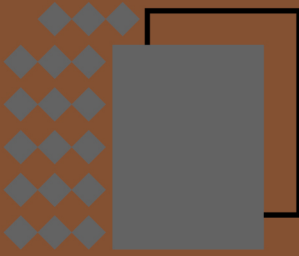


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 23





Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016

Menahen Roberto Nuñez García

Actuario por la Universidad Autónoma del Estado de México.
E-mail: menahen.jonesito@gmail.com

Sergio Cuauhtémoc Gaxiola Robles Linares

Doctor en Estudios de la Población. Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Estado de México. E-mail: serobles99@gmail.com

Resumen

El presente artículo de investigación aborda la precarización del empleo asalariado en México durante el año 2016. En este sentido el objetivo principal es analizar la influencia de algunas variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad laboral de los trabajadores asalariados. La metodología empleada para llevar a cabo este objetivo se realiza en dos etapas. En primer lugar se aplica un análisis por conglomerados que permite estratificar la muestra de trabajadores asalariados según sus niveles de precariedad laboral en tres grupos, no precario, precario bajo y precario alto. Esto facilita identificar y jerarquizar a los trabajadores asalariados que cuenta con las condiciones laborales más adversas. En segundo lugar, se estima una regresión logística ordinal para medir la incidencia de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad. Se concluye que ante el impacto de la globalización y las medidas neoliberales la precariedad laboral se ha expandido, impactando hasta las ocupaciones de mayor estabilidad, en este sentido el mercado laboral asalariado se encuentra polarizado en una mayoría que tiene condiciones laborales adversas y una minoría que cuenta con condiciones laborales aceptables. De igual forma, se concluye que el sexo es un factor intrascendente en los niveles de precariedad laboral.

Palabras clave: Precarización del empleo; conglomerados; sociodemografía; trabajo asalariado.

Socio-demographic and labor factors that affect the levels of labor precariousness, Mexico 2016

Abstract

This research article addresses the precarization of salaried employment in Mexico 2016. In this sense, the main objective is to analyze the influx of some socio-demographic and labor variables in the levels of precarious work of salaried workers. The methodology used to carry out this objective is realized in two stages. In the first place, a cluster analysis is applied that allows to stratify the sample of salaried workers according to their precarious work levels in three groups, not precarious, precariously low and precariously high. This makes it easier to identify and rank salaried workers who have the most adverse working conditions. Secondly, an ordinal logistic regression is estimated to measure the incidence of socio-demographic and labor variables in precariousness levels. It is concluded that before the impact of globalization and neoliberal measures, precarious work has expanded, impacting even the most stable occupations, in this sense the wage labor market is polarized in a majority that has adverse working conditions and a minority that has acceptable working conditions. In the same way, it is concluded that sex is an inconsequential factor in the levels of labor precariousness.

Key words: Precarious work; cluster analysis; socio-demographic; salaried employment.

Introducción

A principios de la década de los años ochenta la economía mundial adoptó un modelo neoliberal; ésta corriente sostiene que la intervención del Estado en la economía debe ser mínima y afirma que el libre mercado sin restricciones es la única manera de crecimiento y desarrollo (Méndez, 1998). El neoliberalismo tiene como objetivo la libre circulación de mercancías, capitales y personas en los países estimula la apertura hacia el comercio exterior y las nuevas inversiones. De igual forma

el paradigma neoliberal, propone la privatización de empresas paraestatales; de este modo la única labor por parte del Estado, es garantizar la libre competencia del mercado y estimular la competencia (Ortiz, 1999; Mora, 2010).

La aplicación concreta de esta política económica como es el neoliberalismo será diferente en cada país, debido al cúmulo de elementos que configuran cada modelo nacional de empleo: instituciones particulares, culturas políticas, conflicto social, especialización productiva (Recio, 2007).

Particularmente en México, a principios de los años ochenta se adoptó esta política económica, y algunos acontecimientos importantes que surgieron con la inserción de la doctrina neoliberal 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 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 (Guadarrama, Hualde y López, 2012), con esto México se “globalizaba”.

1. El modelo neoliberal y sus cambios en materia laboral en México

Los estragos del paradigma neoliberal en el aparato productivo mexicano no se hicieron esperar, Mora y Oliveira (2010) sostienen que el avance de las reformas estructurales impulsadas en la década de los ochentas, aunado con las estrategias empresariales de reorganización productiva suscitaron una transformación de fondo y de estructura en el mercado laboral mexicano. Dos de los principales cambios en materia laboral, en México, propiciados por el neoliberalismo se enuncian a continuación:

- El robustecimiento del sector terciario: La importancia que

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

- La flexibilidad laboral: Algunos autores como Recio (2007) sostiene que el cambio de orden económico impulsado en la década de los ochenta ha propiciado una transformación de las relaciones laborales, esto es, el trabajador ha visto erosionar sus garantías laborales, como es un contrato de trabajo, remuneración adecuada, prestaciones laborales y de igual forma en su lugar han emergido formas de trabajo atípicas como subcontrataciones, empleos con contratos temporales, trabajadores informales, trabajadores a destajo, entre otras. En pocas palabras la mano de obra se ha vuelto fácilmente sustituible y desechable.

Las desigualdades laborales visualizadas a raíz de la implementación del modelo neoliberal,

sembraron un escenario de incertidumbre dentro de las ocupaciones mexicanas, que pronto se convirtió en una constante dentro de gran parte del mercado laboral, generando estragos que proliferarían en años subsecuentes a la década de los años noventa y principios del siglo XXI (Salas y Zepeda, 2006).

La literatura intenta explicar estos fenómenos asociados a la desigualdad laboral de diversas maneras. En esta investigación se hará a través del estudio de la precarización del empleo, analizando directamente las condiciones de trabajo.

Particularmente se estudia la precarización del empleo debido a que hubo un desgaste considerable en las relaciones laborales asalariadas producto de las diferentes medidas de desregulación que estimulan la competitividad económica, como la contracción salarial y aumento de la jornada de trabajo (Oliveira, 2006; Mora, 2010). En pocas palabras la ocupación que se caracteriza por presentar mayor estabilidad, tener remuneraciones aceptables, prestaciones laborales y ser la ocupación más privilegiada del mercado laboral, se degradó.

La precariedad del trabajo es un tema amplio, por lo que vale la pena profundizar y acotar de manera conceptual su alcance, por esta razón y por ser el principal eje analítico de esta investigación en las siguientes líneas se discutirá el concepto de empleo precario, se enunciarán los principales postulados de los diferentes autores, además de que se describirá el origen del concepto y su evolución. Sin más preámbulo se entablará el debate conceptual de la

precariedad laboral.

2. 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. 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 Caire); 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 Córdova (1985) quien identificó al empleo precario como aquel que se aleja de ser de tiempo completo y con un vínculo contractual de duración indefinida (Rojas y Salas, 2011).

Posteriormente, a finales de la década de los ochenta Rodgers y Rodgers (1989), consolidarían los cimientos del concepto de precariedad laboral, abordando su estudio

desde una perspectiva multidimensional, que le permitiese diferenciar a la precariedad laboral de otros conceptos relacionados.

En este sentido, Rodgers y Rodgers (1989) proponen cuatro dimensiones de estudio de la precariedad laboral en las que reúnen la esencia de este fenómeno, como son:

- **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 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, del ritmo de producción, sea muy fácil de sustituirle, esta dimensión de igual forma alude a altas jornadas de trabajo.
- **Protección hacia el trabajador:** En esta dimensión, Rodgers y Rodgers (1989) argumentan que el trabajador debe de 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, de modo que gran parte de los investigadores retoman las dimensiones de estudio otorgadas por Rodgers y Rodgers (1989). 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, esto debido a la multidimensionalidad que tiene y dota de un mayor alcance a este fenómeno.

Cano (2007) sostiene que la precariedad laboral es un fenómeno que va más allá de tener contratos temporales, más bien su carácter derogatorio de lo que es considerado como empleo regular, es lo que caracteriza a un empleo precario. Es decir una modalidad de trabajo que se aleja de ser un empleo “típico”, esta postura es semejante a lo que expone Caire en 1982. Sin embargo, Cano (2007) admite que la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional al igual que Rodgers y Rodgers (1989) y menciona que este fenómeno puede explicarse a través de tres dimensiones, los bajos ingresos, el control sobre el trabajo y la protección hacia el trabajador.

Por otro lado, Reygadas (2011) menciona que la precarización del empleo se puede entender por medio del establecimiento de dos dimensiones de estudio como son los bajos ingresos y la protección hacia

el trabajador. Este investigador excluye al tipo de contrato pues en su opinión, en años recientes, el número de trabajadores inestables en su puesto de trabajo disminuye paulatinamente.

Por su parte, Rubio (2010) sostiene que la precariedad laboral se puede visualizar en cuatro dimensiones que son temporalidad corta, bajos ingresos, protección hacia el trabajador y las condiciones en donde se realice el trabajo, es decir, que el espacio de trabajo sea el adecuado y se encuentre en buenas condiciones; sin embargo, menciona que para un estudio cuantitativo es necesario excluir a esta dimensión porque es muy ambigua y dificultaría su medición.

En concreto estos autores concuerdan en sus estudios de la precariedad laboral, al analizar este fenómeno con base en tres dimensiones las que son consideradas condiciones laborales básicas, la temporalidad del trabajo, los bajos ingresos y la protección hacia el trabajador. Sin embargo, la dimensión de control sobre el trabajo es un poco ambigua y de los autores citados solo Rodgers y Rodgers (1989) y Cano (2007) la incluyen en su análisis.

Por otro lado, Oliveira (2006) argumenta que a pesar que el empleo precario puede tener diversos ejes analíticos, se suele establecer un concepto multidimensional de la precariedad laboral y sostiene que las dimensiones para constituir el concepto de empleo precario son las que se refieren a la estabilidad del trabajador y a la protección del mismo.

Por esta razón, en esta investigación y con base en los postulados de los diferentes autores consultados a lo largo de este apartado, se elaborará un concepto multidimensional de la precariedad laboral que por un lado describa con claridad este fenómeno, y por otro lado, que sea fácil establecer un estudio cuantitativo además de cualitativo. Cabalmente las dimensiones en las que se fundamenta el concepto de precariedad laboral en este estudio se describen a continuación:

Temporalidad de trabajo: Esta dimensión se vincula con el tipo de contratación del trabajador, si cuenta con contrato de trabajo, temporal o indefinido o la ausencia del mismo.

Bajos ingresos: Esta dimensión se asocia con el ingreso del trabajador, entre menor sea el salario percibido, es muy probablemente que sea precario.

Ausencia de protección hacia el trabajador: Tiene que ver directamente con el apoyo con que cuente el trabajador por parte de su empleo o su ocupación en materia de seguridad social y prestaciones laborales.

Control sobre el trabajo: Esta dimensión se relaciona con el número de horas trabajadas a la semana. Esta es una manera de saber si el trabajador es explotado en su espacio de trabajo.

Es importante mencionar que a través del establecimiento de dimensiones en el concepto de empleo precario, se busca que los trabajos garanticen el acceso a derechos sociales a la fuerza laboral, como mencionan Oliveira (2006)

y Mora (2010), de manera que el trabajo garantice el cumplimiento de los derechos sociales.

Por otro lado, autores como Rodgers y Rodgers (1989) y Mora (2010) argumentan que un estudio conceptual es inherente a un análisis cuantitativo de la precariedad laboral, es por esta razón que en la presente investigación se busca plantear un vínculo entre los aspectos teóricos-conceptuales de la precarización laboral con un análisis cuantitativo, con el objetivo de obtener un estudio más sólido y de mayor alcance.

Con base en lo anterior, una vez delimitados los alcances de la precariedad y haber hecho una revisión conceptual de este fenómeno, se procede a hacer un análisis cuantitativo de la precariedad laboral en la población asalariada¹ en México en el 2016, apoyándose en aspectos sociodemográficos y laborales, utilizando dos técnicas estadísticas como son el análisis por conglomerados, y un modelo de regresión logístico ordinal.

3. Metodología

Como se mencionó en líneas anteriores en este estudio se utilizaron técnicas estadísticas como son el análisis por conglomerados y la 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 graduales 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).

El algoritmo que permitirá agrupar la muestra de trabajadores asalariados es el jerárquico de k-medias, esto se debe a que este algoritmo da pauta a elegir a priori el número de agrupaciones que se necesitan, en este caso tres. Asimismo la base de datos a usar en esta investigación cuenta con un gran volumen de información y de acuerdo con Fernández (2011), el algoritmo jerárquico de k-medias es el indicado cuando se busca jerarquizar un gran número de observaciones.

Las variables laborales a ocupar para poder llevar a cabo dicha estratificación en esta investigación, junto con su respectiva dimensión de la precariedad laboral que se le asocia son:

Tipo de contrato (temporalidad de trabajo), nivel de ingresos (bajos ingresos), acceso a institución médica (ausencia de protección al trabajador), prestaciones laborales (ausencia de protección al trabajador) y duración de jornada de trabajo (control sobre el trabajo).

Una vez agrupados los trabajadores asalariados en tres categorías, precario alto, precario bajo y no precario, se procedió a estimar una regresión logística ordinal. Esta

1 Los datos empleados para la agrupación de la muestra de trabajadores asalariados y la implementación del modelo ordinal logístico se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [2016].

De igual forma las técnicas estadísticas fueron hechas a través del software R project.

técnica multivariante permite predecir la proporción o probabilidad de cada una de las categorías de la variable dependiente de tipo ordinal, es decir, que esta ordenada, va de un umbral de mayor/mejor a menor/peor o viceversa, en función de una o más variables independientes (Agresti, 2007).

Particularmente en esta investigación, la implementación de la regresión logística ordinal, permitió dar cuenta de cuales de estas variables sociodemográficas y laborales 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.

Las variables sociodemográficas y laborales consideradas para explicar los niveles de precariedad laboral en los trabajadores asalariados se describen a continuación: Sexo, edad, nivel educativo, estado conyugal, sector económico y tamaño de la unidad económica.

El razonamiento principal que conllevó a plantear un vínculo entre las variables sociodemográficas y laborales con la precariedad laboral, se debe a que la literatura señala que algunos rasgos del trabajador como el sexo, la edad, el estado conyugal, el sector económico donde labora, el nivel educativo, o el número de trabajadores de la empresa inciden en la precariedad laboral.

En este sentido, Mora (2010) y Guadarrama, Hualde y López (2012), mencionan que existe una gran correlación entre las variables laborales como, el sector en donde se emplea el trabajador y el tamaño de la empresa, con la precariedad laboral. Por su parte Weller (2004) también afirma que el tipo de empleo determina las condiciones laborales que le son otorgadas al trabajador, particularmente argumenta que el sector terciario es la parte del mercado laboral que se caracteriza por albergar ocupaciones con condiciones laborales adversas, como bajos ingresos o ausencia de contrato de trabajo. Adicionalmente, García (2013) sostiene que esta situación de condiciones laborales adversas se incrementa si el trabajador tiene bajo nivel académico. Salas y Zepeda (2006) apuntan que algunas variables como el sexo o el estado conyugal pueden explicar a la precariedad laboral, en este sentido afirman que los trabajadores tienen salarios más elevados que las mujeres, o que los trabajadores casados cuentan con condiciones laborales más privilegiadas.

Una vez planteada la metodología y haber cohesionado el marco conceptual de la precariedad laboral con la metodología estadística, en la siguiente sección se enuncian los principales hallazgos del análisis por conglomerados y de la regresión ordinal logística, además se contrastan los resultados obtenidos en este estudio con investigaciones hechas por otros autores acerca de la precariedad laboral en México.

4. Resultados

4.1 Agrupación de la muestra de los trabajadores asalariados. Análisis por conglomerados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del análisis por conglomerados a través del algoritmo de k-medias, no sin antes mencionar las características que debe tener el trabajador asalariado para ser incluido en uno de los tres grupos:

- 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 -máximo cuarenta (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 cuarenta (40) y cuarenta y ocho (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 cuarenta y ocho (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.

Ahora, revisando los resultados obtenidos con el algoritmo k-medias, se muestra que existe una gran concentración de trabajadores asalariados en la categoría precario alto, aproximadamente 48.76 por ciento (ver Cuadro 1), lo que 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 percibir bajos ingresos².

Este resultado, coincide con la

2 Es necesario indicar que el número total de trabajadores asalariados en 2016 fue de 35.229.899; sin embargo, se tuvieron que excluir aquellas observaciones que no tenían registro en alguna variable de interés en la fuente de información, es por esto que el número de trabajadores asalariados pasó a ser 29.175.831.

**Cuadro 1 Porcentaje de trabajadores asalariados
según nivel de precariedad laboral**

No precarios	19.40
Precario bajo	31.84
Precario Alto	48.76
Total de asalariados	29,175,831

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la agrupación de los trabajadores asalariados, México 2016

investigación de Mora y Oliveira (2010) quienes obtuvieron que 47.7 por ciento de la población asalariada de México en 2004 se encontraba en condiciones de precariedad extrema. Llama poderosamente la atención, 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. Así, García (2013) menciona que a lo largo de la década de los noventa el fenómeno de la precariedad laboral se acentuó significativamente, esto debido a efectos flexibilizadores del mercado laboral, que deprimieron el número de trabajadores asalariados con contrato escrito.

A modo de conclusión, empíricamente se tiene que 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, 19.40 por ciento (ver Cuadro 1), cuentan con 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 en el país, priorizando al capital sobre el trabajador, por lo que 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 en una posición desfavorable, es necesario identificar qué factores sociodemográficos y laborales determinan esta situación precaria. En las siguientes líneas se buscará entender a la precariedad laboral de los trabajadores asalariados en función de sus características sociodemográficas y laborales, a través de la implementación de una regresión logística ordinal.

4.2 Incidencia de los factores sociodemográficos en los niveles de precariedad laboral, regresión logística ordinal

Después de ver los resultados obtenidos de la agrupación de la muestra de trabajadores asalariados, se analizará lo obtenido a partir de la implementación de la regresión logística ordinal. Dicho análisis se llevará en dos etapas, en primera instancia se va a analizar la incidencia de las variables sociodemográficas del asalariado en la precariedad y posteriormente las variables laborales. En el Cuadro 2 se presenta la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales de los trabajadores asalariados en los niveles de precariedad laboral.

Cuadro 2 Incidencia de las variables sociodemográficas y laborales en los niveles de precariedad laboral

Variables sociodemográficas	Exp(beta)
Sexo	
Hombre*	-
Mujer	1.03
Edad	
15 a 29 años	1.92
30 a 59 años*	-
60 y más	1.30
Nivel educativo	
Nivel básico o menor	6.33
Nivel medio	2.91
Nivel superior*	-
Estado conyugal	
Casado o en unión libre*	-
Separado, divorciado o viudo	1.23
Soltero	1.42
Variables laborales	
Sector económico	
Agropecuario	4.95
Industria manufacturera o construcción*	-
Comercio, servicios u otros	0.62
Tamaño de la unidad económica	
Establecimientos de hasta 5 personas	58.38
Establecimientos de 6 a 15 personas	5.15
Establecimientos con más de 15 personas*	-

*Categoría de referencia del modelo

Fuente: Elaboración propia a partir de la estimación paramétrica de la regresión logística ordinal

En primera instancia al analizar la incidencia de los factores sociodemográficos en los niveles de precariedad, se tiene que la probabilidad de ser de sexo masculino o femenino no incide de una manera muy significativa en la precariedad laboral, puesto que el exponencial del coeficiente beta de esta variable es muy cercana a uno (ver Cuadro 2), y debido a esto no es muy adecuado hacer un pronóstico acerca de esta variable.

La bibliografía tiene opiniones diferentes con respecto a si el sexo incide en la precariedad laboral, por un lado, Salas y Zepeda (2006) y Mora y Oliveira (2010) mencionan que los varones se ven beneficiados con respecto a las mujeres, mientras que Rubio (2010) y García (2013),

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 piensa 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 Rubio (2010) y García (2013) 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 por tener cierta estabilidad y buenas remuneraciones.

Sin embargo, el resultado obtenido en esta investigación, indica que el sexo del trabajador no tiene un impacto significativo 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 observó que a diferencia del sexo del trabajador, la edad sí incide directamente. Con respecto a los resultados obtenidos en

el Cuadro 2, se resalta que es 92 por ciento 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 (categoría de referencia). Asimismo, la probabilidad de tener condiciones precarias en el puesto de trabajo asalariado se incrementa 30 por ciento si el trabajador es de la tercera edad, esto con respecto a los asalariados con edad entre 30 y 59 años (categoría de referencia).

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 entre 15 y 29 años de edad el trabajador asalariado encuentra su primer trabajo, generalmente, de baja productividad, con poca cualificación (Cano, 2007). Las condiciones del mercado laboral mexicano son peores para los trabajadores jóvenes, a medida que el trabajador asalariado se inserta a una edad más temprana en el mercado laboral, se tiende a encontrar condiciones más precarias (Oliveira, 2006; Paz y Campos, 2014). Oliveira (2006) argumenta que los trabajadores asalariados jóvenes en algunos casos, no se encuentran totalmente deprimidos, pues 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 no tiene prestaciones, es contratado temporalmente (o sin contrato) y labora largas jornadas.

En consecuencia, el asalariado de este grupo de edad es un trabajador precario, a pesar de que perciba remuneraciones altas, o en palabras de Oliveira (2006:51) “empleos con

buena remuneración, pero todavía relativamente deficientes en cuanto a la seguridad laboral y protección social”.

Por otro lado, los trabajadores asalariados jóvenes no son el único grupo de edad que se ve afectado por la precariedad laboral, los asalariados de edad adulta también lo están, pero en menor medida. Es 30 por ciento más probable que un trabajador asalariado que tenga más de 60 años sea más precario con respecto al que tiene entre 30 y 59 años (categoría de referencia).

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 que los patronos 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. 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 cualquier lugar (Oliveira, 2006).

De igual forma los empleos ofrecidos a este grupo etario, se caracterizan en su mayoría por tener bajos ingresos, dado que *son de baja productividad*. Esto debido a que la “fuerza laboral mayor” ya rebasó

su etapa de trabajo, por lo que les son ofrecidos empleos de baja productividad. 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.

Otro aspecto sociodemográfico que incide en la precariedad laboral, es el grado o nivel académico del asalariado. En esta investigación se obtuvo que la probabilidad de tener un empleo con condiciones precarias se atenúa casi tres veces más si el trabajador asalariado sólo tiene como grado máximo de estudio la educación secundaria, la situación se agudiza seis veces más si su preparación académica llegó hasta nivel básico (ver Cuadro 2); todo esto con respecto a los asalariados con nivel educativo por arriba de la media, es decir, licenciatura, maestría o doctorado (categoría de referencia).

En consecuencia, la precariedad laboral se expande a medida que el trabajador asalariado esté 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 malas 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 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 influencia importante en el grado de precariedad laboral; el hecho de que el trabajador asalariado se declare como separado, divorciado o viudo incrementa la probabilidad de tener condiciones de precariedad laboral en 23 por ciento, en comparación con la categoría de referencia, trabajadores casados o en unión libre. Asimismo, los asalariados solteros tienen 42 por ciento más de posibilidad de tener un empleo en condiciones precarias que los casados y en unión libre (categoría de referencia), ver Cuadro 2. En todo caso, el vínculo entre los niveles de precariedad y el estado civil encontrados en esta investigación contrasta con la literatura.

En efecto, la literatura menciona que esta característica sociodemográfica, no repercute de manera significativa en los niveles de precariedad en el empleo; Oliveira (2006) afirma que el estado civil no incide 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 Salas y Zepe-da (2006) y Mora y Oliveira (2010), 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 al emplearse en el sector servicios, comercio u otros, la probabilidad de tener un empleo en condiciones precarias se reduce 38 por ciento con respecto a laborar en la construcción o las manufacturas (categoría de referencia). Es decir, en cuestión de condiciones laborales, los trabajos en el sector servicios son de mejor calidad que las actividades secundarias.

Este hecho puede explicarse porque 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, y se caracterizan por tener condiciones de trabajo aceptables, como contratos, protección social y prestaciones laborales (Weller, 2004; Moray Oliveira, 2010; García, 2013).

Por su parte, se reafirma que las actividades agropecuarias son las actividades más precarias del aparato productivo mexicano, dado que, la probabilidad de que un trabajador asalariado labore en condiciones precarias se incrementa casi cinco veces más si es perteneciente a este tipo de ocupaciones, con respecto a laborar en el sector secundario (categoría de referencia). Este resultado obtenido en esta investigación concuerda con Mora y Oliveira (2010) al mencionar que en el sector primario es donde se

concentra el mayor número de puestos de trabajo precarios.

Finalmente, al revisar uno de los indicadores más determinantes de la precariedad laboral por parte de la literatura, el tamaño de la empresa, se puede vislumbrar que esta variable laboral es la que más repercute en el grado de precariedad, no sólo 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 cinco veces más si labora en un establecimiento de 6 a 15 trabajadores, con respecto a la categoría de referencia, establecimientos con más de 15 trabajadores (ver Cuadro 2). Cabe señalar que la situación de precariedad se agudiza considerablemente mientras menor es el número de trabajadores, debido a que laborar en un establecimiento que tiene menos de 5 trabajadores aumenta el riesgo de tener condiciones de precariedad laboral 58 veces más respecto a un trabajador que labora en una empresa con más de 16 personas (categoría de referencia).

Es precisamente en los establecimientos pequeños, donde imperan condiciones laborales lúgubres, no existen contratos de trabajo y las remuneraciones son bajas o sin prestaciones, por lo que a estos establecimientos se los considera "ligados a la economía de la pobreza" (García, 2010:371).

Conclusiones

Las principales reflexiones

encontradas en esta investigación refieren que 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 para 2016, casi cinco (5) de cada diez (10) trabajadores asalariados laboran en condiciones altamente precarias, esto es, ausencia de contrato de trabajo, bajos salarios, sin prestaciones laborales y largas jornadas. Este es un claro escenario de desigualdad laboral que aqueja a casi la mitad de la población asalariada de México, impactando hasta aquellas actividades que se distinguen por ser las más privilegiadas del mercado laboral, las asalariadas.

Por otro lado, sólo 19.48 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 un fenómeno 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 en los 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 brindadas por diferentes autores, exhiben bajo sus criterios la acentuación de este fenómeno en sectores cada vez más amplios de la fuerza laboral mexicana.

México es un país pre-urbanizado con muchos problemas sociales, económicos y políticos, y una de las principales características 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, sólo la minoría de la población es la que está "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 civil, 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 etarios analizados, 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 asalariados 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, pues le son otorgadas mejores condiciones laborales, así como mejores remuneraciones.

Podría decirse que, en el mejor 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, realiza capacitaciones, cursos o estudios de posgrado, puesto que con base en los resultados obtenidos se ratifica que la preparación del trabajador incide de manera significativa en las condiciones laborales, mientras mejor preparado esté 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 las condiciones precarias en su puesto de trabajo.

Asimismo, la preparación determinará el tipo de trabajo del asalariado, debido a que a mayor preparación

mayores serán las oportunidades de participar activamente en una empresa grande, con más de cincuenta (50) trabajadores evitando 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, ya que a menor tamaño del establecimiento, mayores son las probabilidades de tener condiciones laborales adversas, como carecer de contrato de trabajo, prestaciones laborales o acceso a una institución médica.

Cabe señalar que el sexo no fue un rasgo sociodemográfico significativo en los niveles de precariedad. Con respecto a esta variable, la literatura reúne diferentes opiniones, pues en un sentido clásico sostiene que las mujeres son el género más afectado por la precariedad, ya que algunos autores plantean que 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.

Referencias Bibliográficas

- AGRESTI, A. (2007). **An Introduction to Categorical Data Analysis**. New Jersey. John Wiley.
- CANO, E. (2007). "La extensión de la precariedad laboral como norma social". En: **Sociedad y Utopía**. Issue 29. Pp. 117 - 139. Disponible en: <http://www.sociedaduytopia.es/images/revistas/29/29.pdf>. Fecha de Consulta: 15-10-2017.
- FERNÁNDEZ, S. (2011). "Análisis Conglomerados".s.l.:s.n. Disponible en:<http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/SEGMENTACION/CONGLOMERADOS/conglomerados.pdf>. Fecha de Consulta: 13-08-2017.
- GARCÍA, B. (2010). "Población económicamente activa: evolución y perspectivas". En: **Los grandes problemas de México, Población**. México. El Colegio de México. Pp. 363-392.
- GARCÍA, B. (2013). "Precariedad laboral y desempleo en México". En: **Hacia una nueva ley general de población**. s.l.:s.n. Pp. 157-177. Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3538-hacia-una-nueva-ley-general-de-poblacion>. Fecha de Consulta: 03-05-2017.
- GUADARRAMA, R.; HUALDE, A. y LÓPEZ, S. (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica". En: **Revista Mexicana de Sociología**. 74 (2). Pp. 213-243. Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/rms/article/viewFile/31199/28889>. Fecha de Consulta: 03-05-2017.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, INEGI (2016). "Encuesta Nacional de Empleo y Ocupaciones (ENOE), 2016". Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>. Fecha de Consulta: 13-08-2017.
- MÉNDEZ, J. S. (1998). "El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?". En: **Contaduría y Administración**. Issue 191. Pp. 65 - 74. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/191/RCA19105.pdf>. Fecha de Consulta: 06-02-2017.

MORA, M. (2010). **Ajuste y empleo: la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización.** México. El Colegio de México.

MORA SALAS, M. y DE OLIVEIRA, O. (2010). Las desigualdades laborales: Evolución, patrones y tendencias. En: **Los problemas de México, Desigualdad Social.** México. El Colegio de México. Pp. 102-139.

OLIVEIRA, O. D. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México". En: **Papeles de Población.** No. 12(49). Pp. 37-73.

ORTÍZ WADGYMAR, A. (1999). **Política económica de México 1982-2000: el fracaso neoliberal.** México. Nuestro Tiempo.

PAZ CALDERÓN, Y. y CAMPOS RÍOS, G. (2014). "Los jóvenes en México y la precariedad laboral". En: **Estudios del Trabajo.** s.l.:s.n.

RECIO, A. (2007). "Precariedad laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo". s.l.:s.n. Disponible en: https://issuu.com/hansmejiaguerrero/docs/precariedad_laboral. Fecha de Consulta: 06-02-2017.

RENDÓN, T. y SALAS, C. (2000). "La evolución del empleo". En: **Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo.** México. Miguel Ángel Porrúa. Pp. 25-89.

REYGADAS, L. (2011). "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?". En: **Trabajos atípicos y precarización del empleo.** México. Colegio de México. Pp. 21-43.

ROJAS, G. y SALAS, C. (2011). "Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004". En: **Trabajos atípicos y**

precarización del empleo. México. Colegio de México. Pp. 117-158.

RUBIO, J. (2010). "Precariedad Laboral en México una propuesta de medición integral". En: **Enfoques.** VIII(13). Pp. 77 - 87. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/960/96016546006.pdf>. Fecha de Consulta: 06-02-2017.

SALAS, C. y ZEPEDA, E.(2006). "Ocupación e Ingresos en México: 2000-2004". En: **La situación del trabajo en México.** México. UAM. Pp. 125-150.

SOLÍS, L. (2000). **La realidad económica mexicana: retrovisión y perspectivas.** Mexico. FCE. El Colegio Nacional.

STANDING, G. (2011). **El precariado una nueva clase social.** Barcelona. Pasado & Presente.

WELLER, J. (2004). "El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia". CEPAL. Issue 84. Pp. 159-176.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL

Vol.23 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en diciembre de 2017, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve