre otras cosas (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Fue por esta razón que a principios de la década economistas como Milton Friedman de la escuela Chicago, buscaban refutar a Keynes y darle un giro a la economía que paliara esta situación de crisis arraigada de la década de los setenta, a raíz de esto se optó por la implementación del modelo neoliberal a la economía mundial, que se basa en postulados neoclásicos (Méndez, 1998).

La doctrina neoliberal que entró en vigor en muchos países del mundo a lo largo de la década de los ochenta, retoma las ideas liberales, entre sus postulados principales están la libre mercancía entre países, lo que facilitaría el comercio y eliminaría las rigideces del mercado laboral, se buscaría erradicar el “casamiento” del Estado con la economía y solo se encargaría en aspectos mínimos. Asimismo, se priorizaba la privatización de empresas pertenecientes al Estado (Del Valle, 2010).

Sin embargo, los estragos del modelo neoliberal no se hicieron esperar en algunas economías subdesarrolladas, sobre todo en América Latina, que se incrementó la desigualdad y la pobreza, acaecidas por los cambios en los mercados de trabajo, derivada por la alta competitividad que traía consigo la apertura comercial (De León, 2002).

Ante esta competitividad globalizada, algunas empresas buscaban ser más atractivas ante los consumidores mundiales por lo que tenían que reducir sus costos. Desafortunadamente las medidas que se emplearon para lograr este objetivo fue la contracción salarial, la eliminación de prestaciones sociales, asimismo los trabajadores se hicieron multifuncionales, todo esto en virtud para ahorrar costos. En pocas palabras los trabajadores se hicieron más maleables, a esta situación se le conoce como flexibilidad laboral (Mora, 2010).

La flexibilidad laboral ayudó a que las empresas pudieran mantener un nivel de rentas adecuado y aumentar su productividad, sin embargo, las empresas no se darían cuenta que esta flexibilidad del trabajo traería consigo una transformación de fondo en los mercados laborales. Se terminaría por robustecer el sector terciario que albergaría una gran cantidad de ocupaciones que van desde ocupaciones en gran escala como los financieros hasta ocupaciones pequeñas como negocios familiares, en pocas palabras, el mercado laboral se hizo heterogéneo (Rendón y Salas, 2010).

De igual forma, nuevas modalidades de empleo se originarían a raíz de la flexibilidad laboral, empleos a medio tiempo, con jornadas discontinuas, trabajadores subcontratados, entre otras, así como las condiciones laborales se fueron deteriorando. Emergieron empleos que se alejaban de la norma de empleo estándar, de carácter formal, respaldado por un contrato de trabajo y con una jornada laboral establecida. Este

hecho llamó la atención de investigadores que trataban de explicar lo que acontecía en el mercado laboral (Reygadas, 2011).

Es así como se gesta el debate sobre el empleo precario, inicialmente se pensaba que un empleo precario era lo mismo que un empleo atípico o no estándar, es decir que se alejaba de la modalidad convencional del empleo. A finales de la década de los ochenta Rodgers y Rodgers (1989) sientan las bases de lo que es el empleo precario, y acotan a este concepto mencionando que es un fenómeno multidimensional, y a grandes rasgos establecen que la precariedad laboral es la degradación de las condiciones laborales (Rojas y Salas, 2011).

A lo largo del tiempo ha surgido diferentes investigadores que han hecho diversos aportes para poder ampliar el entendimiento de este fenómeno, hay algunos autores que mencionan que la precariedad laboral está presente en todas las actividades del mercado laboral, abarca ocupaciones formales e informales, y existen otros autores que sostienen que este es un problema propio de las actividades asalariadas.

En esta investigación se estudiará a la precariedad laboral desde la postura de los trabajadores asalariados. Lo anterior debido a que este grupo de trabajadores conceptualmente cuentan con salario y prestaciones laborales, así como de jornada laboral establecida (INEGI, 2016). Es decir, el trabajo asalariado se vincula directamente con las prestaciones laborales, en contraparte con los no asalariados.

Por otro lado, existen un gran cúmulo de autores que sostienen que los rasgos sociodemográficos y laborales se han convertido en aspectos que determinan la calidad del empleo. En este sentido Mora (2010) y Oliveira (2006) señalan que la fuerza laboral joven tiende a ser el grupo de trabajadores con las condiciones laborales más adversas. Por otro lado, Salas y Zepeda (2006) apuntan que los varones son mejor remunerados que los trabajadores de sexo femenino. Por esta razón se buscará establecer un vínculo directo entre la precariedad laboral y los rasgos sociodemográficos y laborales de los asalariados, esto permitirá dilucidar qué sectores de la población asalariada son los más afectados.

En este sentido, el objetivo principal de esta investigación, como se preludiva en el párrafo anterior, es detectar cuáles son los factores sociodemográficos y laborales que

contribuyen al ensanchamiento de la precariedad laboral en los trabajadores asalariados. Además la hipótesis central de la investigación es que los factores sociodemográficos y laborales inciden positivamente en la precariedad laboral.

La metodología empleada para lograr este objetivo se dará en dos fases, la primera consistirá en agrupar por medio de la técnica de análisis por conglomerados a la muestra de trabajadores asalariados, según sus condiciones laborales en tres grupos: no precario, precario bajo y precario alto.

Posteriormente en la segunda fase se estimará una regresión logística ordinal, cuya variable de respuesta (y) será la muestra de trabajadores asalariados agrupada, y las variables predictoras serán los rasgos sociodemográficos y laborales del trabajador.

La fuente de datos que permitirá la estimación e implementación de las técnicas estadísticas anteriormente descritas es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el segundo trimestre de 2016.

La presente investigación buscará explicar el fenómeno de la precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México en 2016, a lo largo de cuatro capítulos un apartado de conclusiones y adicionalmente una sección de anexos.

En el primer capítulo, se introducirá gradualmente al tema de la precariedad laboral, se expondrá el contexto en el que se desarrolló y cuáles fueron las causas puntuales que ayudaron a la proliferación de este fenómeno. Asimismo, dentro de este apartado se describirán los objetivos, la pregunta y la hipótesis de esta investigación.

Posteriormente, en el capítulo dos, se revisarán las principales teorías del mercado de trabajo, para lograr un mejor entendimiento de la precarización del empleo. Seguido de esto, se hará un breve análisis de los estragos del modelo neoliberal en la economía mundial que originaron en primera instancia, la flexibilidad laboral y en segunda instancia la precariedad laboral. En la última parte de este capítulo, que es la parte medular de esta investigación, se llevará a cabo el debate conceptual de la precariedad laboral.

En el capítulo tres, se contextualizará a la precariedad laboral en México, para esto, se hará un análisis retrospectivo de la historia moderna de México, que reunirá los acontecimientos más sobresalientes en materia económica y en el mercado laboral

mexicano. Para finalizar este capítulo, se analizarán las condiciones laborales, rasgos sociodemográficos y laborales de los trabajadores asalariados mexicanos en 2016, esto último con el objeto de presentar un primer acercamiento a las condiciones laborales de los asalariados de México en el periodo de estudio.

Posteriormente, en el capítulo cuatro, se describirán y se detallarán aspectos teóricos de las técnicas estadísticas que permitirán la agrupación de los trabajadores asalariados de México en 2016 y ver la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en la precariedad laboral, estas técnicas son el análisis por conglomerados y la regresión logística ordinal. Finalmente, en el último apartado de la tesis se describirán los principales hallazgos que se encontraron en esta investigación.

Capítulo 1 La precarización del empleo

1.1 Planteamiento del problema

A principios de la década de los ochenta la economía mundial adoptó un modelo neoliberal; esta corriente económica se desprende del liberalismo y vio la luz en 1776, cuyo precursor fue Adam Smith. A través de una de sus más famosas publicaciones “Una investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones”, Adam Smith consolidó los cimientos del liberalismo clásico, por medio de una serie de postulados básicos, entre los que se destacan el principio de la libre empresa, o la no intervención del gobierno en la elección individual de ocupación, residencia o de inversión (Hernández, 2007). Además el propio Smith afirmaba que la intervención del estado no era necesaria, debido que el ciudadano al buscar el beneficio propio, se estaba obteniendo al mismo tiempo el bienestar social, sostenía con esto, que la economía se movía con una mano invisible (Ortiz, 1999).

Este pensamiento que surgió en Europa en el siglo XVIII, fue adoptado como modelo económico a nivel mundial hasta principios del siglo XX, tras el desplome de la bolsa de valores de Nueva York en 1929, llamada la crisis capitalista. Ante esta crisis, surgió la incertidumbre de la adecuación del modelo liberal a la economía de esa época; esta situación llamó la atención de diversos economistas, entre ellos el economista británico John Maynard Keynes quien estipulaba que la intervención del Estado beneficiaba a la economía, fomentaba la inversión y por ende existiría oferta y demanda, con ello el empleo crecería (Perez y Neffa, 2006).

Asimismo, el modelo de Keynes planteaba la existencia de un empleo con un nivel de rentas adecuado y un nivel aceptable de realización de las capacidades profesionales, la introducción de un conjunto de redes públicas de protección orientada a cubrir las incidencias económicas y demográficas que impedían a la gente tener empleo (enfermedad, jubilación) (Recio, 2007).

Sin embargo, en aproximadamente cuatro décadas el keynesianismo se enfrentó con algunos problemas, Cuadrado et al. (2004) sostiene que la participación del gobierno desde 1930 hasta 1970 en las economías europeas fue de una manera absorbente lo

que desencadenó problemas derivados de la elevación de los servicios energéticos y los numerosos desequilibrios financieros del sector público.

Con base en lo anterior, las diferentes economías, con los problemas internos y presionados por las diferentes organizaciones mundiales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) se vieron en la inherente necesidad de cambiar el modelo económico de ese entonces, iniciándose una reestructuración económica bajo ideales liberales (ahora neoliberales), dictaminándose así, la privatización de empresas públicas, reajustes a la baja en los sistemas de cobertura de la seguridad social, recortes en los gastos presupuestarios ordinarios (Ortiz, 1999).

Posteriormente, ante esta incertidumbre derivada de los problemas económicos en la década de los setenta, la economía necesitaba una salida, por lo que se vuelve a confiar en la capacidad del libre mercado para alcanzar este objetivo (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE], 1986).

Como se mencionó anteriormente, la economía retomó la ideología liberal, pero ahora su re-implementación a la economía sería llamada neo-liberal (neo: nuevo), indica que la intervención del Estado a la economía debe ser mínima y afirma que el libre mercado es la única manera de asignación de recursos en la economía, a consecuencia de esto se promueve el crecimiento económico; por lo tanto se debe de fomentar el libre mercado sin restricciones por parte del gobierno (Méndez, 1998).

Entre otros aspectos que vale la pena remarcar del neoliberalismo es que tiene como objetivo la libre circulación de mercancías, capitales y personas en los países; lo que podría traducirse en un aumento considerable en las importaciones y exportaciones (Mora, 2010).

En América Latina y el Caribe, el coeficiente de exportaciones pasó de 14 por ciento en 1980 a 21 por ciento en 1990, y a 23 por ciento en 1993, con información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (1995: p. 3) este fenómeno se debe a que: “durante los años ochenta los países de la región debieron realizar un ajuste recesivo; gran parte de este se basó en una marcada contracción monetaria y del gasto fiscal, así como en devaluaciones cambiarias que tenían el doble propósito de frenar las importaciones y promover la producción de rubros exportables” .

Esto propició que existiera un elevado costo de financiamiento interno, aunado a las insuficientes mejoras de productividad; con lo que conllevó a que el coste del ajuste se fuera directamente a los salarios reales y el empleo (CEPAL, 1995).

Asimismo el neoliberalismo, estimula la apertura hacia el comercio exterior y las nuevas inversiones, además, conlleva la venta de empresas paraestatales a empresarios nacionales o extranjeros; de este modo la única labor por parte del Estado, es garantizar la libre competencia del mercado y estimular la competencia (Krugman, 1997).

La aplicación concreta de esta política económica como es el neoliberalismo será diferente en cada país, debido al cumulo de elementos que configuran cada modelo nacional de empleo: instituciones particulares, culturas políticas, conflicto social, especialización productiva. Resulta crucial entender la importancia de la perspectiva política en la introducción de un nuevo modelo de organización laboral que respondía en gran medida a las demandas del sector empresarial y que su aplicación generaba nuevas realidades sociales que son las que abrieron debate sobre la precariedad laboral (Recio, 2007).

Por su parte, en México, a principios de los años ochenta se adoptó esta política económica, algunos acontecimientos importantes que surgieron con la inserción de esta política se describen a continuación:

- En 1989, se eliminaron las restricciones a la inversión extranjera y, con la firma del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) en 1994, esta se consolidó (Solís, 2000).
- Con la apertura comercial, el país privatizó sus empresas estatales, desreguló la economía, usó programas heterodoxos de ajuste salarial y de precios para controlar la inflación e instrumentó políticas macroeconómicas que alternaban períodos de subvaluación y sobrevaluación del tipo de cambio real (Guadarrama, Hualde y López, 2012), con esto México se “globalizaba”.

En este sentido, las reformas estructurales impulsadas en la década de los ochenta, gestaron una serie de cambios económicos, políticos y sociales que incidieron directamente en el mercado laboral mexicano. Mora y Oliveira (2010) apuntan que a raíz

del cambio de paradigma económico neoliberal las estrategias empresariales de reorganización productiva suscitaron una transformación de fondo y de estructura en el mercado laboral mexicano. Los principales cambios que se dieron en el mercado laboral de México son:

- El robustecimiento de las actividades terciarias dentro del aparato productivo
- Flexibilidad laboral

El avance del sector terciario se debe en parte a la desaceleración de las actividades industriales en el mercado laboral mexicano. Según Rendón y Salas (2000) el incremento de la fuerza de trabajo en el sector terciario se dio a raíz de la reducción de trabajadores insertos en el sector secundario acaecido por el debilitamiento de las industrias nacionales frente a la competencia externa. Lo que ha contribuido a la expansión de fenómenos laborales como el desempleo y el subempleo (Nápoles y Díaz, 2011). De igual forma, el crecimiento del sector terciario en el mercado laboral mexicano se debe también a la importante inversión captada en actividades relacionadas con el comercio y los servicios, en palabras de Rendón y Salas (2000).

La importancia que despierta el avance del sector terciario se debe a su heterogénea composición, dado que en este sector se pueden encontrar desde actividades comerciales pequeñas, (por lo general actividades remunerativas familiares no asalariadas) hasta trabajos formales relacionados con finanzas en empresas de gran tamaño y categoría (Rendón y Salas, 2000). Cabe mencionar que Rojas y Salas (2011) Salas y Zepeda (2006) sostienen que la mayor parte de las actividades en pequeña escala o micronegocios se les atañe bajos ingresos, baja productividad, bajo nivel tecnológico y ausencia de prestaciones laborales.

Profundizando en lo anterior, a finales de la década de los noventa y principio de los años dos mil, hubo una importante proliferación de actividades en pequeña escala debido al desempleo emanado de las empresas que buscaban mantener su competitividad en el mercado, al igual que la contracción salarial coadyuvó al aumento de las actividades en pequeña escala debido que los trabajadores al ver un descenso en el salario buscaban una alternativa que compensara este desequilibrio salarial (García, 2010).

Por otro lado, el dinámico progreso tecnológico y la propagación de la industrialización hacia las nuevas economías emergentes han convergido en una transformación de las relaciones laborales y las estructuras empresariales. De este modo existe una relación laboral de bajo compromiso por parte empresarial: contratos temporales, empresas de trabajo temporal, falsos autónomos. Formas de relación orientada a contratar fuerza laboral variable en función de circunstancias, fácilmente sustituible o desechable con derechos disminuidos (Recio, 2007), esto con el objetivo de ahorrar costos laborales (Hernández, Garro y Llamas, 2000).

Ante esta transformación de las relaciones laborales Del Valle (2010) apunta que en las últimas décadas ha mutado la relación entre empleo y trabajador, los empleos presentan condiciones derogatorias, los salarios son magros, las empresas en virtud de aumentar sus niveles de capital deprimen los niveles salariales, reducen costos no salariales como los de seguridad social, además que cada vez les es menos atractivo a las empresas que los trabajadores hagan una carrera ocupacional dentro de sus instalaciones. En este sentido Mora (2010) señala que los trabajadores se hicieron maleables, con completa disponibilidad de trabajo, a cualquier hora y con salarios precarios, a esta situación se le conoce como flexibilidad laboral.

Como se preludivó líneas anteriores la flexibilidad laboral es una estrategia empresarial que ayudó a las empresas a mantener su nivel de renta adecuado y su productividad ante la competencia globalizada mediante la erosión de los derechos laborales (Todaro, 2016).

La flexibilidad laboral contribuyó a la proliferación de nuevas modalidades de empleo como: empleos a medio tiempo, con jornadas discontinuas, trabajadores subcontratados, entre otras, además que las condiciones laborales se fueron deteriorando. Este tipo de empleos que se gestaron a raíz de la flexibilidad laboral se alejaban de la norma de empleo estándar, de índole formal que se distinguían por contar con contratos de trabajo y con jornada laboral establecida (Castillo, 2009). Estos fenómenos acaecidos en el mercado de trabajo llamaron la atención de muchos investigadores que buscaban explicar lo que estaba sucediendo.

Es de esta manera que se gesta el debate sobre el empleo precario o la precariedad laboral, que a grandes rasgos se puede mencionar que es la degradación de las

condiciones laborales, en las que se involucra: contrato de trabajo, nivel salarial, inscripción a una institución de seguridad social, control sobre el trabajo (Rodgers y Rodgers, 1989).

La precariedad laboral puede entenderse como la erosión de los derechos laborales tales como salario que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas, contrato de trabajo que garantice la estabilidad de los trabajadores, inscripción a una institución de seguridad social, jornadas de trabajo excesivas (Mora, 2010). Bajo esta idea, en esta investigación se va a estudiar a la precariedad desde la postura de la degradación de las condiciones laborales.

Este eje de análisis obliga acotar el estudio de la precariedad laboral en aquellos trabajadores que cuenten al menos conceptualmente con estas garantías laborales tales como: salario, contrato de trabajo, inscripción a una institución de seguridad social, es decir, se va a estudiar a la precariedad laboral desde el punto de vista de los asalariados.

Por otro lado, algunos autores mencionan que existe una relación directa entre la precariedad laboral y algunos aspectos sociodemográficos y laborales, En este sentido, Oliveira (2006) y García (2013) plantean que algunos grupos de la población como los jóvenes, mujeres y trabajadores con bajo nivel educativo son la son los trabajadores que tienen las condiciones laborales más adversas. Por su parte, Salas y Zepeda (2006) señalan que los asalariados que de estado civil se declaran como solteros suelen tener menores remuneraciones que los que están casados. Asimismo, Mora y Oliveira (2010) y García (2013) apuntan que los trabajadores asalariados que se emplean en establecimientos pequeños son los asalariados con las peores condiciones laborales.

Ante esta problemática, se despierta el interés en esta investigación de analizar a la precariedad laboral en México en los asalariados. De igual forma, se busca vincular a la precariedad laboral con los aspectos sociodemográficos y laborales con la precariedad laboral. En las siguientes líneas se expondrán la pregunta de investigación, la hipótesis y los objetivos de la investigación:

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo se relacionan los factores sociodemográficos y laborales con los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México en 2016?

1.3 Hipótesis

Los factores sociodemográficos y laborales inciden de manera positiva en los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México en 2016.

1.4 Objetivo General

Analizar la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México en 2016.

1.5 Objetivos específicos

- Plantear, justificar y evidenciar que la precariedad laboral es un fenómeno importante que aqueja al mercado laboral mexicano, además de exponer las herramientas metodológicas que faciliten su análisis.
- Exponer el debate conceptual de la precariedad laboral que plantean los diferentes autores, e identificar las dimensiones con las que se abordara este fenómeno en la presente investigación.
- Analizar los hechos económicos y laborales más importantes de la historia moderna de México, desde el porfiriato hasta lo que va del siglo XXI, con el fin de dar cuenta a la transformación de los mercados laborales
- Analizar las condiciones laborales de la población asalariada en el segundo trimestre del 2016, además de describir las dos técnicas estadísticas que se van implementar en la presente investigación, como son el análisis por conglomerados y la regresión logística ordinal.
- Analizar la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México en 2016; a través de una regresión logística ordinal, que buscará conocer la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en los niveles de precariedad laboral.

1.6 Justificación

La precariedad laboral es un fenómeno que se ha ido extendido a gran parte del mercado laboral, ha ocupado un lugar privilegiado en cuestión de agudeza cuando se habla de los problemas que aquejan al mercado laboral. Rendón y Salas (2000) sostienen que los problemas ocupacionales en el mercado de trabajo mexicano moran en la precarización

del empleo, es decir, en aquellas ocupaciones que presentan el calificativo de ser inestables o temporales, Guadarrama, Hualde y López (2012, p. 160) señalan que: “la nueva centralidad del trabajo se caracteriza por su condición inestable e insegura, llamada precariedad laboral”.

Además de lo anterior, se decidió estudiar el caso de México por dos razones:

- Por la viabilidad y facilidad de acceso al material bibliográfico y a la información cuantitativa de este país.
- El cambio de doctrina económica suscitado en América Latina y México desencadenó cambios estructurales en los mercados laborales.¹

Como se mencionó anteriormente además de estudiar a la precariedad laboral en los asalariados de México, se buscará hacer un vínculo entre la precariedad laboral y los factores sociodemográficos.

En este sentido diversas investigaciones se han realizado respecto a esta problemática. Mora (2010) asoció a la precariedad laboral de los asalariados costarricenses con los factores sociodemográficos y laborales mediante la estimación de una regresión multinomial. Por su parte, Oliveira (2006) se encargó de cuantificar este mismo fenómeno pero delimitó el estudio a solo los asalariados jóvenes y además estimó una regresión múltiple para poder explicar a la precariedad laboral con base en los rasgos sociodemográficos y laborales.

Por su parte Román (2013) elaboró un estudio del impacto de los factores sociodemográficos y económicos en la precariedad de los trabajadores asalariados jóvenes de México. Esta autora estimó primero un análisis factorial, que permitió cuantificar los niveles de precariedad laboral en los asalariados jóvenes y posteriormente

¹ En la década de los ochenta México vislumbro al igual que América Latina una etapa de reestructuración económica que dio lugar a una nueva articulación del mercado laboral donde caben destacarse, nuevas formas de contratación, ocupaciones heterogéneas, puestos de trabajo inseguros, con condiciones de trabajo deficitarias (Mora, 2010; Oliveira, 2006; Guadarrama, Hualde y López, 2012).

uso otra herramienta metodológica que no se había implementado: una regresión logística ordinal.

Este nuevo aporte metodológico permitió esclarecer el entendimiento de dicho fenómeno, con la justificación estadística adecuada. Dado que esta herramienta como lo es la regresión logística ordinal permite asociar los niveles de precariedad laboral, que van en un orden de la mejor situación a la peor situación o viceversa, con aspectos sociodemográficos y laborales. Estadísticamente, esta técnica es la idónea para poder asociar los niveles de precariedad laboral de los asalariados con los factores sociodemográficos y laborales.

A pesar de que las investigaciones seminales que buscaban establecer un vínculo entre la precariedad laboral y los aspectos sociodemográficos y laborales, no usaban las herramientas adecuadas para su medición, se consideran un aporte sustancial para el entendimiento de este fenómeno.

En esta investigación se tratará al estudio de la precariedad laboral en dos fases, primero se buscará agrupar aquellos trabajadores asalariados según sus condiciones laborales en tres grupos: no precario, precario bajo y precario alto. Posteriormente se estimará una regresión logística ordinal como lo propone Román (2013) y se buscará vincular a los trabajadores asalariados agrupados con los factores sociodemográficos y laborales.

A diferencia de Román (2013) y Oliveira (2006) quienes estudian este fenómeno de la precariedad laboral en los jóvenes asalariados y que buscan asociar con los factores sociodemográficos y laborales, en esta investigación se estudiará a toda la población asalariada. Lo anterior debido que se busca ver el impacto de esta variable sociodemográfica en la precariedad laboral. En este caso particular como es la edad, se analizará que tan precarios son los jóvenes con respecto a otros grupos de edad como los trabajadores asalariados de edad entre 30 y 59 años o los de 60 y más.

Asimismo, el instrumento que proporcionará los datos cuantitativos a esta investigación es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), debido a que esta encuesta se especializa en recabar información en materia laboral en México de manera detallada, brindando una amplia gama de variables que facilita el estudio de diversos fenómenos

laborales como es la precariedad laboral, además que también es posible conocer algunos rasgos sociodemográficos y laborales.

La ENOE nace en 2005, a través de la unión de dos encuestas levantadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Estas dos últimas a lo largo de 20 años fungían como fuente principal de datos estadísticos en materia de empleo en México (INEGI, 2017).

Por otro lado la finalidad de la consolidación de la ENOE es brindar estadísticas de mayor calidad y más detalladas que permitan a los investigadores y a cualquier persona que necesite los datos, un panorama más detallado acerca de los trabajadores de México y sus rasgos sociodemográficos y laborales (INEGI, 2017).

El método de muestreo de la ENOE es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. El tamaño de la muestra se calcula con nivel de confianza de 90 por ciento, la tasa neta de participación en esta encuesta es de 57 por ciento, un promedio de 3.59 habitantes por vivienda, error relativo máximo esperado de 5.1 por ciento para una tasa de desocupación de 2.2 por ciento, y una tasa de no respuesta de 15 por ciento. La muestra a nivel nacional fue de 120,260 viviendas (INEGI, 2017).

Esta encuesta como es la ENOE se realiza cada trimestre. En esta investigación, se analizará el segundo trimestre debido que en esa parte del año algunas características laborales como el salario tienen cierto grado de normalidad con respecto a los demás trimestres, por ejemplo, el primer trimestre de cada año los salarios percibidos pueden estar en un nivel por debajo de lo normal, debido a los gastos que los mexicanos están acostumbrados hacer en fechas decembrinas, García (2013, p. 160) afirma que: “el segundo trimestre es el que se encuentra menos afectado por las fluctuaciones estacionales de la actividad económica”.

Por otro lado, esta investigación se centrará en analizar el año 2016 debido que es el año más reciente de referencia, lo que despierta el interés de medir los niveles de precariedad laboral en la población asalariada de manera cuantitativa en el primer año del cuarto lustro del siglo XXI, Asimismo ver que estratos sociodemográficos y laborales de esta población son los más afectados.

Una vez que se planteó el problema, se establecieron la pregunta de investigación, la hipótesis y los objetivos, además de que se describió la justificación del estudio de los factores sociodemográficos y laborales que inciden en la precariedad laboral en los asalariados de México en 2016, se procederá a revisar el marco conceptual que atañe a la precariedad laboral.

1.7 Precariedad: marco conceptual

El estudio de la precariedad laboral tiene como origen Europa, debido que en 1982 Guy Caire comenzó a notar un fenómeno social, que asoció con los cambios en la organización del proceso productivo cuya procedencia tenía lugar específicamente en Francia, y quien, además, la principal preocupación de Caire era que las condiciones se venían deteriorando debido a la eliminación de los derechos laborales (Rojas y Salas, 2011).

La idea de un empleo precario surge a partir de la noción de empleo estándar, que está en oposición al empleo precario (según Carie); argumentando que el empleo estándar es aquel donde la duración del trabajo es indeterminada, y por el contrario el empleo precario lo identifica con contratos de duración determinada, trabajos eventuales, el trabajo de tiempo parcial realizado en forma involuntaria (Rojas y Salas, 2011).

Por otro lado, fue en 1985 cuando en América Latina se empezó a tocar este tema por primera vez, en autoría de Cordova (1985) quien identificó al empleo precario como aquel empleo que se aleja de ser de tiempo completo y con un vínculo contractual de duración indefinida (Rojas y Salas, 2011).

La Real Academia española define a la palabra precario como: algo “*de poca estabilidad o duración*”, sin duda alguna esta definición se queda corta, si bien algunos autores como García (2013) hacen demasiado énfasis en la estabilidad del empleo, la precariedad abarca otros aspectos de igual relevancia por lo que la precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría (Tissera, 2017), algunos autores como Rodgers y Rodgers (1989), Cano (2007) y Rubio (2010) afirman que la precariedad tiene diversas dimensiones de estudio.

Entre estos diversos autores, Rodgers y Rodgers (1989) ofrecen una definición operativa, que comprende en primer lugar a la temporalidad, afirma que un empleo muestra cierto grado de precariedad si dicho empleo se realiza en un horizonte de tiempo corto; es decir, aquellos que cuentan con algún contrato mensual o trimestral, o inclusive cuando no se tiene certeza de la continuidad del trabajo, o hay algunos que ni siquiera cuentan con un contrato.

En segunda instancia, Rodgers y Rodgers (1989) hacen referencia a la existencia de precariedad en rasgos o características un poco más específicas dentro del empleo de las cuales cabe destacar, la condición de las instalaciones en donde se efectúa el trabajo (no siempre son idóneas), el clima laboral o la relación trabajador-empleador.

Dentro de la categoría que engloba las condiciones laborales que ofrece Rodgers y Rodgers (1989) también se analiza el salario, que muchas veces es insuficiente, además de esto, la jornada de trabajo es impuesta por el patrón a su disposición.

Un tercer aspecto que Rodgers y Rodgers (1989) tocan en su investigación, es de la seguridad laboral, que se refiere a la protección que se le otorga al trabajador ya sea por ley, o a través de la organización colectiva. Por último, hacen referencia a la relación que existe entre los empleados que cuentan con bajos ingresos, y seguridad social, debido que de manera natural este tipo de escenarios se pueden considerar como precarios debido al bajo porcentaje o nulo de trabajadores que tienen ingresos bajos y cuentan con seguridad social; con base en estos rasgos el autor concretamente plantea que la precariedad como tal envuelve inestabilidad, falta de protección y vulnerabilidad social o económica.

Por otro lado Cano (2007) quien es un pionero en la investigación acerca de la precariedad laboral en España, parte del hecho de que la precariedad no tiene una definición que se pueda enmarcar en un solo concepto, debido que, el plantea en un principio que la precariedad no solo es la duración del contrato lo que caracteriza a un empleo precario sino más bien es su carácter derogatorio de lo que es considerado como empleo normal; partiendo de este hecho hace referencia que la precariedad tiene diferentes dimensiones al igual que autores como Rodgers y Rodgers (1989) y Rubio (2010).

Principalmente Cano (2007) sugiere abordar a la precariedad laboral en diferentes dimensiones como ya se había mencionado, en primer plano pone a la inseguridad del empleo como la primera dimensión, como el centro de la precariedad laboral debido a su gran impacto. Lo anterior porque, los contratos temporales guardan una cierta relación con el tiempo en el que tarda en culminarse un trabajo determinado, es decir, después del término de cierta actividad, los trabajadores se quedan en una incertidumbre contractual, debido que no se sabe con certeza si se les va a ofrecer un nuevo contrato, repercutiendo directamente a sus condiciones de vida.

Posteriormente Cano (2007) hace mención de una segunda dimensión de la precariedad laboral a la que se refiere como insuficiencia de los ingresos salariales, y describe que se hace presente en los empleos de bajos salarios, debido a su corta duración, a la reducida remuneración horaria, a su corta jornada laboral y por la escasez de posibilidades de avance salarial.

En una tercera dimensión de la precariedad se encuentra a la degradación de las condiciones de trabajo, en esta dimensión se engloban los siguientes rasgos: ritmos de trabajo, asignación de tareas, promoción profesional, condiciones de salud laboral, entre otras; asimismo plantea escenarios pasados para demostrar que en efecto estas condiciones del empleo se han agudizado, argumenta que en los años sesenta la norma del empleo estándar garantizaba en los países occidentales una mejora generalizada en las condiciones de trabajo homogeneizando las condiciones del empleo.

Finalmente, la última dimensión de la precariedad que Cano (2007) aborda es la que está relacionada con la protección otorgada por el sistema de bienestar desarrollado por el Estado, es decir, la protección social, las pensiones por jubilación, dimensión que según el propio Cano (2007) se convierte en una precariedad indirecta debido a que es como una sub-dimensión de la dimensión de las condiciones laborales.

Por otro lado Rubio (2010) estudia a la precariedad laboral de manera cuantitativa en México, busca asociar la precariedad laboral absoluta de la república mexicana con la precariedad laboral de cada entidad federativa de México.

Las dimensiones de estudio que Rubio (2010) propone para su investigación cuantitativa son: temporalidad a la que le atañe el tiempo por el que un trabajador es contratado, es

decir si cuenta con contrato de manera definida (temporal) o indefinida, o en el peor de los casos, si el trabajador no tiene contrato de trabajo. Por su parte, la insuficiencia salarial la conjuga con que el nivel salarial se encuentre por debajo del mínimo, es decir, que no cubra las necesidades básicas del trabajador como alimentación, educación, salud y vivienda. Rubio (2010) menciona que la desprotección laboral tiene que ver con la ausencia de prestaciones laborales del trabajador al igual que de protección social.

De igual forma, Rubio (2010) se refiere a vulnerabilidad como las condiciones laborales espaciales donde se ejerce la actividad, es decir, que cuente con higiene y que el espacio sea el propio de la actividad, el autor pone como ejemplo los trabajos que son ejercidos en la calle. Esta dimensión es ambigua y además Rubio (2010) decide excluirla de su análisis debido a que el instrumento que utilizo para su estudio (la ENOE) no proporciona este tipo de información de los trabajadores.

En concreto Cano (2007), Rubio (2010) y Rodgers y Rodgers (1989) plantean las mismas hipótesis acerca de las desigualdades laborales en sus investigaciones acerca de la precariedad laboral. En la investigación de Rodgers y Rodgers (1989), que se considera como una investigación seminal de la precariedad laboral, sugieren estudiar a la precariedad a través del establecimiento de cuatro dimensiones de estudio al igual que Cano (2007) y Rubio (2010).

Sin embargo, debido a la dinámica de los mercados laborales, la necesidad de establecer un concepto de precariedad laboral a lo largo del tiempo va cambiando y se va ajustando. Por lo que autores como Rubio (2010) propone para su estudio cuatro dimensiones de estudio, pero decide excluir la dimensión de desprotección, dado que es ambigua, además de que esta dimensión presenta problemas conceptuales, mezcla precariedad laboral con informalidad. Lo que contrasta con Rodgers y Rodgers (1989) y Cano (2007).

Puntualmente estos tres autores concuerdan en que la precariedad laboral se relaciona con los bajos ingresos, la falta de contrato de trabajo o los contratos de trabajo temporales, el acceso a una institución de seguridad social, prestaciones laborales. Existe otra dimensión de estudio que tiene que ver con la jornada de trabajo, en la que solo Rodgers y Rodgers (1989) y Cano (2007) coinciden.

En el siguiente cuadro 1.1 se observa de manera resumida las dimensiones de la precariedad con base a los diferentes autores.

Cuadro 1.1 Compendio de dimensiones de la precariedad laboral por autor

Autor	Dimensiones de estudio
Rodgers & Rodgers (1989)	*Temporalidad corta *Control sobre el trabajo *Protección hacia el trabajador *Bajos ingresos
Cano (2007)	*Inseguridad en el empleo *Remuneraciones insuficientes *Degradación de las condiciones de trabajo *Protección social reducida
Rubio (2010)	*Temporalidad *Vulnerabilidad *Insuficiencia salarial *Desprotección laboral

Fuente: Elaboración propia con base en Rodgers & Rodgers (1989), Cano (2007), Rubio (2010)

Antes de abordar la problemática de la precariedad laboral en México, vale la pena resaltar algunos rasgos importantes de manera breve del empleo en México que Rojas y Salas (2011) plantean para la mejor comprensión de este fenómeno en México, con motivo de demostrar que el empleo digno como se plantea en Europa (es decir duradero y estable) está muy lejos de serlo en México.

Estos rasgos del empleo que se mencionaron anteriormente son:

- La relativa estabilidad de la proporción de trabajo asalariado en el total del empleo
- El reducido volumen de desempleo abierto
- La importancia de las actividades de pequeña escala

En el primer aspecto o rasgo central de empleo que ofrecen dentro del empleo, es la relativa estabilidad de la proporción del trabajo asalariado, Rojas y Salas (2011) afirman que el empleo asalariado ha ido en un leve aumento desde la década de los sesenta el cual se encuentra por debajo de 63 por ciento en marzo del 2014.

La magnitud del desempleo abierto en México ha sido muy baja, pero enmascara una verdad que no es fácil de visualizar, debido que esconde la inserción de los trabajadores

en actividades poco redituables y en condiciones de trabajo que dejan mucho que desear, también debe de señalarse el fenómeno migratorio hacia Estados Unidos oculta los niveles reales de desempleo (Rojas y Salas, 2011).

Con base en lo anterior y al debate conceptual de la precariedad anteriormente discutido, las dimensiones propuestas en esta investigación para estudiar la precariedad laboral son:

Inestabilidad.- Principalmente esta dimensión alude a la permanencia del trabajador en su puesto, esta dimensión está condicionada sobre el contrato de trabajo, si es de tipo temporal o en la peor de las situaciones si no se cuenta con contrato de trabajo. Los autores consultados en esta sección suelen llamar de diferente manera a esta dimensión Rodgers y Rodgers (1989) describe a la situación de la permanencia del trabajador como de temporalidad corta, Cano (2007) la nombra como inseguridad en el empleo y Rubio (2010) la describe como simplemente temporalidad, léase en cuadro 1.1.

Sin embargo, se optó por nombrarle a esta situación de incertidumbre que tiene el trabajador en su puesto como inestabilidad. Es decir, que su situación de estar empleado peligra, puede pasar estar de empleado a desempleado de manera repentina.

Falta de protección.- Esta dimensión tiene que ver directamente con la protección que le es otorgada al trabajador, que puede traducirse en esta inscrito en una institución de seguridad social y contar con prestaciones laborales. En la revisión conceptual, los tres autores consultados coinciden en sus estudios particulares, pero cada uno le nombra de manera diferente. En esta investigación se cree prudente llamarle falta de protección a que tanto el trabajador esta desprotegido en materia de ausencia de prestaciones laborales y de acceso a una institución de seguridad social.

Bajos ingresos.- En esta investigación la dimensión bajos ingresos tiene que ver con la insuficiencia salarial del trabajador. Al igual que las otras dos dimensiones anteriores, los autores consultados concuerdan en establecer esta dimensión para el estudio de la precariedad, le llaman de manera distinta pero en todas se entiende la misma idea.

Control sobre el trabajo.- El control sobre el trabajo para esta investigación está relaciona con la jornada laboral. Cano (2007) en su dimensión degradación de las condiciones

laborales, menciona este aspecto como es la jornada de trabajo, sin embargo también alude a diferentes rasgos del trabajo como asignación de tareas y promoción profesional.

Sin embargo estas últimas, no se pueden medir, además que la fuente de información consultada en esta investigación no las provee. Por su parte, Rodgers y Rodgers (1989) si hace referencia a esta dimensión como es el control sobre trabajo, estableciendo que tiene que ver con la jornada laboral.

Por otro lado, el motivo que conlleva a la elección de este conjunto de variables para el estudio de la precariedad laboral se remonta directamente al estudio empírico del mismo, debido que desde sus inicios, esta problemática vinculaba a la inestabilidad como la principal causa de la precariedad laboral; hoy en día esta problemática sigue aquejando a la población asalariada (Oliveira, 2006); por lo que se despertó el interés de incluirla a la investigación al ver el impacto que esta recibe dentro de la precariedad laboral ya transcurridas tres décadas.

La elección de la falta de protección como dimensión dentro de esta investigación, se debe a que es un elemento crucial para entender este fenómeno debido a que engloba dos aspectos muy importantes, una es en la vida en donde el trabajador permanece activo y la otra donde culmina su periodo como trabajador para entrar a una etapa que permanecerá inactivo (García, 2013). En la etapa donde el trabajador permanece activo, este corre el riesgo de sufrir un accidente dentro de su trabajo, elaborando alguna tarea encomendada, por lo que el que contar con seguro médico debe ser considerado como un derecho que haga caso a estas posibles contingencias.

Por otro lado, el trabajador al concluir su etapa laboral, se le debe de gratificar con una pensión que cubra sus necesidades básicas, debido que este prestó sus servicios por 30 o más años a la empresa dedicándole gran parte de su vida trabajando en beneficio de la empresa; esta prestación debería de considerarse como algo elemental (Mora y Oliveira, 2010).

Los bajos ingresos sin duda alguna es una dimensión donde se hace más visible la precariedad laboral, teniendo salarios insuficientes para el desarrollo de una vida sana; este simple motivo hace razonable incluir esta dimensión al estudio. No obstante, al ser una dimensión donde se haga visible la precariedad laboral existen muchas otras donde

no es tan sencillo percatarse que existe precariedad, esto requeriría un estudio más profundo (Reygadas, 2011).

Por su parte el control sobre el trabajo tiene un rol preponderante en la vida laboral del trabajador debido a que esta dictamina el ritmo de vida del trabajador dentro de su espacio laboral, que muchas veces llega a traspasar el plano laboral invadiendo por completo su vida. A pesar de que los autores consultados en esta sección solo Rodgers y Rodgers (1989) y Cano (2007) la incluyen, se cree plausible su inclusión en esta investigación debido a que la fuente de información provee de datos precisos acerca de la jornada laboral del trabajador.

Sin duda alguna el conjunto de estas cuatro dimensiones permiten explicar la situación de desigualdad laboral que enfrentan algunos trabajadores. Dicha desigualdad laboral impide desarrollar una vida sana dentro y fuera de su empleo, además de que incide directamente en la vida personal del trabajador.

Otro aspecto que se tomó en cuenta para la elección de las dimensiones de estudio se debe a que los autores que fueron revisados en esta sección compaginan de manera que las dimensiones que deciden estudiar son las mismas sin importar el aspecto demográfico ni social, esto no quiere decir que en todas las economías la precariedad laboral sea la misma, ni que el nivel de esta sea el mismo, debido que las causas que pueden detonar este fenómeno son diversas para cada región.

La base de datos es otro aspecto que juega un papel fundamental al elegir las dimensiones, debido a la cantidad de información disponible que esta posee; no sería lógico estudiar alguna dimensión que no esté dentro de la base de datos, ya que para los propósitos de esta investigación tener alguna fuente de información cuantitativa es vital.

Una vez que se definieron las dimensiones que corresponden a la precariedad laboral para esta investigación en las siguientes líneas se exponen las dimensiones definidas con la finalidad de plantear el vínculo conceptual – empírico que permite medir la precariedad, así como se argumentará de manera breve la importancia de las dimensiones que envuelven a la precariedad en esta investigación.

1.8 Realidades de la precariedad laboral en México, dimensiones y variables

Como se mencionó anteriormente, para el análisis de la precariedad del empleo es necesario realizar un estudio de la ausencia o el cumplimiento de un conjunto de características laborales, denominadas dimensiones; estas a su vez comprenden un cierto tipo de variables que hacen posible su cuantificación. Cada dimensión de la precariedad laboral es vinculada con un bloque de variables que permiten un análisis más sólido y profundo.

En esta investigación se abordarán cuatro dimensiones: falta de protección, inestabilidad, control sobre el trabajo y bajos ingresos; que se ven relacionadas con variables como el tipo de contratación, acceso a las instituciones de salud, prestaciones, horas trabajadas y el nivel salarial estas variables son rasgos centrales del empleo. Estas variables hacen posible una investigación cuantitativa, además de que ofrecen viabilidad de la implementación de un modelo estadístico.

En las siguientes líneas se expondrá de manera breve cada una de las dimensiones con sus variables correspondientes, así como realidades que enfrenta México en materia de empleo que hacen que este fenómeno sea cada vez más notorio.

1.8.1 Falta de protección

En primer plano la falta de protección se vincula con la seguridad social. El motivo principal de estudio de la seguridad social, es debido al bajo porcentaje de personas que cuenta con seguridad social, debido que con datos de la OIT, actualmente solo veinte por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social (Madroño, 2005).

Asimismo, la dinámica poblacional ha ido cambiando de manera muy acelerada; esto es motivo suficiente para que en un futuro México enfrente fuertes problemas económicos y de salud. Es importante puntualizar el hecho de que un trabajo es precario por la falta de protección social debido a que el trabajador queda expuesto a alguna contingencia que se presente dentro de su lugar de trabajo (García, 2013).

Bajo esta idea, algunos indicios de precariedad en la falta de protección de seguridad social en los trabajadores asalariados de México en el siglo XXI, se tiene que en el

comienzo de los años dos mil 55 por ciento de ellos contaba con acceso a las instituciones de salud (García, 2013); posteriormente del 2005 al 2010 el promedio de trabajadores asalariados con acceso a instituciones de salud fue de 54.2, y de 2010 a 2016 53.7 por ciento, con datos del INEGI (2010).

De lo anterior se puede apreciar, el gran porcentaje de trabajadores asalariados no inscritos a instituciones de salud y que el número de estos inscritos a una institución de salud va disminuyendo desde el año dos mil hasta 2016.

La seguridad social debe ser una característica indisociable del empleo, debido a que dota tanto al trabajador asalariado y a sus derechohabientes de protección médica ante posibles contingencias de salud, otorgando un estado de bienestar a la población (Cano, 2007).

Sin embargo, este tipo de prestaciones otorgadas a los trabajadores representan un gasto muy alto para los empresarios, por lo que ahora se está optando por acortar la vida laboral de un empleado, debido que en un largo plazo el trabajador genera cierta antigüedad dentro de su vida laboral otorgándole beneficios como pensión por jubilación (por mencionar alguno). La contratación temporal es una alternativa que se tiene para que deslindar de la pensión por jubilación; si bien no es un problema tan agudo como en países como España, según estadísticas aportadas por García (2013) en la primera década de los años dos mil se mantuvo por debajo del 10 por ciento de la población.

1.8.2 Inestabilidad

La inestabilidad es una dimensión que tiene que ver directamente con los contratos de trabajo que son celebrados entre la empresa y el trabajador, o en su defecto, la ausencia de este mismo; en donde se pacta el tiempo que este permanecerá prestando sus servicios dentro de su lugar de trabajo entre algunos otros aspectos (García, 2013).

En México, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo estipula que un contrato de trabajo puede ser ejecutado por diferentes modalidades, de un término fijo, indefinido, de tarea específica, en una temporada específica, formación inicial y de período de prueba o ensayo. A falta de disposiciones expresas, el contrato de trabajo se interpreta como un contrato de duración indefinida (Rendón y Salas, 2000).

Algo que es de llamar la atención en este rubro es el número de personas que tienen contrato indefinido en un trabajo establecido, en contraste con aquellos que no cuentan con un contrato de trabajo. Al principio de la década de los dos mil, el porcentaje de asalariados que contaba con un empleo de contrato indefinido era muy similar al porcentaje de aquellas que no tenía un contrato de trabajo, según datos de García (2013).

Sin embargo, el comportamiento anterior no se presentó en los años posteriores, puesto que entre 2005 y 2016, se hace presente una disparidad considerable entre estas dos variables, aquí el patrón es diferente debido que el porcentaje de trabajadores asalariados con contrato permanente va en aumento y es superior a aquellos que no cuentan con contrato, pero desafortunadamente el porcentaje de aquellos trabajadores sin contrato de trabajo aun superan 40 por ciento (INEGI, 2016).

Rojas y Salas (2011) sostienen que la mayor parte de empleos creados en el primer sexenio de los años dos mil, eran con contratos temporales atenuando la inestabilidad e incertidumbre de los trabajadores asalariados que cumplen con tener contrato temporal, los cuales su ciclo laboral regularmente es una incógnita y viven de trabajo en trabajo.

La condición contractual que aqueja a los trabajadores asalariados repercute parcialmente los sistemas de seguridad social y los derechos laborales; del mismo modo es posible disminuir costos de producción y las responsabilidades sociales del capital, a la vez preservar el grado de competitividad de las empresas; afectando al ritmo de vida de los trabajadores no teniendo una jornada de trabajo preestablecida ni un contrato de trabajo que le garantice la continuidad laboral (Mora, 2010).

1.8.3 Control sobre el trabajo

Esta dimensión tiene que ver directamente con los ritmos de trabajo, los horarios de trabajo (jornada de trabajo), la movilidad del trabajador, entre otras cosas (Cano, 2007). Mediante esta dimensión se puede percibir si el trabajador es víctima de explotación laboral, al trabajar altas jornadas de trabajo.

Es importante mencionar que el porcentaje de trabajadores asalariados que laboraba entre 35 y 48 horas a la semana era 51 por ciento en 2008, esta situación se agravó levemente en 2016 debido que este porcentaje se elevó a 51.5 (INEGI, 2008). Este

escenario según la ley federal del trabajo es una jornada excesiva dado que rebasa el máximo de horas máximas a la semana.

Sin duda alguna esta dimensión es muy importante en la precariedad laboral, el laborar jornadas de trabajo excesivas, imposibilita al trabajador de llevar una vida adecuada, quedando en segundo plano su recreación, en vez de trabajar para vivir vive para trabajar.

1.8.4 Bajos ingresos

Con lo que respecta a la última dimensión propuesta en esta investigación para abordar la precariedad laboral en México, bajos ingresos. Para el estudio de esta dimensión se vincularán el nivel de ingreso de los trabajadores asalariados.

Los niveles salariales es uno de los rasgos más notables de las condiciones laborales prevalecientes en México, que probablemente sea el punto de vista de la heterogeneidad que caracteriza al empleo en el país más visible. El salario real en México parece seguir ciclos de crecimiento lento ante una fase de caída y estancamiento previo (Rojas y Salas, 2011).

En 2005 la concentración salarial se mantenía en los asalariados que ganan hasta un salario mínimo, más de un salario mínimo hasta dos, y más de dos salarios mínimos hasta tres; con un porcentaje de 10.7 por ciento, 27.3 por ciento, 24.8 por ciento, respectivamente, para el 2016, las personas que perciben entre un salario mínimo hasta dos salarios, aumentó gradualmente a 31 por ciento (antes 27.3 por ciento) en comparación con el año 2005 se separó del grupo donde se concentraba la mayor parte de los asalariados.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir con celeridad que hay un problema en las condiciones de los trabajadores asalariados mexicanos, viviendo inseguros al no tener la certeza en donde van a trabajar después de que finalice su contrato (inestabilidad), al disminuir su calidad de vida porque su salario no les da abasto (bajos ingresos), al estar desprotegidos, porque no están inscritos a ninguna institución de salud; todo lo anterior sin duda, atenúa el estado de bienestar de los trabajadores asalariados de la población mexicana, ya sea con el cumplimiento de solo una dimensión de la precariedad laboral o en su conjunto.

1.9 Metodología

Dentro de este apartado se buscará plantear un vínculo entre los aspectos conceptuales con un análisis cuantitativo, con el objetivo de obtener un estudio más sólido y de mayor alcance, además que autores como Rodgers y Rodgers (1989) argumentan que un estudio conceptual es inherente a un análisis cuantitativo de la precariedad laboral.

Con base en lo anterior, en esta investigación una vez delimitado los alcances de la precariedad laboral y haber hecho una revisión conceptual de este fenómeno, se procederá hacer un análisis cuantitativo de la precariedad laboral en la población asalariada en México en el 2016, apoyándose de aspectos sociodemográficos y laborales, utilizando dos técnicas estadísticas como son el análisis por conglomerados y un modelo de regresión logística ordinal.

El análisis por conglomerados permitirá jerarquizar a los trabajadores asalariados que se hacen presentes en la muestra según sus condiciones laborales en tres estratos: precario alto, precario bajo y no precario, lo anterior en virtud de dar cuenta a cambios graduales² en la precariedad; su alta incidencia dentro de la muestra de trabajadores asalariados (precario alto), indicios de la existencia del fenómeno (precario bajo) y la no existencia de este (no precario), es conveniente destacar que una partición con más grupos o con menos grupos a los propuestos cambiaría el objeto de la investigación.

En este sentido, desde un punto de vista metodológico una estratificación dicotómica de la precariedad laboral haría rígido y polarizado el estudio, aunado de que el alcance analítico sería corto, asimismo formar más de tres grupos del nivel de precariedad homogenizaría a los estratos, lo que perjudica el análisis por conglomerados que busca agrupar variables al mismo tiempo de diferenciar a cada estrato (Fernández, 2011).

Posteriormente, una vez que se tienen estratificados a los trabajadores asalariados se estimará una regresión logística ordinal, esto con el fin en primera instancia de dar cuenta

² Algunos autores como Oliveira (2006) y Fernández (2014) sugieren esquematizar la precariedad de manera gradual. Esto se debe a que en la amplia gama de ocupaciones del sector productivo no es posible homologarles en trabajos precarios o no precarios, más bien, la incidencia de este fenómeno se presenta en diversas tonalidades, dependiendo de la ocupación.

que aspectos sociodemográficos y laborales tienen mayor incidencia en la precariedad laboral de los trabajadores asalariados, y en segunda instancia, calcular la probabilidad de que la muestra de trabajadores asalariados sea precario alto, precario bajo o no precario, dadas sus condiciones laborales y sociodemográficas. En las siguientes líneas se expondrán algunos detalles de estas dos técnicas.

El análisis por conglomerados es una técnica multivariante que busca agrupar variables con el fin de obtener la máxima homogeneidad en cada grupo, y la mayor diferencia entre cada estrato por medio de criterios geométricos. Este método exige una elección cautelosa de variables a agrupar, cualquier adición o sustracción de variables cambiaría la solución obtenida (Dillion y Goldstein, 1984).

Existen dos algoritmos que aprehenden al análisis por conglomerados, los algoritmos jerárquicos y los no jerárquicos (Dillion y Goldstein, 1984). En esta investigación se implementará el análisis por conglomerados por medio del algoritmo no jerárquico, debido que este responde a las exigencias de la presente investigación:

- El jerarquizar a la población asalariada en tres grupos; este algoritmo hace posible dividir el conjunto de observaciones en “k” grupos, en donde “k”, es definido previamente por el investigador arbitrariamente, es decir, este método da la libertad al usuario de partir a la muestra en el número de grupos que se requieran, en este caso se va a proponer hacer tres estratos: precario alto, precario bajo y no precario
- La base de datos a usar esta investigación cuenta con un gran volumen de observaciones, Fernández (2011) describe que esta técnica es muy eficiente para problemas de tipo social o de mercados, debido al gran volumen de datos que se manejan.

Las variables laborales a ocupar para poder llevar a cabo dicha estratificación en esta investigación además de la dimensión de la precariedad laboral que corresponde se enlistan en el cuadro 1.2:

Cuadro 1.2 Dimensiones de la precariedad laboral asociadas con sus respectivas variables

Inestabilidad
*Tipo de contrato de trabajo
Falta de protección
*Acceso a institución médica
*Prestaciones laborales
Bajos ingresos
*Nivel de ingreso
Control sobre el trabajo
*Duración de la jornada de trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

La elección de estas variables se debe a dos razones:

- Después de haber hecho una revisión bibliográfica de la precariedad laboral y de haber delimitado sus dimensiones, se concluye que los diversos autores que han reflexionado sobre el tema coinciden que las variables preponderantes de este fenómeno son las citadas anteriormente.
- Estas variables son las que ofrece la fuente de información en concepto de condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

Una vez agrupados a los trabajadores asalariados en tres categorías: precario alto, precario bajo y no precario, se procederá a estimar una regresión logística ordinal; este tipo de modelos es usado frecuentemente en disciplinas médicas y demográficas, al estudiar fenómenos como la fertilidad, la mortalidad, o alguna enfermedad epidemiológica que se presenta de manera gradual (Fernández, 2011).

Esta técnica multivariante permite predecir la proporción o probabilidad de cada una de las categorías de la variable dependiente de tipo ordinal, es decir, que está ordenada, va de un umbral de mayor/mejor a menor/peor o viceversa, en función de una o más variables independientes (Hilbe, 2009). En esta investigación se busca hacer un vínculo entre los niveles de precariedad laboral que tienen un orden de peor (precario alto) a mejor condición laboral (no precario) con los regresores representados por las variables sociodemográficas

Principalmente, esta técnica permitirá dar cuenta cuales de estas variables sociodemográficas tienen mayor incidencia en la población asalariada de presentar condiciones precarias en su trabajo, adicionalmente se buscará estimar la probabilidad

de que algún estrato de la población asalariada sea precario alto, precario bajo o no precario, en función de las variables sociodemográficas.

El conjunto de variables sociodemográficas que fungirán regresores dentro del modelo de regresión logístico ordinal son las siguientes:

Sexo, edad, estado conyugal, escolaridad, rama de actividad económica, tamaño del establecimiento.

La elección de estas variables se debe a que diversos autores como Mora (2010), Oliveira (2006) y García (2013) exponen que la precariedad laboral guarda un vínculo cercano entre estas variables como el sexo, la edad, escolaridad, rama de actividad económica y tamaño del establecimiento. De igual forma este cumulo de variables sociodemográficas y laborales son las que ofrece la fuente de información.

A fin de darle mayor formalidad, presentación y claridad a la investigación, en el capítulo cuatro se profundizará en los aspectos metodológicos de cada una de las técnicas.

Capítulo 2 Evolución del empleo las nuevas relaciones laborales y la precariedad laboral

En la década de los ochenta, emergió un nuevo modelo de acumulación en virtud del desgaste de políticas económicas que orientaban su desarrollo económico a un mercado interno y que dependían en gran medida al Estado: el modelo neoliberal. Esta corriente, como es el modelo neoliberal, se basa en supuestos de libre mercado, con poca o nula participación del Estado en materia económica y fomenta la competitividad entre las empresas, todo esto con el objetivo de tener una mejor asignación de los recursos en la economía (Rendón y Salas, 2000).

Desafortunadamente, estos objetivos que se plantean en el neoliberalismo se enfocan en la acumulación de capital polarizada, impactando al funcionamiento y estructura de los mercados laborales, haciendo a los trabajadores más flexibles, es decir, maleables, sin un horario de trabajo establecido, con baja remuneración y muchas veces sin contrato de trabajo (Mora, 2010).

A raíz de estos cambios acaecidos en el mercado de trabajo es como nace el debate de la precariedad laboral, que a grandes rasgos es la degradación de las condiciones laborales que se agudizaron a partir de la implementación del modelo neoliberal (Rojas y Salas, 2011).

Este capítulo se va articular en tres secciones, dentro de la primera sección se revisarán las principales teorías del mercado de trabajo y se analizarán sus principales postulados, lo que permitirá diferenciar una de otra y hacer un contraste entre ellas. Esta sección servirá como introducción al segundo apartado donde se analizará el modelo de corte neoliberal, que se basa fuertemente en el pensamiento neoclásico.

En la segunda sección, como se anticipó en el párrafo anterior, se analizará el modelo neoliberal, la lógica de su implementación en la economía mundial, sus principales características, así como su implicación en el mercado laboral, que fue entre otras cosas, la flexibilidad laboral.

Por último, en el tercer apartado, se hará un debate conceptual de la precariedad laboral, se delimitará su estudio, su alcance, así como se revisará la experiencia de algunos

autores, para finalmente hacer una definición de precariedad laboral acorde a esta investigación.

2.1 Teorías del mercado de trabajo

2.1.1 Teoría Neoclásica

La teoría económica neoclásica se desenvuelve en el contexto de la segunda revolución industrial (Neffa, 2001) y se basa principalmente en el supuesto de racionalidad económica individual, que consiste en maximizar la utilidad de los trabajadores (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011) y de las empresas dentro de un mercado competitivo (Pérez, 2004), trayendo consigo un equilibrio de mercado (Neffa, 2001).

La manera de operar del mercado de trabajo dentro del pensamiento neoclásico se sustenta en el libre funcionamiento del mercado, es decir, funciona casi de manera automática puesto que “la oferta crea su propia demanda” (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011). En este sentido, la oferta son los propios trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una retribución salarial, por parte de los agentes económicos o empresas, que son los demandantes.

Esta doctrina tiene diversos postulados, tres de los más importantes se mencionan a continuación:

Flexibilidad salarial.- La flexibilidad salarial es el modo por el cual las empresas deciden ajustar los desequilibrios productivos para mantener los esquemas de competitividad mediante la contracción de los salarios de los trabajadores (Neffa y Toledo, 2010; Castillo, 2009).

Movilidad perfecta.- Los agentes económicos pueden cambiar la locación de sus trabajadores con el fin de reducir la incertidumbre y maximizar el salario de los mismos, cuando las condiciones son las idóneas (Neffa y Toledo, 2010), es decir, la fuerza de trabajo goza con una perfecta movilidad entre las empresas (Neffa, 2001).

Información simétrica.- La información que gira en torno a los mercados de trabajo está lejos de presentarse con el calificativo de simétrica, y es completamente asimétrica debido a que no se tiene un completo acceso a la información salarial ofrecida por las empresas, además de que se brinda muy poca información de la especificidad de los

puestos de trabajo, por lo que las decisiones se hacen con información incompleta e imparcial (Neffa, 2001).

2.1.2 Teoría Keynesiana

Esta teoría surge siete años después de la gran depresión de 1929, cuestiona las ideas neoclásicas y ofrece un análisis de las causas que desencadenaron a la crisis económica que azotó a todo el mundo, ocasionado por el crash financiero de la bolsa de valores de Nueva York (Hernández, 2007).

Esta corriente fue desarrollada por el economista inglés John Maynard Keynes en 1936, dentro de sus principales postulados ofrece un cuestionamiento profundo hacia el ajuste automático del mercado de trabajo por medio de la oferta y la demanda en virtud de la flexibilidad salarial (Perez y Neffa, 2006; Carrasco, Castaño y Pardo, 2011), argumentando que no existe tal flexibilidad salarial que incida a los niveles de pleno empleo (Pérez, 2004).

Además, Keynes apunta que los niveles de ocupación se determinan ante el movimiento de la curva de demanda agregada¹, este principio es la antítesis del pensamiento neoclásico, que establece que el volumen de desempleo se fija por los niveles salariales (Pérez, 2004).

Profundizando de manera sintética en lo anterior, Keynes afirma que, ante un desplazamiento negativo de la curva de la demanda agregada, los niveles de producción tienden a disminuir, aminorando así, la cantidad de trabajadores demandados, provocando desempleo (Pérez, 2004). En pocas palabras, los niveles de ocupación no aumentan reduciendo los salarios, sino que los salarios disminuyen porque el empleo aumenta, en virtud del incremento de la demanda (Perez y Neffa, 2006). Es decir, la creación de empleo reside en la cantidad de puestos de trabajo establecidos por las empresas, que se producen en función de maximizar los beneficios de las empresas sujeta a la demanda de bienes de consumo.

¹ La curva de la demanda agregada es la cantidad de productos que están dispuestos adquirir las empresas dado un nivel de precios y producción (Dornbusch, 2009)

Una de las principales diferencias entre el pensamiento neoclásico y Keynesiano, es el salario, en la escuela neoclásica son vistos como el precio de la fuerza de trabajo, y para Keynes el salario se fija exógenamente por medio de contratos colectivos de trabajo, además es un salario nominal, y no salario real².

Por otro lado, y para finalizar, Keynes sostiene que el desempleo es un problema macroeconómico (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011), al mencionar que la inversión y el consumo la inciden en el volumen del empleo, a su vez que es el nivel de empleo lo que determina el nivel salarial (Pérez y Neffa, 2006). Por lo que, las políticas monetarias y fiscales juegan un papel determinante dentro del nivel de empleo ya que estas estimulan la inversión y el consumo, potenciando la demanda (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011).

2.1.3 Teoría institucionalista

Dentro de este enfoque institucionalista, se tienen diversos modelos que tratan de explicar el comportamiento del mercado laboral de una manera directa entre el trabajador, la empresa y un sindicato. En esta doctrina institucionalista los sindicatos fungen como una institución mediadora entre la empresa y el trabajador, en donde se negocian los niveles de empleo y de salario (Pérez, 2004).

El modelo de monopolio sindical establece que el sindicato tiene la libertad de fijar el salario unilateralmente, siempre y cuando se conozcan los niveles de ocupación determinados por las empresas (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011). Es importante señalar esta doctrina postula la inexistencia una negociación salarial por parte del sindicato. En palabras de Pérez (2004), existe otro modelo en donde la negociación bilateral entre empresa y sindicato se da de una manera más amplia, tal es el caso del modelo de negociaciones eficientes, este modelo sostiene que tanto los niveles de empleo y de salarios son negociados entre las empresas y sindicatos simultáneamente.

Por otro lado, el modelo *right manage*, por su traducción “derecho a gestionar”, es una generalización del modelo de monopolio sindical, postula que las empresas deciden el nivel de empleo de manera unilateral dada una negociación previa con el sindicato para

² El salario nominal, es la remuneración que perciben los trabajadores asalariados y el salario real refleja el verdadero poder adquisitivo del trabajador, este se ve afectado por el nivel de precios (Dorbusch, 2009).

establecer el nivel salarial. Es importante destacar que esta negociación se da en intervalos de tiempo y no de manera continua (Pérez, 2004).

Es importante puntualizar que el pensamiento institucionalista supone la existencia de afiliación sindical por parte de la fuerza laboral, esto no sucede ya que algunos trabajadores no cuentan con un sindicato que los respalde, y por tanto se excluye aquella población ocupada que no cuenta con afiliación sindical, quedando esta última desprotegida (Perez y Neffa, 2006).

2.1.4 Teoría marxista

En esta doctrina desarrollada por Karl Marx en el siglo XIX, el mercado laboral no funge como eje central de su obra³, esto se debe aspectos teóricos, históricos y políticos en los que fue desarrollada su teoría, sin embargo, Marx construyó las bases en las que se sustenta una definición de trabajo (Freyssient, 2006). El desarrollo de su obra “El capital” se dio mientras se consumaba la segunda revolución industrial, este movimiento consolidó el capitalismo, corriente que Marx cuestiona a lo largo de su obra (Féliz y Neffa, 2006).

Al igual que los teóricos neoclásicos, Marx sostiene que el mercado de trabajo es un espacio donde se comercializa la fuerza de trabajo siendo el salario su costo, y un requerimiento fundamental de la producción cuya explotación de esta era la fuente de la riqueza. Por lo que el trabajo capitalista consiste en una segmentación de clases que está dada entre aquellos que reproducen el trabajo y los que se enriquecen a costa de este trabajo, que es la clase capitalista (Féliz y Neffa, 2006).

Según Marx, las ideas clásicas de Smith están incompletas, ya que además de ser el trabajo una fuente de producción dejó de lado que es una actividad que objetiviza al ser

³ Freyssient (2006) afirma que el enfoque de análisis de Marx es principalmente el estado en que se encuentra el trabajo y los trabajadores bajo el régimen capitalista del siglo XIX, por esta razón Marx le otorga un rol secundario o no se habla explícitamente de un mercado de trabajo en su obra.

humano, es decir, Smith considera el trabajo como una actividad de sacrificio, una fuente de valor, e ignora que puede ser una actividad positiva (Féliz y Neffa, 2006).

En suma, el pensamiento Marxista examina los estragos del régimen capitalista en los trabajos y los trabajadores, establece que existe un proceso hegemónico de pauperización hacia los trabajadores, esto es, que la calidad de los trabajos era deficiente con precarias condiciones de trabajo y una marcada desigualdad social.

Este conjunto de teorías sobre el mercado de trabajo que se revisaron en líneas anteriores no son las únicas que intentan dar una explicación del mercado laboral, sin embargo, la mayoría de estas se remiten a postulados de las doctrinas clásicas, como la keynesiana o la neoclásica, por motivos de espacio y tiempo en esta investigación solo se retomaron las teorías del mercado de trabajo de mayor relevancia.

El pensamiento neoclásico establece que el trabajo es una mercancía, además apunta que el salario es muy flexible, y es el salario el que determina los niveles de ocupación; en este mercado de trabajo abunda la flexibilidad y la precariedad laboral, en palabras de Neffa y Toledo (2010).

Por el contrario, Keynes, asume a diferencia del modelo neoclásico que existe una rigidez salarial y que es el nivel de ocupación lo que determina el nivel salarial (y no a la inversa) (Perez y Neffa, 2006), además sostiene que debe de existir inversión que promueva el consumo dándole una gran importancia a la implementación de teorías fiscales y monetarias.

La doctrina institucionalista trata de velar por los intereses de los trabajadores, evitando posibles desigualdades por parte de las empresas, por medio de una negociación bilateral entre sindicatos-empresas para fijar los niveles salariales y de empleo; esta teoría excluye aquella parte de la población ocupada que no está sindicalizada (Pérez, 2004).

A pesar de que Marx no habla como tal de una existencia de un mercado de trabajo, es muy importante el análisis que hizo acerca del trabajo, dado que propone ver el trabajo desde otro eje, enfatizando la importancia de aspectos que van más allá de obtener una

riqueza. Esto es ver el trabajo como una actividad que permita la realización del ser humano, como una práctica que le brinde autonomía y libertad (Féliz y Neffa, 2006).

Además, cuestiona fuertemente el pensamiento neoclásico que polariza a la sociedad, en los capitalistas que son los facilitadores de empleo, y los trabajadores explotados que se emplean a merced de enriquecer a la sociedad capitalista (Freyssient, 2006).

En esta investigación se optará por el pensamiento marxista del trabajo, en virtud de que esta doctrina se encarga de cuestionar a la relación que existe entre capital y trabajo, donde hay un predominio del capital sobre las prácticas de trabajo lo que origina condiciones de empleo deficitarias y desigualdad social.

Sin más preámbulo una vez revisadas las teorías que tratan de explicar el comportamiento del mercado laboral, se procederá hacer una revisión sintética del modelo neoliberal implementado en la década de los ochenta del siglo XX basado en postulados neoclásicos, con el fin de dar cuenta del impacto que tuvieron las reformas estructurales dentro de los mercados laborales.

2.2 El neoliberalismo y sus implicaciones en el mercado de trabajo

El modelo desarrollista que se basa en la teoría keynesiana, que además rigió la economía mundial desde la posguerra, presentó claras señales de agotamiento a finales de la década de los setenta, por lo que se optó por la implementación de otro modelo que respondiera con las exigencias económicas al margen de buscar una recuperación de los desequilibrios económicos de la década (Solís, 2000).

Dentro de las principales vicisitudes que se tenían que subsanar se encontraba la marcada participación del Estado dentro de las decisiones económicas, ya que como sostiene Cuadrado et. al (2004) entre la época de postguerra hasta 1970 hubo un fuerte vínculo del Estado con la economía, desencadenando un ascenso significativo en los precios de los energéticos, se presentaron diversos problemas en las finanzas públicas como déficit fiscal, acompañadas de importantes desequilibrios financieros. Aunado a esto, el mercado tenía ciertas rigideces que impedían su funcionamiento.

En América Latina se inició un debate para rescatar a la economía en crisis, que tenía como tema central la implementación del modelo neoliberal que se inspiraba en el

Consenso de Washington. Este modelo económico subsanaría los efectos encarnados por la deuda externa en materia de empleo y desarrollo social (Hayek, 1944; Friedman, 1959). Esto también contribuiría a generar dinámicas de integración laboral que mejoraría la calidad de vida de los trabajadores, en palabras de (Mora, 2010).

Ante esta situación las diferentes economías con problemas internos y presionados por las diferentes organizaciones mundiales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) se vieron en la inherente necesidad de hacer una reforma estructural que pudiera paliar la situación. Se pactó cambiar el rumbo de la economía con base en la implantación de un nuevo modelo económico, que tendría sustento en la doctrina neoclásica: el neoliberalismo (Ortiz, 1999).

De manera sintética, según Méndez (1998), el modelo neoliberal se rige bajo una serie de supuestos que buscan allanar los diversos problemas de la economía, entre sus postulados más importantes están:

- El desapego del Estado en asuntos de desarrollo económico por medio del adelgazamiento del Estado, en virtud de la privatización de empresas
- Liberalización comercial, se sostiene que libre mercado es la vía con la que se obtendría una mejor asignación de recursos en la economía

El adelgazamiento del Estado por medio de la privatización de empresas paraestatales (Mora, 2010), tuvo un efecto doble ya que por un lado dejar en manos de inversionistas la administración de las empresas publicas parte del axioma de que el manejo de las empresas es más eficiente si lo lleva a cabo una empresa privada, que si lo llevase una empresa pública (Sacristán, 2006). Aunado a esto las empresas paraestatales albergan empleos improductivos (Pérez, 2016), por lo que el privatizar las empresas podría resultar beneficioso, al menos en cuestión de eficacia.

El Estado como institución garante en el modelo desarrollista se encargaba de abastecer trabajos formales de baja cualificación por medio de las instituciones que le pertenecían (Pérez, 2016; Mora, 2010), y qué al privatizarse una gran parte de estas empresas muchas personas quedaron sin empleo, al mismo tiempo que debido a su baja cualificación les fue difícil insertarse en empresas privadas (Mora y Oliveira, 2010). Por esto, se empezaba a deslumbrarse una transición entre empleos formales y duraderos

que ofrecía el modelo anterior, ante una incertidumbre del tipo de empleos que podía ofrecer el nuevo modelo de acumulación. Pérez (2016) argumenta que las actividades asalariadas antes de la adopción de políticas de ajuste estructural a finales de la década de los setenta eran de carácter formal y, posteriormente, hubo una derogación de las condiciones laborales, lo que podía traducirse en una precarización laboral.

Por su parte, en las dos últimas décadas del siglo XX los países latinoamericanos y europeos implementaron reformas estructurales para reactivar a la economía y eliminar las rigideces que impedía el funcionamiento de los mercados; que consistían en la liberalización económica y comercial, cuyo propósito era fomentar la competitividad entre las empresas nacionales y extranjeras (Ibarra y González, 2010), lo anterior impulsado por el Banco Mundial, quien argumentaba que los mercados laborales eran demasiado rígidos (Pérez, 2016).

Ante la apertura comercial y la alta competitividad, las empresas con mayor concentración de capital decidieron expandirse, creando grandes cadenas globales que se situaron a lo largo de todo el planeta, propiciándose al mismo tiempo la descentralización geográfica de las actividades de producción (Mora, 2010). Las empresas multinacionales descentralizaron, sus plantas de producción con motivo de dividir costos con sus proveedores, además que esto les permitía a las empresas distribuir el riesgo (Pozas, 2010).

La fragmentación de las empresas a nivel mundial ha sido impulsada en pro de la acumulación de capital, ya que el descentralizar las unidades de producción genera una mayor rentabilidad (Mora, 2010); las empresas deciden localizar sus plantas de producción en aquellos países en desarrollo que buscan captar inversión extranjera que funja como fuente de empleo.

Por otro lado, la apertura comercial de los mercados orillaba a las empresas a reducir costos para mantener su hegemonía, que en su mayoría eran absorbidos en su totalidad por la fuerza de trabajo (Pérez, 2016).

Las empresas en virtud de prevalecer su competitividad dentro de los mercados laborales decidieron contraer el salario de los trabajadores, ampliar las jornadas de trabajo en respuesta a la demanda, despedir trabajadores, subcontratar trabajadores, otorgar

contratos temporales. Esto ha dado pauta a una transformación de la fuerza de trabajo, que es barata, utilizable a cualquier hora y se muestra inmutable ante cambios de ritmo productivo (Mora, 2010). A lo anterior se le conoce como flexibilidad laboral, Standing (2011) menciona que la flexibilidad laboral funge como método necesario para mantener la inversión y el empleo, por su parte Todaro (2016) apunta que ha emergido una flexibilidad productiva a raíz de cambios preceptivos dentro del marco regulatorio nacional e internacional.

La flexibilidad laboral es un concepto difícil de enmarcar en una sola definición, sin embargo, varios autores concuerdan en que la flexibilidad laboral provoca cambios en el modo de contratación que repercuten directamente en el proceso de trabajo (Todaro, 2016). Ibarra y González (2010) sostienen que no es posible precisar una definición de flexibilidad laboral, debido a los diversos enfoques que hay en la bibliografía con sus respectivos autores.

Ibarra y González (2010) afirma que la flexibilidad del mercado de trabajo tiene que ver con postulados neoclásicos, debido a que esta teoría apunta que debe reducirse o eliminarse el apego de las instituciones que obstaculicen el funcionamiento del mercado de trabajo como los sindicatos o el Estado (Neffa, 2001), además de que el mercado se encarga de manera automática de establecer los niveles de oferta y de demanda, así como los precios. Standing (2011) describe que la flexibilidad laboral es un proceso de remercantilización del trabajo, que busca vincular de manera directa los desequilibrios de la oferta y la demanda, ajustando los niveles salariales.

Todaro (2016) expone que hay dos grandes grupos de flexibilidad como son la flexibilidad interna y externa. La flexibilidad externa numérica según Todaro (2016) se basa en controlar el volumen de trabajadores en una empresa por medio de despidos, contratos temporales y eventuales; Ibarra y González (2010) define a la flexibilidad externa cómo la capacidad que tienen las empresas de fijar los niveles de empleo, además argumenta que este tipo de flexibilidad también es llamada numérica.

Este tipo de flexibilidad en palabras de Ibarra y González (2010), se puede encontrar en la contratación temporal, la subcontratación o la empleabilidad por medio de otra empresa (outsourcing), o en la movilidad espacial de trabajadores.

Por su parte la flexibilidad interna es aquella que repercute el proceso de trabajo, es decir, se tiene la libertad de establecer cambios en la jornada de trabajo, intensificando los procesos de trabajo, a posibles fluctuaciones de la demanda, en palabras de Todaro (2016). Ibarra y Gonzalez (2010) sostiene que la flexibilidad interna alude a la movilidad del trabajador dentro de la empresa, es decir, al trabajador se le pueden encomendar tareas de diferente índole, por medio de este tipo de flexibilidad se pueden ajustar las jornadas y ritmos de trabajo en función a las exigencias del mercado (Standing, 2011).

La flexibilidad interna se hace presente en la rotación de personal, en la polivalencia laboral, trabajar horas extras, trabajar en horarios irregulares como fines de semana, además que en este tipo de flexibilidad hay permisos por maternidad, (Ibarra y González, 2010).

El proceso de flexibilidad en cualquiera de sus modalidades engloba resultados diversos dependiendo de la postura que haya, hay algunos que sostienen que no ha incidido en la calidad del empleo, ayudando tanto al mercado, a las empresas y a los trabajadores; y otros que afirman que la flexibilidad laboral perjudica a los trabajadores precarizándolos (Todaro, 2016).

Dentro del rubro que engloba un resultado positivo de la flexibilidad laboral, Ibarra y González (2010) afirman que la flexibilidad externa presenta ciertas ventajas macroeconómicas que hacen atractiva su implementación al disminuir el desempleo a largo plazo, de igual forma se tienen la posibilidad de reducir costos laborales al contratar temporalmente al trabajador. Dentro de la flexibilidad interna, los bajos costos que representa emplear a los trabajadores, ayuda a grupos como los de mujeres o jóvenes a insertarse a un empleo, este tipo de flexibilidad los trabajadores pueden contar con mucho tiempo libre que pueden invertir en actividades de ocio debido a su jornada de trabajo flexible, además de otorgar permisos por maternidad a las trabajadoras (Ibarra y González, 2010).

Ibarra y González (2010) mencionan que los países latinoamericanos han impulsado la flexibilidad externa como medida para aumentar su competitividad frente empresas internacionales y para captar inversión extranjera.

Por otro lado, en el escenario donde la flexibilidad laboral incide en la precarización del empleo abunda la inseguridad y la inestabilidad en el puesto de trabajo frente a posibles rotaciones, contratos temporales, subcontratación, proliferándose puestos de trabajo inseguros aumentando la desigualdad, a fin de ahorrar costos por antigüedad del trabajador acarreada por la flexibilidad externa (Standing, 2011). Por otro lado, la flexibilidad interna coadyuva a la existencia de jornadas de trabajo indiscriminadas con salarios bajos (Ibarra y González, 2010).

Como se expuso en líneas anteriores existen diversos enfoques de la flexibilidad laboral, a pesar de que hay algunos modos de flexibilidad laboral que no inciden en la degradación de las condiciones de trabajo, en el largo plazo conducen a la precarización del empleo, por su parte Standing (2011) afirma que la flexibilidad laboral ha sido la causa principal del aumento de empleos precarios. En el siguiente apartado se revisarán diversos postulados conceptuales de la precariedad laboral, esto con el objeto de enmarcar un concepto propio con base en las necesidades de la presente investigación.

2.3 Estragos de la flexibilidad laboral, el declive del modelo fordista y la precarización del empleo⁴

El concepto de precariedad laboral se caracteriza por ser ambiguo (Guadarrama, Hualde y López, 2012), lo que dificulta su entendimiento y su análisis (ESOPE, 2004), sin embargo, este concepto ha gozado de cierta popularidad cuando se habla de los principales problemas que enfrentan los mercados laborales (Mora, 2010).

En este sentido, Reygadas (2011) menciona que la precariedad laboral es el suceso más grave y preocupante que le acontece al mercado laboral, por su parte Cano (2007) sostiene que el concepto de precariedad laboral es complejo y este es un fenómeno que se ha convertido en las últimas décadas en un problema muy agudo dentro del mercado laboral; Guadarrama, Hualde y López (2012) argumentan que la precariedad laboral es el mayor desafío en materia de empleo, restablece una nueva articulación organizacional

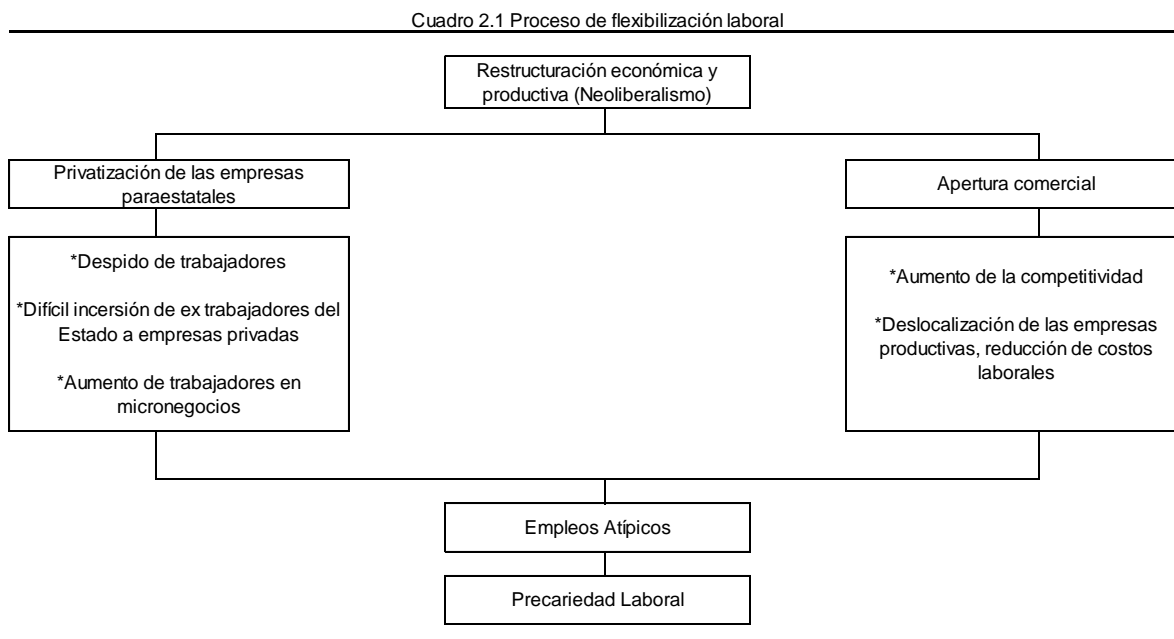
⁴ La ESOPE es un estudio difundido por la Comisión Europea de Investigación y financiado por la Unión Europea, (Guadarrama, Hualde y López, 2012).

del trabajo, confiere de incertidumbre e inseguridad a trabajadores y aquellas personas que buscan trabajo.

En un primer acercamiento hacia la noción del empleo precario diversos autores coinciden que es una problemática acaecida en virtud de la flexibilidad laboral, trata de explicar los cambios dentro de las condiciones laborales a raíz de la restructuración económica y productiva que se llevó a cabo en la década de los ochenta (Mora, 2010).

Sin embargo, el concepto del empleo precario se erige de un proceso de precarización del trabajo, es decir, hubo una importante transición de pauperización de las condiciones de trabajo en virtud de nuevas formas de empleabilidad, que se acentuó en el ocaso de la década de los setenta. Este proceso de precarización fue impulsado por las empresas a fin de satisfacer sus nuevos requerimientos de capital, lo que terminó menguando la calidad de los puestos de trabajo. Para Cano (2007) la precarización del trabajo es el fruto de “una creciente presión de los intereses de las empresas sobre las relaciones laborales” (ver cuadro 2.1).

Cuadro 2.1 Proceso de flexibilización laboral



Fuente: Elaboración propia con base en Mora (2010), Cano (2007) y Rojas y Salas (2011)

A lo largo del periodo comprendido entre la posguerra a mitad de la década de los setenta existía una hegemonía de trabajos de naturaleza estándar o típica, a los que se les asociaba un trabajador a un puesto de trabajo, en el mayor de los casos estable, con

ingreso fijo (asalariado) y legalmente regulado; el trabajador gozaba de cierta protección y certeza al saber que contaba con un trabajo de carácter indefinido (Castillo, 2009), además de que el trabajador podía acceder a una negociación colectiva que le permitiera aspirar a aumentos salariales (Cano, 2007).

Por su parte, Rodgers y Rodgers (1989) argumentan que dentro de la década de los setenta existían una serie de trabajos que en su mayoría eran de carácter industrial que cumplían con el calificativo de ser “regulares”, es decir, existía una “relación laboral normal con nexos laborales duraderos, con protección, y brindaban estabilidad social”. El empleo estándar se convirtió en una norma social del empleo a lo largo de treinta años, los trabajadores que eran protegidos ante el un posible culmino de relación laboral entre empresa-trabajador, además de que había una cantidad suficiente de puestos de trabajo (Cano, 2007).

Posteriormente en la década de los ochenta comenzó a suscitarse un cambio gradual en los mercados laborales; el trabajo industrial duradero, con protección, estable y a gran escala (que era característica principal del modelo fordista de esa época) comenzaron a verse relevados por trabajos que ofrecían formas muy heterogéneas de empleabilidad, destacándose empleos temporales, por tiempo parcial, subcontratación, por honorarios o a destajo (Castillo, 2009), cuya característica principal de estos últimos era la pérdida de protección social e integración social del trabajador (Vejar, 2014); en palabras de Cano (2007, p. 20): “el empleo dejó de ser un sinónimo de garantía de bienestar social e inserción social”.

La proliferación de trabajos con formas de contratación a tiempo parcial, temporales que se dieron a raíz de la flexibilidad laboral, son los llamados trabajos atípicos, que rompen con el esquema de los “trabajos típicos” industriales de temporalidad y estabilidad indefinida (Castillo, 2009).

Reygadas (2011) argumenta que el trabajo atípico se refiere a diversas formas de trabajo que distan a lo que algún tiempo se les consideró típicos, es decir, aquellos trabajos diferentes al asalariado industrial, de carácter formal, sindicalizado y con acceso a las condiciones de salud; engloba formas de trabajo diferentes al trabajo típico, como

temporal, cuenta propia, a domicilio o tiempo parcial (Rojas y Salas, 2011), es decir, hubo un importante proceso de precarización de los trabajos.

Esta situación llamó la atención de algunos investigadores como Guy Caire que, en 1982, detectó algunos cambios en materia del empleo, específicamente, se percató que algunas condiciones laborales se estaban agravando, por la vía de eliminación de los derechos laborales y definió al empleo precario en oposición al empleo estándar⁵ (Rojas y Salas, 2011), de igual forma Cano (2007) establece que debe de existir una conexión entre trabajo estándar y empleo precario, que permita esclarecer su concepto. Este estudio de Caire dio pauta para que otros investigadores en todas partes del mundo dieran cuenta de las transformaciones que se suscitaban en los trabajos de aquella época, a su vez también sirvió de base para poder estudiar a la precariedad laboral.

2.4 Precariedad laboral, debate conceptual

A finales de la década de los ochenta Rodgers y Rodgers (1989) realizan un estudio más detallado sobre la precariedad laboral, lo abordaría de una manera que fuera posible delimitar su alcance analítico y que le permitiese diferenciar a la precariedad laboral de otros conceptos relacionados, en pocas palabras desde una perspectiva multidimensional. Rodgers y Rodgers (1989) proponen cuatro dimensiones de estudio de la precariedad laboral:

- Temporalidad corta: Dentro de esta dimensión el trabajo precario es aquel con temporalidad definida, en este tipo de trabajos abunda la incertidumbre laboral, es decir, el trabajador no tiene la certeza de saber si continuará o no laborando en

⁵ Es importante puntualizar que el trabajo no estándar o atípico no comparten el mismo significado que el empleo precario, no en todos los casos el empleo atípico es precario (Castillo, 2009; Reygadas, 2011), esta es una ambigüedad que tiene el concepto de empleo precario, según Rodgers & Rodgers (1989). Sin embargo, es muy importante señalar que el trabajo atípico y el empleo precario guardan cierta relación (Cano, 2007), debido a que en el trabajo atípico es el lugar donde generalmente imperan ocupaciones con condiciones deficitarias (Reygadas, 2011).

ese mismo trabajo de manera involuntaria, además existe un riesgo elevado de despido.

- Control sobre el trabajo: Es muy probable que si el trabajador no tiene control de su espacio de trabajo y del ritmo de producción, sea muy fácil de sustituirle.
- Protección hacia el trabajador: En esta dimensión, Rodgers y Rodgers (1989) argumenta que el trabajador debe contar con una protección, ya sea por ley o por una institución gremial colectiva que le garantice su inscripción dentro de una institución de salud que le brinde asistencia médica, una pensión por muerte o por jubilación; de igual forma que se le ampare en caso de que no le hagan valer sus derechos.
- Bajos ingresos: Esta es una de las dimensiones más características de la precariedad, debido a que propicia procesos de “pauperización a los trabajadores”, en palabras de (Mora, 2010).

A pesar de la evolución de los mercados laborales, la investigación de precariedad laboral de Rodgers y Rodgers (1989) se considera un trabajo seminal en la precarización del trabajo, de modo que gran parte de los investigadores retoman las dimensiones de estudio otorgadas por estos autores. Sin embargo, cada autor que investiga a la precariedad en el empleo tiene un eje de análisis distinto, un horizonte, un tiempo y lugar diferente.

Por lo que es relevante y enriquecedor para la presente investigación revisar los distintos aportes en materia de precariedad laboral que hacen algunos autores como Cano (2007), García (2013), Rojas y Salas (2011), Guadarrama, Hualde y López (2012), Rubio (2010), Reygadas (2011), ESOPE (2004); esto en virtud de dar cuenta de las distintas aristas analíticas y matices que puede brindar el concepto multidimensional de precariedad laboral. En las siguientes líneas se expondrán la experiencia de los autores mencionados anteriormente con respecto a las dimensiones de la precariedad laboral establecidas por Rodgers y Rodgers (1989).

2.4.1 Temporalidad de trabajo

Una de las dimensiones de mayor discusión entre los investigadores es la referida a la temporalidad del trabajo; hay algunos autores como Cano (2007) y García (2013) que afirman que esta dimensión es la más preponderante de la precariedad laboral.

Cano (2007) sostiene que esta dimensión es la que más resalta cuando se habla de condiciones laborales deficientes, según el autor, esto se debe a la gran corriente de nuevos puestos de trabajo creados, si bien cada uno tiene condiciones laborales particulares que las diferencian unas de otras, la gran mayoría son de temporalidad corta. Por su parte García (2013), sostiene que contar con un puesto de trabajo sin contrato, proporciona menores posibilidades al trabajador del goce prestaciones laborales como: acceso a las instituciones de salud, vacaciones, aguinaldo; entre otras prestaciones, lo que la catapulta como una dimensión de mucho valor cuando se habla de precariedad laboral.

En contraste con Cano (2007) y García (2013), Rojas y Salas (2011) establecen que la condición contractual de los trabajos dejó de tener un gran impacto al momento de analizar la precariedad laboral; estos autores si bien no excluyen a esta dimensión de la precariedad laboral, mencionan que ha dejado de tener un papel principal, su argumento se basa en el declive gradual de puestos de trabajo sin contrato y temporales en la última década en México.

En esta dimensión de temporalidad del trabajo expone las dificultades que enfrenta el trabajador en primera instancia, de planear su vida ante la incertidumbre de no saber con certeza si trabajará en un futuro en ese mismo trabajo, en segunda instancia ante el riesgo de perder su trabajo en cualquier momento debido a la ausencia de contrato (Recio, 2007).

2.4.2 Ausencia de protección hacia el trabajador

La ausencia de protección hacia el trabajador cuenta con diversos ejes de análisis, en el sentido clásico de Rodgers y Rodgers (1989) esta dimensión se vincula con la desprotección que tiene el trabajador durante y después de su ciclo laboral; esto es, no inscripción a una institución de seguridad social que les brinda servicio de asistencia médica, derecho a una pensión por jubilación y muerte, no inscripción ante un sindicato

(Reygadas, 2011), no tener acceso a prestaciones como vacaciones o un aguinaldo (Rubio, 2010), desprotección ante conflictos internos como discriminación de cualquier tipo, hostigamiento laboral, acoso, prácticas de trabajo inaceptables o despidos injustificados (Guadarrama, Hualde y López, 2012; ESOPE, 2004).

Sin duda alguna esta dimensión alude en que el trabajo las prestaciones como: vacaciones, el acceso al seguro médico, la posibilidad del goce a una pensión por jubilación, han quedado en segundo término, así como la relación laboral entre empresa-trabajador también ha quedado en segundo término.

En pocas palabras esta dimensión provee de inseguridad al trabajador de llevar a cabo sus actividades laborales al estar desprotegido ante un accidente por algún riesgo de trabajo. Después de haber revisado las implicaciones que tiene un trabajador al no estar amparado por una institución de seguridad social, o un sindicato, toca el turno de describir como le repercuten los ajustes del proceso de trabajo a la fuerza laboral, mediante la dimensión control sobre el trabajo.

2.4.3 Control sobre el trabajo

En la dimensión control sobre el trabajo (Rodgers y Rodgers 1989), se busca vincular el control individual o colectivo que tiene el trabajador en su empleo (el control que tiene el trabajador en los ritmos y proceso de trabajo), las condiciones de pago (ESOPE, 2004), la movilidad interna del trabajador, las horas trabajadas, los turnos de trabajo (Guadarrama Hualde y López, 2012), así como las condiciones de salud laboral, es decir, si el espacio donde se ejecuta el trabajo es idóneo.

Esta dimensión engloba un conjunto de condiciones laborales que son muy importantes para desempeñar el trabajo; no se puede lograr un buen aprovechamiento de las horas trabajadas, si el trabajador no cuenta con un espacio apto para desenvolverse en su trabajo (Cano, 2007). Asimismo, si el trabajador se encuentra laborando en jornadas indiscriminadas es muy probable que se fatigue, lo que afectaría su rendimiento para la empresa, por otro lado, laborar largas jornadas de trabajo incide agudamente en el ritmo de vida del trabajador.

2.4.4 Bajos ingresos

Finalmente, la última dimensión bajos ingresos, es una de las dimensiones con mayor relevancia en la precariedad laboral (Cano, 2007), ya que las bajas remuneraciones corresponden a un rasgo central de la precariedad laboral (Reygadas, 2011), y es esta una de las dimensiones en donde se reciente mayormente la calidad del empleo, debido a que el ingreso es la fuente para sobrevivir de los trabajadores, en pocas palabras, es el precio por su trabajo. Los bajos salarios impiden planificar la vida de los trabajadores y los imposibilita de acceder a una mejor calidad de vida (Cano, 2007).

Ahora bien, después de revisar la profundidad y diversidad de cada dimensión que corresponden a la precariedad laboral es importante señalar que la ausencia o presencia de algunas de las dimensiones hace a los trabajos precarios, que un trabajo sea mal remunerado no es sinónimo de que sea precario, tiene que haber una combinación de diferentes aspectos para que sea precario el trabajo (Rodgers y Rodgers, 1989).

Asimismo, las dimensiones que comprende a la precariedad laboral se encuentran vinculadas unas con otras; esto se debe en gran medida al heterogéneo mercado laboral donde imperan ocupaciones formales, informales, temporales, cuenta propia, a destajo, entre muchas otras más; un ejemplo de esto podría darse en un puesto de trabajo que es temporal, este tipo de trabajo regularmente conlleva a bajos ingresos o ausencia de prestaciones, por citar algún caso (Guadarrama Hualde y López, 2012).

En suma, se revisaron un total de seis autores quienes argumentaron sus diferentes posturas acerca de la precariedad laboral y sus dimensiones de estudio, en el cuadro 2.2 se puede apreciar el cumulo de autores, así como las diferentes dimensiones de estudio que plantea cada uno.

Cuadro 2.2 Listado de dimensiones de la precariedad laboral por autor

Autor	Dimensiones de estudio
Rodgers & Rodgers (1989)	*Temporalidad corta *Control sobre el trabajo *Protección hacia el trabajador *Bajos ingresos
ESOPE (2004)	*Temporal *Organizacional *Económica *Social
Cano (2007)	*Inseguridad en el empleo *Remuneraciones insuficientes *Degradación de las condiciones de trabajo *Protección social reducida
Rubio (2010)	*Temporalidad *Vulnerabilidad *Insuficiencia salarial *Desprotección laboral
Reygadas (2011)	*Inestabilidad en el empleo *Desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales *Deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo *Bajos salarios
Guadarrama, Hualde y López (2012)	*Dimensión temporal *Dimensión organizacional *Ingreso *Protección social

Fuente: Elaboración propia con base en Rodgers & Rodgers (1989), ESOPE (2004), Cano (2007), Rubio (2010), Reygadas (2011) y Guadarrama, Hualde y López (2012)

Después de haber revisado las diferentes posturas que ofrecen los autores citados en esta investigación acerca del planteamiento de Rodgers y Rodgers (1989), se dedujo que

es posible explicar la precariedad laboral con base en cuatro dimensiones de estudio como son:

Inestabilidad.- Principalmente esta dimensión alude a la permanencia del trabajador en su puesto, se encuentra condicionada sobre el contrato de trabajo, si es de tipo temporal o en la peor de las situaciones si no se cuenta con contrato de trabajo. Se optó por nombrarle a esta situación de incertidumbre que tiene el trabajador en su puesto como: inestabilidad. Es decir, que su situación de estar empleado peligra, puede pasar estar de empleado a desempleado de manera repentina.

Falta de protección.- Esta dimensión tiene que ver directamente con la protección laboral, que puede traducirse en estar inscrito en una institución de seguridad social y contar con prestaciones laborales. En esta investigación se cree prudente llamarle falta de protección a que tanto el trabajador esta desprotegido en materia de ausencia de prestaciones laborales y de acceso a una institución de seguridad social.

Bajos ingresos.- En esta investigación la dimensión bajos ingresos tiene que ver con la insuficiencia salarial del trabajador.

Control sobre el trabajo.- El control sobre el trabajo para esta investigación está relaciona con la jornada de trabajo. Cano (2007) en su dimensión degradación de las condiciones laborales, menciona este aspecto como es la jornada de trabajo, sin embargo también alude a diferentes rasgos del trabajo como asignación de tareas y promoción profesional.

Estas últimas, no se pueden medir además que la fuente de información consultada en esta investigación no las provee. Por su parte, Rodgers y Rodgers (1989) si hace referencia a esta dimensión como es el control sobre trabajo, estableciendo que tiene que ver con la jornada laboral.

El principal motivo que condujo a la elección de estas cuatro dimensiones se debe en gran parte a los postulados conceptuales de la ESOPE (2004), Cano (2007) y Guadarrama, Hualde y López (2012), quienes plantean estos cuatro ejes de estudio para explicar la precariedad laboral y se basan en el concepto multidimensional de Rodgers y Rodgers (1989). La multidimensionalidad del concepto permite diferenciar a la precariedad laboral de formas de empleo atípicas y conceptos a fines.

Segundo, el estudio de la precariedad laboral por medio de estas cuatro dimensiones tiene un gran alcance analítico, dado que permite enmarcar la esencia de la degradación de las condiciones laborales; mediante de la inestabilidad, se puede dar cuenta que tan inseguro es un trabajador dentro de su espacio de trabajo a través del tipo de contrato o la ausencia de este mismo. Se coincide con Cano (2007) quien dictamina que la inestabilidad es el eje central de la precariedad laboral, esta característica del empleo es la que determina si el trabajador cuenta con prestaciones laborales adicionales.

De igual forma a través de la falta de protección es posible dilucidar el grado de protección del trabajador durante y después de su ciclo laboral, por medio del acceso a una institución de seguridad social que le proporcione asistencia médica y también la protección que recibe por parte de instituciones gremiales o gubernamentales ante despidos injustificados y malos tratos como denigración o discriminación.

Asimismo, mediante el control sobre el trabajo se puede percatar si el trabajador es participe de una práctica de explotación laboral, al ejercer jornadas de trabajo excesivas que dificultan llevar un ritmo de vida adecuado.

Finalmente por medio de la bajos ingresos se intenta explicar las consecuencias de tener baja remuneración, Rojas y Salas (2011) sostienen que una remuneración deficiente en el puesto de trabajo conlleva a buscar otras fuentes de ingreso en su mayoría ocupaciones precarias, de igual forma una remuneración insuficiente dificulta la subsistencia del trabajador; todo lo anterior convierte a esta dimensión como una de las más importantes dentro de la precariedad laboral.

2.5 Reflexiones finales: Diferentes enfoques para un mismo concepto

Con este debate de la precariedad laboral se puede reafirmar que este es un concepto muy ambiguo, con muchos enfoques y matices de este fenómeno, todo depende de la perspectiva en que se estudie, ya sea el país o región, el tipo de estudio (cualitativo o cuantitativo), o qué parte del mercado laboral será analizado.

Con respecto del contraste que existe en estudiar la precariedad laboral en países diferentes Cano (2007) y Reygadas (2011) quienes analizan el caso de España y México respectivamente ofrecen matices y perspectivas que diferencian el estudio de un país al otro.

Cano (2007) estudia el caso de España y le da mayor preponderancia a la temporalidad, esto se puede explicar debido a que este país europeo el número de contratos temporales va en aumento; y en contraste con Reygadas (2011) no lo da mucha importancia a este indicador, debido a que México enfrenta otros problemas laborales como la informalidad⁶, para este autor este rasgo es más importante.

Guadarrama, Hualde y López (2012) mencionan que la precariedad laboral se manifiesta de manera distinta en cada región, su incidencia depende de aspectos, económicos y laborales, por su parte Castillo (2009) manifiesta que el concepto de precariedad varía en diversas partes del mundo. Por ejemplo, en Gran Bretaña se le acuña *precarious employment*, en Canadá precariedad laboral se le atañe al término *non-estandar*, por su parte en Estados Unidos se le acuña como *contingent*,

Por otro lado, en cuestión con el enfoque de estudio hay investigaciones que sugieren no llevar a cabo una investigación cuantitativa de la precariedad laboral, dado que las diversas fuentes de información que son usadas para describir este fenómeno carecen de indicadores robustos que describan en su totalidad este fenómeno (ESOPE, 2004).

Por su parte Guadarrama, Hualde y López (2012) ofrece estudiar a la precariedad laboral por medio de una investigación cualitativa. Estos autores buscan establecer un vínculo entre los aspectos sociales y laborales, argumentan que la precariedad es un fenómeno que se expande a esferas sociales modificando la vida del trabajador y le imposibilita planear su vida.

En lo que respecta al segmento del mercado laboral, existen autores que delimitan sus investigaciones a una parte de este y hay otros que deciden abordar este problema como un fenómeno sistemático que aqueja en su totalidad al mercado laboral.

Los autores que se revisaron en esta investigación en su gran mayoría concuerdan en sus investigaciones (Rodgers y Rodgers, 1989; ESOPE, 2004; Cano, 2007; Rubio, 2010; Reygadas, 2011) al mencionar que la precariedad laboral es un fenómeno que aqueja en

⁶ Es importante señalar que la precariedad laboral y la informalidad son conceptos diferentes

su totalidad al heterogéneo mercado laboral, es decir, a las actividades asalariadas, no asalariadas, formales, informales, subcontratados.

Por otro lado, varios autores como Guadarrama, Hualde y López, 2012, Mora (2010) y Oliveira (2006) coinciden en que las investigaciones de la precariedad laboral que se abordan multidimensionalmente en las diversas formas de empleo, carecen de objetividad y son objeto de confusiones analíticas con otros conceptos a fines como vulnerabilidad, exclusión, informalidad y trabajos atípicos por lo que Mora (2010) y Oliveira (2006) deciden hacer un estudio en un segmento de la población donde este fenómeno sea más difícil de dilucidar como la población asalariada.

Con base en lo anteriormente mencionado se considera que es plausible una investigación cuantitativa de la precariedad laboral a pesar del poco alcance que este pueda tener. Ya que por un lado, una investigación netamente cualitativa, como sugieren algunos autores, podría dotar de mayor profundidad al estudio, Por otro lado, abordando de manera cuantitativa a la precariedad laboral sería posible tener un mejor entendimiento de este fenómeno laboral con un sustento estadístico que valide lo expuesto en la literatura.

De igual forma, la manera de acotar este fenómeno es diferente para cada investigador, cada quien propone un concepto distinto que se ajusta a las necesidades de su investigación y al contexto geográfico en donde se estudie. Sin embargo, la mayoría de los autores consultados en esta investigación se basan fuertemente en el concepto de precariedad laboral multidimensional establecido por Rodgers y Rodgers (1989). A su vez, la delimitación conceptual determinará la parte del mercado laboral que en la que se abordará el estudio de la precariedad laboral.

Capítulo 3: Principales transformaciones económicas y laborales de México desde la era del Porfiriato hasta la segunda década del siglo XXI

A lo largo del tiempo, en México, se han implementado múltiples reformas y modelos económicos, con el fin de modernizar al país y lograr un desarrollo sostenible, sin embargo, México al igual que muchos países latinoamericanos ha sufrido diversos cambios en materia económica, social y sobre todo en su aparato productivo, a raíz de la implementación de reformas estructurales y modelos económicos (Mora y Oliveira, 2010).

Este capítulo se dividirá en tres secciones, en la primera se hará un somero recuento histórico de los principales hechos económicos y sociales que dieron lugar a la transformación del mercado de trabajo mexicano. Es importante mencionar que, el cambio del aparato productivo mexicano se introdujo de manera gradual, dictaminado por los cambios de orden de la economía global, de modo que las reformas estructurales se orientaron a privilegiar al mercado externo y a la inversión extranjera.

El periodo de estudio de este primer apartado comprende: el gobierno de Porfirio Díaz, de la postguerra hasta los años ochenta, la liberación económica hasta la década de los noventa, donde se consumaba la participación mexicana dentro de la globalización.

En el segundo apartado, se hará un pequeño análisis de las principales implicaciones de la implementación del modelo económico neoliberal, que dieron lugar al ensanchamiento de la flexibilización del empleo en México, en el periodo de la década de los noventa hasta principios del siglo XX. Esta flexibilización del empleo condujo a la degradación de las condiciones laborales de los empleos y ocupaciones del aparato productivo mexicano.

Finalmente, en el tercer apartado, se analizará el panorama actual del mercado laboral mexicano, se van a describir algunos de sus rasgos básicos como el volumen de la Población Económicamente Activa (PEA), el porcentaje de ocupación y desocupación, Asimismo se profundizará en el estudio de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, debido a que es en este sector donde se va a estudiar la precarización del empleo. Esto con motivo de presentar un primer acercamiento empírico de la situación de las condiciones de los asalariados.

3.1 Del Porfiriato a 1930

En el ocaso del siglo XIX, el rumbo económico de México se encontraba en recuperación, la guerra de independencia ocurrida en 1810 dejó incontables pérdidas materiales y monetarias, sin mencionar el número de muertes de modo que el Estado se veía obligado a tomar medidas necesarias para sacar al país adelante (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Fue entonces que en el decenio de 1870 se proclamó al general Porfirio Díaz como presidente de México, dando inicio a una nueva etapa donde México presentaría grandes cambios; en materia de desarrollo económico y modernización del país por medio de la introducción del sistema ferroviario y atracción de inversión extranjera (Solís, 2000). Por un lado, estos cambios agilizaron el desarrollo económico de México y modernizaron al país, sin embargo, se hizo a costa de la pauperización de la esfera trabajadora.

De igual forma en esta época, el desarrollo económico y la modernización traerían consigo una transformación paulatina en la participación en los sectores laborales, caracterizados por una marcada desigualdad social y laboral (Moreno-Brid y Ros, 2004), siendo el sector primario el de mayor participación.

Las actividades agropecuarias dentro del Porfiriato ganaron cierto dinamismo, teniendo un amplio protagonismo en satisfacer la demanda interna a lo largo del siglo XIX, sin embargo, la producción aun no era tan abundante como para pensar que este sector podía ser explotado en materia de exportación en un futuro (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Solís (2000) menciona que a finales del siglo XIX la mano de obra estaba orientada en su mayoría hacia las actividades del sector primario, puesto que 56 por ciento de la mano de obra del país estaba ocupada en la agricultura, este hecho naturalmente dejaba en claro que existía una notoria desigualdad en la distribución del ingreso.

El modelo de desarrollo económico impulsado al final del siglo XIX terminó empobreciendo al país, polarizando a la población mexicana entre ricos y pobres. Un aspecto que hizo más notoria la desigualdad fue la redistribución ejidal de propiedad federal que fueron entregadas en su mayoría a sectores de la burguesía local, para su explotación agrícola (Mora y Oliveira, 2010).

Esto afectó a los trabajadores de las tierras que en su mayoría eran campesinos que tenían unas condiciones de trabajo deplorables, el salario real en 1903 cayó, las sequías que azotaron el país condujeron un alza de precios en los productos agrícolas, posteriormente, en 1910 el salario real volvió a decaer 26 por ciento con respecto a 1903 (Moreno-Brid y Ros, 2004). Este hecho, junto con otros factores, condujo a un levantamiento armado el 20 de noviembre de 1910 (Revolución mexicana) que puso fin al mandato de Porfirio Díaz, concluyendo una etapa de desigualdad social extrema.

En una etapa posterior al levantamiento armado de 1910 que dio fin al gobierno de Porfirio Díaz, vino un periodo de estabilización pacífica donde quedaron atrás los actos de extrema violencia que dividía a México, y el Estado se concentraría a restablecer el orden económico con nuevas reformas en materia política y laboral (Lusting, 2002).

La constitución de 1917 garantizaría a los trabajadores mexicanos de una protección en sus actividades laborales, teniendo por primera vez un amparo que quedaría gravada en la Constitución Mexicana de ese entonces, de modo que, a diferencia de los treinta años atrás, la fuerza laboral gozaría de tener un salario mínimo y una jornada laboral estable, comprendida por seis días laborables a la semana de ocho horas diarias (Mora y Oliveira, 2010).

En los veintitrés años posteriores a 1917, en México, se manifestó un desarrollo económico moderno importante con aumentos en indicadores como el Producto Interno Bruto (PIB), a pesar de la crisis de la Gran Depresión de 1929. Sin embargo, el suceso más importante erigido en estos dos decenios fue la consolidación de instituciones políticas y económicas como el Banco de México que dieron solidez e impulsaron el desarrollo económico durante las siguientes décadas (Solís, 2000) a diferencia del periodo anterior (Porfiriato) donde no hubo regulación por parte de alguna institución Estatal erosionando la posibilidad de allanar las dificultades de control de las importaciones, exportaciones e inversión privada (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Por otro lado, en lo que respecta al comportamiento de los mercados laborales en el decenio de los años 30, se muestra que el mercado laboral mexicano estuvo “dominado” por el sector primario a lo largo de la década de 1930, debido a que registraba una

participación de 70.6 por ciento del total de la población ocupada (Villarreal, 2005), México aún dependía su desarrollo económico en gran parte al sector primario.

Sin embargo, Moreno-Brid y Ros (2004) sostienen que la actividad de mayor dinamismo en esta década fue el sector manufacturero. Es importante dilucidar que, a pesar de la gran participación del sector primario en los mercados laborales, a lo largo de los años 30, se comenzaba a ver un crecimiento en el sector secundario (Lusting, 2002).

Algunos autores como Solís (2000) comentan que la diversificación ocupacional se llevaría de manera paulatina. En el tercer decenio del siglo XX acontecimientos como la nacionalización de la industria petrolera, y la canalización de inversión Estatal hacia la esfera social, hicieron que los sectores no agropecuarios comenzaran a tener protagonismo en la absorción de la fuerza laboral, este patrón se hace notar en la década de 1940 donde se ve un leve descenso en el sector agropecuario.

Posteriormente, el país sentaría las bases de la administración pública con la creación del Banco de México y un sistema político, México comenzaba a tener lucidez en el rumbo de la economía. Los cuarenta años posteriores a 1940 iban a caracterizar al Estado como un Estado desarrollista, orientado a la sustitución de importaciones (Solís, 2000) y la industria tendría un gran dinamismo.

3.2 Estado Desarrollista 1940 - 1980

Los estragos de la postguerra en México en materia de desarrollo, condueron a los países latinoamericanos a su industrialización y a proteger la eficiencia interna (Solís, 2000), implementándose un nuevo modelo llamado Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), que consiste en brindarle al Estado cierto protagonismo dentro de las decisiones del país a través de la política económica, fungiendo este mismo como inversionista (Villarreal, 2005; Moreno-Brid y Ros, 2004). El ISI trata de darle prioridad al mercado interno, así que, la hegemonía del Estado en este periodo fue muy significativa algo que se le denominó modelo hacia dentro (Lusting, 2002).

El rumbo económico del país estaba a manos del Estado y se orientaba a la producción y mercado interno, este mismo compaginaba con el modelo económico adoptado

después de la gran depresión a nivel mundial: el keynesiano¹ (Jeannot, 2001), que surgía a calor del fracaso de políticas dirigidas al libre mercado que no lograron obtener una distribución equitativa de los recursos.

Este modelo fue muy ambicioso; ya que el Estado proponía obtener un desarrollo económico y social sostenible para los años venideros, sin embargo esta medida fue un desacierto en niveles de desigualdad social, más que un acierto económico (Mora y Oliveira, 2010).

Los principales estragos de esta medida se hicieron presentes a nivel social, debido a que hubo una polarización de recursos y modernización hacia el sector urbano (Solís, 2000). Esta modernización polarizada hacia el sector urbano trajo consigo un cambio sustancial en la composición sectorial del aparato productivo mexicano, así como en las condiciones laborales (Rendón y Salas, 2000).

Dentro de 1940 y 1970, el sector agrícola comenzaba a tener menos protagonismo en los mercados laborales, esto debido a que la población rural comenzaba a desplazarse a las grandes ciudades en búsqueda de oportunidades de trabajo que se empleaba principalmente en la industria (Moreno-Brid y Ros, 2004), siendo la actividad de mayor dinamismo en dicho periodo (García, 2010).

Sin embargo a lo largo de la década de los setenta, el sector secundario no lograba darse abasto en albergar toda la mano de obra proveniente del campo y a raíz del desarrollo industrial, se crearon una serie de exigencias de servicios bancarios, de administración pública- privada, salud, seguridad social, transporte y educación, por lo que se robusteció el sector terciario del aparato productivo mexicano, a este hecho se le conoce como la terciarización del empleo (García, 1988; Villarreal, 2005; Hernández, Garro y Llamas,

¹ El modelo keynesiano plantea por medio de la “Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero” la necesidad de que el Estado sea más participe dentro del desarrollo económico, interviniendo con una política macroeconómica que regule la actividad económica y garantice el pleno empleo (De León, 2002).

2000; Mora y Oliveira, 2010); es importante señalar que este tipo de actividades terciarias se caracterizan por su baja productividad y remuneración (Lusting, 2002; García, 2010).

La estructura del aparato productivo mexicano durante el periodo de la posguerra hasta el final de la década de los ochenta cambió drásticamente, la fuerza laboral mexicana, paso de ser completamente agrícola a convertirse en una sociedad que se dedicaba principalmente al sector industrial y a los servicios, esto derivado de la modernización que se impulsó en dicho periodo en materia de desarrollo tecnológico, además de una importante demanda de servicios (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Por su parte, las condiciones laborales al igual que el mercado laboral mexicano sufrieron algunas modificaciones. Por un lado, los niveles salariales se deprimieron a raíz de la devaluación monetaria y la crisis de 1976 (Rendon y Salas, 1993), este declive de los salarios aunado con la crisis inflacionaria de la época repercutiría directamente a los trabajadores, que veían como su salario decaía y el precio de los diferentes bienes de consumo se encarecían.

Por otro lado, el acceso a la seguridad social se benefició por la industrialización y la modernización, se había robustecido el número de trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (creado en 1943) al mismo tiempo que se crearon más hospitales de esta dependencia con un servicio de mejor calidad. De igual forma se creó en 1959 el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que cubrió aquellos trabajadores de dependencias gubernamentales (Brachet-Márquez, 2010). En pocas palabras, a través de la modernización e industrialización se incrementó el número de trabajadores insertos a alguna institución de salud, con respecto a los periodos anteriores. Sin embargo, el acceso a instituciones de seguridad social estaría polarizada, ya que, solo se les brindaba a trabajadores asalariados y en la mayoría de las veces solo a los que se encontraban en las áreas urbanas².

² Según Brachet-Marquez (2010) el acceso al IMSS o ISSSTE se daba de manera polarizada debido a que los hospitales en su mayoría se encontraban en zonas urbanas, sin embargo, en 1973 se promovió un

Finalmente, el predominio del Estado dentro del desarrollo económico culminó en la década de los ochenta, con muchos desequilibrios económicos, encabezada por la crisis energética y la devaluación del peso en 1976 ocasionando una crisis inflacionaria (Lusting, 2002; Moreno-Brid y Ros 2004).

3.3 Liberación económica, 1982 – 1991

El cambio de gobierno ocurrido en 1982 condujo a un cambio que se tradujo en una nueva orientación económica hacia el exterior, quedando obsoleto el desarrollo económico hacia adentro y se dio fin al crecimiento acelerado, en este periodo la relación entre México y Estados Unidos se hizo más estrecha con el tratado de libre comercio firmado a finales del decenio de los ochenta (Moreno-Brid y Ros, 2004).

A principios de la década de los ochenta, México atravesaba por una tesitura económica delicada, representada por altos índices de inflación y la devaluación monetaria que presento el país en su antecesor periodo (Tovar, 2005). Cada vez era más notorio un agotamiento del modelo de desarrollo en el mercado interno, que se caracterizaba por el gran proteccionismo estatal (Lusting, 2002).

Los principales retos que México enfrentaría eran el controlar la inflación a toda costa, así como restablecer la estabilidad financiera, promover la competitividad de la economía mexicana hacia el mercado exterior y minar la intervención estatal en materia económica (Lusting, 2002; Tovar, 2005).

Para paliar esta situación de crisis se impulsaron diversos programas gubernamentales como el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE), que trataría de hacer frente al deplorable déficit fiscal, mantener los niveles bajos de inflación y preservar la estabilidad de los precios clave (tipo de cambio, salario mínimo) (Lusting,2002), así como elevar la producción y aumentar el empleo (Tovar, 2005).

Desafortunadamente no se logró obtener el éxito deseado, a pesar de que se consiguió reducir considerablemente la inflación, que aún era muy alta, aunado que se

programa que incluiría aquellos trabajadores en zonas rurales y no asegurados por el IMSS o ISSSTE. Ese programa se discontinuaría debido a que en las siguientes épocas no se le daría seguimiento

incrementaron las tasas de desempleo, avanzó el empleo informal y se suscitó una caída en los salarios reales en el periodo de entre 1983-1985 (Lusting, 2002).

Seguido de esto, en 1986 el país estaba en dificultades económicas debido a la ola de incertidumbre generada por los precios del petróleo, que presentaron un deprimente comportamiento; la economía mexicana seguía exhibiendo una alta dependencia de las exportaciones del crudo, manifestándose nuevamente una crisis (Moreno-Brid y Ros, 2004).

Ante esta situación de incertidumbre y crisis, era necesaria una medida para retomar el rumbo económico de México. Cada vez se hacía más notoria la necesidad de orientar a la economía hacia el mercado externo, por lo que se inició la privatización de aquellas entidades reguladas por el Estado para poder tener un desarrollo económico sostenible y dar viabilidad a las finanzas públicas (Mora y Oliveira, 2010)

De igual forma en 1986, México se incorpora al GATT (*General Agreement for Trade and Tariffs*) o Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio, con ese tratado se buscaba negociar los impuestos generados por las importaciones y exportaciones entre los países participantes (Solís, 2000). Este hecho dio paso al inicio de una nueva etapa en la economía mexicana con enfoque al comercio exterior (Tovar, 2005; Lusting, 2002).

Este conjunto de cambios en materia económica y de privatización de las empresas Estatales se hicieron presentes en el aparato productivo mexicano, de modo que la participación en el sector primario continuó a la baja, en contraparte con las actividades terciarias que permanecieron en aumento (Mora y Oliveira, 2010).

El auge del sector servicios, se debe principalmente a la desocupación de las actividades agropecuarias e industriales, además de un descenso en las actividades manufactureras que minó el grado de absorción del sector secundario, desencadenado por una reestructuración productiva a raíz de la apertura comercial (Hernández, Garro y Llamas, 2000; Chávez, 1994).

La orientación hacia el mercado exterior iniciada en la década de los ochenta mermó el volumen de trabajadores inscritos al seguro social, debido a que esto fue una medida

implementada por las empresas para reducir sus costos (Rendón y Salas, 2000). Por su parte, el comportamiento de los salarios al final de la década de los ochenta se estabilizó, esto a raíz del control de la inflación (Mora y Oliveira, 2010; Rendón y Salas, 1993).

La década de los ochenta culminó con altibajos económicos muy importantes; sin embargo se logró controlar de manera intermitente la inflación, el petróleo nuevamente fue una pieza clave para el desarrollo económico; en este decenio, se hizo notoria la necesidad por apostar por un mercado externo y terminar con el casamiento del Estado con la economía (Tovar ,2005). Asimismo, al final de la década de los ochenta se consolidó la apertura económica, gracias al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) firmado en 1988 y entró en vigor en 1994.

3.4 Década de los noventa, la consolidación del neoliberalismo en México

El comportamiento económico de México a finales del siglo XX no fue muy diferente a lo acontecido en décadas anteriores, ya que en este periodo también se presentaron muchos altibajos en algunos indicadores económicos: la inflación se mantuvo elevada, el desempleo se hizo presente, así como una nueva depreciación monetaria histórica³ que terminó por empobrecer al país.

De igual forma a principios de la década de los noventa se suscitó un cambio de doctrina económica, esto debido a que se pensaba que la economía nacional no podía basarse en el sobre proteccionismo Estatal de los mercados y los productores locales, más bien, debía crearse un ambiente que ofreciera una regulación adecuada, infraestructura, mano de obra calificada y estabilidad económica para lograr competitividad y eficiencia a nivel global (Solís, 2000). Para lograr esto se optó por la implementación del modelo neoliberal (Ortiz, 1999).

³ En 1994 se suscitó uno de los acontecimientos económicos más importantes en la historia de México, a raíz de la gran inestabilidad social de México que atravesaba en esa época y la gran especulación en los mercados financieros por parte de los inversionistas en el tipo de cambio, originó a una fuga de capitales que se tradujo en la devaluación más grande del peso mexicano frente al dólar, llamado el error de diciembre (Ortiz, 1999; Tovar, 2005).

El modelo neoliberal se basa principalmente en la apertura comercial hacia el exterior, busca una mayor competitividad y eficiencia en los mercados globales, se impulsa la austeridad por parte del Estado en materia económica, se promueve la privatización de empresas estatales con el motivo de hacer más eficiente los servicios, además de modernizar al país y sanear las finanzas públicas (Solís, 2000; Sacristán, 2006; Ortiz, 1999).

Desafortunadamente la implementación del modelo neoliberal en México benefició solo a la esfera social mejor acomodada del país, se agudizaron problemas económicos y sociales pauperizando a gran parte de las familias mexicanas, este modelo estaba implementado con el ímpetu de favorecer a los grandes capitales sin prestar atención a los problemas de desigualdad y pobreza del país (Ortiz, 1999).

El país no estaba listo para la implementación del modelo neoliberal, México tenía agudos problemas de desigualdad social, pobreza y de educación; ante esta impronta y acelerada puesta en marcha del modelo neoliberal, se desencadenaron severos problemas laborales (García, 2013).

3.5 Estragos de la implementación del modelo neoliberal en el mercado laboral mexicano a finales del siglo XX y principios del siglo XXI

En esta nueva fase de orden económico las reformas estructurales prometían un comportamiento positivo de los mercados de trabajo, sustentados en argumentos teóricos como que el aumento de la demanda laboral arrojaría un incremento en los salarios con empleos y en la calidad de los mismos, el dinamismo de las exportaciones generaría un incremento en los niveles de empleo y la erosión de las rigideces del mercado favorecerían a las actividades intensivas en mano de obra (Del Valle, 2010).

En el caso latinoamericano, se pensaba que las empresas transnacionales implementarían modelos intensivos de producción lo que conduciría a la demanda de mano de obra de baja calificación (Mora, 2010).

La alta competitividad desatada por el mercado internacional, los resultados obtenidos de la desregulación y de las reformas estructurales, fueron contradictorios a lo conceptualizado en materia laboral; ya que las empresas implementan su modelo de competencia con base en la reducción de los costos laborales, presentándose un

escenario poco favorable para los trabajadores (Mora, 2010), la reducción de costos de trabajo fue la vía por la cual las empresas nacionales lograban mantener su hegemonía a nivel internacional (Rojas y Salas, 2011).

En pocas palabras se suscitó una transformación de fondo en el mercado de trabajo, traducida en una flexibilización laboral que respondía a las exigencias de competitividad de las empresas ahora globalizadas, contrayendo los salarios, aumentando las jornadas de trabajo, esto para obtener mayores ganancias de capital. Las reformas estructurales en América Latina coadyuvaron al incremento de la pobreza, que dejó de estar ligada solo a la población rural y a los trabajadores no asalariados, para abarcar también a los trabajadores asalariados (Del Valle, 2010).

La unificación de diversos factores surgidos en la política estructural, como la liberación comercial, reducción del Estado, privatización, dieron lugar a la transformación de los mercados laborales a través de la implementación de políticas de desregulación y flexibilización laboral por parte de la esfera empresarial (Mora, 2010). Esta estrategia neoliberal se ha encargado de erosionar las garantías de protección a los trabajadores (Salazar y Azamar, 2014).

La reducción de costos genera nuevas formas de contratación, tal es el caso de la contratación a tiempo parcial, temporal o sin contrato, todo esto con el fin de reducir el posible impacto monetario causado por algún desequilibrio económico, en pocas palabras la fuerza laboral se hizo más flexible (Mora, 2010). La flexibilización del trabajo, emanada de la alta competitividad contribuyó a la diversificación de los contratos laborales, lo cual ha degradado al trabajo haciéndolo más de naturaleza precaria, incierta y heterogénea (Del Valle, 2010).

Por otro lado, el movimiento registrado en los mercados laborales en la última década del siglo XX favorece al dinamismo del sector terciario ya que este se benefició con la captación de fuerza laboral proveniente de la salida de trabajadores del sector industrial, atribuido según Rendón y Salas (2000) al debilitamiento de las industrias nacionales frente la competencia externa, al cese de actividades de fábricas, y a la modernización tecnológica introducida en diversos sectores.

El fuerte avance del sector terciario según Rendón y Salas (2000) se debe al aumento de la inversión nacional hacia las actividades relacionadas con el comercio y los servicios, esto para mantener la competitividad con empresas internacionales, la creciente corriente migratoria hacia Estados Unidos, el auge de las exportaciones de China hacia Estados Unidos y México y la modernización del país, esto y entre otros factores han contribuido a desacelerar el avance de las actividades primarias e industriales, y canalizar a la fuerza laboral hacia el heterogéneo sector servicios, esto en palabras de (García, 2013).

La diversidad de ocupaciones del sector terciario es muy vasta y desigual en su estructura, en este sector se pueden encontrar actividades a grande escala como actividades en servicios financieros hasta negocios familiares pequeños (como por ejemplo la compra-venta de mercancías) y en gran parte de la década de los noventa y principios de los años dos mil fueron alternativa para aquellos trabajadores que fueron víctimas de los recortes de personal de las empresas (García, 2010), o de aquellos otros que su salario les era insuficiente y buscaban otra fuente de ingreso con que compensar este desequilibrio, las actividades de pequeña escala ayudan a la absorción de fuerza de trabajo de un número considerable de trabajadores (Rojas y Salas, 2011).

Asimismo García (2010) y Hernández, Garro y Llamas (2000) le atribuyen a la contracción salarial, a la insuficiencia de empleos asalariados como factor importante en la proliferación de empleos del sector servicios, que en su mayoría son actividades de pequeña escala, con magros ingresos, baja productividad, bajo nivel tecnológico y con ausencia de prestaciones sociales⁴ (Rojas y Salas, 2011; Salas y Zepeda, 2006).

Del Valle (2010) menciona que existió un gradual descenso de participación de la fuerza laboral en grandes y medianos establecimientos y se robustecieron las actividades de pequeña escala, esto evidencia la inoperante creación de empleos formales por parte del gobierno. Hay que recordar que en las actividades de pequeña escala imperan

⁴ El número de trabajadores pertenecientes a micronegocios inscritos a una institución de seguridad social entre 1991 a 1996 pasó de ser 95.9 por ciento a 97.9 por ciento, según los datos de (Hernández, Garro & Llamas, 2000), reafirma el hecho de que no solo este tipo de trabajadores no cuentan con prestaciones sociales si no que este número va en aumento

condiciones de trabajo muy precarias con bajos ingresos, sin prestaciones sociales ni contratos de trabajo, y con jornadas de trabajo irregulares (García, 2010).

Sin embargo, autores como Hernández, Garro y Llamas (2000) y Del Valle (2010) afirman que el dinamismo de los micronegocios se inició a partir de la década de los ochenta alentado por la creciente heterogeneidad laboral de América Latina y México.

Es evidente el protagonismo y la importancia de los micronegocios dentro de la economía mexicana, ya que por un lado captan un gran número de trabajadores, en virtud a la dificultad de inserción de estos, en unidades económicas de mayor tamaño debido a la poca oferta de trabajo, quedando como única opción el emplearse en microunidades.

Rojas y Salas (2011) sostienen que este tipo de actividades son muy importantes dentro de la economía mexicana, ya que por un lado, los micronegocios captan un sustancial número de trabajadores, y por otro lado facilitan el acceso de mercancías a las personas con bajos ingresos.

3.6 Los principales cambios en materia laboral de México a inicios del siglo XXI

El panorama del nuevo milenio no fue muy diferente a lo acontecido a la década anterior en materia laboral Salas y Zepeda (2006) afirman que entre el año 2000 y 2004, en México, se proliferaron un gran número de empleos con condiciones precarias ya que entre esos dos años se crearon nuevos empleos. Para evidenciar esto 62 por ciento de los trabajos asalariados creados no contaban con prestaciones sociales⁵, particularmente 49 por ciento tenían contrato verbal y solo 13 por ciento que contaba con contrato permanente no gozaba de tener prestaciones sociales; esto sin duda refleja condiciones de vulnerabilidad e inestabilidad,

Siguiendo con el argumento anterior, Salazar y Azamar, (2014) afirman que ha existido un aumento en la intensificación de la jornada de trabajo de la población ocupada, dado que en año 2000, 21.8 por ciento de los trabajadores laboraron más de 48 horas a la semana y para 2012 este porcentaje aumentó hasta llegar a 27.1 por ciento.

⁵ (Rojas y Salas, 2011) precisa la importancia que tiene la modalidad de contratación dentro de la estructura nacional del empleo ya que de este se desprenden ciertas prestaciones laborales

Por otro lado, en el primer sexenio del siglo XXI se crearon un total de 1,300,000 empleos (Rojas y Salas, 2011), sin embargo, las características no fueron muy diferentes a lo ya visto en la década anterior, dado que hubo un alto porcentaje de empleos en condiciones precarias.

En 2005 del total de empleos que creados en México, 68.7 por ciento fueron temporales y en 2006 54.7 por ciento (Rojas y Salas, 2011); es evidente que el porcentaje de estos trabajos bajó, sin embargo, es importante señalar la preocupación del gobierno por crear empleos, en vez de tomar medidas que atiendan la especificidad de los empleos nuevos y de los ya existentes.

En la siguiente sección se dará un pasaje hacia las características sociolaborales de la población mexicana en lo que va de la segunda década de los años dos mil hasta el año 2016, esto con el fin de puntualizar algunos cambios y repercusiones en la estructura del mercado laboral actual, para finalmente hablar de las condiciones de los empleos de los trabajadores asalariados de México en el año 2016.

3.7 Perfil laboral de la fuerza de trabajo asalariada

La Población Económicamente Activa (PEA), que en palabras de García (2010), es el segmento de la población que participa activamente en un periodo dado en la producción de bienes y servicios (también llamada fuerza laboral); comprende aquel sector de la población que esta empleada (ocupada) y aquella que no lo está, pero se encuentra buscando trabajo (desocupada) (Farooq y Yawofosu, 1993).

El comportamiento de la PEA observado en 2016 se asemeja a lo experimentado en el desenlace de la presente década de los años 2010, favoreciendo a la población masculina como la más activa entre los dos géneros con 77.6 por ciento (cuadro 3.1), esto indica que los varones “continúan siendo el principal componente de la fuerza laboral y los encargados de proveer el sustento a la familia” en palabras de García (2010, p. 371); mientras que las mujeres son las que se ocupan en cuestiones domésticas y de cuidado materno, estas actividades limitan al sexo femenino insertarse al mercado laboral.

Cuadro 3.1 Distribución porcentual de trabajadores asalariados y no asalariados por sexo, México 2016

Indicadores laborales	Hombres	Mujeres	Total
PEA	77.6	43.4	59.6
Ocupados	96.1	96.0	96.1
Asalariados	69.2	67.3	68.5
No Asalariados	30.8	32.7	31.5
Desocupados	3.9	4.0	3.9
PNEA	22.4	56.6	40.4
Población de 15 años y más	42,628,538	47,146,513	89,775,051

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Como se mencionó, dentro de la articulación de la PEA se encuentra la población ocupada, 96 por ciento del total, y su contra parte la población desocupada, 3.9 por ciento en 2016, este bajo porcentaje se debe a la heterogeneidad laboral que exhibe el mercado laboral mexicano. Dentro de la población ocupada conviven entre sí una amplia gama de posiciones ocupacionales como trabajos por cuenta propia, asalariados, a destajo, patronos, familiares no remunerados, entre otras (Rojas y Salas, 2011). Para facilitar su estudio y análisis de todo este cumulo de actividades es conveniente subdividir a la población ocupada en trabajadores asalariados y no asalariados.

El comportamiento de los trabajadores asalariados en México ha venido cambiando a lo largo del tiempo puesto que en la década de 1950 su participación dentro del mercado laboral era 46.3 por ciento, según datos de Mora (2010, p. 111). En décadas posteriores esto cambió debido al proceso de salarización de mano de obra que terminaron de robustecer el porcentaje de trabajadores asalariados dentro del periodo de 1950 – 1970 (García, 1988) y en la década de los ochenta este proceso perdió dinamismo en conjunción de la proliferación de empleos en pequeña escala.

Para el nuevo milenio el trabajo asalariado representaba más de la mitad de la población ocupada, en 2005 que este grupo de trabajadores comenzaron a crecer de manera gradual (García, 2013) y para la década de los años 2010 su porcentaje va en avance dado que la tasa de salarización en 2010 fue 60.6 por ciento y para 2016 esta tasa creció hasta alcanzar 64.5 por ciento (INEGI, 2016).

Por otro lado, la absorción de la mano de obra tanto asalariada y no asalariada en los últimos treinta años estuvo fuertemente ligada a los cambios en la estructura sectorial y ocupacional del empleo (Hernández, Garro y Llamas, 2000). Es importante mencionar que este cambio aún se encuentra en movimiento dado que en la presente década de los años 2010 se presenta una desaceleración de las actividades primarias⁶; en el 2016 su participación era 12.9 por ciento (cuadro 3.2), y comparado con el año 2010 esta actividad decreció menos 1.1 por ciento según datos de la (INEGI, 2016).

Cuadro 3.2 Distribución porcentual de trabajadores por sectores económicos y rama de actividad económica, México 2016

Sectores económicos	Hombres	Mujeres	Total
Primario	18.6	3.5	12.9
Secundario	30.6	16.9	25.3
Construcción	13.0	0.7	8.3
Industria Manufacturera	16.4	15.8	16.2
Terciario	50.2	79.2	61.3
Comercio	14.7	25.6	18.9
Servicios	35.5	53.6	42.4
Total	31,780,102	19,653,488	51,433,590

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Por su parte en lo acaecido en el sector secundario, en 2016 registró una participación de 25.3 por ciento del total (ver cuadro 3.2), siendo este sector el segundo mayor captador de mano de obra en el aparato productivo mexicano, solo por debajo del sector terciario.

A su vez este sector se subdivide en actividades de construcción y manufactureras, la ocupación secundaria con mayor presencia dentro del mercado laboral es la industria manufacturera con 16.2 por ciento (ver cuadro 3.2), el comportamiento de los varones y mujeres en las manufacturas es similar, 16.5 por ciento y 15.8 respectivamente. Las manufacturas son una actividad muy importante dentro de todo el mercado laboral, esto se debe a que es la tercera de mayor participación, detrás del comercio y los servicios.

⁶ (García, 2010) sostiene que una nueva ruralidad está emergiendo a raíz del progresivo descenso de participación en actividades agrícolas y al aumento de aquellas otras ocupaciones que no son agrícolas.

Es importante señalar que, el volumen de trabajadores de la industria manufacturera a lo largo de la segunda década de los años 2000 ha reportado un crecimiento positivo; de 2010 a 2016 acumulo un avance de 1.2 por ciento (INEGI, 2016), lo que la catapulto como la actividad con mayor dinamismo dentro de la economía mexicana en lo que va de la década. Sin embargo, a pesar del crecimiento mencionado anteriormente de las actividades secundarias, el sector que ha presentado un gran avance desde las últimas cuatro décadas es el sector terciario.

El sector terciario presentó un aumento considerable de absorción de fuerza laboral a lo largo de la primera década de los 2000 (García, 2013), hasta situarse en 61.3 por ciento del total de trabajadores en el segundo trimestre del 2016 (cuadro 3.2), es decir, seis de cada diez trabajadores pertenecen a este amplio y diverso sector⁷. Esto último se asume que sucede debido a los siguientes factores:

- La heterogeneidad laboral
- La corriente migratoria rural – urbana

El sector terciario alberga una serie de ocupaciones muy diversas que van desde negocios muy pequeños los cuales se caracterizan por ser grandes captadores de fuerza de trabajo; hasta establecimientos muy grandes con un gran número de trabajadores (Chávez, 1994).

De igual forma hay que recordar que este sector comenzó a tener un gran dinamismo desde la década de los setenta en respuesta a los servicios que se demandaban en el proceso de industrialización, así como en los sectores de salud; asimismo, el avance de este sector a lo largo de la última década del siglo XX se debe a la creciente modernización y la fuerte inversión que captó un gran número de empresas de servicios que se establecieron en el país (García, 1988).

Con lo acontecido en el segundo decenio de los años 2000, se observa el mismo patrón de terciarización de las décadas anteriores dado que desde el año 2010 hasta el año

⁷ Estas cifras no son muy alentadoras, debido a que, según Weller (2004) es en este sector donde abundan empleos y ocupaciones de baja productividad, mal remunerados y de mala calidad.

2016, seis de cada diez trabajadores pertenecen al sector servicios, y la población femenina⁸ presenta una mayor participación con 79.2 por ciento, esto quiere decir que del total de mujeres que participan en el mercado laboral casi ocho de cada diez en 2016 laboran en el sector terciario, esto se debe a la naturaleza misma del tipo de ocupación que son operadas por mujeres tal es el caso de enfermeras, doctoras, maestras, educadoras, cocineras y comerciantes (INEGI, 2016).

De igual forma la composición sectorial de la fuerza de trabajo se destaca por albergar un gran número de ocupaciones ya sean de índole agrícola, industrial manufacturero o servicios, estos trabajos pueden distinguirse por el número de trabajadores ocupados que tienen. En el cuadro 3.3 se puede apreciar la segregación ocupacional según el tamaño del establecimiento, en donde se vislumbra una alta concentración de trabajadores ocupados en empleos entre uno o diez trabajadores, es decir, 60.2 por ciento de los trabajadores se emplea en establecimientos pequeños. Como se mencionó anteriormente este tipo de trabajos micronegocios es donde imperan las peores condiciones de trabajo.

Cuadro 3.3 Distribución porcentual de trabajadores según el tamaño del establecimiento por sexo, México 2016

Número de personas	Hombres	Mujeres	Total
Una persona	16.7	26.3	20.4
De 2 a 5 personas	35.1	28.3	32.5
De 6 a 10 personas	7.8	6.5	7.3
De 11 a 15 personas	3.4	3.6	3.5
De 16 a 50 personas	10.6	11.2	10.8
51 y más personas	22.0	20.9	21.6
No especificado	4.3	3.2	3.9
Total	31,780,102	19,653,488	51,433,590

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

⁸A pesar de que los varones son el género con mayor actividad dentro del mercado de trabajo las mujeres han ganado terreno en la participación laboral en los últimos veinte años, a esto se le atribuye a la ampliación de la demanda laboral en ocupaciones relacionadas al comercio y los servicios en conjunción al gran descenso de las tasas de fecundidad, en palabras de García (2010).

Dentro del siguiente apartado se revisarán las condiciones laborales que atañen a los trabajadores asalariados, por medio de indicadores laborales como: tipo de contrato, nivel salarial, inscripción a una institución de seguridad social, estos rasgos del empleo obedecen a la definición operativa de la precariedad laboral establecida en el capítulo uno.

3.8 Condiciones laborales de los trabajadores asalariados

3.8.1 Número de salarios mínimos

El salario, a lo largo del siglo XX y XXI en México, ha sido afectado a causa de la implementación de políticas de contracción salarial que surgen a raíz de los desequilibrios económicos, como devaluaciones monetarias o crisis inflacionarias, que terminan pauperizando a los trabajadores. En 2016, el panorama salarial en el mercado laboral exhibe una considerable acumulación de trabajadores con carencias en sus niveles salariales, puesto que 67.13 por ciento de los asalariados no perciben más de tres salarios mínimos al mes⁹ (ver cuadro 3.4).

Cuadro 3.4 Distribución porcentual de asalariados según el número salarios mínimos percibidos por sexo, México 2016

Número de salarios mínimos	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Total
Hasta un salario un mínimo	9.1	14.9	11.3
Más de 1 hasta 2 salarios mínimo	28.7	34.6	30.9
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	28.0	19.8	24.9
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	15.7	12.1	14.3
Más de 5 salarios mínimos	6.8	5.6	6.4
NA	11.8	12.9	12.2
Total	21,983,802	13,229,097	35,212,899

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

⁹El estudio del nivel salarial de los trabajadores asalariados mexicanos se hizo a través de la variable "ING7C". Esta variable facilitó el análisis del nivel salarial de los trabajadores, debido a que aproxima el ingreso mensual que percibe el trabajador asalariado en cinco categorías, lo anterior permite un manejo estadístico de manera clara y sencilla. De igual forma, existen otras variables que tratan de describir el salario, sin embargo, son muy ambiguas y dificultan su tratamiento.

Profundizando un poco más en esta situación y haciendo un vínculo entre el precio de la canasta básica del segundo trimestre del 2016 con el número de salarios mínimos percibidos en la misma fecha, tres de cada diez trabajadores asalariados destinan 66 por ciento de su salario mensual¹⁰ a productos de la canasta básica¹¹ (INEGI, 2016), lo que quiere decir que más de la mitad de su salario está asignado solo a la alimentación, esto sin incluir costos de transporte (gasolina o pasaje), renta de inmueble y servicios diversos, lo que imposibilita al trabajador llevar una vida tranquila y de calidad así como erosiona toda posibilidad de ahorro.

El que un trabajador reciba una buena remuneración, en este caso que el asalariado reciba un buen pago por su trabajo es muy importante, dado que, si el trabajador no le alcanza para llevar un nivel de vida adecuado, es muy probable que busque otras fuentes de subsistir y en el mayor de los casos es en actividades informales y de menor escala como negocios familiares pequeños, que a su vez son precarias (Rendón y Salas, 2000).

Al igual que el salario, el tipo de contrato es un indicador laboral muy importante, dentro de las ocupaciones asalariadas, en la siguiente sección se describirá su comportamiento en 2016.

3.8.2 Tipo de contrato

En México existen diversas modalidades de contratación, el artículo 35 de la Ley Federal del trabajo estipula que un contrato de trabajo puede ser ejecutado por diferentes modalidades, de un término fijo, indefinido, de tarea específica, en una temporada específica, formación inicial y de período de prueba o ensayo. A falta de disposiciones expresas, el contrato de trabajo se interpreta como un contrato de duración indefinida (Rendón y Salas, 2000).

Este indicador laboral como es el tipo de contrato a lo largo de los últimos 10 años, de 2005 a 2015, ha tenido un comportamiento positivo, debido a que el número de

¹⁰ El salario mínimo en 2016 fue de 73.04 pesos (INEGI, 2016).

¹¹ El precio de la canasta básica en el segundo trimestre del 2016 fue calculado con base en el promedio del precio de la canasta básica de los meses que comprenden al segundo trimestre.

trabajadores asalariados con contrato escrito se incrementó año con año (INEGI, 2016), sin embargo a un ritmo lento y en estos 10 años los trabajadores asalariados sin contrato escrito rebasan el 40 por ciento. El panorama que se percibe en 2016 es muy similar a lo visualizado en la última década, dado que 53.8 por ciento de la población asalariada tiene contrato y 45.2 por ciento no tiene, ver cuadro 3.5.

Cuadro 3.5 Distribución porcentual de trabajadores asalariados según el tipo de contrato por sexo, México 2016

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Con contrato escrito	51.6	57.3	53.8
Temporal	9.0	10.3	9.5
De base, o por tiempo indefinido	42.3	46.7	43.9
Contrato de tipo no especificado	0.3	0.3	0.3
Sin contrato escrito	47.3	41.8	45.2
No especificado	1.1	0.9	1.0
Total	21,983,802	13,229,097	35,212,899

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Esta situación es de llamar la atención, si bien como se mencionó en el párrafo anterior, el volumen de trabajadores con contrato escrito ha ido poco a poco en aumento, aún existe un gran contingente de asalariados que son inestables en su puesto de trabajo, estos trabajadores pueden pasar rápidamente a estar ocupados a quedarse sin trabajo. Standing (2011) menciona que los trabajadores sin contrato de trabajo son los primeros en despedir en caso de alguna emergencia económica que aqueje a las empresas. En este sentido, la inestabilidad acentuada en los trabajadores asalariados mexicanos es gran interés, debido a que un empleo asalariado por ser la modalidad de trabajo en el mercado laboral más privilegiada debería proporcionar a la fuerza laboral garantías en la permanencia y claramente se puede apreciar que el trabajo asalariado está lejos de asegurar esto.

Por otro lado, en el cuadro 3.5 también se puede percibir que una pequeña fracción de los asalariados tiene contrato temporal, 9.5 por ciento, este es un escenario adverso pero no tanto como no tener contrato escrito, contando con contrato temporal al menos se sabe con certeza la fecha en la que la relación entre asalariado-empresa culmina. Sin embargo, el eje de análisis radica en que las ocupaciones asalariadas deben de ser

estables y no “temporales” o inciertas. Esta situación de incertidumbre repercute agudamente en la vida laboral y personal del trabajador, debido a que sin contrato, el trabajador llega a no tener un sentido de pertenencia a su empleo sintiéndose excluido y sustituible en cualquier momento.

Según García (2013), el contrato de trabajo es una de las condiciones laborales más relevantes, debido a que este indicador se vincula ampliamente con las prestaciones laborales y acceso a una institución de salud, el tener contrato o no influye en que el trabajo brinde acceso a una institución de salud y prestaciones laborales. Bajo este argumento y dadas las estadísticas de 2016 con respecto al número de asalariados sin contrato de trabajo, se podría anticipar que es probable que muchos asalariados tengan carencias laborales importantes, sin prestaciones o sin acceso a una institución de seguridad social. Dentro de la siguiente sección se presentará el comportamiento de los indicadores laborales como son las prestaciones y acceso a una institución médica en los trabajadores asalariados de México en 2016.

3.8.3 Prestaciones laborales diversas y acceso a las instituciones de salud

Las prestaciones laborales son un beneficio otorgado a los trabajadores, en las que se destacan el aguinaldo, pensión por jubilación, días de descanso, prima vacacional, entre otras. En México este indicador laboral ha ido cambiando a lo largo del tiempo, antes era un apoyo extra que se les era otorgado a los trabajadores, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo estipula que existen algunas prestaciones que deben ser otorgadas al asalariado por ley, tal es el caso de seguridad social, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo (Rendón y Salas, 2000).

Según las estadísticas de la INEGI (2015), el porcentaje de los asalariados sin prestaciones laborales¹² se ha mantenido casi constante de 2005 a 2015, oscilando entre 37 por ciento a 39 por ciento, en lo acontecido en 2016 se puede destacar que el comportamiento es similar, 37.6 por ciento, cuadro 3.6. Solamente un tercio de la población asalariada no tienen prestaciones laborales, esta es una situación es un claro

¹² Este indicador no incluye el acceso a una institución de Seguridad Social, debido a que este último cuenta con un indicador propio, que se analizará más adelante

escenario de desventaja de los trabajadores asalariados. Reygadas (2011) menciona que el empleo asalariado dejó de ser una actividad que brinde a los trabajadores algunos aspectos básicos de bienestar social, ahora el empleo asalariado solamente otorga remuneración salarial.

Cuadro 3.6 Distribución porcentual de asalariados por sexo según prestaciones laborales, México 2016

Prestaciones	Hombres	Mujeres	Total
Con prestaciones	59.2	65.8	61.7
Sin prestaciones	40.1	33.5	37.6
No especificado	0.7	0.8	0.7
Total	21,983,802	13,229,097	35,212,899

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Algo que es importante señalar es que al analizar detenidamente este indicador se muestra que existe un porcentaje mayor de trabajadoras asalariadas con prestaciones diversas, García (2010) le atribuye a esto, el hecho de que hay una mayor presencia de mujeres asalariadas en establecimientos medianos y grandes; en ocupaciones de salud, educativas y servicios. Este tipo de establecimientos generalmente son los que presentan las mejores condiciones laborales.

En 2006, 42.3 por ciento de los hombres asalariados no contaba con prestaciones y 35.1 por ciento de las mujeres, según INEGI (2006); por lo que en comparación con 2016 se puede vislumbrar un avance gradual en la reducción de este porcentaje, dado que en 2016 los asalariados hombres sin prestaciones son 40.1 por ciento mientras que las mujeres son 33.5 por ciento.

Por otro lado, haciendo un análisis con mayor profundidad en las condiciones laboral de los trabajadores asalariados, vale la pena revisar el volumen de trabajadores que están inscritos a una institución de seguridad social. En el cuadro 3.7 se puede apreciar dicho comportamiento y se puede ver en primera instancia que los trabajadores asalariados están polarizados en aquellos trabajadores que cuentan con atención médica (ya sea ISSSTE, IMSS u otras instituciones) y los que no.

Cuadro 3.7 Distribución porcentual de asalariados inscritos a una Institución de Seguridad Social por sexo, México 2016

Institución de Seguridad Social	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Total
Recibe atención médica	52.8	55.9	54.0
IMSS	44.9	42.4	44.0
ISSSTE	7.1	12.4	9.1
Otras instituciones	0.9	1.1	1.0
No recibe atención médica	46.6	43.5	45.4
No especificado	0.6	0.6	0.6
Total	21,983,802	13,229,097	35,212,899

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Es importante señalar que algunos autores como García (2013) y Salas y Zepeda (2006) describen que este indicador a lo largo de la primera y segunda década de los 2000 ha tenido un comportamiento similar a lo observado en 2016 donde casi la mitad de la población asalariada no cuenta con acceso a la institución de seguridad social, lo que demuestra una carencia importante de esta prestación en lo que va del siglo XXI si bien no se ha acentuado la problemática pero lo que llama la atención es que a lo largo de casi veinte años, en lugar de reducirse este comportamiento se ha estancado.

De igual forma, gran parte de los nuevos empleos creados por el gobierno no cuentan con prestaciones sociales, Salas y Zepeda (2006) sostienen que a principios del siglo XXI, se crearon un número considerable de empleos asalariados, pero estos presentaban condiciones laborales lúgubres, dado que del total de trabajos asalariados creados en dicho periodo solo 38 por ciento otorgaba prestaciones sociales. El decremento del número de trabajadores con acceso a una institución de atención médica en conjunción a las prestaciones laborales, se debe a procesos flexibilizadores empresariales que buscan reducir costes laborales (salario, pago por seguro social), antes de traspasar estos mismos a los consumidores y ver afectada su competitividad en el mercado (Pérez, 2016).

Cabe señalar que las prestaciones laborales de los trabajadores asalariados es que tienen un comportamiento muy parecido a los contratos de trabajo, los asalariados que no tienen contrato de trabajo son 45.2 por ciento (ver cuadro 3.5) y los que no reciben

atención médica es 45.4 por ciento (ver cuadro 3.7), esto abre la posibilidad que estas dos variables tengan alguna correlación, como estipula García (2013) al aludir que el tipo de contratación determina que el trabajador tenga seguridad social y otras prestaciones, esto podría demostrarse estadísticamente, sin embargo por motivos de tiempo y espacio no se llevará a cabo.

3.8.4 Horas trabajadas a la semana

Por último, al examinar otra característica sobresaliente de la naturaleza del empleo, el número de horas trabajadas a la semana (cuadro 3.8) se tiene que 75.9 por ciento de los trabajadores asalariados trabajan más de cuarenta horas a la semana, vale la pena remarcar que esto es una jornada excesiva dado que rebasa el tope de 40 horas máximas a la semana que estipula la ley federal del trabajo; este hecho sin duda pone en evidencia que siete de cada 10 trabajadores asalariados son explotados en sus ocupaciones.

Cuadro 3.8 Distribución porcentual de asalariados según el número de horas trabajadas a la semana por sexo, México 2016

Duración de jornada laboral	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Total
Ausentes temporales con vínculo laboral	1.7	2.1	1.8
Menos de 15 horas	2.0	5.1	3.2
De 15 horas a 24 horas	5.2	9.0	6.6
De 25 a 34 horas	4.8	10.3	6.9
De 35 a 39 horas	3.8	6.6	4.9
De 40 a 48 horas	45.9	47.9	46.7
De 49 a 56 horas	16.7	10.4	14.4
Más de 56 horas	18.9	8.2	14.9
No especificado	1.0	0.4	0.8
Total	21,983,802	13,229,097	35,212,899

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Nota: Datos del segundo trimestre

Laborar jornadas de trabajo excesivas, repercute tanto al trabajador como a las empresas, por un lado estos horarios excesivos inciden en la vida laboral y privada del trabajador y por otro lado, es probable que trabajar muchas horas a la semana la productividad de la fuerza laboral decaiga, lo que afecta directamente a las empresas. Este hecho convierte al trabajo como una actividad que se aleja a lo que menciona Marx y se asemeja más al paradigma neoclásico.

Sin embargo, la competitividad emanada de la globalización estimula que las jornadas de trabajo sean a un más excesivas y a través de la flexibilidad laboral cada vez se crean más puestos de trabajo con horarios indiscriminados, trabajos de tiempo parcial o de medio tiempo (Standing, 2011), acentuando la precariedad laboral.

Con lo expuesto hasta el momento se puede ver que existe un gran porcentaje tanto de trabajadores y trabajadoras asalariadas con condiciones deficientes en su trabajo y situaciones laborales heterogéneas. Dentro de este apartado se examinaron cinco indicadores laborales que conforman la definición operativa de la precariedad laboral.

Dentro de esta última sección se destaca que el empleo asalariado, muestra carencias importantes, su estatus como trabajo privilegiado en el mercado laboral mexicano está en tela de juicio. Al extrapolar las estadísticas de las condiciones laborales de los asalariados se puede apreciar que el empleo está más cerca de convertirse en una actividad que solo provee remuneraciones dejando de lado garantías de protección social y de estabilidad laboral. En pocas palabras el empleo asalariado está más lejos de convertirse en un método de integración social, es decir, ha habido una “ruptura entre la relación de trabajo y bienestar social” en palabras de Mora (2010, p. 89).

Asimismo, es importante resaltar que la flexibilidad laboral ha incidido de manera importante en el empleo, polarizando a los asalariados del aparato productivo mexicano en aquellos beneficiados y en los que presentan condiciones laborales adversas. Bajo este contexto, hay trabajadores que tienen un nivel salarial por debajo del promedio, de la misma manera se registraron un gran caso de trabajadores que no cuentan con un contrato de base. Algunos autores como Cano (2007) y García (2013) sostienen que esta condición laboral es de suma importancia debido a que de este indicador laboral se desprenden otras prestaciones laborales como el acceso a una institución seguridad social, sin embargo, es muy arriesgado afirmar que son precarios.

Hay que recordar que la precariedad laboral es un fenómeno ambiguo, difícil de homologar, para determinar que una ocupación sea precaria tienen que conjuntarse una serie de criterios de mayor rigor. Por lo que establecer que los trabajadores asalariados están con condiciones de precariedad con base en lo visualizado en una o dos indicadores laborales no sería lo más adecuado.

Es por esto que en el siguiente capítulo se implementarán dos técnicas estadísticas para hacer un estudio de mayor rigor de la precariedad laboral, se buscará agrupar a la muestra de trabajadores asalariados según sus condiciones laborales y posteriormente se indagará en ver cuáles de sus factores sociodemográficos y laborales repercuten en la precariedad laboral.

Capítulo 4: Precarización del empleo asalariado en México, 2016

Con el motivo de profundizar el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, se va a jerarquizar a la muestra de trabajadores asalariados según sus niveles de precariedad, en tres grupos; el primer grupo describe la alta incidencia de precariedad en la muestra de trabajadores asalariados (precario alto), el segundo se encarga de reunir a los asalariados que presenten indicios de este fenómeno (precario bajo) y el tercer grupo concentrara a los asalariados que no tengan condiciones laborales precarias (no precario). A través de una técnica estadística llamada análisis por conglomerados.

Lo anterior servirá como antesala para poder analizar la repercusión de las condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores asalariados en los niveles de precariedad laboral. Es decir, la importancia que radica que un trabajador asalariado tenga cierto nivel educativo, una edad específica, su estado conyugal o que este inserto en una empresa con pocos trabajadores o muchos trabajadores; dentro de la precariedad laboral.

En pocas palabras, se buscará vincular los niveles de precariedad que presentan los trabajadores asalariados con sus propias características sociodemográficas y laborales; esto permitirá dar cuenta que grupos de trabajadores asalariados son los más afectados, por medio de una regresión logística ordinal.

Este capítulo cuatro se dividirá en dos secciones, en la primera se describirán los aspectos teóricos que atañen al análisis por conglomerados y al modelo ordinal logístico, se precisarán algunos detalles que facilitaran el entendimiento de cada una de estas dos técnicas, así como se delimitará el alcance de cada una de estas con base en los objetivos de esta investigación. Finalmente, en el segundo apartado, se procederá al análisis de resultados que arrojaron estas dos técnicas estadísticas.

4.1 Análisis por conglomerados

El análisis por conglomerados o cluster, es una técnica que pertenece al análisis multivariante, que busca agrupar elementos u objetos con el propósito de obtener la máxima homogeneidad entre los elementos agrupados, al mismo tiempo de lograr la máxima diferencia entre estas colecciones de objetos o grupos (Dillion y Goldstein, 1984)

Esta técnica estadística es muy popular entre las ciencias sociales debido a que es una herramienta muy poderosa cuando se analizan grandes bases de datos y se busca agrupar variables; entre algunas aplicaciones en las ciencias sociales se destacan en la biología, en la medicina o en la física (Everitt y Hothorn, 2011).

Es importante señalar que el análisis por conglomerados a pesar de que es una técnica clásica del análisis multivariado se fundamenta teóricamente en postulados geométricos y heurísticos, por lo que no tiene una única solución, de modo que esta herramienta del análisis multivariante es susceptible con las variables que se desean agrupar, esto es, cualquier adición o sustracción de objetos modificaría los resultados. Por esta razón es de suma importancia dentro de la metodología de conglomerados la elección de las variables (Fernández, 2011). Existen dos maneras de llevar a cabo un análisis por conglomerados, por medio de algoritmos jerárquicos o por algoritmos de partición.

Algoritmo jerárquico. - Esta metodología se caracteriza por no particionar el conjunto de datos en un número específico de clases o grupos en un principio (Everitt y Hothorn, 2011). La partición dentro de este algoritmo se da por jerarquías y su estructura se asemeja a un árbol de decisión, donde cada rama ilustra las fusiones o particiones (Fernández, 2011).

Los algoritmos jerárquicos pueden ser aglomerativos (se basan en agrupar sucesivamente las variables hasta que todos se unen en un solo grupo) o disociativos (parte de un gran conglomerado grande que reúne a todas las observaciones y se va dividiendo hasta que cada observación queda en un conglomerado diferente, es decir, se encarga de hacer en cada paso más refinada la división) (Everitt y Hothorn, 2011; Fernández, 2011). Es importante mencionar que los algoritmos disociativos, una vez que una observación se une a otra en un mismo grupo jamás se separará una de la otra, a diferencia de los métodos de partición (Dillon y Goldstein, 1984).

Algoritmo de partición o no jerárquico. – Dentro del algoritmo de partición, los conglomerados a diferencia del jerárquico son independientes, lo que quiere decir que las observaciones no están sujetas a un solo conglomerado una vez que se agrupan, sino que su localización puede variar. Es importante mencionar que el algoritmo de partición es el más adecuado cuando se busca agrupar un gran volumen de datos,

asimismo, este método es muy usado en investigaciones de índole social (Everitt y Hothorn, 2011).

La metodología de partición se encarga de dividir a los datos basándose en la optimización de algún criterio matemático formal y predefinido; se busca minimizar la distancia de las variables dentro de cada grupo, o maximizar la distancia entre grupos. El uso de técnicas de partición suele suponer que el número de clusters finales es conocido y especificado, aunque existen algunas metodologías que permiten que el número varíe durante el análisis (Fernández, 2011).

Después de revisar las dos metodologías que corresponden al análisis por conglomerados, es importante señalar que en esta investigación se va a implementar el algoritmo no jerárquico, debido a que mediante esta técnica es posible cumplir los dos objetivos de esta investigación:

- La base de datos a usar en esta investigación cuenta con un gran volumen de observaciones Fernández (2011) describe que esta técnica es muy eficiente para problemas de tipo social, debido al elevado número de datos que se maneja, en esta investigación se busca agrupar una base de datos con más de 90 mil observaciones (trabajadores asalariados).
- Para el análisis de los niveles de precariedad en los trabajadores asalariados se necesitan tres grupos: no precario, precario bajo y precario alto. Se busca agrupar a la muestra de trabajadores asalariados en tres grupos, es decir el número de grupos es conocido.

En virtud a que se busca agrupar un gran volumen de datos y que ya se conoce el número de datos, se implementará el algoritmo no jerárquico k-medias. En la siguiente sección se profundizará en sus aspectos teóricos y matemáticos.

4.1.1 Algoritmo no jerárquico k-medias

El algoritmo no jerárquico o de partición k-medias, permite agrupar a un conjunto de individuos u objetos en “k” conglomerados, cuyo objetivo es minimizar la dispersión dentro de los grupos y maximizar la dispersión entre los grupos. Fernández (2011) menciona que “k” es elegido con base en:

- Iniciar con una “k” que sea lo más grande de lo que se cree necesario.
- Formar un centro de agrupación que tenga de espacio una desviación estándar en cada variable.
- “k” puede elegirse de manera aleatoria
- Elegir a “k” con base en el conocimiento a priori.

Es importante señalar que dentro de este algoritmo es necesario contar con un número inicial de grupos que sirvan como semilla para el desarrollo de la técnica (Everitt y Hothorn, 2011). Una vez elegido el número de agrupaciones iniciales, esta metodología sugiere la optimización de alguno de estos dos criterios, minimizar la distancia que existe entre la media de cada grupo con cada variable que integra a dicho conglomerado o se buscará maximizar la distancia entre los grupos, es decir, la minimización de la varianza dentro de los conglomerados o la maximización de la varianza entre los grupos¹ (Fernández, 2011). En pocas palabras este algoritmo se basa en reasignar los elementos del conglomerado hasta que la distancia dentro de los grupos sea la mínima. Formalmente Everitt y Hothorn (2011) describen el algoritmo de k-medias de la siguiente manera:

Asumir “n” individuos u objetos y p medidas o variables. Sea $X(i,j)$ el valor del i –ésimo individuo en la j –ésima variable; $i = 1,2,3, \dots, n$; $j = 1,2,3, \dots, p$. Dentro de esta metodología se asume que es posible obtener la distancia Euclidiana entre el conjunto de variables. Sea $P(n, K)$ la partición que resulta de asignar cada una de los n individuos en uno de los clusters $1,2,3, \dots, K$.

La media de la j –ésima variable que pertenece a el l –ésimo cluster se denotará como $n(l)$. Dada esta notacion se expresa la distancia que hay entre el i –ésimo individuo y el l –ésimo cluster como:

¹ Dillion y Goldstein (1984) sostiene que al minimizar la distancia dentro de los grupos es equivalente a maximizar la dispersión que hay entre conglomerados.

$$D(i, l) = \left[\sum_{j=1}^p (X(i, j) - \bar{X}(i, j))^2 \right]^{1/2}$$

Posteriormente sea $E[P(n, K)]$ el “error del componente” que existe entre la distancia total de cada cluster y sus respectivas variables, esta función es la que se busca minimizar, la ecuación que describe el error está dada por:

$$E[P(n, K)] = D[i, l(i)]^2$$

Donde:

$E[P(n, K)]$: Es el error del componente, que está en función de la partición que contiene n variables y K grupos o conglomerados

$D[i, l(i)]^2$: Es la distancia euclideana que hay entre el individuo i y la media del cluster que contiene al individuo i .

En resumen, la metodología de k-medias consiste en buscar la partición con error mínimo E moviendo individuos de un cluster a otro hasta que no sea posible reducir el error del componente E (Fernández, 2011).

Desafortunadamente el algoritmo de k-medias se complejiza a medida que el volumen de datos aumenta, de modo que en una base de datos con 15 observaciones y tres grupos hay 2,375,101 particiones posibles, de 100 observaciones con cuatro grupos hay 10^8 particiones, revisar cuál de estas posibles particiones tiene la menor varianza es una tarea muy complicada (Everitt y Hothorn, 2011).

Por lo que se han desarrollado diversas metodologías que ayudan a la convergencia del algoritmo de k-medias, en esta investigación se hará uso del algoritmo de Hartigan y Wong (1979) para llegar a la partición que tenga la mínima varianza.

Esta es la técnica que se va aplicar para concentrar a los trabajadores asalariados en tres grupos: no precario, precario bajo y precario alto; estos tres grupos permitirán conocer el nivel de precariedad de los trabajadores asalariados de México con base en cuatro indicadores laborales (tipo de contrato, nivel de ingreso, acceso a una institución médica, prestaciones laborales y jornada laboral).

Posteriormente, y una vez agrupada la muestra de asalariados, se va a medir el impacto que tienen algunas variables sociodemográficas y laborales en la precariedad laboral. Es decir, se tratará de vincular variables como el sexo, la edad, el estado conyugal, el nivel educativo o el sector económico donde trabaja el asalariado con el nivel de precariedad. Para poder lograr esto se implementará una regresión logística ordinal; en el siguiente apartado se van a describirá con profundidad esta técnica estadística.

A modo de introducción y para esclarecer los motivos que llevaron la elección de esta regresión se describirá como se constituye el modelo ordinal logístico paso a paso, primero se va a mencionar someramente que es un análisis de regresión, posteriormente a través de la recta de regresión lineal simple se construirá el modelo de regresión logístico que servirá como base para el planteamiento de la regresión logística ordinal.

4.2 Análisis de regresión Multinomial

El análisis de regresión es un método estadístico en el cual una variable es explicada en función a una o más variables. La variable que está siendo explicada es llamada dependiente o variable de respuesta y las variables que son empleadas para explicar la variable de respuesta se denominan variables independientes, de predicción o regresares (Agresti, 2007).

Como se mencionó en el párrafo anterior, el análisis de regresión busca predecir los valores de la variable dependiente (por lo general se denomina “y”) por medio de una serie de valores independientes.

En el análisis de regresión se busca que la predicción o los valores pronosticados de la variable “ \hat{y} ”² sea lo más parecido a los valores originales de la variable “y” original. En un sentido más teórico se busca que la diferencia entre la variable de respuesta original y estimada sea cero, a esta diferencia se le denomina error estándar y se distribuye normalmente con media cero y varianza constante, de igual forma, se infiere que la variable de respuesta se distribuye normalmente (Hilbe, 2009).

² \hat{y} al valor estimado usualmente se le pone una tilde para diferenciarle del valor real y del estimado

A este modelo lineal de regresión se le denomina modelo Gaussiano o regresión lineal de probabilidad, debido a que, como se mencionó la variable de respuesta y el error siguen esta distribución de probabilidad, en palabras de Hlilbe (2009). Esto implica que los valores asumidos por los elementos que envuelve el modelo de regresión lineal pueden ser negativos o positivos y son continuos.

Sin embargo, existen algunos casos particulares donde la variable de respuesta toma valores específicos o discretos, como por ejemplo, de carácter binario con valores 0 (fracaso), 1 (éxito), por citar algún caso.

Bajo el esquema de un modelo lineal de probabilidad simple, según Agresti (2007), el modelo binario se plantearía como:

$$\pi(x) = \alpha + \beta x$$

Donde:

$\pi(x)$: Es la variable de respuesta, que está entre 0 y 1 (Por razones metodológicas, se decidió cambiar la variable de respuesta a $\pi(x)$)

β : El parámetro a estimar

x : La variable predictora que explica a $\pi(x)$

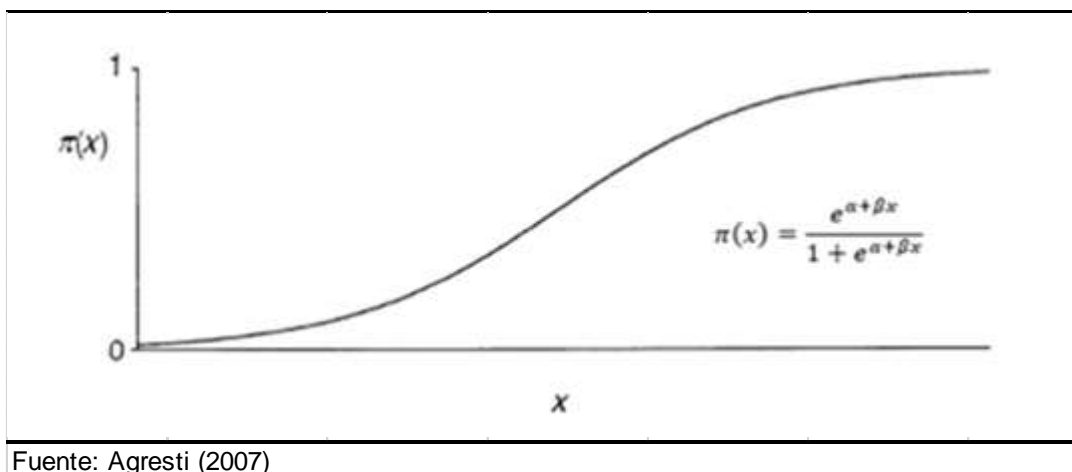
Este modelo es simple, pero desafortunadamente ineficiente, presenta un defecto estructural que viola los supuestos de linealidad simple Gaussianos:

- La variable de respuesta no sigue una distribución normal, más bien se asemeja a una distribución Bernoulli³.
- El modelo lineal simple, se utiliza para predecir valores negativos y positivos.
- Regularmente la relación entre $\pi(x)$ y x en el caso binario no es lineal en lugar de lineal.

³ La distribución Bernoulli toma valores 1 y 0, con probabilidad p y $(1 - p)$ respectivamente

Es por esta razón que el modelo lineal es inapropiado para modelar variables en los que la variable de respuesta solo toma ciertos valores, una alternativa para esto es hacer un ajuste, ilustrado en la gráfica 4.1

Gráfica 4.1 Función logística simple



Como se puede apreciar en la gráfica 4.1 los problemas que presentaba el modelo lineal quedaron resueltos, $\pi(x)$ se mueve entre cero y uno, x puede tomar cualquier valor sin influir en que $\pi(x)$ sea mayor a uno o menor que cero, la relación entre $\pi(x)$ y x es no lineal.

El modelo representado en la gráfica 4.1 da pauta para la formulación de lo que se conoce como modelo logístico binario simple o modelo logit binario:

$$\text{logit}[\pi(x)] = \ln\left(\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)}\right) = \alpha + \beta x \quad \text{Ecuación (4.1)}$$

El modelo de regresión logística como se anticipó es usado para modelar variables de respuesta binaria, donde $\pi(x)$ representa la probabilidad de suceso en x y se distribuye de manera binomial⁴. Sin embargo, hay algunas ocasiones que se busca estimar modelos con más de dos categorías como variable de respuesta, es decir, que tienen una variable

⁴ En el proceso que se usó para llegar a la construcción del modelo logit o logístico de regresión solo se consideró un caso particular para ilustrar de manera más clara como se llegaba a la ecuación 4.1, sin embargo, debido a que en la práctica se analizan una gran cantidad de datos, $\pi(x)$ se distribuye binomial. Hay que recordar que un experimento Bernoulli ensayado n veces se convierte en un experimento binomial.

dependiente politómica a estos modelos se les denomina como modelos logísticos multinomiales (Hilbe, 2009).

La regresión logística multinomial al igual que la regresión logística binaria trata de vincular a una variable de respuesta categórica con una o más variables predictoras, solo que con la particularidad que en este caso la variable dependiente cuenta con más de dos categorías. En el modelo logístico binario la variable de respuesta sigue una distribución binomial, ahora, en la regresión logística multinomial la variable dependiente se distribuye multinomial (Fernández, 2004).

Dentro del modelo multinomial la variable de respuesta pueden ser nominales (no importa el orden de las variables categóricas) u ordinales (el orden de las categorías sí importa), cada una de estas dos variables tiene una metodología particular para la formulación de su propio modelo logístico (Hilbe, 2009). En virtud de que en esta investigación se busca ver la incidencia que hay entre un conjunto de variables predictoras sobre una variable politómica ordenada, en las siguientes líneas se va a desarrollar el modelo ordinal logístico más a detalle.

4.2.1 Modelo logit ordinal

El modelo ordinal logístico es una extensión del modelo binario, donde la variable de respuesta tiene dos o más categorías. Este modelo se utiliza cuando se busca modelar variables con más de dos categorías ordenadas, es decir, cuando se asume gradualidad en la variable de respuesta (Agresti, 2007).

Una manera de formular el modelo ordinal logístico es por medio de los logits acumulados (Hilbe, 2009). Este modelo se basa principalmente en el logit acumulado de la variable de respuesta, debido a que de esta manera es posible ordenar los niveles o categorías de la variable dependiente (Agresti, 2007). El logit correspondiente de la variable de respuesta es:

$$\text{logit}[P(Y \leq j)] = \log \left[\frac{P(Y \leq j)}{1 - P(Y \leq j)} \right] = \log \left[\frac{\sum_{i=1}^j \pi_i}{\sum_{i=i+1}^J \pi_i} \right] \quad \text{Ecuación (4.2)}$$

Donde:

j : Número de categorías, $j = 1, \dots, J - 1$

$P(Y \leq j)$: Probabilidad acumulada de la variable de respuesta

$\text{logit}[P(Y \leq j)]$: Logit acumulado de la variable de respuesta

De esta manera así se plantea la variable de respuesta, el modelo de odds acumulado con d variables explicativas se describe como:

$$\text{logit}[P(Y \leq j)] = \alpha_j + \sum_{i=1}^d \beta_i x_i \quad \text{Ecuación (4.3)}$$

Donde:

α_j : Parámetro a estimar, depende del número de categorías.

β_i : Describe el efecto de x en la variable de respuesta en la categoría j . Es importante señalar que este parámetro no depende de j , debido a que en este modelo se asume que el efecto de x es idéntico para los $J - 1$ logits acumulados.

Una manera de interpretar los resultados del modelo ordinal logístico es por medio del *odd ratio* acumulado, que en pocas palabras consiste en analizar el comportamiento del coeficiente beta estimado.

Formalmente el *odd ratio* acumulado se estructura de la manera que sigue:

$$\frac{\frac{P(Y \leq j | X=x_2)}{P(Y > j | X=x_2)}}{\frac{P(Y \leq j | X=x_1)}{P(Y > j | X=x_1)}} \quad \text{Ecuación (4.4)}$$

Obteniendo el logaritmo de la ecuación 4.5 se tiene que:

$$\log \left[\frac{P(Y \leq j | X=x_2)}{P(Y > j | X=x_2)} \right] - \log \left[\frac{P(Y \leq j | X=x_1)}{P(Y > j | X=x_1)} \right] = \beta [x_2 - x_1] \quad \text{Ecuación (4.5)}$$

La ecuación 4.5 describe la distancia proporcional que existe entre dos valores⁵ que pertenecen a X , en este caso x_1 y x_2 , para cualquier valor de j o menor. En el caso particular cuando la distancia es igual a uno, es decir $x_2 - x_1 = 1$ y manteniendo las

⁵ Los valores de X en el caso cuantitativo son categorías que pertenecen a la variable predictora X

demás variables constantes, el cambio de los odds de la variable de respuesta se representa por el exponencial del coeficiente beta, e^{β} .

Las variables predictoras pueden ser cuantitativas, cualitativas o ambas. El proceso de máxima verosimilitud utiliza un método iterativo que ajusta y estima los parámetros de manera simultánea para toda j del modelo. Por motivos de tiempo en esta investigación no se va a profundizar en este asunto, para mayor información respecto a este proceso consultar a Agresti (2007).

4.3 Implementación de técnicas estadísticas

Una vez definidas las técnicas estadísticas que se van a emplear como herramientas para medir o explicar a la precariedad laboral en esta investigación, se procede con el análisis de resultados que generaron las técnicas estadísticas, el análisis por conglomerados en primera instancia y en segunda instancia la regresión logística ordinal. Es importante señalar que las dos técnicas estadísticas se hicieron por medio del software R Project, versión 3.4⁶.

4.3.1 Agrupación de la muestra de trabajadores asalariados

El análisis por conglomerados a través del algoritmo de k-medias, hizo posible la agrupación de la muestra de trabajadores asalariados en tres niveles: no precario, precario bajo y precario alto con base en cinco indicadores laborales: nivel salarial, tipo de contratación, jornada laboral, prestaciones laborales y acceso a alguna institución de seguridad social, el conjunto de indicadores laborales que se agruparon según el nivel de precariedad laboral se presenta a continuación:

⁶ Las paqueterías empleadas en cada una de las técnicas estadísticas fueron:
“foreign” Bivand et al. (2017)
“questionr” Barnier et al. (2017)
“MASS” Ripley et al. (2017)
“stargazer” Hlavac (2015)
“Hmisc” Harrell Jr & Dupont (2017)

Cuadro 4.1 Listado de indicadores a agrupar con su dimensión de precariedad asociada

Inestabilidad	Tipo de contrato	Temporal De base Tipo de contrato no especificado Sin contrato escrito
Bajos ingresos	Nivel de ingreso	Hasta un salario un mínimo Más de 1 hasta 2 salarios mínimo Más de 2 hasta 3 salarios mínimos Más de 3 hasta 5 salarios mínimos Más de 5 salarios mínimos
Falta de protección	Acceso a institución médica	IMSS ISSSTE Otras instituciones No recibe atención médica
	Prestaciones laborales	Con prestaciones Sin prestaciones
Control sobre el trabajo	Duración de la jornada	Ausentes temporales con vínculo laboral Menos de 15 horas De 15 horas a 24 horas De 25 a 34 horas De 35 a 39 horas De 40 a 48 horas De 49 a 56 horas Más de 56 horas

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2016)

Los tres grupos a los que puede pertenecer el trabajador asalariado son:

- No precario.- Esta categoría representa las mejores condiciones laborales, es decir, con contrato de trabajo de base, con una remuneración aceptable, con acceso a una institución de atención médica, con prestaciones laborales o jornada laboral que no rebase lo estipulado por la ley federal del trabajo (laborar más de 40 horas a la semana).
- Precario bajo.- En esta categoría se agrupan aquellos asalariados que presentan algún indicio de precariedad, asalariados con contrato temporal, ingreso bajo, sin prestaciones laborales o que laboren entre 40 y 48 horas a la semana o sin acceso a una institución de atención médica.

- Precario alto.- Aquí se aglomeran los trabajadores con las condiciones laborales más adversas, asalariados sin contrato escrito, con muy bajas remuneraciones, sin acceso a una institución de atención médica, sin prestaciones laborales con jornadas laborales superiores a las 48 horas.

Es importante tener en consideración que estos tres grupos representan el caso extremo de cada categoría, no forzosamente el trabajador asalariado tiene que cumplir con todas las características específicas de un grupo en particular para ser ubicado en ese preciso grupo. Hay que recordar que cada trabajador asalariado tiene una situación laboral particular y que la precariedad laboral se da de manera gradual.

Bajo el argumento del párrafo anterior y una vez predefinido los diferentes escenarios en donde puede ser ubicado el trabajador asalariado que pertenece a la muestra, se procederá a su agrupación por medio del algoritmo no jerárquico, k-medias.

Los resultados obtenidos de esta técnica muestran una gran concentración de trabajadores asalariados en la categoría precario alto, aproximadamente 48.8 por ciento, ver cuadro 4.2. Esto quiere decir que este conjunto de trabajadores asalariados son los que tienen las condiciones de trabajo de mayor adversidad, caracterizados por no tener contrato escrito, sin acceso a una institución de atención médica o tener bajos ingresos⁷.

Cuadro 4.2 Porcentaje de trabajadores asalariados según nivel de precariedad laboral

No precarios	19.4
Precario bajo	31.8
Precario Alto	48.8
Total de asalariados	29,175,831

Fuente: Elaboración propia

⁷ Este resultado se obtuvo con base en la recodificación de los indicadores laborales y fue validado con la aplicación de pruebas internas y externas, la recodificación de estas variables, las pruebas internas y externas pueden consultarse en el Anexo 1 y 2 de la tesis.

De igual forma, para la agrupación de la muestra se tuvieron que excluir aquellas observaciones que no tenían registro en alguna variable de interés, es por esto que el número de trabajadores asalariados pasó de ser 35,229,899 a 29,175,831.

Este resultado obtenido, coincide con la investigación de Mora y Oliveira (2010) quienes obtuvieron que 47.7 por ciento de la población asalariada de México en 2004 tienen condiciones de precariedad extrema. Esta situación es de llamar la atención debido a que bajo los parámetros de Mora y Oliveira (2010). Se llega a la misma conclusión: que gran parte de la población mexicana asalariada tiene condiciones laborales adversas en demasía.

De igual forma, existen otros autores que muestran en sus investigaciones la existencia de condiciones precarias en el mercado laboral mexicano. García (2013) menciona que a lo largo de la década de los noventa el fenómeno de la precariedad laboral era muy acentuada, esto debido a efectos flexibilizadores del mercado laboral, que deprimieron el número de trabajadores asalariados con contrato escrito.

Asimismo, Rojas y Salas (2011) afirman que el mercado laboral a principios del siglo XXI ha mostrado un deterioro de las condiciones laborales, particularmente en el detrimento puestos de trabajo con contratación indefinida.

A modo de conclusión, empíricamente desde la década de los noventa ha existido una marcada desigualdad en materia de condiciones laborales en el aparato productivo mexicano, particularmente en esta investigación se llegó a la conclusión que en 2016, gran parte de los trabajadores asalariados que teóricamente son el conjunto de trabajadores más privilegiados en cuanto a condiciones laborales, tienen condiciones laborales adversas.

En este sentido ha habido una polarización de la situación laboral de los trabajadores asalariados de México, debido a que casi la mitad de la población asalariada labora en ocupaciones o empleos con condiciones laborales altamente precarias, sin prestaciones sociales, con ausencia de contrato, sin acceso a una institución de atención médica, con bajos ingresos. Mientras que una parte pequeña de la población asalariada, 19.4 por ciento (ver cuadro 4.2), muestran trabajos caracterizados por cumplir con acceso a una institución de atención médica, con contrato de trabajo, entre otras.

Lo anterior exhibe las deficiencias del aparato productivo mexicano en brindar empleos con condiciones laborales aceptables, asimismo reafirma que la flexibilización laboral ha perjudicado a los empleos y ocupaciones asalariadas de México, priorizando al capital

que al trabajador. La precarización del trabajo asalariado en México ha pasado a ser un rasgo central o una constante en el mercado laboral.

Después de demostrar que en el mercado laboral asalariado de México, hay un alto porcentaje de trabajadores asalariados en una posición laboral desfavorable, se tiene el interés de ver qué factores sociodemográficos y laborales atenúan esta situación precaria. En las siguientes líneas se buscará entender a la precariedad laboral de los trabajadores asalariados en función a sus características sociodemográficas y laborales, a través de la implementación de un modelo logístico ordinal.

4.3.2 Regresión logística ordinal

Una vez agrupada la muestra de trabajadores asalariados en tres niveles, no precario, precario bajo y precario alto, como se mencionó, se estimará un modelo de regresión logística ordinal en donde la variable de respuesta son los niveles de precariedad y los predictores son las variables sociodemográficas y laborales.

El listado de las variables predictoras (independientes) y la variable de respuesta se muestran en el Cuadro 4.3:

Cuadro 4.3 Listado de variables de respuesta y predictoras a emplear en el modelo de regresión logística ordinal

Variable dependiente	Variables independientes
Nivel de precariedad No precario Precario bajo Precario alto	Variables sociodemográficas
	Sexo
	Hombre
	Mujer
	Edad
	15-29
	30-59
	60 y más
	Nivel educativo
	Primaria incompleta
Primaria completa	
Secundaria completa	
Medio y superior	
Estado conyugal	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Casado (a)	
Soltero (a)	
Variables Laborales	
Sector económico	
Construcción	
Industria Manufacturera	
Comercio	
Servicios	
Otros	
Agropecuario	
Tamaño de la unidad económica	
Una persona	
De 2 a 5 personas	
De 6 a 10 personas	
De 11 a 15 personas	
De 16 a 50 personas	
De 51 a más personas	

Fuente: Elaboración propia

Con base en Agresti (2007) el planteamiento de la regresión logística ordinal a implementar en esta investigación es:

$$\text{logit}[P(Y \leq j)] = \alpha_j + \beta_S x_1 + \beta_E x_2 + \beta_{NE} x_3 + \beta_{EC} x_4 + \beta_{SE} x_5 + \beta_{TE} x_6 \quad j = 1,2$$

Donde:

$\text{logit}[P(Y \leq j)]$: Es logit acumulado de la variable de respuesta, consta de tres niveles: no precario, precario bajo, precario alto

α_j : Es el parámetro independiente

x_1 : Variable predictora asociada al género del trabajador asalariado

x_2 : Variable predictora asociada a la edad del trabajador asalariado

x_3 : Variable predictora asociada al nivel educativo del trabajador asalariado

x_4 : Variable predictora asociada al estado conyugal del trabajador asalariado

x_5 : Variable predictora asociada al sector económico donde se emplea el trabajador asalariado

x_6 : Variable predictora asociada al tamaño de la empresa donde se emplea el trabajador asalariado

β : El parámetro correspondiente a la variable independiente (*S: Sexo, E: Edad, NE: Nivel educativo, EC: Estado conyugal, SE: Sector económico, NT: Tamaño de la unidad económica*).

Es importante mencionar que inicialmente se estimó un modelo ordinal logístico solamente con las variables sociodemográficas, posteriormente se estimó uno solo con las variables predictoras laborales, sin embargo, en virtud de que se busca obtener un efecto conjunto de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad, se estimó un tercer modelo con todas las variables, este es el modelo final que se describirá en esta sección⁸.

Antes de llevar a cabo el análisis del modelo final, es importante mencionar que la interpretación del modelo ordinal logístico puede hacerse de dos maneras: analizando directamente los parámetros estimados o por medio del *odd ratio* acumulado. En esta

⁸ Las pruebas estadísticas que apoyan la elección del modelo final se presentan en el Anexo 3 de la tesis

investigación se analizarán los resultados a través del *odd ratio* acumulado, con la particularidad de que debido a que todos los parámetros beta estimados en la regresión son menores a uno se interpretará la inversa de los *odd ratio* acumulado⁹. Lo anterior con el propósito de que la interpretación sea lo más clara y didáctica posible.

Además, dicho análisis del modelo se llevará en dos etapas, en primera instancia se va analizar la incidencia de las variables sociodemográficas del asalariado en la precariedad y posteriormente las variables laborales. En el cuadro 4.4 se presenta el efecto de los factores sociodemográficos y laborales de los trabajadores asalariados en los niveles de precariedad laboral, se muestran los coeficientes beta estimados originales, el exponencial de beta, su inverso y el intervalo de confianza.

Cuadro 4.4 Efecto de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad laboral

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	Coeficiente beta estimado	Exponencial beta estimado	Inversa exponencial beta estimado	Límite inferior	Límite superior
Sexo					
Hombre	-0.03	0.97	1.03	1.00	1.06
Mujer*	-	-	-	-	-
Edad					
15 a 29 años	-0.65	0.52	1.92	1.85	2.00
30 a 59 años	-0.39	0.68	1.47	1.37	1.59
60 y más*	-	-	-	-	-
Nivel educativo					
Nivel básico o menor*	-	-	-	-	-
Nivel medio	-0.78	0.46	2.17	2.08	2.27
Nivel superior	-1.85	0.16	6.25	5.88	6.67
Estado conyugal					
Casado o en unión libre	-0.35	0.7	1.43	1.37	1.47
Separado, divorciado o viudo	-0.14	0.87	1.15	1.10	1.22
Soltero*	-	-	-	-	-
VARIABLES LABORALES					
Sector económico					
Agropecuaria*	-	-	-	-	-
Industria manufacturera o construcción	-1.6	0.2	5	4.55	5.56
Comercio, servicios u otros	-2.08	0.12	8.33	7.14	9.09
Tamaño de la unidad económica					
Establecimientos de hasta 5 personas*	-	-	-	-	-
Establecimientos de 6 a 15 personas	-2.43	0.09	11.11	11.11	12.50
Establecimientos con más de 15 personas	-4.07	0.02	50	50.00	50.00

*Categoría de referencia del modelo

Fuente: Elaboración propia

En primera instancia al analizar los efectos de los factores sociodemográficos en los niveles de precariedad, se tiene que la probabilidad de ser de sexo masculino o femenino no repercute de una manera muy significativa en la precariedad laboral, puesto que el exponencial del coeficiente beta inverso de esta variable es muy cercana a uno (véase

⁹ Esta interpretación es posible debido a que los *odd ratio* son proporcionales

cuadro 4.4), y debido a esto no es muy adecuado hacer un pronóstico acerca de esta variable.

Sin embargo, la bibliografía tiene opiniones diferentes con respecto a si el sexo influye en la precariedad laboral, por un lado, Mora y Oliveira (2010) y Salas y Zepeda (2006) mencionan que los varones se ven beneficiados con respecto a los de sexo femenino, por su parte García (2013) y Rubio (2010), sostienen lo contrario.

Salas y Zepeda (2006), afirman que el trabajador hombre percibe una mayor remuneración que la trabajadora femenina, esto debido a que las empresas retribuyen mejor a los varones debido a su posición dentro del núcleo familiar, ya que se tiene pensado que los varones son los encargados de mantener a una familia, por lo que el ingreso tiende a ser mayor. Mora y Oliveira (2010) sostienen que las mujeres por lo general se insertan en micronegocios pertenecientes al comercio, estos establecimientos tienden a tener condiciones laborales altamente precarias.

Por otro lado García (2013) y Rubio (2010) mencionan que, las trabajadoras tienen mejores condiciones laborales, un volumen mayor de mujeres tiene contrato, prestaciones, dado que existe una mayor participación femenina en los servicios médicos o educación, este tipo de trabajos suelen caracterizarse tener cierta estabilidad y buenas remuneraciones.

Sin embargo, el resultado obtenido en esta investigación indica que no hay una diferencia significativa en ser un trabajador asalariado de sexo femenino o masculino que repercuta en los niveles de precariedad. Este es un escenario ideal debido a que no debe de existir una desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ambos sexos deben de contar con condiciones laborales similares.

Por otro lado, al revisar la influencia de la edad en los niveles de precariedad se tiene que a diferencia del sexo del trabajador, la edad si afecta directamente. Con respecto a la inversa del exponencial beta contenido en el cuadro 4.4, se resalta que es casi 2 veces más probable que un asalariado joven, de edad entre 15 y 29 años, sea más precario con respecto a un asalariado de edad adulta, entre 30 y 59 años.

El hecho de que el trabajador asalariado joven sea más precario con respecto a uno de edad entre 30 y 59 años se debe a que por lo regular en la edad entre 15 y 29 años el trabajador asalariado encuentra su primer trabajo, por lo general de baja productividad, con poca cualificación (Cano, 2007). Las condiciones del mercado laboral mexicano empeoran a medida que el trabajador se es más joven: a medida que el trabajador asalariado se inserta a una edad temprana al mercado laboral, se tiende a contraer condiciones laborales más precarias (Oliveira, 2006; Paz y Campos, 2014). De igual forma un trabajador asalariado joven se encuentra menos preparado con respecto al asalariado que tiene entre 30 y 59 años, este último ya tiene una trayectoria laboral, es decir, cuenta con experiencia.

Oliveira (2006) argumenta que las condiciones de los trabajadores asalariados jóvenes en algunos casos, no se encuentran totalmente deprimidos, esta autora sostiene que el nivel salarial de los trabajadores asalariados entre 15 y 29 años es un poco mayor que la media, en algunas ocasiones. Sin embargo, por lo regular, el asalariado joven trabajan sin prestaciones, con contratos temporales (o sin contrato) y labora altas jornadas laborales. Lo anterior, convierte al asalariado de este grupo de edad en un trabajador precario, a pesar de que perciba remuneraciones altas, o en palabras de Oliveira (2006, p. 51) “empleos con buena remuneración, pero todavía relativamente deficientes en cuanto a la seguridad laboral y protección social”.

El hecho que el trabajador asalariado joven tenga un panorama desalentador en cuestión laboral merma el interés de aquellos jóvenes que aún no están insertos al mercado laboral, debido a que en su trabajo encontrará bajas remuneraciones, no tendrá contrato de trabajo o prestaciones laborales.

Por otro lado, a pesar de que los resultados del modelo ordinal logístico muestran que los trabajadores asalariados jóvenes de entre 15 y 29 años tienen 1.5 más de posibilidad de contraer trabajo precarias con respecto a los trabajadores veteranos de 60 años o más (ver cuadro 4.4), la literatura señala que también este grupo presenta condiciones precarias, pero no de igual forma que los asalariados jóvenes.

En este sentido, la precariedad laboral vista en los asalariados de 60 años y más puede entenderse que ocurre debido a que las empresas tienden a contratar a las personas de

este grupo de edad, temporalmente o sin contrato de trabajo, sin prestaciones sociales y sin acceso a una institución de atención médica. La razón de esto es porque las empresas saben que este grupo de trabajadores representa un riesgo para cualquier empresa, debido a que a esta edad los trabajadores tienden a presentar problemas de salud (García, 2010). Son contados los lugares en donde emplean a la fuerza laboral mayor de 60 años, el mercado laboral de los adultos mayores es más acotado, esto hace que estos trabajadores sean precarios pero no en gran medida como los jóvenes que se pueden emplear en prácticamente en cualquier lugar.

De igual forma los empleos ofrecidos a este grupo de edad, se caracterizan en su mayoría por tener bajos ingresos, debido a que son de baja productividad. Esto dado que la fuerza laboral mayor ya rebasó su etapa de trabajo, por lo que les son ofrecidos empleos de baja productividad (Mora y Oliveira, 2010). Cabe señalar que asalariados de edad adulta no son sobrexplotados como los jóvenes, sin embargo la remuneración que perciben es baja y algunas veces no cuentan con prestaciones laborales (Oliveira, 2006).

Probablemente, los asalariados que se emplean a esta edad son aquellas personas que no tuvieron una vida laboral que les otorgara ingresos suficientes, sin prestaciones laborales que les facilitara el acceso a una pensión, por esta razón aun a esta edad mayor tienen que emplearse para sobrevivir.

Por otro lado, continuando el análisis de los aspectos sociodemográficos en la precariedad laboral, toca el turno de hablar del efecto del grado académico del asalariado en los niveles de precariedad. En esta investigación se obtuvo que la probabilidad de tener un empleo con condiciones precarias se atenúa poco más de 2 veces si el trabajador asalariado solo tiene el nivel básico de estudios, con respecto a los asalariados que se gradaron de la secundaria, véase cuadro 4.4.

El panorama se torna más agudo si se comparan los asalariados que tienen como grado máximo de estudios la primaria contra los que tienen nivel académico medio superior, la probabilidad de tener un puesto de trabajo en condiciones precarias se incrementa 6 veces más.

En este sentido se tiene que la precariedad laboral se expande a medida que el trabajador asalariado este menos escolarizado, teniendo una gran deficiencia de condiciones laborales como ausencia de contrato de trabajo o prestaciones laborales.

Los resultados obtenidos en esta investigación acerca del nivel de estudios y precariedad coinciden con la literatura: García (2013) afirma que el nivel educativo tiene un papel preponderante en la precariedad laboral, debido a que los asalariados con menor nivel educativo tienden a tener magras condiciones laborales, como muy bajos ingresos y sin acceso a una institución de seguridad social.

La desregulación de los mercados de trabajo, la flexibilidad laboral y la globalización, han incrementado la competitividad externa e interna del mercado laboral mexicano, el trabajador debe de estar capacitado académicamente para afrontar los nuevos retos que le son puestos para no formar parte del precariado (Standing, 2011).

Finalmente para concluir el análisis del primer bloque de variables, el estado conyugal de los asalariados, también muestra una afluencia importante en el grado de precariedad laboral. El hecho de que el trabajador asalariado se declare como soltero incrementa la probabilidad de tener condiciones de precariedad laboral casi 1.5 veces más que los casados o en unión libre, véase cuadro 4.4. Asimismo, los asalariados solteros son poco más de 1.1 veces más precarios que los separados divorciado o viudos.

Es importante mencionar que, el vínculo entre los niveles de precariedad y el estado civil encontrado en esta investigación contrasta con la literatura. En este sentido Oliveira (2006) afirma que el estado civil no repercute directamente en los niveles de precariedad laboral, sin embargo, si influye en el nivel salarial. Los asalariados casados o en unión libre tienen un ingreso mayor que los solteros, este hecho es validado por Mora y Oliveira (2010) y por Salas y Zepeda (2006) quienes reafirman que este grupo de trabajadores están en mayor ventaja en cuanto a condiciones laborales, a pesar de que este rasgo sociodemográfico no tenga una importancia relevante en la calidad del empleo.

Por otro lado, dentro del análisis del segundo bloque de variables que son las laborales, se muestra que en el sector primario asalariado imperan las condiciones más adversas de todo el mercado de trabajo. Puesto que con base en el modelo ordinal estimado, se tiene que la probabilidad de tener un empleo asalariado condiciones precarias se

incrementa 5 veces más si se labora en estas actividades primarias, con respecto a la fuerza laboral del sector secundario o manufacturas, ver cuadro 4.4.

De igual forma, la probabilidad de tener un empleo precario aumenta poco más de 8 veces si se emplea en el sector primario con respecto a los que laboran en el comercio, servicio u otros, véase cuadro 4.4. Este hecho es ampliamente validado por la literatura puesto que se afirma que en sector agrícola es donde se cuentan con las condiciones laborales más adversas de todo el aparato productivo mexicano.

Sin embargo, hay que tener en consideración que en los últimos años la degradación de las condiciones laborales se ha hecho más notoria en aquellas ocupaciones que suponían una estabilidad y buena remuneración para el trabajador, las terciarias; esto en palabras de Mora y Oliveira (2010), García (2013) y Weller (2004). Lo anterior debido a que en el sector servicios, es la sección del mercado laboral mexicano donde conviven un gran número de ocupaciones de diversa índole, que pueden ser actividades relacionadas al comercio, a los servicios personales, sociales o financieros, salud o educación, gobierno, que se caracterizan por tener condiciones laborales heterogéneas.

Finalmente, al revisar uno de los indicadores más determinantes de la precariedad laboral por parte de la literatura, como lo es el tamaño de la empresa, se puede vislumbrar que esta variable laboral es la que repercute más en el grado de precariedad, no solo en el bloque de las variables laborales, sino también de las variables sociodemográficas.

De modo que, la probabilidad que un trabajador asalariado tenga un empleo precario se incrementa 11 veces más si labora en un establecimiento de hasta 5 trabajadores, respecto a los que están empleados en establecimientos de entre 6 y 15 trabajadores (véase cuadro 4.4). Cabe señalar que la situación de precariedad se agudiza considerablemente entre menor sea el número de trabajadores, debido que laborar en un establecimiento que tiene menos de 5 trabajadores aumenta el riesgo de tener condiciones de precariedad laboral 50 veces más que un trabajador de una empresa grande con más de 16 personas.

Es importante mencionar que laborar en establecimientos pequeños es una situación de llamar la atención, en este tipo de negocios es donde imperan condiciones laborales lúgubres, sin contrato de trabajo, remuneraciones bajas o sin prestaciones, a estos

establecimientos se les llega a denominar que están “ligados a la economía de la pobreza”, (García, 2010, p. 371).

De igual forma, laborar en este tipo de establecimientos, paso a ser una ocupación muy común en el aparato productivo desde la década de los ochenta y albergan un gran volumen de trabajadores que no tienen cabida en establecimientos de mayor tamaño, debido a su fácil inserción (García, 2010). Aunado que son el resultado de la incapacidad del Estado de crear puestos de trabajo que brinden al trabajador una mayor estabilidad, seguridad y una remuneración aceptable.

Por último, algunas reflexiones finales con respecto a los resultados obtenidos, que llamaron la atención en esta investigación fueron:

- Los asalariados jóvenes.- El alto grado de precariedad que presenten los asalariados jóvenes, puede mermar el interés de aquellos jóvenes que aún no están insertos al mercado laboral el emplearse en alguna trabajo asalariado. A este grupo de edad, la precariedad tiene que ser entendida como algo transitorio, desafortunadamente, es un paso obligatorio para el trabajador joven, sin embargo, a medida de la experiencia que este vaya ganando en su vida laboral, se verá reflejada en el mejoramiento de sus condicione laborales.
- La preparación del asalariado.- Los altos niveles de precariedad de los trabajadores menos escolarizados refleja que tener una preparación académica lo más alta posible es vital si se busca evitar tener condiciones precarias, ante el modelo económico neoliberal la preparación académica es una de las alternativas más viables que depende de las personas que buscan insertarse al mercado de trabajo asalariado, debido que esto permite acceder a trabajos con condiciones laborales aceptables.

Asimismo, llego a la conclusión, que la precariedad es un fenómeno que se está expandiendo en gran parte del mercado laboral mexicano, paso a ser un fenómeno que impacta a las ocupaciones las asalariadas, que en teoría se supone que son las más privilegiadas del aparato productivo de México. De igual forma, con los resultados obtenidos, se puede decir que la precariedad laboral en el asalariado casi es una constante, casi una característica inherente, salvo alguna minoría de trabajadores que

cuentan con ciertas credenciales como el laborar en establecimientos o empresas grandes, el tener una educación universitaria o superior o emplearse en empleos que relacionados con los servicios.

Capítulo 5 Conclusiones

Dentro de este apartado se expondrán los principales hallazgos que se encontraron en esta tesis titulada: “La precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México. Incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en los niveles de precariedad”. Esta sección se dividirá en dos secciones, en la primera, se expondrán los principales razonamientos encontrados en materia de precarización del empleo en la investigación, y para tener un mejor entendimiento e interpretación de los resultados, se vincularán con lo desarrollado en los primeros capítulos de la tesis. Posteriormente en la segunda y última sección se describirán las posibles líneas de investigación que se derivan de la tesis, sin más preámbulo se entrara de lleno al desarrollo de las conclusiones.

Como se mencionó en esta investigación la precariedad laboral es un fenómeno que se agudizó a raíz de los procesos de flexibilización laboral, que se distinguen por el aumento de contratos temporales, subcontratación de fuerza de trabajo, deprimir los salarios, rotación de personal, incrementos de horas en la jornada de trabajo, entre otras. Asimismo, esta esta flexibilidad laboral se gesta a calor de las políticas neoliberales implementadas en la economía de México a principio de la década de los ochenta.

La precariedad laboral es un fenómeno de desigualdad laboral que es difícil de homologar en una sola definición, a grandes rasgos se podría decir que es la degradación de las condiciones laborales. La literatura sugiere que la mejor manera de abordar este fenómeno es a través de establecimiento de dimensiones de estudio. En esta investigación y con base en los autores expertos consultados, la precariedad laboral se sustenta en cuatro dimensiones, como son inestabilidad, tiene que ver con la con la continuidad del trabajador (el tipo de contrato); la falta de protección, el acceso a una institución médica y prestaciones laborales; bajos ingresos, el salario del trabajador; control sobre trabajo, la jornada de trabajo. Este es un fenómeno global, que aqueja al mercado laboral e impacta a muchos empleos y ocupaciones, afecta tanto a ocupaciones no asalariadas y asalariadas.

La multidimensionalidad de este concepto hizo posible la aplicación de dos técnicas estadísticas, el análisis por conglomerados y la estimación de una regresión logística ordinal, que permitieron agrupar a la muestra de trabajadores asalariados en tres niveles,

no precario, precario bajo y precario alto con base en cinco indicadores laborales (tipo de contrato, nivel de ingreso, acceso a institución médica, prestaciones laborales, duración de la jornada de trabajo); para posteriormente medir el impacto de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, estado conyugal) y laborales (sector económico, tamaño de la unidad económica) en la precariedad laboral.

De acuerdo con lo anterior los resultados hallados muestran que en el caso de México, en las actividades asalariadas, que en teoría son consideradas las actividades más privilegiadas dentro del mercado laboral, muestran importantes niveles de precariedad laboral. Se presume que, en México en 2016, casi cinco de diez trabajadores asalariados tienen condiciones laborales altamente precarias, esto es, ausencia de contrato de trabajo, bajos salarios, sin prestaciones laborales y que labora jornadas de trabajo indiscriminadas. Este es un claro escenario de desigualdad laboral que aqueja a casi la mitad de la población asalariada de México, esto podría dar entender que la precariedad laboral se ha proliferado por todo el mercado laboral, impactando hasta aquellas actividades que se distinguen por ser las más privilegiadas del mercado laboral, las asalariadas.

Por otro lado, solo 19.4 por ciento del total de trabajadores asalariados no muestran indicios de tener condiciones laborales precarias, lo que quiere decir que cerca de una quinta parte de los asalariados de México, tienen un trabajo que les brinda condiciones laborales aceptables como contrato, remuneración adecuada, prestaciones y seguridad social. Probablemente estos trabajadores que están más favorecidos tengan ciertas credenciales que los distinguen entre los demás trabajadores como una preparación académica alta y en escuelas de prestigio, o sean subordinados muy bien acomodados en alguna dependencia gubernamental o en una empresa privada grande.

Estos dos escenarios muestran que la precariedad laboral es fenómeno laboral que se presenta de manera dual en los asalariados de México, por un lado hay una alta concentración de asalariados precarios y por otro existe una pequeña fracción que no tiene condiciones precarias. Asimismo, se ratifica que la precariedad laboral es casi un rasgo inherente del empleo asalariado, salvo en casos muy particulares que no hay indicios de precariedad laboral. Otro aspecto que es importante señalar es que la

precariedad según lo vislumbrado en esta investigación ha ido creciendo, cada vez las estadísticas brindados por diferentes autores, exhiben bajo sus criterios la acentuación de este fenómeno en partes cada vez mayores de la fuerza laboral mexicana.

México es un país pre-urbanizado con muchos problemas sociales, económicos y políticos, sin embargo, una de las principales atenuantes que muestra el país a lo largo de la historia es una amplia polarización tanto económica, de desigualdad, de modernización, educativa y con lo expuesto en esta investigación en materia laboral también se hace presente este problema, solo la minoría de la población es la que esta “privilegiada”.

Después de ver que en 2016 las actividades asalariadas del mercado laboral mexicano son altamente precarias, como se mencionó en líneas anteriores se procedió a medir el impacto de algunos factores sociodemográficos como el sexo, la edad, nivel educativo o el estado conyugal, y laborales, como el sector económico o el tamaño del establecimiento, en la precariedad laboral por medio de la implementación de una regresión logística ordinal.

En este sentido, los principales resultados obtenidos indican que las variables de mayor influencia en la precariedad laboral son: la edad, el nivel educativo y el tamaño del establecimiento. De los tres grupos analizados de edad, 15-29 años (asalariado joven), 30 a 59 años (asalariado adulto) y 60 y más (asalariado adulto mayor), el grupo de edad que presenta las condiciones laborales más adversas son los asariados jóvenes. Este es un panorama, desfavorable para los jóvenes que buscan insertarse en el mercado laboral mexicano, sin embargo, esta situación cambia a medida que el trabajador va ganando más experiencia y le son otorgadas mejores condiciones laborales, así como mejores remuneraciones.

Podría decirse que, en el mayor de los casos, el trabajador asalariado joven, se enfrenta a una precariedad laboral casi obligatoria. Esta situación precaria puede revertirse si el trabajador se especializa, busca capacitaciones, cursos o estudios de posgrado. Puesto que con base en los resultados obtenidos en la presente investigación se ratifica que la preparación del trabajador incide de manera significativa en las condiciones laborales, entre mayor preparado este el trabajador mejores condiciones tendrá. La educación es

una herramienta muy poderosa que tiene en sus manos el trabajador asalariado ante un mercado globalizado, es la única alternativa que tiene para evitar el tener condiciones precarias en su puesto de trabajo.

Asimismo, la preparación determinará el tipo de trabajo del asalariado, debido a que entre más sea su preparación tendrá mayores oportunidades de participar activamente en una empresa grande, con más de 50 trabajadores evitando a los micronegocios. Es importante mencionar que, según los hallazgos de esta investigación, el tamaño del establecimiento es la variable de mayor peso en los niveles de precariedad, entre menor sea el establecimiento, mayores son las probabilidades de tener condiciones laborales adversas, como tener contrato de trabajo, prestaciones laborales o acceder a una institución médica.

Cabe señalar que el sexo no fue un rasgo sociodemográfico que representara significancia en los niveles de precariedad. Con respecto a esta variable, la literatura reúne diferentes opiniones, en un sentido clásico se tiene que las mujeres son el género más afectado por la precariedad, esto debido hay algunos autores que plantean las mujeres laboran en su mayoría en empleos terciarios, como los servicios sociales o comercio y es esta parte del mercado laboral en donde imperan las peores condiciones laborales. Sin embargo, hay otros autores que han encontrado lo contrario.

Lo anterior demuestra que se alcanzó el objetivo trazado en la investigación que consistió en ver la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en la precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México, 2016. También se puede evidenciar que los resultados obtenidos muestran que la hipótesis se cumplió debido a que, en efecto, las variables sociodemográficas y laborales inciden de manera positiva en los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados de México.

Por esta razón se considera que los hallazgos obtenidos en esta investigación son de suma importancia en lo que respecta en el análisis de la precariedad laboral en México, dado que aspectos sociodemográficos y laborales repercuten de manera directa en la precariedad laboral. Esto puede interpretarse que el fenómeno de la precariedad laboral es heterogéneo, afecta de manera diferente a los trabajadores asalariados del mercado laboral mexicano y su educación, su edad, el estado conyugal, sector económico donde

labora así como el tamaño de la empresa, puede dictaminar si el asalariado es más propenso a tener condiciones laborales adversas.

Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación concuerdan con los postulados marxistas acerca del trabajo, de modo que se evidencia que hay importante predominio del capital sobre el trabajo, que genera condiciones laborales adversas y una marcada desigualdad laboral. En este sentido el trabajo está lejos de ser una actividad que le brinde autonomía y libertad al ser humano.

Estos hallazgos de precariedad laboral dentro de las actividades asalariadas de México, logran tener cierta congruencia si se hace una mirada retrospectiva hacia los principales hechos económicos de México en el siglo XX. A lo largo del siglo XX, México ha pasado por diversos procesos de modernización polarizada, catapultados por flujos de capital internos y externos, asimismo ha tenido una serie de altibajos económicos, caracterizados por devaluaciones monetarias y crisis inflacionarias. Todos estos factores repercutieron a la composición sectorial del apartado productivo mexicano así como las condiciones laborales, esto se ha traducido en el incremento de la desigualdad y en la pauperización de los trabajadores.

Tras la gestación del modelo neoliberal en México, la economía se abrió hacia el exterior, se preludeo un adelgazamiento Estatal, se privatizaron pertenecientes al gobierno, la inversión aumentó, así como la competitividad entre las empresas. Este hecho impacto a los mercados laborales, principalmente se pronunció la participación de un gran contingente de trabajadores en el sector terciario así como la flexibilidad laboral repercutió gravemente a las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, se acrecentó el número de trabajadores sin contrato de trabajo, sin acceso a una institución de seguridad social, sin prestaciones laborales además se deprimieron los salarios, en pocas palabras se entró en un proceso de remercantilización de la fuerza laboral.

Esta época comprendida de la década de los ochenta, donde el mercado mexicano abrió sus fronteras económicas, hasta la consolidación del modelo neoliberal en 1994, tras la puesta en marcha del tratado de libre comercio trilateral entre México, Canadá y Estados Unidos, quizás es la época más importante dentro de las transformaciones laborales, debido a la gran desigualdad laboral que se concentró en esta época. Las ocupaciones

seguras (asalariadas) pasaron por un proceso de flexibilización que las convirtió gradualmente en precarias, diluyéndose así poco a poco la posibilidad de tener un empleo con condiciones laborales adecuadas. Por lo que el panorama laboral del 2016 es el reflejo de un modelo económico agotado y polarizado, altamente desigual; podría decirse que el aparato productivo mexicano, así como los trabajadores asalariados se encuentran aprisionado por el capital.

Una vez expuestas las conclusiones globales de la tesis se proponen dos líneas de investigación emanadas de esta tesis:

Una primera línea sería, asalariados que laboren en empresas grandes y que tengan un nivel educativo alto. Esto con el objeto de conocer nuevas modalidades de precariedad laboral.

Una segunda línea de investigación, se propone estudiar a la precariedad laboral de los asalariados de México según la profesión u oficio que desarrollen, con el objeto de determinar cuál es, o cuales son los grupos ocupacionales más afectados por la precariedad laboral.

Bibliografía

- Agresti, A. (2007). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. New Jersey: John Wiley.
- Brachet-Márquez, V. (2010). Seguridad social y desigualdad, 1910-2010. In F. Cortés, & O. De Oliveira, *Los problemas de México, Desigualdad Social* (Vol. V, pp. 181-210). México: El Colegio de México.
- Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. Recuperado de <http://www.sociedaduytopia.es/images/revistas/29/29.pdf>. *Sociedad y Utopía*(29), 117 - 139.
- Carrasco, I., Castaño, M., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. Recuperado de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_89-102__E0DE963B6B9F3A416BED00CB9066796D.pdf. *Tendencias y nuevos desarrollos de la Teoría Económica*, 89-102.
- Castillo Fernández, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Porrúa.
- CEPAL. (1995). *América Latina y el Caribe: políticas para mejorar la inserción en la economía mundial*. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/2139-america-latina-caribe-politicas-mejorar-la-insercion-la-economia-mundial>. (Segunda ed.). Chile: Naciones Unidas.
- Chávez, F. (1994). El sector servicios de México en la última década, visión retrospectiva de sus tendencias estructurales. In J. López, & (coord), *La Nueva Macroeconomía* (pp. 223-275). México: Nuevo Horizonte Editores.
- Cordova, E. (1985). *Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas. Ponencia presentada en el xi Congreso internacional de derecho y trabajo y la seguridad social*. Caracas.
- Cuadrado, J. R., Mancha, T., Villena, J. E., Casares, J., González, M., Marín, J. M., & Peinado, M. L. (2004). *Política económica. Objetivos e instrumentos* (Tercera edición ed.). Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

- De la Garza Toledo, E., & Neffa, J. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos de problematización. In E. De la Garza Toledo, & J. C. Neffa, *Trabajo y modelos productivos en América Latina* (pp. 15-50). Buenos Aires: CLACSO.
- De León Figueroa, J. (2002). *El populismo y la herencia del neoliberalismo económico en México, 1970-2000*. Chiapas.
- Del Valle, A. (2010). Reformas estructurales, mercado e trabajo y protección social en América Latina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610002>. *Portularia*, 10(1), 3-21.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=TugBCej>.
- Dillion, W., & Goldstein, M. (1984). *Multivariate Analysis: Methods and applications*. New York: John Wiley.
- Dornbusch, R. (2009). *Macroeconomía*. España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- ESOPE. (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. European Commission.
- Everitt, B., & Hothorn, T. (2011). *An introduction to applied Multivariate Analysis with R*. New York: Springer.
- Farooq, G., & Yawofosu. (1993). *Población, fuerza de trabajo y empleo: Conceptos, tendencias y aspectos de política*. Recuperado de http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_182_span.pdf. Ginebra.
- Félix, M., & Neffa, J. (2006). Acumulación de capital, empleo y desocupación. Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx. In J. C. Neffa, M. Félix, D. T. Panigo, & P. E. Perez, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y Keynesianos* (pp. 15-28). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-247.
- Fernández, P., & Fernández, R. (2004). Regresión logística multinomial. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2981898.pdf>. *Cuaderno Soc. Esp. Cien. For* 18, 322-327.
- Fernández, S. (2011). *Análisis Conglomerados*. Recuperado de <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/SEGMENTACION/CONGLOMERADOS/conglomerados.pdf>.
- Freyssinet, J. (2006). Introducción a las teorías marxistas y radicales del mercado de trabajo: el análisis marxista de los mercados de trabajo. In J. C. Neffa, M. Félix, D. T. Panigo, & P. E. Perez, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y Keynesianos* (pp. 9-13). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Friedman, M. (1959). *A program for monetary stability*.
- García, B. (1988). *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México*. México: El Colegio de México.
- García, B. (2010). Población económicamente activa: evolución y perspectivas. In B. García, M. Ordica, & (coords), *Los grandes problemas de México, Población* (Vol. 1, pp. 363-392). México: El Colegio de México.
- García, B. (2013). Precariedad laboral y desempleo en México. In L. M. Valdés, *Hacia una nueva ley general de población*. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3538-hacia-una-nueva-ley-general-de-poblacion> (pp. 157-177).
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rms/article/viewFile/31199/28889>. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243.
- Hayek, F. (1944). *Camino a la servidumbre*.

- Hernández Dircio, M. (2007). *Intervencionismo estadounidense: El uso de valores liberales como estrategia de política exterior (Tesis de licenciatura)*. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/hernandez_d_m/.
- Hernández Laos, E., Garro Bordonaro, N., & Llamas Huitrón, I. (2000). *Productividad y mercado de trabajo en México*. México: Plaza y Valdes.
- Hilbe, J. (2009). *Logistic Regression Models*. New York: Chapman & Hall/CRC Texts in Statistical Science.
- Ibarra Cisneros, M., & González Torres, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*(231), 33-52.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2007). *Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos*. Aguascalientes.
- Jeannot, F. (2001). *Las reformas económicas en México: el desafío de la copetitividad*. México: Porrúa.
- Krugman, P. (1997). ¿Is Capitalism too Productive?. Recuperado de <https://www.foreignaffairs.com/articles/1997-09-01/capitalism-too-productive>. *Foreign Affairs*, 76(5), 79 - 94.
- Lusting, N. (2002). *México hacia la reconstrucción de una nueva economía*. México: El Colegio de México: Fondo de Cultura Económica.
- Madroño, A. L. (2005). *Problemática de Pensionados del IMSS para el Año 2015. La Difícil Tarea de Mantener una Previsión Social Adecuada (Tesis de licenciatura)*. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/. Cholula, Puebla.
- Méndez, J. S. (1998). El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/191/RCA19105.pdf>. *Contaduría y Administración*(191), 65 - 74.

- Mora Salas, M., & De Oliveira, O. (2010). Las desigualdades laborales: Evolución, patrones y tendencias. In F. Cortés, & O. De Oliveira, *Los problemas de México, Desigualdad Social* (Vol. V, pp. 102-139). México: El Colegio de México.
- Mora, M. (2010). *Ajuste y empleo : la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México.
- Moreno-Brid, J., & Ros, J. (2004). México: las reformas del mercado desde una perspectiva histórica. *CEPAL*(84), 35-57.
- Nápoles, P. R., & Díaz, J. L. (2011). Evolución reciente del empleo y desempleo en México. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/econunam/23/05napoles.pdf> . *Economía unam*, 8(23), 91 - 105.
- Neffa, J. (2001). La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, el papel de los intermediarios. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/NEFFA.PDF>. *V Congreso nacional de estudios del trabajo*, 1-30.
- OCDE. (1986). La flexibilidad del mercado de trabajo. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*.
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37-73.
- Ortiz, A. (1999). *Política económica de México 1982-2000: el fracaso neoliberal*. México: Nuestro Tiempo.
- Paz Calderón, Y., & Campos Ríos, G. (2014). Los jóvenes en México y la precariedad laboral. In CELPSO, *Estudios del trabajo*.
- Pérez Ortiz, L. (2004). *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea (Tesis Doctoral)*. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/.../28075_perez_ortiz_laura.pdf ?

- Pérez Sáinz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. In D. Castillo Fernandez (coord), N. Baca Tavira (coord), & R. Todaro Cavallero (coord), *Trabajo global y desigualdades en el mercado de trabajo* (pp. 19-40). Toluca, Estado de México: Prometeo.
- Perez, P. E., & Neffa, J. C. (2006). La teoría general del empleo según J. M. Keynes. In J. C. Neffa, M. Félix, D. T. Panigo, & P. E. Perez, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y Keynesianos* (pp. 105-126). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Pozas, M. (2010). El contexto de la desigualdad internacional y el problema de desarrollo. In F. Cortés, & O. De Oliveira, *Los grandes problemas de México, Desigualdad Social* (Vol. V, pp. 29-60). México: El Colegio de México.
- Puyana, A., & Romero, J. (2005). Reforma estructural, contención de los salarios y ganancias del capital: la experiencia mexicana. *Revista de Economía Institucional*, 7(12), 63-95.
- R. Dillion, W., & Goldstein, M. (1984). *Multivariate Analysis: Methods and Applications*. New York: Willey.
- Recio, A. (2007). *Precariedad laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Recuperado de https://issuu.com/hansmejiaguerrero/docs/precaridad_laboral. Retrieved from Precariedad laboral: del neoliberalismo a un modelo alternativo.
- Rendón, T., & Salas, C. (1993). El empleo en México en los ochenta: tendencias y cambios. *Comercio exterior*, 717-725.
- Rendón, T., & Salas, C. (2000). La evolución del empleo. In A. Alcalde, G. (. Bensusán, E. de la Garza, E. Hernández Laos, T. Rendón, & (coord), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo* (pp. 25-91). México: Porrúa.

- Reygadas, L. (2011). Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? In E. Pacheco, E. de la Garza, L. Reygadas, & (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 21-43). México: Colegio de México.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Primera ed.). Brussels: International Institute for Labour Studies.
- Rojas, G., & Salas, C. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. In E. Pacheco, E. de la Garza, L. Reygadas, & (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 117-158). México: Colegio de México.
- Román Sánchez, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, XXV(58), 165-202.
- Rubio, J. (2010). Precariedad Laboral en México una propuesta de medición integral. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/960/96016546006.pdf>. *Enfoques*, VIII(13), 77 - 87.
- Sacristán Roy, E. (2006). Las privatizaciones en México. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/2889>. *Economíaunam*, 54-64.
- Salas, C., & Zepeda, E. (2006). Ocupación e Ingresos en México: 2000-2004. In E. de la Garza, C. Salas, & (coords), *La situación del trabajo en México* (pp. 125-150). México: UAM.
- Salazar, C., & Azamar Alonso, A. (2014). Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México. *Política y Cultura*(42), 185-207.
- Solís, L. (2000). *La realidad económica mexicana: retrovisión y perspectivas*. Mexico: México: FCE, El Colegio Nacional.
- Standing, G. (2011). *El precariado una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.

- Tissera, S. (2017). *Precariedad laboral y desocupación: hacía condiciones de desprotección*. Recuperado de <http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/aplicaciones-metodologicas/>.
- Todaro Cavallero, R. (2016). Flexibilidades, rigideces y precarización, trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado. In D. Castillo Fernandez (coord), N. Baca Tavira (coord), & R. Todaro Cavallero (coord), *Trabajo global y desigualdades en el mercado de trabajo* (pp. 197-218). Toluca, Estado de México: Prometeo.
- Tovar, A. (2005). Política económica en México; entre el milagro y las crisis. In N. Gúzman (comp), *Sociedad y desarrollo en México* (pp. 251-286). Monterrey: Ediciones Regiomontanas: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20Dasten%20precariedad%20laboral.pdf>. *Trabajo y Sociedad*(23), 147-168.
- Villarreal, R. (2005). *Industrialización, deuda y desequilibrio externo en México. Un enfoque industrial y financiero (1929-2000)*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *CEPAL*(84), 159-176.
- Wong, M. A., & Hartigan, J. A. (1979). A K-Means Clustering Algorithm. *Journal of the Royal Statistical Society. Series C (Applied Statistics)*, 100-108.

Anexos

Anexo 1. Codificación de las variables sociodemográficas y laborales

Para poder llevar a cabo el análisis por conglomerados y la regresión logística ordinal fue necesario recodificar las variables sociodemográficas y laborales así como los indicadores laborales que reflejan la condición laboral de la muestra de trabajadores asalariados que provee la ENOE.

Las variables que reflejan la situación laboral de los asalariados como el tipo de contrato, el nivel salarial, acceso a una institución de seguridad social, prestaciones laborales y duración de la jornada de trabajo, fueron recodificadas en una escala de la mejor a la peor situación. Cero representa el mejor escenario y los números subsecuentes señalan una condición menos oportuna que la anterior, en el cuadro A. 1 se muestra la recodificación.

Cuadro A. 1 Recodificación de indicadores laborales

Variable	Mnemónico	Código original	Categoría	Recodificación
Tipo de contrato	TIP_CON	2	Temporal	1
		3	De base	0
		4	Tipo de contrato no especificado	2
		5	Sin contrato escrito	3
Clasificación de la población ocupada por nivel de ingreso	ING7C	1	Hasta un salario un mínimo	2
		2	Más de 1 hasta 2 salarios mínimo	2
		3	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	1
		4	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	0
		5	Más de 5 salarios mínimos	0
Instituciones de atención médica	IMSSISSSTE	1	IMSS	0
		2	ISSSTE	0
		3	Otras instituciones	0
		4	No recibe atención médica	1
Población subordinada y remunerada por prestaciones laborales (Sin considerar el acceso a instituciones de salud)	PRE_ASA	1	Con prestaciones	0
		2	Sin prestaciones	1
Clasificación de la población ocupada por la duración de la jornada	DUR9C	1	Ausentes temporales con vínculo la	0
		2	Menos de 15 horas	0
		3	De 15 horas a 24 horas	0
		4	De 25 a 34 horas	0
		5	De 35 a 39 horas	0
		6	De 40 a 48 horas	1
		7	De 49 a 56 horas	2
		8	Más de 56 horas	2

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE (2017)

Por otro lado, el tratamiento de las variables sociodemográficas y laborales se hizo de manera diferente a los indicadores laborales. Para hacer operativas a estas variables sociodemográficas y laborales tuvieron que crearse variables dummy, para todas los indicadores sociodemográficos y laborales con excepción del género del trabajador: Debido a que se decidió tener tres categorías como máximo para cada variable (con excepción al sexo), con motivo de facilitar su tratamiento y análisis estadístico. Las variables se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro A. 2 Recodificación de variables sociodemográficas y laborales

Variable	Mnemónico	Variable(s) nueva(s)	Categoría	Codificación original	Codificación nueva
Sexo	SEXO	Sexo1	Hombre	1	1
			Mujer	2	0
Edad	EDA	EDAD30	15 a 29 años	NA	0
			30 a 59 años	NA	1
			60 y más	NA	0
		EDAD59	15 a 29 años	NA	0
			30 a 59 años	NA	0
			60 y más	NA	1
Nivel Escolaridad	NIV_INS	NESUP	Primaria incompleta	1	0
			Primaria completa	2	0
			Secundaria completa	3	0
			Medio y superior	4	1
		NESEC	Primaria incompleta	1	0
			Primaria completa	2	0
			Secundaria completa	3	1
			Medio y superior	4	0
Estado conyugal	E_CON	EC1	Unión libre	1	1
			Separado (a)	2	0
			Divorciado (a)	3	0
			Viudo (a)	4	0
			Casado (a)	5	1
			Soltero (a)	6	0
		EC2	Unión libre	1	0
			Separado (a)	2	1
			Divorciado (a)	3	1
			Viudo (a)	4	1
			Casado (a)	5	0
			Soltero (a)	6	0
Rama de sector económico	RAMA	SEC1	Construcción	1	1
			Industria Manufacturera	2	1
			Comercio	3	0
			Servicios	4	0
			Otros	5	0
			Agropecuario	6	0
		SEC2	Construcción	1	0
			Industria Manufacturera	2	0
			Comercio	3	1
			Servicios	4	1
			Otros	5	1
			Agropecuario	6	0
Población ocupada por el número de trabajadores	EMPLE7C	Tam1	Una persona	1	0
			De 2 a 5 personas	2	0
			De 6 a 10 personas	3	1
			De 11 a 15 personas	4	1
			De 16 a 50 personas	5	0
			De 51 a más personas	6	0
		Tam2	Una persona	1	0
			De 2 a 5 personas	2	0
			De 6 a 10 personas	3	0
			De 11 a 15 personas	4	0
			De 16 a 50 personas	5	1
			De 51 a más personas	6	1

*La columna variable(s) nueva(s) muestra exactamente las variables que se implementaron en modelo logístico ordinal
Fuente: Elaboración propia con base en ENOE (2017)

Anexo 2. Análisis por conglomerados

La primera técnica estadística usada en la investigación fue el análisis por conglomerados que estratificó a la muestra de trabajadores asalariados por medio del algoritmo de k-medias. Los resultados obtenidos después de que el algoritmo convergiera en 10 iteraciones, se obtuvieron 3 grupos, el no precario (con 5,680,938 objetos) el precario bajo (con 9,289,763) y el precario alto (con 14, 227,130).

Para validar que el resultado fue el idóneo se hicieron dos pruebas, internas y externas, tanto las pruebas internas y externas buscan obtener coherencia en los elementos que integran a cada grupo con la categoría que pertenecen. En el caso de esta investigación se busca que los asalariados con condiciones más precarias integren el tercer grupo o el grupo de alto precario, por citar algún ejemplo.

En las pruebas internas consisten en hacer un cruce entre alguna de las variables que se agruparon con el conglomerado que la contiene, se esperaría que cada grupo contuviera las variables con la categoría más alta o más baja, según sea el caso. En las pruebas externas consisten en realizar un cruce entre los conglomerados y alguna variable externa, que no pertenezca a ningún grupo. Para esclarecer esto, en el cuadro A.3 y en el cuadro A.4 se pueden apreciar las pruebas internas.

Cuadro A. 3 Prueba interna acceso a institución médica

	Recibe atención	No recibe atención
No precario	94.7	5.3
Precario bajo	89.9	10.1
Precario alto	8.6	91.4

Fuente: Elaboración propia

Al hacer la prueba interna acceso a institución médica (cuadro A.3), se muestran resultados tienen un comportamiento adecuado, debido que el 94.7 por ciento de los asalariados que están en el grupo no precario reciben atención médica y el 91.4 por ciento de los asalariados que son agrupados como precarios altos son los que no reciben atención medica alguna. La agrupación de este indicador muestra congruencia, debido a que los integrantes de cada grupo se comportan de una manera adecuada, los más afortunados (reciben atención médica) están en el grupo de no precarios y los que tienen peores condiciones (no recibe atención médica) se encuentran en el de precarios altos.

Sin embargo es necesario revisar al menos otra prueba para cerciorarse que las agrupaciones son las adecuadas.

Al hacer otra prueba interna, pero ahora con el tipo de contrato (cuadro A.4), se tienen resultados muy alentadores al igual que la prueba interna pasada. En el primer grupo se tiene que la mayor aglomeración de asalariados en el grupo de no precario son los que tienen contrato de base con 88.9 por ciento. Dentro de la composición de asalariados en el segundo grupo, precario bajo, se puede apreciar un avance del porcentaje de trabajadores con contrato temporal que asciende a 21.3 por ciento, (10 por ciento más que en el primer grupo) y de igual forma el porcentaje de asalariados con contrato de base disminuye con respecto a la primer categoría o grupo. Finalmente se obtiene que casi el 100 por ciento de asalariados que no gozan de tener un contrato están en el grupo de precario alto.

Cuadro A. 4 Prueba interna tipo de contrato

	De base	Temporal	Tipo de contrato no especificado	Sin Contrato
No precario	86.9	13.0	0.1	0.0
Precario bajo	78.7	21.3	0.0	0.0
Precario alto	0.0	0.0	0.3	99.7

Fuente: Elaboración propia

Estas dos pruebas internas muestran que el conjunto de datos que pertenecen a cada grupo tienen comportamiento coherente. Ahora, realizando una prueba externa con la variable sector económico, se aprecia que el sector servicios se hace presente en los tres grupos como la variable de mayor porcentaje de asalariados. Esto se debe a la heterogeneidad de ocupaciones que existe en este sector, hay que recordar que dentro del sector servicios, comercio y otros conviven un sinnúmero de ocupaciones con situaciones ocupacionales muy particulares, sin embargo como se mencionó en el capítulo 4 es en este sector donde hay más ocupaciones y empleos con las condiciones laborales más precarias esto se puede ver fácilmente en el cuadro A.5. De igual forma la aglomeración de mayor número de asalariados que trabajan en el sector agropecuario pertenecen al grupo de precario alto

Cuadro A. 5 Prueba externa sector económico

	Industria manufacturera	Servicios, comercio y otros	Agropecuario
No precario	22.3	76.9	0.8
Precario bajo	34.2	63.5	2.3
Precario alto	26.8	55.3	17.9

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Análisis de regresión logística ordinal

Para obtener el modelo de regresión logística ordinal que se presentó en el capítulo 4, fue necesario aplicar dos pruebas estadísticas que validaran su elección dichas pruebas fueron: el criterio bayesiano Aikake¹ (AIC) y el estadístico de Brant. El AIC consiste en comparar la adición o sustracción de variables al modelo, para esto fue necesario estimar tres modelos de regresión logística ordinal y comparar el AIC de los tres, el que tuviese menor valor sería el modelo más adecuado.

El primer modelo que se estimó comprende al bloque de variables sociodemográficas (sexo, edad, estado conyugal, nivel educativo), el segundo tiene el bloque de variables laborales (sector económico, número de trabajadores) y el tercero que comprendía a ambos bloques el sociodemográfico y el laboral.

En el cuadro A.6 se tiene información relevante de los modelos estimados, se encuentran los parámetros beta de cada variable, su límite inferior y superior y el valor AIC de cada modelo.

¹ El criterio AIC se usa para elegir el modelo que más ajusta a los datos y se basa en penalizar el exceso de parámetros ajustados. El modelo que presente el menor valor AIC será el que mejor se ajusta a los datos (Agresti, 2007)

Cuadro A. 6 Modelos de regresión logística ordinal

Variable	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Coefficiente beta	Límite inferior	Límite superior	Coefficiente beta	Límite inferior	Límite superior	Coefficiente beta	Límite inferior	Límite superior
Sexo1	-0.06***	-0.08	-0.03	-	-	-	-0.03*	-0.06	0
EDAD30	-0.74***	-0.77	-0.71	-	-	-	-0.65***	-0.69	-0.62
EDAD59	-0.54***	-0.61	-0.47	-	-	-	-0.39***	-0.47	-0.31
NESUP	-2.63***	-2.67	-2.59	-	-	-	-1.85***	-1.89	-1.8
NESEC	-1.25***	-1.29	-1.22	-	-	-	-0.78***	-0.82	-0.73
EC1	-0.37***	-0.4	-0.34	-	-	-	-0.35***	-0.39	-0.32
EC2	-0.18***	-0.23	-0.13	-	-	-	-0.14***	-0.2	-0.09
SEC1	-	-	-	-1.87***	-1.96	-1.78	-1.6***	-1.69	-1.51
SEC2	-	-	-	-2.69***	-2.78	-2.6	-2.08***	-2.17	-1.99
Tam1	-	-	-	-2.52***	-2.57	-2.47	-2.43***	-2.48	-2.38
Tam2	-	-	-	-4.31***	-4.36	-4.27	-4.07***	-4.12	-4.02
Akaike Bayesian Criterion	179,134			142,097			132,510		
Valores p:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01								

Fuente: Elaboración propia

En la primera regresión logística ordinal, los parámetros estimados son significativos, debido a que su valor p^2 está por debajo por de .01, sin embargo, este es un modelo que solo considera las variables sociodemográficas excluyendo las variables laborales. Sería erróneo quedarse con esta regresión debido a que solo se analizarían los efectos de los factores sociodemográficos en los niveles de precariedad. Con lo que respecta al segundo modelo, sucede lo mismo que con el primero, teniendo todos los parámetros como significativos, de igual forma de quedarse solo con este modelo se excluiría información acerca de los factores sociodemográficos. Es importante remarcar que el valor AIC del segundo modelo es menor que el del primer modelo, lo que significaría que entre estos dos modelos el que mejor se ajusta es el de las variables laborales.

Por último, al analizar lo concerniente al modelo tres, que considera a las variables sociodemográficas y laborales, se percibe en primera instancia que los parámetros beta en su mayoría son significativos con excepción a la variable sexo, esta variable tiene un valor p menor a .1, a diferencia de las demás, que tienen el valor p por debajo de .01. Esta variable podría excluirse del modelo sin embargo, en esta investigación se busca encontrar la relación conjunta entre las variables sociodemográficas y laborales con los niveles de precariedad.

² Un valor p bajo significa que la hipótesis nula se rechaza y se asume que los parámetros estimados están asociados a el modelo (Agresti, 2007)

De igual forma, la literatura menciona que la precariedad laboral está asociada en gran medida con el género del trabajador, por esta razón no sería bueno excluirla. Por otro lado, el AIC de este modelo es menor que el del modelo uno y dos, por lo que este es el mejor modelo que ajusta a los datos.

Una vez realizada la prueba AIC y elegido el modelo adecuado, se llevó a cabo la prueba estadística de Brant. Esta prueba consiste en probar que la relación entre las variables independientes es la misma para todas las categorías de la variable de respuesta, es decir la regresión logística ordinal supone que los coeficientes que describen la relación entre las categorías más bajas contra las más altas es la misma para todos los niveles de y (Hilbe, 2009). Estadísticamente es analizar que los parámetros beta que se estimaron son suficientes para describir el fenómeno (Agresti, 2007).

En este sentido, los resultados obtenidos del estadístico de Brant en la regresión logística que comprende a las variables sociodemográficas y laborales indican que para la mayoría de las variables independientes la prueba no pasó debido a que la mayoría su valor p es menor a .05, véase cuadro A. 7. Sin embargo se considera plausible la estimación de un modelo logístico ordinal debido a que se busca asociar los niveles de precariedad con las variables sociodemográficas y laborales de manera conjunta.

Cuadro A. 7 Estadístico de Brant

Variable	Valor p
Sexo1	0
EDAD30	0
EDAD59	0
NESUP	0
NESEC	0.27
EC1	0
EC2	0.77
SEC1	0
SEC2	0
Tam1	0
Tam2	0

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Scripts de R

Recodificación de variables sociodemográficas, laborales e indicadores laborales

```
#####  
## Base de datos, cuestionario sociodemográfico segundo trimestre, 2016 ##  
#####  
##Paqueterías a ocupar  
library(foreign)  
library(questionr)  
##Cargando la base de datos  
socio2016<-read.dbf("C:/Users/Menahen R/Documents/Tesis/Bases de  
Datos/sdemt216.dbf")  
socio2016$EDA<- as.numeric(as.character(socio2016$EDA))  
##Partiendo la base para la PEA y no PEA  
part1<-subset(socio2016,(EDA >= 15 & EDA <= 98)&(R_DEF=="00")&(C_RES=="1" |  
C_RES=="3"))  
##Re-partiendo la base porque se necesita solo a la población ocupada  
part2<-subset(part1,(CLASE2=="1"))  
attach(part2)  
part2$POS_OCU[as.numeric (POS_OCU)== 1]<-1  
part2$POS_OCU[as.numeric (POS_OCU) > 1 ]<-2  
detach(part2)  
##Partiendo la base para solo asalariados  
base_asa<-subset(part2,(POS_OCU== "1"))  
  
#####  
Recodificando los Indicadores laborales  
#####  
##Tipo de contrato  
modeldata<-base_asa
```

```

modeldata$Tipo_Contrato<-modeldata$TIP_CON
attach(modeldata)
modeldata$Tipo_Contrato[as.numeric (Tipo_Contrato) == 3]<- 0
modeldata$Tipo_Contrato[as.numeric (Tipo_Contrato) == 2]<- 1
modeldata$Tipo_Contrato[as.numeric (Tipo_Contrato) == 4]<- 2
modeldata$Tipo_Contrato[as.numeric (Tipo_Contrato) == 5]<- 3
modeldata$Tipo_Contrato[as.numeric (Tipo_Contrato) == 6]<- NA
detach(modeldata)

##Salarios mínimos Percibidos
modeldata$Precio_Trab<-modeldata$ING7C
attach(modeldata)
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 1]<- 2
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 2]<- 2
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 3 ]<-1
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 4 ]<- 0
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 5 ]<- 0
modeldata$Precio_Trab[as.numeric (Precio_Trab) == 7 ]<- NA
detach(modeldata)

##Seguridad social
modeldata$Social<-modeldata$IMSSISSSTE
attach(modeldata)
modeldata$Social[as.numeric (Social) < 4]<- 0
modeldata$Social[as.numeric (Social) == 4]<- 1
modeldata$Social[as.numeric (Social) == 5]<- NA
detach(modeldata)

##Prestaciones laborales
modeldata$PrA<-modeldata$PRE_ASA
attach(modeldata)

```

```

modeldata$PrA[as.numeric (PrA) == 1]<- 0
modeldata$PrA[as.numeric (PrA) == 2]<- 1
modeldata$PrA[as.numeric (PrA) == 3]<- NA
detach(modeldata)

##Jornada laboral
modeldata$Jor<-modeldata$DUR9C
attach(modeldata)

modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 1]<- 0
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 2]<- 0
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 3]<- 0
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 4]<- 0
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 5]<- 0
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 6]<- 1
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 7]<- 2
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 8]<- 2
modeldata$Jor[as.numeric (Jor) == 9]<- NA
detach(modeldata)

#####

                Recodificando variables sociodemográficas y laborales

#####

##SEXO
modeldata$SX<-modeldata$SEX
attach(modeldata)
modeldata$SX<-as.character(modeldata$SX)
modeldata$SX<-as.numeric(modeldata$SX)
class(modeldata$SX)
modeldata$SX[as.numeric(SX) == 1]<-0

```

```

modeldata$SX[as.numeric(SX) == 2]<-1
detach(modeldata)
class(modeldata$SX)
##EDAD
modeldata$Anhios<-modeldata$EDA
attach(modeldata)
modeldata$Anhios[as.numeric(Anhios) <= 29]<-2
modeldata$Anhios[as.numeric(Anhios) > 29 & as.numeric(Anhios) <= 59]<-0
modeldata$Anhios[as.numeric(Anhios) > 59]<-1
detach(modeldata)
class(modeldata$Anhios)
##Nivel escolaridad
modeldata$Niv_Aca<-modeldata$NIV_INS
modeldata$Niv_Aca<-as.numeric(modeldata$Niv_Aca)
attach(modeldata)
modeldata$Niv_Aca[as.numeric(Niv_Aca) <= 2]<-2
modeldata$Niv_Aca[as.numeric(Niv_Aca) == 3]<-1
modeldata$Niv_Aca[as.numeric(Niv_Aca) == 4]<-0
modeldata$Niv_Aca[as.numeric(Niv_Aca) == 5]<-NA
detach(modeldata)
class(modeldata$Niv_Aca)
##Estado conyugal
modeldata$Est_Con<-modeldata$E_CON
modeldata$Est_Con<-as.character(modeldata$Est_Con)
modeldata$Est_Con<-as.numeric(modeldata$Est_Con)
class(modeldata$Est_Con)
attach(modeldata)
modeldata$Est_Con[as.numeric(Est_Con) == 1 | as.numeric(Est_Con) == 5]<-0

```

```

modeldata$Est_Con[as.numeric(Est_Con) >= 2 & as.numeric(Est_Con) <= 4]<-1
modeldata$Est_Con[as.numeric(Est_Con) == 6 ]<-2
modeldata$Est_Con[as.numeric(Est_Con) > 6]<-NA
detach(modeldata)

##Sector económico
modeldata$SEC_ECON<-modeldata$RAMA
attach(modeldata)

modeldata$SEC_ECON[as.numeric(SEC_ECON) == 1 | as.numeric(SEC_ECON) ==
2]<-0
modeldata$SEC_ECON[as.numeric(SEC_ECON) >= 3 & as.numeric(SEC_ECON) <=
5]<-1
modeldata$SEC_ECON[as.numeric(SEC_ECON) == 6]<-2
modeldata$SEC_ECON[as.numeric(SEC_ECON) == 7]<-NA
detach(modeldata)

class(modeldata$SEC_ECON)

##Tamaño del establecimiento
modeldata$Tamanho<-modeldata$EMPLE7C
class(modeldata$Tamanho)
attach(modeldata)

modeldata$Tamanho[as.numeric(Tamanho) <= 2]<-2
modeldata$Tamanho[as.numeric(Tamanho) > 2 & as.numeric(Tamanho) <= 4]<-1
modeldata$Tamanho[as.numeric(Tamanho) > 4 & as.numeric(Tamanho) <= 6]<-0
modeldata$Tamanho[as.numeric(Tamanho) == 7]<-NA
detach(modeldata)

#####
# Haciendo un data.frame para juntar en una sola base los indicadores laborales #
# variables sociodemográficas y laborales, así como el factor de expansión #
#####

```

```

omega<-
data.frame(modeldata$Jor,modeldata$Precio_Trab,modeldata$Tipo_Contrato,modeldata
a$Social,modeldata$PrA,modeldata$FAC,modeldata$SX,modeldata$Anhios,modeldata
$Niv_Aca,modeldata$Est_Con,modeldata$SEC_ECON,modeldata$Tamanho)

omega<-na.omit(omega)

prueba<-omega

colnames(prueba)<-
c("J_laboral","Salario","T_Contrato","S_Social","Prestaciones","FAC","Sexo","Edad","Niv
el_Aca","E_Conyugal","S_Econ","T_Empresa")

colnames(prueba)

#####

## Guardando la base ##

#####

write.dbf(prueba,"C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Capítulo 5//Scripts, bases
R//Base sociodemográficas, laborales e indicadores")

#####

Cluster

#####

##Variables a agrupar Salarios, T_Contrato, S_Social, Prestaciones, J_Laboral ##

com_dat<-read.dbf("C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Capítulo 5//Scripts,
bases R//Base sociodemográficas, laborales e indicadores.dbf")

##Cluster

com_dat_clus<-com_dat[-c(6:12)]

set.seed(3)

clus<-kmeans(com_dat_clus,centers=3,iter.max = 10,nstart = 10)

clus$size

clus$cluster

clus$centers

#####

## Pruebas internas y externas ##

```

```
#####
```

```
ss<-wtd.table(cl_socio$clus.cluster,cl_socio$S_Social,weights = cl_socio$FAC)
write.csv(ss,"C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Tesis Completa//Pruebas
internas y externas finales//Pruebas internas finales//Prueba seguridad social.csv")
pst<-wtd.table(cl_socio$clus.cluster,cl_socio$Prestacion,weights = cl_socio$FAC)
write.csv(pst,"C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Tesis Completa//Pruebas
internas y externas finales//Pruebas internas finales//Prueba prestaciones.csv")
ct<-wtd.table(cl_socio$clus.cluster,cl_socio$T_Contrato,weights = cl_socio$FAC)
write.csv(ct,"C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Tesis Completa//Pruebas
internas y externas finales//Pruebas internas finales//Prueba tipo de contrato.csv")
##Prueba externa
sector90<-wtd.table(cl_socio$clus.cluster,cl_socio$S_Econ,weights =
cl_socio$FAC,na.show = T)
write.csv(sector90,"C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Tesis Completa//Pruebas
internas y externas finales//Pruebas externas finales//Prueba sector económico.csv")
```

```
#####
```

Regresión logística ordinal

```
#####
```

```
##### Cargando librerías para la regresión (MASS, stargazer, nnet, Hmisc)
library(MASS)
library(stargazer)
library(nnet)
library(Hmisc)
##Cargando base de datos con las variables recodificadas sociodemográficas y los
niveles de precariedad
bniveles<-read.dbf("C://Users//Menahen R//Documents//Tesis//Capítulo 5//Scripts, bases
R//Base precariedad.dbf")
##Convirtiendo las variables en factor puesto que son cualitativas
olmb<-bniveles[-7]
```



```

colnames(olmb)
attach(olmb)
olmb$Sexo<-as.factor(olmb$Sexo)
olmb$Edad<-as.factor(olmb$Edad)
olmb$Nivel_Aca<-as.factor(olmb$Nivel_Aca)
olmb$E_Conyugal<-as.factor(olmb$E_Conyugal)
olmb$S_Econ<-as.factor(olmb$S_Econ)
olmb$T_Empresa<-as.factor(olmb$T_Empresa)
detach(olmb)
class(olmb$T_Empresa)
##Ordenando a la variable dependiente
olmb$P_levels<-ordered(olmb$clus_clust,levels=c(1:3),labels=c("no precario","precario
bajo","precario alto"))
#####
## Regresiones ordinales ##
#####
##Solo con variables sociodemográficas
ordreg<- polr(P_levels ~ Sexo + Edad + Nivel_Aca + E_Conyugal, data=olmb)
summry(ordreg)
##Con variables laborales
ordreg2<- polr(P_levels ~T_Empresa + S_Econ, data=olmb)
summry(ordreg2)
##Con variables laborales y sociodemográficas
ordregf<- polr(P_levels ~ Sexo + Edad + Nivel_Aca + E_Conyugal + S_Econ +
T_Empresa, data=olmb)
summry(ordregf)
##Comparando los tres modelos el ordregf tiene el menor AIC, por lo que se quedará
como modelo final

```

