



FLACSO
MÉXICO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Sede México

Maestría en Población y Desarrollo

**Determinantes de la permanencia o cambio en
la condición de actividad de la población
mexicana en 2009.**

María Verónica Murguía Salas

Directora: Dra. Graciela Bensusán

Seminario de tesis:

Población y Mercado de trabajo

Tesis para optar al grado de Maestra en Población y Desarrollo
Octava Promoción, 2008-2010

México D.F., Septiembre, 2010

*Para cursar este posgrado se contó con una beca otorgada por CONACyT

Resumen

En la década de 1990, gran parte de los países de América Latina realizaron reformas a las legislaciones con el fin de flexibilizar aspectos del mercado laboral. México fue de las pocas excepciones de la región al no realizar ninguna modificación al respecto. Esta investigación presenta y discute la evidencia sobre las condiciones sociodemográficas y laborales de las personas en edad de trabajar en México, con el fin de identificar los determinantes que influyen para que ciertos grupos de personas se mantengan ocupados durante un año, mientras otros pasan a la desocupación o a la inactividad. Para lograr los objetivos, se realizó un estudio cuantitativo con observaciones de tipo transversal y longitudinal de los datos de la ENOE, obteniendo como resultado que los empleos son cada vez más precarios, existe una alta movilidad en el fuerza de trabajo y una proporción considerable de trabajadores se encuentra fuera de los alcances de la regulación laboral. Sin embargo, los contratos temporales siguen siendo la excepción y los despidos se contuvieron hasta cierto punto en la crisis económica de 2008, mostrando que la legislación laboral vigente tiene efectos importantes sobre la realidad laboral.

Palabras clave: regulación del mercado laboral, condición de actividad, permanencia en la ocupación, desempleo, inactividad.

Abstract

In the 1990s, many of Latin American countries carried out reforms to the legislation with the aim of do more flexible labor market issues. Mexico was among the few exceptions in the region by failing to make any changes about it. This investigation presents and discusses the evidence on the demographic and labor conditions of people that has age to work in Mexico, in order to identify the determinants that influence certain groups of people that remained busy for a year, while others passed to unemployment or inactivity. To achieve the objectives, it carried out a quantitative analysis with observations cross-sectional and longitudinal of data from ENOE (by its Spanish acronym Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), obtaining as a result that jobs are increasingly precarious, there is a high mobility in the labor force and a significant proportion of workers are outside the scope of labor regulation. However, temporary contracts are still the exception and dismisses were contained in some measure in the economic crisis of 2008, showing that the labor legislation has important effects on the labor situation.

Keywords: labor market regulation, condition of activity, permanence in occupation, unemployment, inactivity.

A mis papás y hermanas,
por ser mi apoyo, guía y fuente de inspiración,
los amo y admiro.

Agradecimientos

A la FLACSO México agradezco el apoyo y respaldo ofrecido en mi proceso de formación. A todos los profesores que siempre estuvieron al pendiente de mi aprendizaje durante estos dos años de estancia en la institución, particularmente a la Dra. Marina Ariza, por sus enseñanzas, propuestas, el tiempo dedicado y por todo su apoyo que me brindó desde el inicio. A la Dra. Graciela Bensusán le agradezco por sus conocimientos compartidos, sus oportunas sugerencias y por el entusiasmo que siempre mostró en la elaboración de mi tesis. Al Mtro. Alejandro Alegría, por su paciencia e interés en mi investigación. Al Mtro. Nelson Florez, quien en todo momento me manifestó su apoyo para culminar esta tesis.

Agradezco también a todo el personal de FLACSO México, quienes siempre fueron muy amables al brindar su servicio, principalmente Dorothy Okumura, además del personal de la Biblioteca y de TI.

Tengo mucho que agradecer a mis compañeros de la Maestría en Población y Desarrollo, quienes siempre estuvieron en los momentos buenos y no tan buenos, principalmente Mariana, Ruth, Yoli y Denise, gracias “Periquitas”. También, muchas gracias a Fidel y Janwar, por estar en todo momento. Gracias Sergio, Ana, Laura, Manuel y nuevamente Mariana, por el compañerismo, sugerencias, aportes, experiencias compartidas y el buen grupo de seminario que formamos.

Gracias a Dios por la vida que me tocó vivir.

CONTENIDO

Introducción.....	1
Capítulo I	
Acercamiento a la problemática de estudio.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Objetivos de la investigación.....	9
1.3 Preguntas de investigación.....	11
1.4 Justificación.....	12
1.5 Hipótesis.....	12
1.6 Fuente de información y metodología.....	14
Capítulo II	
El papel de la regulación laboral en el mercado de trabajo.	
Una revisión teórica y empírica.....	18
2.1 El debate teórico entre neoclásicos e institucionalistas.....	18
2.2 Posición de los organismos internacionales.....	21
2.3 La regulación laboral en México.....	26
2.4 Revisión de los antecedentes empíricos de la estabilidad e inestabilidad laboral en México.....	34
Capítulo III	
Caracterización sociodemográfica y laboral de la población en edad de trabajar de México.....	42
3.1 Características sociodemográficas y económicas de la población de 2007 y 2009.....	43
3.1.1 Población Económicamente Activa.....	45
3.1.2 Población ocupada.....	50
3.1.3 Trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación.....	59
3.1.4 Trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito.....	66
3.2 Trayectorias laborales de la población en edad de trabajar de 2009 por condición de actividad.....	73
3.2.1 Trayectorias laborales.....	75
Capítulo IV	
Análisis estadístico de la permanencia y cambio en la condición de actividad.....	81
4.1 Justificación y operacionalización de las variables de interés.....	82
4.2 Resultados de la aplicación de modelo.....	84
4.3 Resultados de la aplicación del modelo por sexo.....	92

Consideraciones finales.....	100
Bibliografía.....	108
Anexo A.....	113
Anexo B.....	122
Anexo C.....	127
Anexo metodológico.....	129

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1	Flujos brutos anuales de empleo y trabajadores.....	8
Gráfico 1.2	Grandes grupos de estudio.....	15
Gráfico 2.1	Las regulaciones de protección del empleo son estrictas desde una perspectiva comparativa con la OCDE.....	28
Gráfico 2.2	Índice de condiciones de empleo.....	29
Gráfico 2.3	Índice de protección de la estabilidad.....	31
Gráfico 3.1	Distribución de la población de 14 o más años de edad en 2007 y 2009.....	44
Gráfico 3.2	Características de la PEA femenina por grupos de edad.....	45
Gráfico 3.3	Características de la PEA masculina por grupos de edad.....	46
Gráfico 3.4	Características de la PEA femenina por nivel de escolaridad.....	48
Gráfico 3.5	Características de la PEA masculina por nivel de escolaridad....	48
Gráfico 3.6	Rotación de panel.....	74
Gráfico 3.7	Muestra del panel en dos trimestres.....	74
Gráfico 3.8	Muestra del panel en cinco trimestres.....	75
Gráfico 3.9	Trayectoria laboral de las personas en edad de trabajar que iniciaron ocupados el 2009.....	80

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1	América Latina (países seleccionados): niveles de protección sociolaboral y del empleo.....	32
Cuadro 2.2	Resumen de los estudios empíricos de estabilidad e inestabilidad laboral en México.....	39
Cuadro 3.1	Población Económicamente Activa y Población No Económicamente Activa por sexo.....	45
Cuadro 3.2	Características de la PEA por estado civil y sexo.....	47
Cuadro 3.3	Clasificación de la PEA por condición de trabajo y sexo.....	49
Cuadro 3.4	Características de la población ocupada por sexo según grupos de edad, estado civil y nivel de instrucción.....	53
Cuadro 3.5	Características de la población ocupada por sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento.....	55
Cuadro 3.6	Características de la población ocupada por sexo según grandes grupos de ocupación y posición en el trabajo.....	56
Cuadro 3.7	Características de la población ocupada por sexo según nivel de ingreso, prestaciones y condición de acceso a instituciones de salud.....	58
Cuadro 3.8	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y sexo según grupos de edad, estado civil y nivel de instrucción.....	61
Cuadro 3.9	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y sexo según nivel de ingreso y grupo ocupacional.....	63
Cuadro 3.10	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento.....	64
Cuadro 3.11	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según grupos de edad, estado civil y nivel de instrucción.....	68
Cuadro 3.12	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según nivel de ingreso y grupo ocupacional.....	70
Cuadro 3.13	Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento.....	71
Cuadro 4.1	Definición operacional de la variable dependiente y las variables independientes utilizadas en el modelo de regresión logístico....	84
Cuadro 4.2	Modelo de regresión logístico binario múltiple (Población total)...	91
Cuadro 4.3	Principales cinco características que contribuyen al cambio de condición de actividad de las mujeres.....	92
Cuadro 4.4	Modelo de regresión logístico binario múltiple (Mujeres).....	95
Cuadro 4.5	Principales cinco características que contribuyen al cambio de condición de actividad de los hombres.....	96
Cuadro 4.6	Modelo de regresión logístico binario múltiple (Hombres).....	98

INTRODUCCIÓN

Encuestas de opinión pública como las realizadas por el Latinobarómetro señalan que en México, más del 69%¹ de los trabajadores les preocupa perder su empleo. Esta situación no es de sorprender, sobre todo cuando se observa que existe una tasa de desempleo anual de 5.47%², la tasa de rotación de puestos de trabajo es del 33% y de trabajadores del 70%³. Tales datos son reflejo de la dinámica laboral del mercado de trabajo del país, misma que manifiesta la calidad de las políticas públicas y de la regulación con la que se rige el propio mercado.

Por otro lado, se observa que los datos presentados por el gobierno federal se muestran optimistas, ya que indican que en 2009 se colocaron a 896,402 personas en un empleo y que se tiene como meta para el 2012, a un millón (4° Informe de Gobierno 2010). Pero ante los recurrentes episodios de crisis y las consiguientes reestructuraciones de las empresas que afectan el volumen y la calidad de los empleos surge el interés de conocer las condiciones en que trabajan las personas y la seguridad con que cuentan para permanecer ocupados y satisfacer sus necesidades de manera prolongada.

A partir de tal conocimiento, se puede tener un panorama de la realidad vivida por los millones de personas que día a día son parte de la dinámica del mercado laboral. Por tal motivo, en esta investigación se presenta y discute la evidencia sobre las condiciones sociodemográficas y laborales de las personas en edad de trabajar en México y sus trayectorias, con el fin de identificar los determinantes que influyen en que ciertos grupos de personas se mantengan

¹ Dato referido a 2007 (Latinobarómetro 2007).

² Dato obtenido de INEGI (www.inegi.gob.mx) para 2009.

³ Datos referidos a 2007 (Cowan 2007).

ocupados durante un año y mientras otros pasan a la desocupación o a la inactividad.

Esta investigación pretende ser un aporte no sólo para la academia sino también para orientar de manera objetiva las políticas públicas y sobre todo las reformas que se proponen modificar el diseño actual de la regulación laboral. Se trata de un tema sumamente polémico porque ésta ha sido rebasada en los hechos por la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales y adaptarlas a las exigencias del mercado. Pero, en tanto este proceso ha precarizado los empleos, surge la necesidad de proteger mejor a los trabajadores frente al riesgo de quedar desempleado.

Los resultados de la investigación se presentan en cuatro capítulos. En el primero se hace la exposición del problema, aunado al propósito, las interrogantes y sus posibles respuestas, el modo de abordar la temática, la importancia, el medio de obtención de datos y la forma de analizarlos.

En el segundo capítulo se muestra el debate de dos teorías económicas predominantes acerca de las ventajas y desventajas de las regulaciones laborales: la neoclásica e institucionalista. Este debate no se queda en el papel, sino que los planteamientos son adoptados por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Además, se expone el caso de México, el cual puede ser considerado como excepcional, ya que a pesar de que no se han realizado reformas a la regulación laboral de manera formal, manteniendo los objetivos desde hace casi un siglo, los efectos de la flexibilidad se han hecho manifiestos como en otros países de la región, aún cuando sigue ubicándose como uno de los países con mayor rigidez en cuanto a las formas de contratación y despido.

Finalmente, en este capítulo se muestran los principales hallazgos de los estudios empíricos realizados por Rodolfo Cruz Piñeiro (1995), Edith Pacheco y Susana Parker (2001), Juan Manuel Junco (2007), José Alberto Muños (2008) y Brígida García (2010), los cuales se toman como sustento del problema de investigación y a nivel comparativo al contrastarlos con los resultados de esta última.

En el tercer capítulo se realiza un análisis comparativo entre los años 2007 y 2009 para detectar los cambios de las condiciones de la población en edad de trabajar. Asimismo, se construyen las trayectorias laborales con la intención de detectar quienes se mantienen ocupados durante los cuatro trimestres de 2009 y aquellos que cambian de condición de actividad (ocupados, desocupado e inactivos) entre cada trimestre de estudio. Para el logro de este capítulo, se hace uso de los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que elabora el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

En el cuarto y último capítulo, se aplica el modelo de regresión logística binaria para obtener los determinantes que inciden en que la población permanezca ocupada o cambie a la desocupación o inactividad. El modelo es aplicado al total de la población en edad de trabajar y también de forma específica por sexo, ya que el ser hombre o mujer implica un comportamiento diferente del mercado laboral.

CAPÍTULO I

Acercamiento a la problemática de estudio

La intención del presente capítulo es permitir al lector un acercamiento a la problemática que se aborda en el desarrollo de la investigación. Con tal propósito la exposición se organiza en siete apartados: 1) planteamiento del problema; 2) objetivo general y específicos; 3) preguntas de investigación; 4) justificación; 5) hipótesis y; 6) fuente de información y metodología.

1.1 Planteamiento del problema

En la década de 1990, gran parte de los países de América Latina realizaron reformas a las legislaciones con el fin de flexibilizar aspectos del mercado laboral y con ello aumentar la competitividad de las economías nacionales. Dentro de los cambios se presentaron dos tendencias: por un lado, la que estaba relacionada con el contrato de trabajo, estimulando una diversificación en los contratos ya existentes, insertando contratos de duración determinada, ampliando el período de prueba y permitiendo la subcontratación. La segunda tendencia estaba orientada a facilitar el despido, impulsando su abaratamiento a través de la ampliación de la definición por causa justa, reduciendo las indemnizaciones y, en algunos países, poniendo en marcha sistemas de protección contra el desempleo.

A partir de 1990 las reformas más profundas se dieron en la Argentina y el Perú. También en Brasil, Colombia, el Ecuador y Panamá se introdujeron modificaciones... mientras que en Chile, Guatemala, Nicaragua, la República

Bolivariana de Venezuela y la República Dominicana las reformas flexibilizadoras tuvieron un alcance menor (Weller 2009:26)⁴.

Dichos cambios implicaron para la región un doble desafío. Por un lado se beneficiaron las empresas, principalmente las que están enfocadas a un mercado internacional y de inversión extranjera aumentando su productividad a un menor costo; por otro lado, se generan numerosos empleos de mínima o nula calificación y bajos salarios, lo que tiende a precarizar el trabajo.

México fue de las pocas excepciones de la región porque no realizó ninguna modificación al respecto, manteniendo la rigidez de la legalidad en el papel, pero en los hechos se registraron las mismas tendencias. Hoy en día existen en el Congreso de la Unión más de 300 iniciativas sin dictaminar, en las que se proponen reformas a la legislación laboral. Las más recientes fueron las presentadas en marzo y abril de 2010 por miembros de la diputación del Partido Acción Nacional (PAN), con una orientación predominantemente flexibilizadora, seguida por una nueva iniciativa de diputados del Partido de la Revolución Democrática (PRD) con el apoyo de una parte importante de los sindicatos de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con mayor énfasis en la democratización y recuperación de la autonomía sindical⁵.

El debate acerca de los supuestos efectos positivos y negativos de la legislación laboral mexicana y muy especialmente, de sus normas en materia de contratación y despido tiene más de veinte años de haberse reposicionado en la agenda pública. Bensusán (2006) menciona que la legislación mexicana fue diseñada para proteger a los trabajadores de las empresas grandes,

⁴ Cabe señalar que Chile había desmantelado casi por completo la protección durante los años setenta, bajo la dictadura de Pinochet.

⁵ Ver: Diario El Universal (18 de marzo 2010) "PAN presenta iniciativa de reforma laboral" en <http://www.eluniversal.com.mx/notas/666906.html>, consultado el 7 de junio de 2010. Diario El Economista (19 de marzo 2010) "En 2010 habrá reforma laboral: Lozano" en <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2010/03/19/2010-habra-reforma-laboral-lozano>, consultado el 7 de junio de 2010. La Jornada (24 de abril 2010) "Dos visiones del mundo laboral" en <http://www.jornada.unam.mx/2010/04/24/index.php?section=opinion&article=018a1pol>, consultado el 7 de junio de 2010.

implicando un alto costo de cumplimiento, especialmente para las micro y pequeñas empresas que concentran gran parte de la ocupación. Sin embargo, un número importante de personas que laboran en este tipo de unidades nunca se benefició de estas reglas debido a la falta de fiscalización, lo que reflejó el interés del gobierno en preservar los empleos sin importar su calidad. Aunque desde diversas perspectivas se cuestionan las normas protectoras de los trabajadores, se argumenta que son estos mismos quienes absorben la mayoría de los costos no salariales (prestaciones) en tanto generan la reducción de sus salarios (BID 2004). Esta forma de plantear el problema implica que no hay más alternativa que facilitar los despidos y reducir el costo de las prestaciones si se quiere que haya empleo formal y los salarios mejoren, lo que explica porqué es tan difícil llegar a un acuerdo sobre el posible contenido de la reforma laboral.

Otra forma de visualizar la rigidez del modelo mexicano es en la relación laboral que se establece entre el empleador y el empleado, ya que supuestamente se busca fomentar vínculos permanentes con el fin de proteger la estabilidad laboral. Todos los estudios comparados coinciden en señalar que la legislación mexicana es en este aspecto una de las más rígidas de América Latina, al menos en el papel (BID 2004; Bensusán 2006). Algunos ejemplos servirán para mostrar las características de esta legislación que, en algunas dimensiones, se contraponen con lo que ocurre en los hechos.

De acuerdo con la ley, la regla general es que la relación sea por tiempo indeterminado. Lo anterior se refleja en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo (2010), el cual dice que “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado” (LFT 2010:19).

Los trabajadores con contratos de tiempo u obra determinada cuentan con los mismos derechos que los trabajadores con contratos de planta o tiempo indeterminado de manera proporcional (art. 37 LFT 2010). Pero la aplicación de

los contratos temporales sólo se permite en tres casos específicos: i) “cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a presentar; ii) cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y; iii) en los demás casos previstos por esta Ley” (LFT 2010:19).

Además, la Ley Federal del Trabajo (2010) indica en el artículo 20 que aún sin existir formalidad (contrato escrito) existe un vínculo laboral entre el empleado y el empleador.

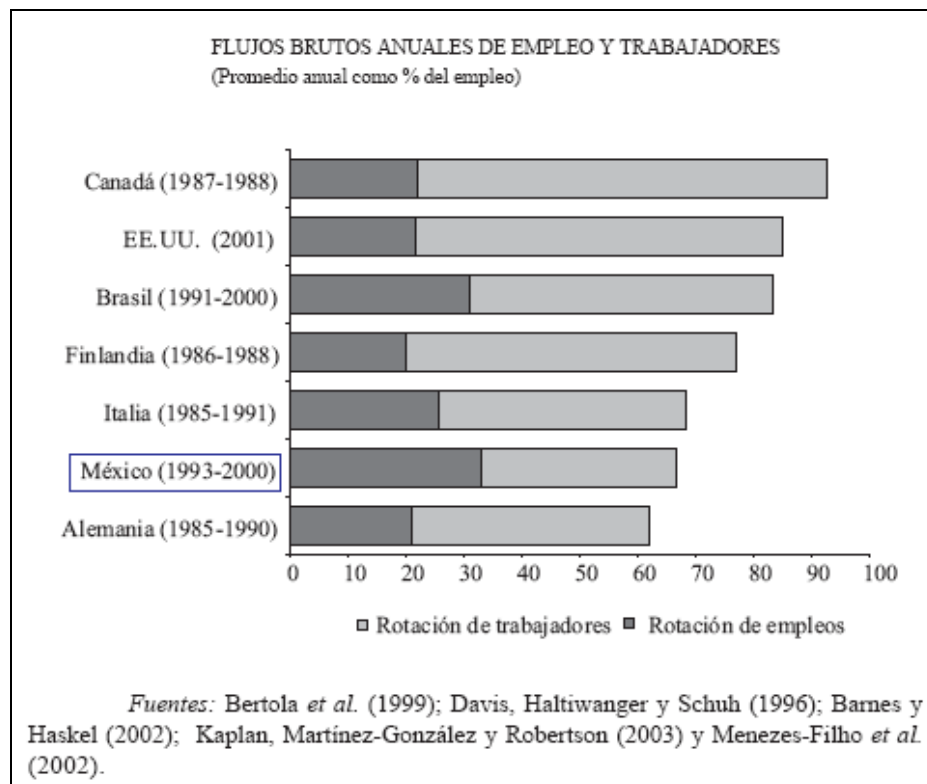
Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere al párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos” (LFT 2010:16).

Finalmente, el artículo 21 señala que “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe” (LFT 2010:16). Con ello se estipula que, al no contar con un contrato escrito, se tienen derechos y obligaciones laborales como si existiera, además de que al no precisarse la duración, éste será por tiempo indeterminado, como se señala en el artículo 35 antes citado.

La rigidez del modelo mexicano que se expresa en el papel, tiene sus puntos de inflexión en el bajo monto de las sanciones imputadas al no cumplimiento de la Ley, y en la ineficiencia de las instituciones e instancias destinadas a hacer valer los derechos de los trabajadores. Por ello, los empleadores pueden incumplir con la ley, tanto para disminuir costos, como para tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las demandas del mercado internacional. Por ende, la brecha entre lo que estipula la regulación laboral mexicana y los hechos, es muy amplia, mayor incluso que la que se registra en otros países de la región,

sin que se cumpla el objetivo de proteger y procurar una estabilidad laboral para todos los trabajadores. Diversos estudios han obtenido datos que muestran tal situación. Por ejemplo, Ruiz Duran (2009) señala que de los 28.9 millones de trabajadores remunerados en 2008, el 64% tiene una permanencia en el trabajo menor a los cinco años y aproximadamente 8.5 millones (30%) tienen menos de un año de antigüedad⁶. Por su cuenta Cowan (2007) señala que México es uno de los países con mayor porcentaje anual de la rotación en el puesto de trabajo⁷ con 33% y con un 70% de rotación de los trabajadores⁸ como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 1.1



Fuente: Kevin Cowan (2007).

⁶ El autor se basó en la ENOE 2008 para obtener sus datos.

⁷ Rotación en el empleo o reasignación del empleo. La suma de los valores absolutos de los cambios en el empleo en las empresas, dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t . Esta estadística es igual a la creación de empleos más la destrucción de empleos (BID 2004:55).

⁸ Rotación o reasignación de trabajadores. La suma de todos los trabajadores que son contratados o que dejan una empresa entre los años $t-1$ y t , dividida por el número promedio de trabajadores en los años $t-1$ y t . Esta estadística es igual a la suma de los índices de acceso y de separación (BID 2004:55).

Estos datos muestran que, independientemente de lo que establezca la legislación laboral, los trabajadores se enfrentan a una constante pérdida de su empleo lo que provoca la interrupción de las contribuciones para alcanzar las semanas de cotización necesarias para poder acceder a una jubilación y además, beneficiarse de las prestaciones que se incrementan con la antigüedad y la permanencia en el puesto de trabajo.

Con lo anterior, se indica que la regulación laboral mexicana está rebasada por las necesidades y condiciones laborales vigentes y que, a pesar de su supuesta rigidez, no constituye una real promotora de empleos de calidad, seguros y estables.

Teniendo el antecedente de que en México son pocos los trabajadores estables laboralmente (permanencia en el empleo) debido a las altas tasas de rotación en los puestos de trabajo, la presente investigación se centra en estudiar la permanencia en la ocupación, con la finalidad conocer si la población mexicana tiene acceso a una fuente de ingreso de manera permanente, independientemente de cuál es la ocupación específica, o afronta el paso a la desocupación o a la inactividad a lo largo de un año y con ello, identificar los determinantes que inciden en la probabilidad de que ello ocurra.

1.2 Objetivos de la investigación

Con base a lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo general el conocer y caracterizar los determinantes sociodemográficos y laborales que se asocian a la permanencia en la ocupación de la población mexicana en edad de trabajar, aunado a aquellos que se relacionan con el cambio en la condición de actividad durante el año 2009.

Para lograr el objetivo general, se tienen los siguientes objetivos específicos de la investigación.

- Describir y comparar el perfil sociodemográfico y laboral de la población en edad de trabajar de 2007 con la de 2009, haciendo énfasis en las diferencias por sexo.
- Identificar la población en edad de trabajar que permanece ocupada durante los cuatro trimestre de 2009 y aquella que cambia entre las tres condiciones de actividad: ocupación, desocupación e inactividad.
- Analizar los determinantes sociodemográficos y laborales que propician la permanencia o cambio de la condición de actividad a través de las trayectorias laborales de la población de 14 o más años de edad a lo largo de 2009.

Es importante señalar que la comparación analítica entre 2007 y 2009 que se realiza en el estudio, tiene la intención de detectar si la crisis económica que inició en México a partir de 2008, fue catalizadora de cambios en cuanto a las condiciones laborales, debido a la fuerte dependencia del país respecto de la economía estadounidense. En relación a esto último, Carlos Salas (2010) indica que

la firma del Acuerdo de Libre Comercio de América Latina del Norte en 1993, consolidó una mayor dependencia del crecimiento económico de México, respecto del desempeño productivo sobre todo de los Estados Unidos... Consecuentemente, tal dependencia de los mercados externos no se tradujo en una mejora sustantiva de los niveles de vida de las mayorías (Salas 2010).

Debido a esta dependencia, la crisis financiera generada en los países desarrollados afectó directamente a la economía mexicana y con ello al

mercado laboral, como lo refleja la evolución de la tasa de desempleo abierto en 2007, 2008 y 2009⁹.

1.3 Preguntas de investigación

El estudio se enfoca en conocer las características que tiene la población en edad de trabajar que permanece en la ocupación, comparándola con la que cambia su situación hacia la inactividad o el desempleo. Por ello una de las preguntas de investigación se centra en identificar el perfil sociodemográfico y económico de los mismos: ¿qué características sociodemográficas (sexo, edad, estado conyugal y nivel de instrucción) y laborales (rama, sector de actividad, grupo de ocupación, nivel de ingreso y tamaño de establecimiento) tiene la población de 14 o más años de edad de los años 2007 y 2009?

Siguiendo las trayectorias de la población de 14 o más años de edad a largo del año 2009 y analizando los cambios en su condición de actividad, la interrogante que surge es: ¿qué porcentaje de los que inician el año ocupados permanecen en esta condición a lo largo de los tres trimestre siguientes y cuántos son los que realizan cambios a la desocupación o inactividad durante el período de estudio?

Finalmente, al analizar a la población en edad de trabajar, se quiere saber ¿qué determinantes sociodemográficos y laborales influyen para que cierto grupo de la población permanezca ocupada durante todo el año y cuáles para que otro grupo cambie de condición de actividad en el mismo periodo de estudio?

⁹ La tasa de desocupación en el segundo trimestre de 2007, 2008 y 2009 fueron: 3.36%, 3.47% y 5.25% respectivamente. El promedio anual de las tasas de desocupación de 2007 fue 3.72%, de 2008 3.97% y de 2009 5.47%. Fuente: INEGI 2010.

1.4 Justificación

La permanencia de los individuos en el mercado de trabajo debe ser analizada con detalle y desde diversos enfoques epistemológicos para generar un exhaustivo conocimiento sobre el tema, con la finalidad de aportar propuestas e iniciativas de política capaces de incidir sobre la realidad en la forma deseada y que no sólo se queden en el papel. Desde el punto de vista de la sociodemografía expuesta en la presente investigación, se estudia a la población en edad de trabajar por sus características sociodemográficas (sexo, edad, estado conyugal y nivel de instrucción) y laborales (sector, rama de actividad, nivel de ingreso, duración en la jornada, grupo de ocupación, prestaciones, tamaño de establecimiento, modalidad de contratación y temporalidad del mismo).

Con lo dicho anteriormente, esta tesis se suma a los estudios encaminados a proveer información que aporte en el debate sobre la regulación mexicana existente en materia de contratación (rígida en comparación con otros países de la región) y su posible reforma. Si bien las reglas vigentes buscan la estabilidad de los trabajadores sin lograrlo, podría estar dejando sin protección a trabajadores que tienen dificultad de permanecer ocupados.

1.5 Hipótesis

Como hipótesis central de la investigación, se esperaría que aquellas personas que permanecieron en la ocupación durante 2009, hayan sido quienes tuvieron mejores condiciones sociodemográficas y laborales: mayor nivel educativo, contrato escrito, prestaciones vinculadas al empleo, mejores ingresos y desempeñando actividades no manuales. Además, el ser hombre o mujer y pertenecer a cierto grupo de edad, funcionarían como características

diferenciadoras en las condiciones del mercado laboral y por ende en la permanencia en la ocupación.

Esta respuesta tentativa, se puede fundamentar con las siguientes hipótesis específicas.

H1: El sexo y la edad constituyen mecanismos de selección en el mercado laboral¹⁰. Por tal motivo, se puede suponer que las mujeres serían quienes tendrían desfavorables condiciones en comparación con los hombres y los jóvenes en contraste con los adultos (García de Fanelli 1989; Rendón y Salas 2000; Shokolnik 2007; Weller 2007).

H2: Tomando en consideración lo expuesto por Becker sobre el capital humano, donde señala que existen dos tipos de formación: la general y la específica¹¹, se podría esperar que las personas con mayores niveles de instrucción y quienes desempeñen actividades en grupos ocupacionales no manuales, son quienes se van a mantener en la ocupación y van a tener mayores ingresos, ya que estos serían difíciles de reemplazar y en caso de salir del mercado laboral acarrearía costos para la empresa por el concepto de capacitación. Por lo tanto los empleadores están dispuestos a pagar mejores salarios.

¹⁰ Existe una desigual estructura de oportunidades ocupacionales por sexo, cuando el acceso a los diferentes estatus es diferencial para mujeres y hombres que poseen condiciones equivalentes de clase social, educación, experiencia laboral, etc (Sautu, 1979 en García de Fanelli 1989).

¹¹ La formación general beneficia a muchas empresas, puesto que ellas no son las proveedoras directas de la "enseñanza", pero sí obtienen ventajas por hacer uso de los conocimientos que traen consigo los trabajadores y que son ellos mismos los que absorben el costo por el interés que tienen de obtener un mayor ingreso. Por esta razón es que las empresas no facilitan la formación general, pero el autor indica que si no existiera un coste directo, la proporcionarían. En el caso de la formación específica, ésta sí es cubierta por la empresa porque se crea la necesidad de que ciertos empleados tengan conocimientos concretos para el logro de sus objetivos y por ello no se asume como un costo sino como una inversión. En tal caso, la formación no genera beneficio alguno en el individuo (principalmente en sus ingresos) al cambiarse a otra empresa, puesto que su especialidad y conocimiento no son útiles (Ordaz 2007).

1.6 Fuente de información y metodología

Para cumplir con los objetivos de la investigación y corroborar las hipótesis planteadas, se realiza un estudio cuantitativo con los datos generados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que elabora el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Esta encuesta tiene como unidad de análisis el hogar y la población objetivo está formada por las personas mayores de 12 años de edad que son residentes habituales de las viviendas seleccionadas¹². La ENOE está diseñada para dar resultados a los niveles: nacional, entidad federativa, ciudad auto representada, localidades de 100,000 y más habitantes, localidades de 2,500 a 99, 999 habitantes y localidades de menos de 2,500 habitantes¹³. La encuesta permite identificar la condición laboral de la población de 14 o más años de edad y captar información de los siguientes rubros¹⁴:

- Perfil sociodemográfico (PEA y PNEA)
- Población desocupada
- Características del trabajo formal e informal
- Características de la unidad económica de la población ocupada
- Entrada al trabajo y pérdida de trabajo
- Toma de decisiones de las personas respecto al trabajo

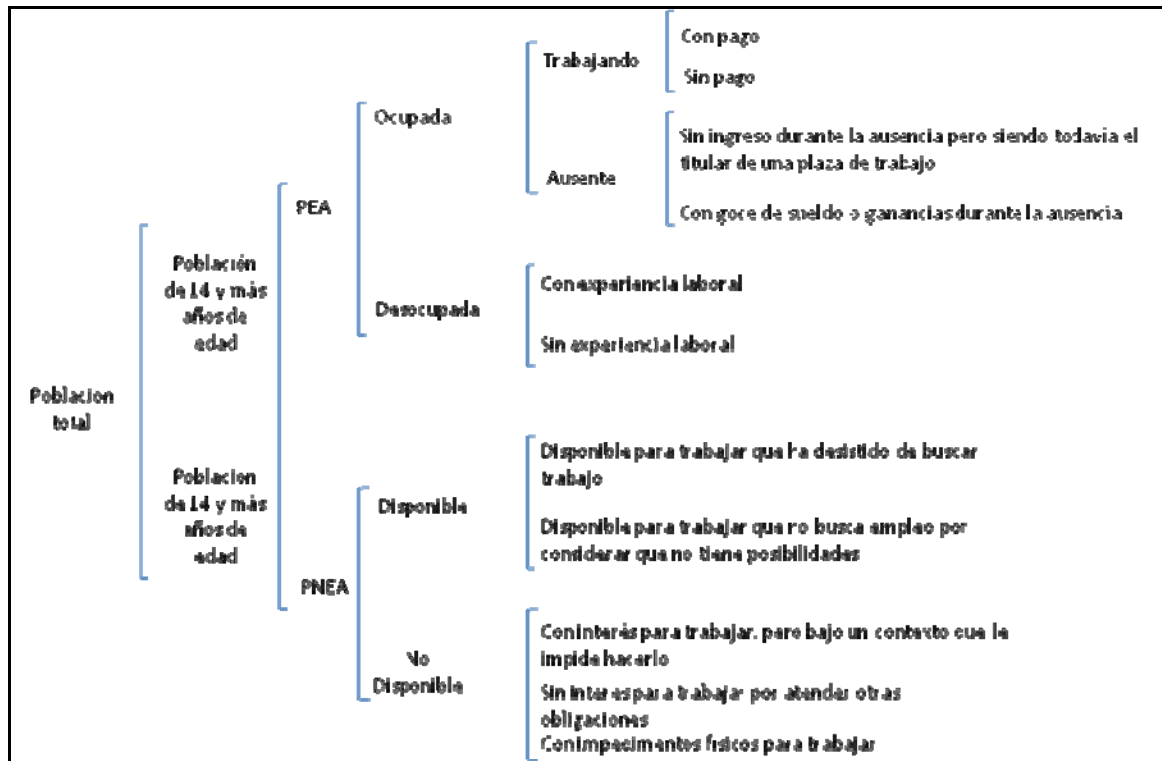
La distribución de la población objetivo de la ENOE se encuentra representada en el siguiente gráfico:

¹² El cuestionario de la ENOE se aplica a todas las personas de 12 y más años de edad de los hogares entrevistados con el fin de mantener la comparabilidad con la ENE y ENEU, sin embargo los resultados se presentan para la población de 14 y más años de edad (INEGI 2007). El concepto de trabajo infantil (artículo 22) fue modificado y actualmente la edad mínima de trabajar es de 14 años, protegiendo de esta manera a los menores para que puedan finalizar los nueve años de educación básica (seis de primaria y tres de secundaria) (Ruiz 2009).

¹³ Trimestralmente el tamaño de la muestra es de 120,260 viviendas (INEGI 2007).

¹⁴ El cuestionario básico de la ENOE se encuentra en el anexo A.

Gráfico 1.2 Grandes grupos de estudio



Fuente: ENOE 2007

El diseño de la ENOE contempla la recopilación de datos para su análisis de dos formas: transversal (un momento en el tiempo) y longitudinal (un periodo de tiempo). En el caso de la información longitudinal, la ENOE selecciona una muestra de hogares que son entrevistados cinco trimestres consecutivos. Dicho de otra manera, los individuos que se encuentran en el hogar seleccionado proporcionan durante un año y tres meses datos como: situación de ocupación (ocupado, desocupado, disponible e inactivo), nivel de ingreso, prestaciones, acceso a seguridad social, sector de actividad, duración en la ocupación, entre otros. Aunado a ello, se recolectan características de los individuos como sexo, edad, nivel de instrucción, estado conyugal, etc. enriqueciendo el estudio de la dinámica laboral mexicana.

Dentro de las ventajas de la ENOE se encuentra que es posible conocer los cambios agregados de la población de estudio, pero además, identificar a quienes les ocurrieron estos cambios por medio de un seguimiento en un periodo determinado (siendo el máximo cinco trimestres) con sus características laborales y sociodemográficas en un momento t y observando sus variaciones a través de comparaciones en momentos posteriores $t+1$.

Otra ventaja de la ENOE es la recopilación de información sobre múltiples actividades económicas permitiendo conocer un panorama más amplio sobre la diversidad ocupacional, ya que se registra a aquellas que están tanto dentro como fuera de los marcos institucionales. Además, “la ventaja que presenta esta fuente respecto de las antecesoras encuestas de hogares (ENE y ENEU) radica en que el instrumento logra captar de mejor manera la condición de actividad y de ocupación. Esto se debe, entre otras cosas, a que cuenta con una definición operativa más acorde con la utilizada por la OCDE, dejando fuera de la ocupación a los iniciadores de un próximo trabajo; a los ocupados en actividades marginales como la mendicidad disfrazada y a los ausentes temporales sin vínculo con la unidad empleadora. Estos tres universos los pasa por la ruta de la búsqueda de una actividad económica y obtiene una medida más robusta de la desocupación” (Junco 2007:29).

Es necesario mencionar que el cuestionario de la ENOE pregunta sobre si el individuo trabajó la semana previa a la realización de la encuesta (periodo de referencia), lo que produce que la información recopilada no registre la situación laboral durante todo el trimestre. Por lo tanto, el presente estudio supone que la condición laboral reportada en el periodo de referencia es la misma durante todo el trimestre, aun sabiendo que esta suposición provoca una subestimación en el análisis, ya que no están reportadas las entradas y salidas del mercado laboral ni el cambio de las condiciones sociodemográficas y principalmente laborales que se llevan a cabo entre las fechas de levantamiento de información.

Los datos de la ENOE, tanto transversales como longitudinales, son utilizados para la presente investigación. En el primer caso, con el stock de individuos del segundo trimestre de 2007 y el de 2009 se realiza un análisis descriptivo comparativo con el objetivo de caracterizar a la población económicamente activa por variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil y nivel de instrucción) y laborales (rama de actividad, sector de actividad, grupo de ocupación, posición en el trabajo, nivel de ingreso, prestaciones, tipo y duración de contrato de trabajo). Lo anterior tiene como finalidad percibir los cambios de las condiciones laborales de la población efectuados entre ambos años, principalmente en cuanto a la estabilidad e inestabilidad laboral.

Los datos longitudinales se utilizan para realizar el estudio de la población de 14 o más años de edad que proporcionó información durante los cuatro trimestres de 2009¹⁵. Dicho estudio se divide en dos partes: en la primera se forman las trayectorias laborales de los individuos basadas en las tres categorías de la condición de actividad (ocupado, desocupado e inactivo), observando de tal modo la permanencia en una categoría durante los cuatro trimestres o el cambio presentado en el periodo de estudio y; en segundo lugar, se realiza un modelo de regresión logística binomial, en donde la variable dependiente es el cambio o permanencia en la condición de actividad de la población en edad de trabajar de un trimestre a otro. Las variables independientes son: sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción, modalidad de contratación, nivel de ingreso, prestaciones, grupo de ocupación y sector de actividad.

Ambos análisis están encaminados a identificar las características de los grupos de personas que permanecen ocupados y aquellas que cambian de condición de actividad y con base en ello, aportar un mayor conocimiento sobre las condiciones sociodemográficas y de empleo de dichas sub poblaciones.

¹⁵ En el presente estudio se analiza a los 25'754,073 individuos que permanecieron durante los cuatro trimestres del 2009, lo cual representa el 32.6% de la población de 14 o más años de edad que iniciaron el año 2009.

CAPÍTULO II

El papel de la regulación laboral en el mercado de trabajo. Una revisión teórica y empírica

La exposición del presente capítulo se divide en tres secciones. En la primera sección se revisa el debate entre diferentes enfoques sobre la influencia de la regulación en los mercados laborales. Con base en ello, se expone la postura que tienen los organismos internacionales en cuanto a las ventajas y desventajas de la regulación. En la segunda sección se presenta la situación en México en cuanto a la regulación laboral, considerando en primer lugar la posición que tiene respecto a otros países. A continuación, se analizan las dimensiones de las regulaciones laborales mexicanas que hacen que sean catalogadas como rígidas y con tendencia a una alta protección a la estabilidad de los trabajadores. En el último apartado, se señalan los estudios que han analizado la temática de la estabilidad e inestabilidad laboral en México, los cuales son retomados como base metodológica y comparativa de los hallazgos de esta investigación.

2.1 El debate teórico entre neoclásicos y neoinstitucionalistas

La calidad y cantidad de los empleos, las desigualdades y el dinamismo del mercado de trabajo, entre otras manifestaciones, son en gran parte producto del desarrollo económico y social de cada país. Sin embargo, existe un fuerte debate acerca de cuál es el efecto de las regulaciones del mercado de trabajo sobre su desempeño que está lejos de haber generado consensos entre los especialistas de las diversas disciplinas involucradas. Desde la economía, el modelo neoclásico plantea, entre otros aspectos, que “el libre funcionamiento

del mercado es el modo óptimo de organizar los intercambios para lograr el equilibrio” (Neffa 2007:43). Esto quiere decir que el mercado de trabajo debe tener la capacidad de autorregulación para lograr el punto de equilibrio como resultado de una libre interacción entre la oferta y demanda. Pero si existe una alteración, será producto de una incorrecta participación de “ciertas instituciones, de la existencia de normas –por ejemplo, una legislación laboral que dificulta, demora o penaliza los despidos, la fijación de un salario mínimo, y/o el pago de un seguro contra el desempleo que estimula el ocio-, o al predominio de prácticas no competitivas por parte de los empleadores” (Neffa 2007:73).

Los neoclásicos consideran también que todos los agentes tienen la posibilidad de elegir, como por ejemplo, quienes buscan empleo pueden optar entre trabajar o el ocio, puesto que son ellos los que aceptan o rechazan las condiciones laborales como el salario. Por ello, el desempleo sería un estado transitorio y tendría la característica de ser voluntario. Si fuera lo contrario, sería producto de una intervención de las instituciones que impiden el natural punto de equilibrio entre el salario y el nivel de empleo, siendo lo ideal que todo aquel que está dispuesto a trabajar con un salario predominante en el mercado por efecto del libre funcionamiento, tenga trabajo.

En contrapartida a la postura neoclásica, se encuentra el enfoque neoinstitucionalista, el cual indica que

la razón fundamental por la que existen las leyes es porque se reconoce la desventaja en cuanto al poder de negociación de los trabajadores con respecto a los empleadores. Esta inferioridad de condiciones afecta la naturaleza de los contratos de trabajo y, en términos generales, el mercado no puede corregirla (Berg y Cazes 2007:5).

Según los neoinstitucionalistas, las instituciones operan como “soluciones eficaces para hacer frente a las fallas del mercado, como los problemas de

oportunismo, de información imperfecta y asimétrica, y los costos de transacción y de control” (Neffa 2008:80). Siendo así, la implementación de regulaciones tiende a beneficiar, no sólo de forma económica, sino también social a individuos, empresas y hasta al país, como en cuestión de la reducción de desigualdad, la inseguridad y el conflicto social, por mencionar algunas.

Entonces, las instituciones tienen un papel de intermediación entre empleados y empleadores, ya que cuando no hay una regulación adecuada y una fiscalización correcta por parte de las autoridades se coloca a los empleados en una situación desventajosa, obteniendo trabajos con condiciones precarias y con una alta inestabilidad en el trabajo. De esta manera, es necesario “preguntarse si la institucionalidad laboral existente:

- contribuye a generar empleo de calidad u obstaculiza el logro de resultados más favorables;
- favorece el eficaz funcionamiento de los mercados de trabajo;
- protege y fortalece a los menos fuertes en un mercado con desigualdades estructurales entre los distintos actores, y
- alienta la inclusión de las personas que se desempeñan en los sectores informales y de baja productividad” (Weller 2009:19).

De no cumplir con lo anterior, los neoinstitucionalistas indican que sería prudente realizar modificaciones en el diseño de los mecanismos que promueve la institucionalidad laboral, adaptándolos a las necesidades y características de cada país y región para obtener mayores beneficios, es decir, que se tenga un mercado laboral funcional y eficiente, con la seguridad de que se incluya y proteja a los segmentos menos favorecidos o en desigualdad de circunstancias. Por ello, los trabajadores exigen una mayor seguridad y protección en el trabajo. Sin embargo, uno de los problemas que hoy se enfrenta es el del tipo de institucionalidad para proteger a los trabajadores informales. Al respecto se ha señalado que “debido a que en América Latina y el Caribe una gran proporción de la fuerza de trabajo está excluida de la institucionalidad laboral,

se plantea una demanda adicional: lograr que esta institucionalidad incluya cada vez más a este segmento de la población” (Weller 2009:19).

2.2 Posición de los organismos internacionales

Los argumentos desarrollados por las teorías económicas antes presentadas, son retomados por diversos organismos internacionales al fijar su posición sobre las ventajas y desventajas de las regulaciones laborales. La pertinencia de mencionarlo se deriva del gran peso e injerencia que tienen estos organismos en los gobiernos de los países de la región para conducir u orientar el desarrollo del mercado laboral, a través de las reformas, políticas y acciones que se derivan de sus recomendaciones.

Sin embargo, como verá a continuación al analizar cada caso, no hay en modo alguno consenso entre estos organismos. Por una parte, la OIT –órgano tripartito especializado en el tema laboral- y la CEPAL, organismo de las Naciones Unidas especializado en temas económicos y sociales para la región, comparten una visión favorable a las regulaciones laborales como instrumentos de protección a los más débiles e integración social. Por otra, los organismos financieros y económicos, el BM y la OCDE, son favorables a la desregulación y la libertad de los mercados. Sin embargo, el BID asume una posición intermedia, tanto en razón de los malos resultados generados por las reformas flexibilizadoras adoptadas en gran parte de los países latinoamericanos en los años noventa como debido al menor gasto social que estos países dedicaron a las políticas activas y pasivas (seguros de desempleo) en los mercados de trabajo, a diferencia de los que ocurre en la mayoría de los países desarrollados (salvo Estados Unidos).

La postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve un fortalecimiento de las instituciones laborales para procurar una generalizada

inclusión de los trabajadores a la formalidad, con el fin de proteger y colocar en igualdad de negociación a los trabajadores frente a los empleadores. Además, se advierte que “al regular las condiciones de trabajo –mediante disposiciones sobre salud y seguridad, trabajo infantil, salario mínimo y protección del empleo– estableciendo estándares laborales los incentivos de los empleadores cambian” (Berg y Cazes 2007:5). Esto significa que al regular, tanto las empresas como los trabajadores obtienen beneficios como incentivos para invertir en capacitación, incremento en la productividad, mejora de la flexibilidad funcional¹⁶ a la par que se provee seguridad y estabilidad a los individuos en sus empleos. Siendo así, “las regulaciones laborales además de beneficiar económicamente a las empresas y a la economía del país, también favorecen al trabajador individual” (Berg y Cazes 2007:5).

En una posición semejante a la de la OIT, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que la capacidad del mercado laboral

para absorber la población económicamente activa en condiciones adecuadas de movilidad social, remuneración, jornada laboral, permanencia en el empleo, derechos del trabajo, contratación y organización sindical, y para establecer condiciones de protección para los desempleados y jubilados son piezas fundamentales de la cohesión social (CEPAL 2010:159).

Sin embargo, la CEPAL (2010) indica que estos aspectos no son consecuencias de las fuerzas naturales del mercado como lo plantean los neoclásicos. Más bien dependen de las políticas públicas que se implementan para lograrlas. Siendo así, es necesario, entre otras dimensiones, tener “un

¹⁶ Existen dos tipos de flexibilidad laboral: 1) “la funcional, que se obtiene reduciendo el tamaño e incrementando la cualificación polivalente de la mano de obra permanente, así como su movilidad interna dentro de la empresa, o bien recurriendo a expertos externos para la realización de tareas específicas y; 2) la numérica, misma que refiere al proceso por el cual los empleadores ajustan sus plantillas a las fluctuaciones de la demanda y, en principio, podría obtenerse también variando el número de horas de trabajo” (Polavieja 2003:23).

marco regulatorio que promueva una institucionalidad consistente con las orientaciones de las políticas públicas seleccionadas” (CEPAL 2010:159).

Pero también, a la luz de la reciente globalización, la Comisión señala que existe una “elevada heterogeneidad estructural del aparato productivo” que provoca notables diferencias en las condiciones del empleo de personas que tienen características similares. Esto se debe, en cierta forma a que el alcance y la inclusión de la fuerza de trabajo en la institucionalidad laboral, es cada vez más escasa. “El resto está compuesto por el sector informal, que representa en la región una proporción muy alta de la población activa, que no accede a la institucionalidad laboral y se caracteriza por una elevada precariedad, bajos ingresos y escasa protección social” (CEPAL 2010:161).

El Banco Mundial (BM) parte en cambio de un sustento teórico neoclásico, con lo cual indica que la legalidad que se aplica en los países no corrige las fallas del mercado laboral, más bien sus efectos son perjudiciales, ya que no permite la flexibilidad necesaria para que las economías sean competitivas. De esta manera, el Banco Mundial y su metodología *Doing Business*, cuantifican el impacto de la legislación de los gobiernos en la actividad de las empresas para hacer negocios¹⁷, midiendo

cuantitativamente las regulaciones sobre apertura de una empresa, manejo de permisos de construcción, empleo de trabajadores, registro de propiedades, obtención de crédito, protección de inversores, pago de impuestos, comercio transfronterizo, cumplimiento de contratos y cierre de una empresa, en su aplicación a las pequeñas y medianas empresas (BM 2009b:1).

Dentro de los 10 indicadores existe uno denominado “contratación de trabajadores” el cual mide la flexibilidad laboral de cada país a través de tres principales aspectos: rigidez en la contratación, costos laborales no salariales y

¹⁷ El informe de 2010 cubre 10 grupos de indicadores en 183 países (OIT 2009b).

costos de despido. Este indicador ha generado críticas a nivel conceptual y metodológico como las realizadas por la OIT (Berg y Cazes 2007).

Una de las principales críticas que se le hacen al indicador de contratación de trabajadores es que el marco teórico y la metodología del indicador se basan en autores como Botero que argumentan que las leyes y políticas laborales deben de ser eliminadas para que prosperen los negocios, a los cual Berg y Cazes señalan que “este es un concepto muy simplista y engañoso sobre la forma en que operan los mercados laborales y sus instituciones (Berg y Cazes 2007:4).

En cuestión de la metodología, las críticas están orientadas a que existe una parcialidad en la selección de la muestra, ya que los supuestos de clasificación no representan el mundo del trabajo¹⁸. Además, existe omisión de variables¹⁹, los indicadores son subjetivos²⁰, los procedimientos de clasificación²¹ y codificación²² son deficientes, por lo que las autoras señalan que “lo que se define deficiente es muy posible que se mida de la misma manera” (Berg y Cazes 2007:15).

El informe del *Doing Business* asigna calificaciones altas a los países con regulaciones laborales mínimas, promoviendo una desregulación del mercado

¹⁸ “Para asegurar que los países sean comparables *Doing Business* solicita a los abogados que contesten las preguntas bajo los siguientes supuestos: el trabajador es un hombre no-ejecutivo que ha trabajado durante 20 años a tiempo completo. Este individuo devenga un salario más beneficios equivalentes al promedio salarial del país. Tiene una esposa y dos hijos, vive en la ciudad más poblada de su país y es respetuoso con la ley. Asimismo, no pertenece a un sindicato a menos que ello sea obligatorio. La empresa en donde trabaja es una sociedad de responsabilidad limitada nacional del sector manufacturero, tienen 201 empleados y respeta las leyes pero no otorga beneficios por sobre lo que ella establece” (Berg y Cazes 2007:3).

¹⁹ “Los informes de *Doing Business* se refieren a la evaluación de los textos y no se preocupan de la aplicación de la ley. Es decir, se basan en las limitaciones legales de cada país pero no captan el grado de aplicación de la legislación laboral” (Berg y Cazes 2007:11).

²⁰ “Los cuestionarios dan lugar a interpretaciones y a juicios de valor ya que se basan en la percepción de la persona que los responde, generando así un cierto nivel de subjetividad” (Berg y Cazes 2007:13).

²¹ “Lo que es más inquietante es la dinámica que se produce al clasificar a los países de acuerdo a su nivel de desregulación... El ejercicio de clasificación es un claro incentivo para emprender reformas continuamente en una carrera hacia la desregulación del mercado laboral” (Berg y Cazes 2007:14).

²² “No está claro cómo se procesan los datos que faltan en el índice DB: Este es un asunto crítico ya que ‘cero’ sería un valor extremo y la mejor puntuación que podrían recibir los países de acuerdo al informe *Doing Business*. Esto debe aclararse ya que está afectando, especialmente, la clasificación de los países en vías de desarrollo en donde es muy posible que falte información o no se disponga de ella” (Berg y Cazes 2007:15).

laboral y premiándolos cuando las reformas facilitan los despidos. De manera inversa, las puntuaciones bajas se establecen a países que cumplen con regulaciones que en ocasiones no sólo son internas, sino que también son de índole externo, como las que se derivan de los acuerdos de comercio bilateral o multilateral, o de los convenios internacionales de protección de los derechos de los trabajadores y la mejora de sus condiciones (Berg y Cazes 2007).

Con todo ello, se concluye que “el índice se basa en una visión miope del mercado laboral que no garantiza un mejor desempeño económico ni tampoco empleos. Por lo tanto, envía mensajes engañosos en materia de políticas que, de implementarlas, se correría el riesgo de causar un daño no sólo a los trabajadores sino también a las empresas y a la economía en general” (Berg y Cazes 2007:20).

Siguiendo el enfoque del BM, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indica que una legislación de protección del empleo (EPL) muy estricta, se convierte en un obstáculo en la dinámica del mercado laboral, como la creación de nuevos empleos o que las mismas reglas generadas para la protección de los trabajadores en cuanto a despidos, limitan la contratación de personas que se quieren insertar en el mercado laboral, principalmente los jóvenes y mujeres. Esta regulación puede ser la causa del incremento del sector económico informal, ya que a los empleadores no les conviene económicamente formalizar el empleo (Martín y Torres 2006). Siendo así, dentro de las propuestas que hace la OCDE se encuentra,

en la medida en que los esfuerzos para aumentar el control fiscal sean exitosos y se ataquen los desincentivos fiscales para el empleo formal, sería oportuno relajar los reglamentos que rigen los contratos a plazo fijo, los convenios temporales y el empleo de tiempo parcial. Según la experiencia en otros países de la OCDE, el empleo de tiempo parcial puede resultar especialmente útil para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral (Martín y Torres 2006:219).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) desde una posición intermedia, señala que es necesario conocer apropiadamente el contexto de los mercados laborales de cada país en cuanto a su funcionamiento, límites, alcances y la relación que tienen con las políticas e instituciones que los rigen, para poder aplicar soluciones correctas a problemas específicos, puesto que mientras “las instituciones y políticas acertadas pueden mejorar el desempeño de los mercados laborales, las políticas e instituciones deficientes pueden frenar la actividad económica y menoscabar el bienestar social” (BID 2004:2).

El BID señala puntualmente que “las preguntas fundamentales no son cómo o cuándo desreglamentar sino qué conjunto de normas mejoran el funcionamiento de los mercados laborales y si la reglamentación vigente alcanzará esas metas” (BID 2004:226). La posición del BID está basada en las experiencias de los países de la región, especialmente después de la crisis argentina en 2001, por lo que se coloca a cierta distancia de los neoclásicos y neoinstitucionalistas. Reconoce la importancia de las instituciones, pero también promueve la medida de las mismas según sean las circunstancias con el fin de mejorar el desempeño de los mercados.

2.3 La regulación laboral en México

La ubicación que tiene México con respecto a los demás países según la perspectiva de los índices construidos por organismos internacionales como el BM o el Foro Económico Mundial, es la base de la que parten el gobierno y los empleadores al fundamentar la necesidad de las reformas.

Según *Doing Business*, de los diez indicadores utilizados para medir la existencia de un clima favorable a los negocios²³, México cumple con dos de

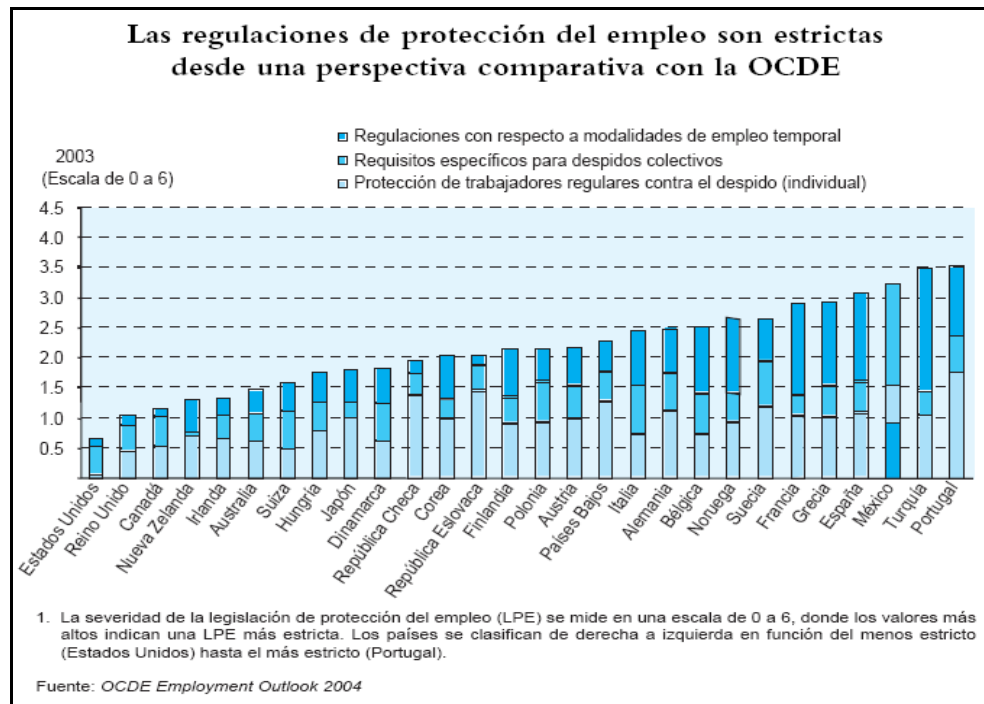
²³ Los diez indicadores son: 1) apertura de empresa, 2) manejo de permisos de construcción, 3) empleo de trabajadores, 4) registro de propiedades, 5) obtención de crédito, 6) protección de inversiones, 7) pago de impuestos, 8) comercio transfronterizo, 9) cumplimiento de contratos y, 10) cierre de una empresa.

manera positiva. Esto significa que dentro de las reformas aplicadas en 2008 y 2009, sólo la *apertura de una empresa y pago de impuestos* facilitan los negocios, mientras tiene una valoración negativa en cuanto a las restricciones existentes en el régimen de empleo. Al hacer el promedio de los diez indicadores, se obtiene que de los 183 países analizados, México se encuentra en el lugar número 51 de la clasificación en facilidad de hacer negocios en 2010, subiendo cuatro posiciones en comparación con la clasificación del DB de 2009, donde ocupaba el lugar 55. Singapur se posiciona en el primer lugar en los dos años de clasificación y República Centroafricana en el último puesto (*Doing Business 2009*)²⁴.

La OCDE señala que en el 2003, México ocupaba el tercer lugar por el carácter más restrictivo de su Legislación de Protección al Empleo (EPL) entre 28 países que integran la organización como se puede ver en el gráfico 2.1. Portugal se ubicó en el primer lugar, seguido por Turquía, y en el último puesto estaba Estados Unidos, considerado como el país con la regulación menos rígida.

²⁴ Ver anexo B para conocer la posición de otros países.

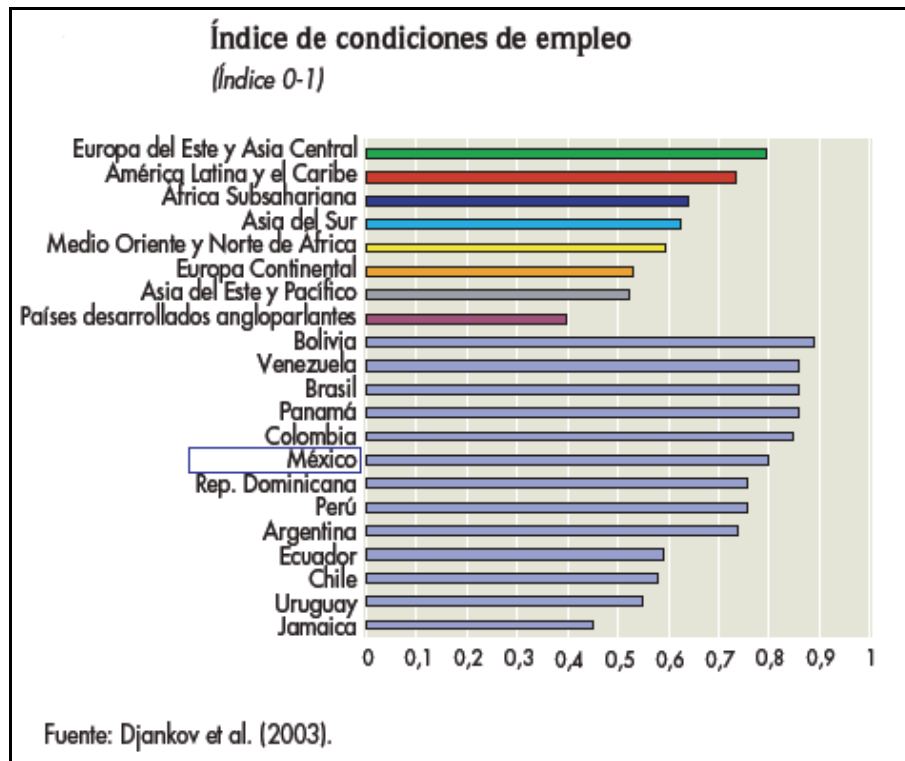
Gráfico 2.1



Fuente: John Martín y Raymond Torres (2006:219).

El BID indica que América Latina cuenta con las leyes laborales más protectoras en comparación con el resto del mundo, pero también destina una proporción mucho menor de su PIB en gasto social, incluyendo políticas de mercado de trabajo. Para ello, realizó un índice de condiciones de empleo, donde los valores más altos señalan reglas más rígidas de protección a los trabajadores. Es importante señalar que el índice evalúa la ley según este escrita, sin considerar si se cumple o no (indicador de jure). El resultado al que llega, es que los países menos desarrollados son los quienes tienen condiciones de trabajo más reglamentadas. De esta manera, Bolivia, Venezuela, Brasil y Panamá son los países con regulaciones más protectoras, en cambio, Jamaica, Uruguay y Chile, tienen normas más flexibles (BID 2004). El caso de México se encuentra en una posición intermedia en cuanto a las condiciones de empleo como se puede ver en el gráfico 2.2, pero el BID ubica a México en una de las posiciones más altas por la rigidez en materia de contratación y despido.

Gráfico 2.2



Fuente: BID 2004.

Con la información anterior, se puede observar que México, con el segundo más bajo gasto social entre esos países, está contemplado como uno de los países con regulaciones laborales más rígidas de la región (concerniente a los códigos laborales), situación que se deriva de los objetivos de la ley laboral, los cuales están orientados a promover la estabilidad laboral.

El modelo mexicano impone fuertes restricciones a la libertad contractual, promoviendo relaciones laborales permanentes o que perduran mientras subsista la materia de trabajo a través de reglas que buscan eliminar a toda costa la discrecionalidad del empleador en la determinación de la duración de la relación de trabajo. La regla es que la relación sea por tiempo indeterminado (Bensusán 2006:322).

La estabilidad laboral se presenta a través de seis medios: 1) en México no existe un preaviso como en otros códigos laborales de América Latina, pero sí se exige un aviso por escrito; 2) se tiene que especificar la causa que justifique

el despido; 3) se debe indemnizar al trabajador (20 días por cada año de servicio en caso de no existir reinstalación más tres meses de salario); 4) se limita el uso de contratos laborales que pueden rescindirse sin costo alguno; 5) se debe consultar anticipadamente con las autoridades en caso de despidos colectivos y; 6) en caso de efectuarse un despido sin causa justa, se tiene derecho a la reinstalación, salvo las excepciones que establece la ley (BID 2004; Bensusán 2006).

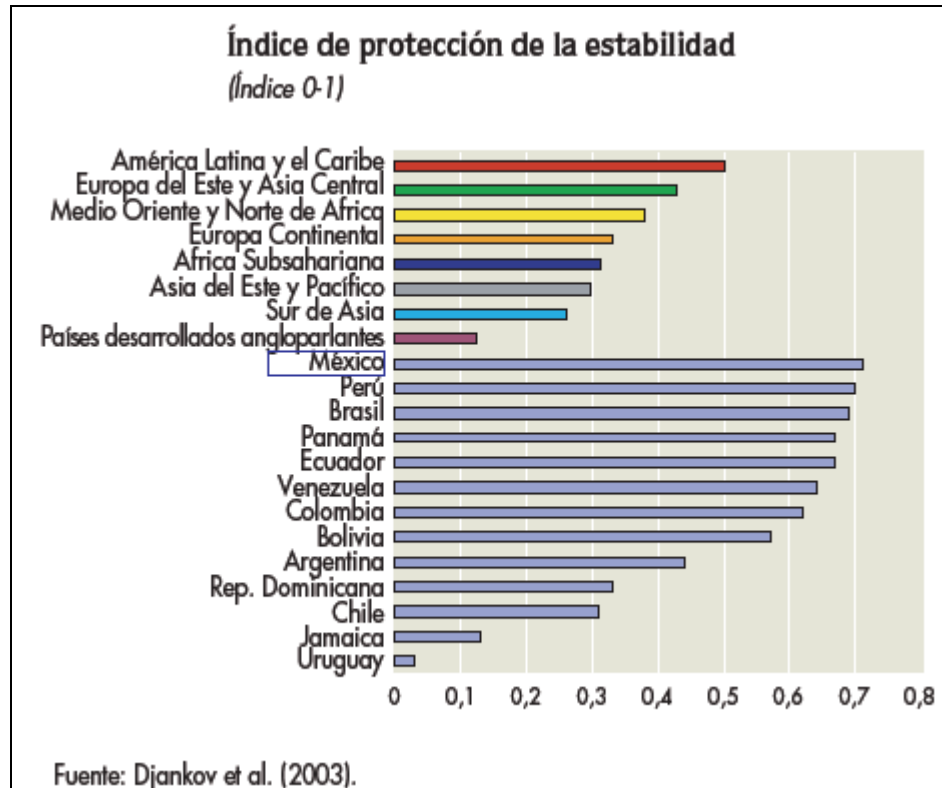
Las condiciones anteriores provocan que el costo de los despidos para los empleadores sea alto, derivando en menos despidos en momentos de crisis, pero también, menores contrataciones en tiempos de expansión y mayores dificultades para conseguir trabajo por parte de quienes están desempleados (BID 2004).

El índice de estabilidad del empleo realizado por Djankov et al. (2003)²⁵, coloca a América Latina como la región que más protege la estabilidad en el empleo y a México como el país de mayor protección en la región como se puede ver en el gráfico siguiente²⁶.

²⁵ El índice de estabilidad en el empleo considera cuatro dimensiones: 1) se existen restricciones a la contratación y el despido, y si el cese por razones económicas es considerado como una causa justa de despido; 2) los procedimientos que un empleador debe seguir y las autorizaciones que debe obtener antes de efectuar despidos individuales o colectivos, 3) el preaviso y la indemnización por despido y, 4) si la protección del empleo está consagrada en la constitución del país (BID 2004; Djankov et al. 2003)

²⁶ En el índice realizado por Heckman y Pagés considera el preaviso, la indemnización por despido y las contribuciones a cuenta de ahorro individuales obligatorias. En los resultados, el índice colocan a México en una posición de mayor flexibilidad, debido a que en el país la protección en el empleo es por costosos procedimientos en lugar de hacerse a través de transferencias obligatorias (BID 2004).

Gráfico 2.3



Fuente: BID 2004.

Con la integración de los datos del *Doing Business*, CEPAL y del Latinobarómetro, Víctor E. Tokman (2009), clasifica en cuatro grupos a los países de América Latina de acuerdo con el grado de rigidez de las legislaciones laborales, considerando los niveles de los recursos públicos aportados para la protección social y las percepciones que tienen los trabajadores frente al riesgo de perder el empleo. De esta manera, los grupos están conformados como los presenta el siguiente cuadro.

Cuadro 2.1

América Latina (países seleccionados): niveles de protección sociolaboral y del empleo			
Protección sociolaboral			
Alta			
Baja			
Protección del empleo	Alta	Brasil y República Bolivariana de Venezuela	Colombia, Ecuador, México, Panamá, Paraguay y Perú.
		Legislación laboral: segunda más estricta. Gasto en protección social: segundo más alto. Percepción de seguridad: segunda más alta.	Legislación laboral: la más estricta. Gasto en protección social: segundo más bajo. Percepción de seguridad: la más baja.
	Baja	Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay	Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana
		Legislación laboral: la menos estricta. Gasto en protección social: el más alto. Percepción de seguridad: la más alta.	Legislación laboral: segunda menos estricta. Gasto en protección social: segundo más bajo. Percepción de seguridad: segunda más baja.

Fuente: Legislación laboral, según índice de grado de exigencia de despidos, incluye flexibilidad de contratación y despidos: Banco Mundial, *Doing Business*, 2004, Washington, D.C.; gasto en protección social como porcentaje del PIB, incluye pensiones: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama social de América Latina, 2005 (LC/G.2288-P), Santiago de Chile, 2005; percepción de inseguridad: Latinobarómetro, 2005, Santiago de Chile, 2005.

Fuente: Tokman (2009).

La posición de México en un contexto más amplio, evidencia parte de la discordancia entre la regulación laboral en papel y en los hechos, lo cual no es un acontecimiento aislado ni resultado de las presiones que trajo la globalización. Por el contrario, es producto de las deficiencias históricas en los mecanismos destinados a hacer cumplir, ya que en un principio la ley fue diseñada en México para proteger a los más débiles en el mercado de trabajo frente a los empleadores. Sin embargo, en los últimos 30 años se han experimentado cambios para apoyar a los empresarios con el fin de incentivar la inversión en el país, liberándolos de costos en la materia y ampliado la flexibilidad laboral. Dichos cambios no han sido plasmados en la regulación,

más bien se han forjado como actos alternos a la ley por medio del deterioro de los sindicatos y los contratos colectivos, la inspección del trabajo y la conciliación y arbitraje. Estas acciones enfocadas a responder la demanda de mayor flexibilidad laboral en un escenario económico competitivo, trajeron como consecuencia la afectación de individuos y sociedad en su conjunto por la creciente precarización de los trabajos y el deterioro de los salarios reales. Sin embargo, no se adoptaron mecanismos, como los seguros de desempleo que hoy existen en otros países de la región y se están fortaleciendo, para proteger a los trabajadores ante las altas tasas de rotación laboral. “Como resultado de esta evolución, el contraste entre normas y hechos es en el caso mexicano mucho más marcado por lo que la profundidad de las reformas requeridas es mucho mayor que en otros países de la región” (Bensusán 2006 y 2010).

A pesar de la evidente necesidad de modificar la regulación laboral mexicana en el papel como lo hicieron otros países de América Latina (en distintos momentos y con diferenciado grado de intensidad), México no lo ha realizado, aún cuando ha estado en la agenda pública desde hace más de dos décadas. Tal situación puede deberse a dos factores. Por un lado, porque en su estado actual ha resultado funcional para los actores, principalmente para aquellos que tienen mayor influencia, puesto que se han beneficiado al adaptarse a las condiciones del mercado cada vez más competitivo²⁷

Mientras esta institucionalidad les permita a los dirigentes sindicales seguir disfrutando sus privilegios con base en el control de los conflictos distributivos, a los gobiernos tener paz social y a los empleadores dosis altas de flexibilidad y bajos salarios, difícilmente se reunirán los apoyos requeridos para lograr un rediseño –más allá de cambios superficiales- por parte de aquellos actores con mayor influencia y capacidad de veto (Bensusán 2010:311-312).

²⁷ Bensusán le ha denominado “flexibilidad corporativa”: flexibilidad para los empleadores, precariedad para los trabajadores y seguridad para los líderes (Bensusán 2010:340).

2.4 Revisión de los antecedentes empíricos de la estabilidad e inestabilidad laboral en México

Antes de iniciar con el análisis descriptivo para mostrar el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores ocupados, desempleados o inactivos en México, es pertinente presentar los estudios previos que se han hecho en materia de la estabilidad e inestabilidad laboral en México. Debido a una creciente presión por impulsar modificaciones en la regulación laboral del país, estos estudios tienen la intención de exponer las condiciones laborales reales de la población, permitiendo cotejar lo teórico con lo empírico.

Uno de los principales estudios es el realizado por Rodolfo Cruz Piñeiro (1995), donde analiza la inestabilidad en la participación económica por medio de las entradas y salidas de la fuerza de trabajo del mercado laboral. Para ello, realizó un estudio longitudinal tomando como base la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), haciendo el comparativo entre las ciudades fronterizas de Tijuana, Ciudad Juárez, Nuevo Laredo, Matamoros y Monterrey. En su investigación, el autor considera como volatilidad en el empleo “al fenómeno intermitente de entradas y salidas del mercado laboral durante un periodo corto” (Cruz Piñeiro 1995:531).

En dicho estudio, Cruz Piñeiro (1995) construye un índice de volatilidad para señalar la frecuencia de las entradas y salidas del mercado laboral. Este índice se mueve en el rango de 0.00 y 1.00, donde 0.00 indica que la persona es estable en su participación dentro del trabajo remunerado, ya que durante las cinco entrevistas declaró estar trabajando; en cambio, 1.00 significa que la persona es totalmente inestable en su empleo, puesto que constantemente entra y sale del mercado de trabajo.

Las conclusiones a las que llega el autor son las siguientes. Las mujeres presentan mayor volatilidad que los hombres, principalmente en Tijuana donde el 71% de la fuerza de trabajo femenina es considerada volátil, en tanto en Monterrey tiene el nivel más bajo de volatilidad femenina. En el caso de los

hombres, Ciudad Juárez y Nuevo Laredo son las ciudades con la fuerza de trabajo masculina menos volátil. El grupo de edad más volátil es el de 12 a 14 años de edad, pero la fuerza de trabajo femenina volátil tiende a concentrarse entre las edades de 25 a 39 años, mientras que la fuerza de trabajo masculina estable se encuentra en edades medias y avanzadas (40 y más años de edad). El análisis por estado civil muestra que la fuerza de trabajo femenina estable se presenta mayoritariamente entre las solteras, mientras que las volátiles son las casadas o unidas. En el caso de los hombres los datos son inversos, ya que los solteros son los volátiles y los casados o unidos son estables. En cuanto al nivel de educación se muestra que la fuerza laboral, tanto masculina como femenina, tiene niveles educativos inferiores en la población volátil respecto de la estable. Finalmente, entre sectores económicos, Cruz Piñeiro (1995) señala que al realizar el comparativo entre el primer y quinto trimestre, se arrojan resultados semejantes, pero al analizar los movimientos realizados entre todos los trimestres, se perciben considerables transferencias de la fuerza laboral, por ello el autor enfatiza en la necesidad de estudiar desde una perspectiva dinámica el mercado de trabajo.

Pacheco y Parker (2001) estudian la extensión y los determinantes de las entradas y salidas del mercado laboral en México durante 1987 y 1995, años de crisis económicas en el país y que afectaron al conjunto de movimientos del mercado laboral. Las autoras utilizan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para construir las trayectorias de las personas que fueron entrevistadas durante cinco trimestres continuos.

Dentro de las conclusiones a las que llegan Pacheco y Parker (2001) en el artículo son: las mujeres que tienen mayor probabilidad de ser despedidas son las que perciben menores ingresos y prestaciones, además es más frecuente que las mujeres que tienen trayectorias continuas laboren en el sector formal, sean asalariadas y tengan seguridad social. En ambos sexos, quienes se ubican en trayectorias estables son en su mayoría profesionistas, técnicos y trabajadores administrativos, en tanto que entre aquellos que están en

trayectorias intermitentes son más frecuentes los comerciantes o trabajadores en servicios, principalmente derivados de actividades del sector informal. En el caso de los hombres, aquellos que tienen mayores probabilidades de estar desempleados en 1987 tenían niveles altos de educación. En cambio en la crisis de 1995, los de menor nivel educativo eran quienes presentaron mayores probabilidades de quedar desempleados. Finalmente, las mujeres tienen menores probabilidades de trabajar y cuando ocurre lo hacen de manera intermitente a diferencia de los hombres, ya que mientras dos terceras partes de ellos trabajan continuamente durante el periodo de estudio, solo lo hace una tercera parte de las mujeres, teniendo ellas una alta probabilidad de estar desempleadas y con una duración mayor.

Otra vertiente es la que desarrolla Juan Manuel Junco (2007) encontrando que hay una estrategia de reducción de costos no salariales que está relacionada con una mayor flexibilidad en cuanto a las opciones de salida del trabajo desempeñado en las empresas formales²⁸. Esta reducción de costos está asociada a la no inscripción de los trabajadores en las instituciones de seguridad social, ocasionando que se reduzcan las prestaciones y aumente la rotación del personal.

Otro estudio que aborda la temática es el desarrollado por José Alberto Muños (2008), donde estima la inestabilidad laboral a partir de tres aspectos: el tipo de contrato, la antigüedad en el último empleo y el evento de la pérdida del empleo en la trayectoria de los trabajadores. Los datos son obtenidos de la ENOE de 2006 y presenta la información a nivel nacional y para tres ciudades del país: México, Guadalajara y Monterrey.

Dentro de los resultados que arroja la investigación de Muños a nivel nacional se encuentra que la mitad de los contratos de los subordinados y remunerados son de tipo no escrito, alrededor del 15% de los contratos escritos son

²⁸ Empresas constituidas en sociedad y corporaciones instituciones privadas e instituciones públicas (Junco 2007).

temporales y con una duración menor a un año. En cuanto a la antigüedad del empleo señala que más del 60% de los empleados tienen una duración igual o menor a cinco años en su trabajo y de estos, más de la mitad tienen una antigüedad menor a un año. Finalmente, el 30% de los trabajadores asalariados han perdido el empleo alguna vez en su trayectoria laboral, afectando a todas las edades y a la mayoría de los hombres que laboran en el sector secundario (Muños 2008).

Finalmente, Brígida García (2010) estudia la inestabilidad laboral entre los trabajadores mexicanos, la cual es entendida como “la falta de continuidad en las relaciones de trabajo” (García 2010:74). El estudio se enfoca en los trabajadores subordinados y remunerados principalmente, ya que en esta subpoblación se ha observado que ha ido en aumento la problemática de la inestabilidad en el trabajo haciéndose manifiesta, entre otras formas, en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales. Las fuentes de información utilizadas fueron: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)²⁹, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)³⁰ y los registros del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS)³¹.

García (2010) encuentra que la contratación escrita de los trabajadores subordinados y remunerados mexicanos tiene un patrón descendente³², principalmente de tiempo indeterminado o de base y con un aumento de los temporales entre 2005-2007 de forma moderada. En cuanto a las características de los trabajadores temporales encuentra que es un rasgo de vulnerabilidad en los mejores calificados, implica tener menores ingresos en comparación con quienes tienen contratos indefinidos, pero ligeramente mayores de los trabajadores que no cuentan con contrato escrito. La autora indica que la ausencia de contratos escritos constituye una de las

²⁹ Empezó a ser recolectada en 2005.

³⁰ Se levantó hasta 2004.

³¹ “Los cambios introducidos en la contabilización del IMSS llevaron a desaparecer varios cientos de miles de trabajadores temporales registrados en los últimos años, los cuales fueron erróneamente reportados, según argumenta dicho instituto” (García 2010:96).

³² 53.7% de los asalariados contaba con contrato escrito en 2000 y 51.3% en 2008 (García 2010:83).

características de vulnerabilidad en los trabajadores, ya que el no contar con el respaldo de éste, no permite garantizar cierta estabilidad laboral y el acceso a prestaciones. Sin embargo, la legislación mexicana no establece esta formalidad como condición para tener estabilidad laboral o acceder a las prestaciones como ya se ha hecho mención anteriormente.

Cuadro 2.2 Resumen de los estudios empíricos de estabilidad e inestabilidad laboral en México

Autor(es), Título y Año	Supuestos	Conceptos	Metodología	Resultados
<p>Rodolfo Cruz Piñeiro <i>Inestabilidad y volatilidad en el empleo de la fuerza de trabajo fronteriza</i> (1995)</p>	<p>Las entradas y salidas del mercado de trabajo afectan el tamaño y la composición de la fuerza de trabajo.</p>	<p>Volatilidad</p>	<p>Estudio longitudinal. Fuente de información: Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Método: comparativo entre las ciudades fronterizas de Tijuana, Ciudad Juárez, Nuevo Laredo, Matamoros y Monterrey. Elaboración del índice de volatilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres presentan mayor volatilidad que los hombres. - El grupo de edad más volátil es el de 12 a 14 años de edad. - Las mujeres solteras son menos volátiles que las casadas o unidas. Los hombres solteros son los volátiles en el empleo. - La población con niveles educativos inferiores son más volátiles.
<p>Edith Pacheco y Susana Parker <i>Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México.</i> (2001)</p>	<p>Los factores determinantes del desempleo pudieran ser diferentes entre los dos años de estudio que son 1987 y 1995 (contexto de crisis económica en México), dado que la tasa de desempleo en 1995 duplicó el nivel histórico alcanzado.</p>	<p>Desempleo</p>	<p>Estudio longitudinal. Fuente de información: Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Construcción de tres tipos de trayectorias laborales: continuas, intermitentes y con desempleo. Uso del modelo probit de efectos aleatorios para conocer los determinantes del desempleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres que tienen mayor probabilidad de ser despedidas son las que perciben menores ingresos y prestaciones. - Es más frecuente que las mujeres que tienen trayectorias continuas laboren en el sector formal, sean asalariadas y tengan seguridad social. - Las mujeres tienen menores probabilidades de trabajar y cuando ocurre lo hacen de manera intermitente a diferencia de los hombres. - En ambos sexos, quienes se ubican en trayectorias estables son en su mayoría profesionistas, técnicos y trabajadores administrativos
<p>Juan Manuel Junco Pérez <i>Trayectorias laborales discontinuas y rotación laboral en México: causas y consecuencias.</i> (2007)</p>	<p>La existencia de una estrategia empresarial para ganar flexibilidad laboral, por la vía de la no inscripción de un segmento de trabajadores en los regímenes de seguridad social y la elusión de la firma de un contrato de trabajo escrito.</p>	<p>Segmentación de mercados. Flexibilidad del mercado laboral. Instituciones del mercado laboral.</p>	<p>Estudio longitudinal. Fuente de información: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Construcción de trayectorias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta una mayor probabilidad de salir por causas de la rotación cuando el trabajador no contaba con prestaciones de salud, que cuando gozaba de ellas. - Casi 9.4% de la población ocupada entre un trimestre y el siguiente abandona dicho estatus laboral, por lo que deja potencialmente de estar inscrita en instituciones del mercado laboral. - Hay una disminución de costos que está asociada a la no inscripción de los trabajadores en las instituciones de seguridad social.

Cuadro 2.2 (Continuación) Resumen de los estudios empíricos de estabilidad e inestabilidad laboral en México

Autor(es), Título y Año	Supuestos	Conceptos	Metodología	Resultados
José Alberto Muños <i>Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados. Estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006.</i> (2008)	Se espera que en la Ciudad de México, las mujeres y quienes tienen menor nivel educativo, presenten un panorama de fuerte inestabilidad en 2006 con base en la pérdida del empleo, el tipo de contrato y la antigüedad en el último empleo.	Inestabilidad laboral	Estudio transversal. Segundo trimestre de 2006. Fuente de información: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Análisis descriptivo bivariado. Uso del modelo logístico.	<ul style="list-style-type: none"> - La mitad de los contratos de los subordinados y remunerados son de tipo no escrito, alrededor del 15% de los contratos escritos son temporales y con una duración menor a un año. - En cuanto a la antigüedad del empleo señala que más del 60% de los empleados tienen una duración igual o menor a cinco años en su trabajo y de estos, más de la mitad tienen una antigüedad menor a un año. - El 30% de los trabajadores asalariados han perdido el empleo alguna vez en su trayectoria laboral, afectando a todas las edades y a la mayoría de los hombres que laboran en el sector secundario
Brígida García Guzmán <i>Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo</i> (2010)	Muchos trabajadores asalariados en los sectores más formalmente establecidos de nuestro país enfrentan problemas de inestabilidad crecientes, los cuales se expresan, entre otras maneras, en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales.	Inestabilidad laboral Contratos de trabajo Trabajo temporal	Estudio transversal Fuente de información: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Análisis descriptivo bivariado.	<ul style="list-style-type: none"> - La contratación escrita de los trabajadores tiene un patrón descendente, principalmente de tiempo indeterminado o de base y con un aumento de los temporales entre 2005-2007 de forma moderada. - La ausencia de contratos escritos constituye una de las características de vulnerabilidad en los trabajadores, ya que el no contar con el respaldo de éste, no permite garantizar cierta estabilidad laboral y el acceso a prestaciones.

Fuente: Cruz Piñeiro (1995); Pacheco y Parker (2001); Junco (2007); Muños (2008); García (2010).

La revisión efectuada del debate teórico, la posición de los organismos internacionales, la situación de la regulación laboral mexicana y los hallazgos de estudios empíricos de la estabilidad o inestabilidad laboral en el país, ofrece un panorama de la situación en la que se encuentra el mercado laboral en México. Esto sirve de base para conocer el contexto y analizar de manera más específica las condiciones de la población que vive los efectos de un mercado tan complejo y dinámico y con ello, estudiar el tema de interés en esta investigación que es la permanencia o cambio en la condición de actividad (ocupado, desocupado o inactivo).

Es por ello que en el próximo capítulo se presenta un análisis comparativo de las personas en edad de trabajar en México entre 2007 y 2009, para identificar los cambios producidos entre ambos años y además, conocer el perfil sociodemográfico y laboral de quienes se encuentran ocupados. Asimismo, se construyen las trayectorias de las personas de 14 o más años de edad de 2009 con la intención de identificar la proporción de individuos que permanecen ocupados durante los cuatro trimestres del año de estudio y también de aquellos que pasan a la desocupación o a la inactividad de un trimestre a otro.

CAPÍTULO III

Caracterización sociodemográfica y laboral de la población en edad de trabajar de México

El capítulo está constituido por dos secciones que muestran las características sociodemográficas y laborales de la población en edad de trabajar y sus trayectorias. Para ello, se obtuvo la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual -como ya se dijo- recaba datos específicos sobre la dinámica laboral de México. Dicha encuesta permite hacer uso de los datos en dos tipos de observaciones: transversal y longitudinal. Para lograr los objetivos del presente estudio se utilizan las dos, puesto que en la primera parte se compara a la población de 2007 y 2009 tomando en consideración un momento en el tiempo, el cual es el segundo trimestre de ambos años y, en la segunda sección se analiza a la población de 2009 de forma continua, esto es, durante los cuatro trimestres del año.

La primera sección se divide en cuatro apartados con el fin de analizar las características particulares de los siguientes grupos: i) población económicamente activa, ii) población ocupada, iii) trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y, iv) trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito. En cada uno de los apartados se analiza a la población en cuestión por variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil y nivel de instrucción) y económicas (rama, sector de actividad, tamaño de establecimiento, grupo de ocupacional, posición en el trabajo, nivel de ingreso y prestaciones)³³.

³³ Ver en el anexo metodológico la construcción de las variables.

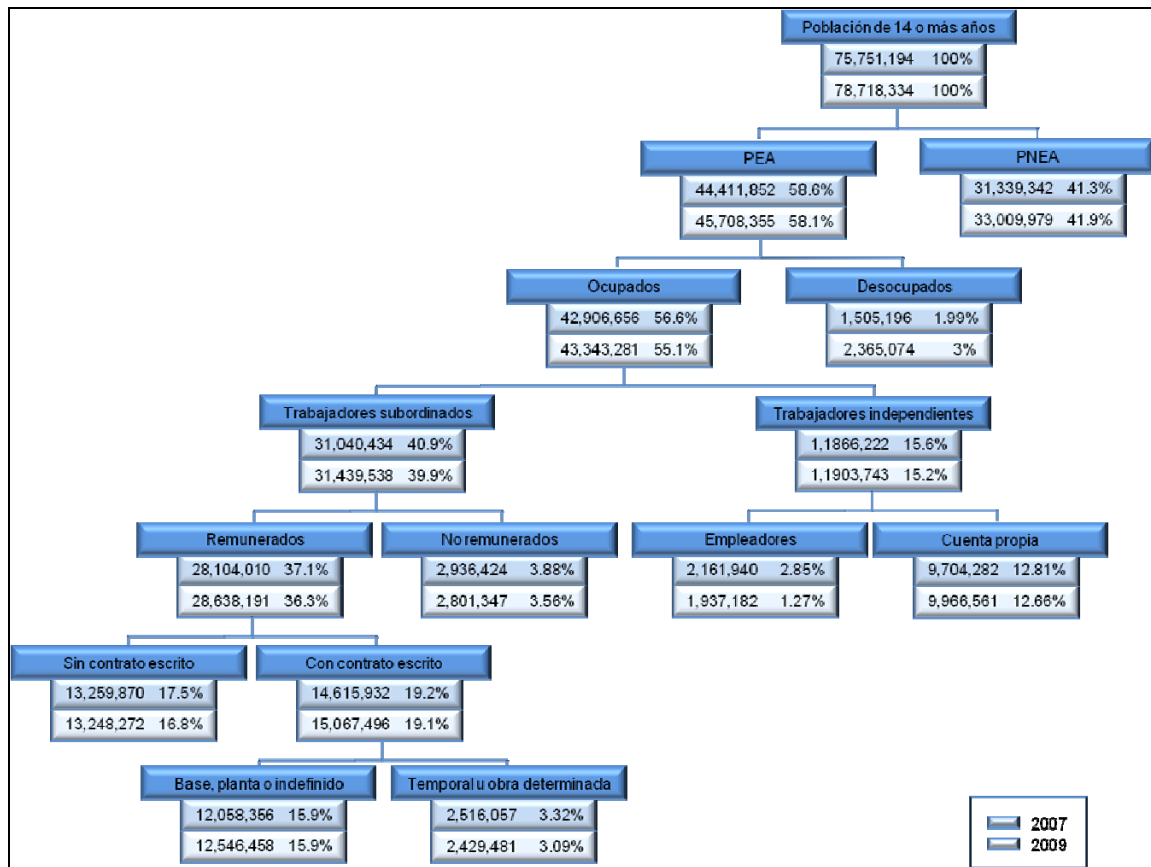
En la segunda sección se construyen las trayectorias laborales de la población que proporcionó información durante los cuatro trimestres de 2009 por condición de actividad (ocupados, desocupados e inactivos), con la intención de detectar si la población de estudio se mantuvo en la misma categoría de origen (primer trimestre 2009) durante todo el año o si hubo cambios.

3.1 Características sociodemográficas y laborales de la población de 2007 y 2009

En México, para 2007, la población de 14 o más años de edad era de 75'751,194 individuos de los cuales el 53.2% eran mujeres y el 46.8% hombres. En 2009, la población incrementó a 78'718,334 personas, siendo el 52.6% mujeres y 47.4% hombres. Esta es la población que constituye el universo de estudio, observando su distribución para ambos años en el gráfico 3.1.

La población de 14 o más años se clasifica en dos grandes categorías: la Población Económicamente Activa (PEA), la cual consta de todos aquellos individuos que en el periodo de referencia declararon haber realizado una actividad económica o la buscaron activamente y; la Población No Económicamente Activa (PNEA), está conformada por aquellas personas que durante el periodo de referencia no realizaron ninguna actividad económica ni la buscaron. La PEA de 2007 era de 44'411,852 personas y la de 2009 de 45'708,355, lo que representa poco más del 58% de la población de 14 o más años de edad, quedando el 41% como PNEA.

Gráfico 3.1 Distribución de la población de 14 o más años de edad en 2007 y 2009.



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre de 2007 y 2009 de la ENOE.

El cuadro 3.1 muestra que del total de las mujeres de 14 o más años de edad en 2007 que eran 40'291,137, el 41.4% se ubicaba como PEA y el 58.6% como PNEA y en 2009, siendo 41'394,701 mujeres, la proporción se mantiene semejante. En el caso de los hombres existe una variación, puesto que en 2007 eran 35'460,057, de los cuales el 78.2% era PEA y 21.8%, PNEA. De los 37'323'633 de hombres en 2009, el porcentaje de la PEA fue de 76.8% y de la PNEA de 23.2%, lo que significa que la PEA masculina disminuyó en 2009 con respecto a 2007, afectando a aproximadamente medio millón de hombres.

Cuadro 3.1 Población Económicamente Activa y Población No Económicamente Activa por sexo (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
PEA	78.2%	41.4%	58.6%	76.8%	41.2%	58.1%
PNEA	21.8%	58.6%	41.4%	23.2%	58.8%	41.9%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	35,460,057	40,291,137	75,751,194	37,323,633	41,394,701	78,718,334

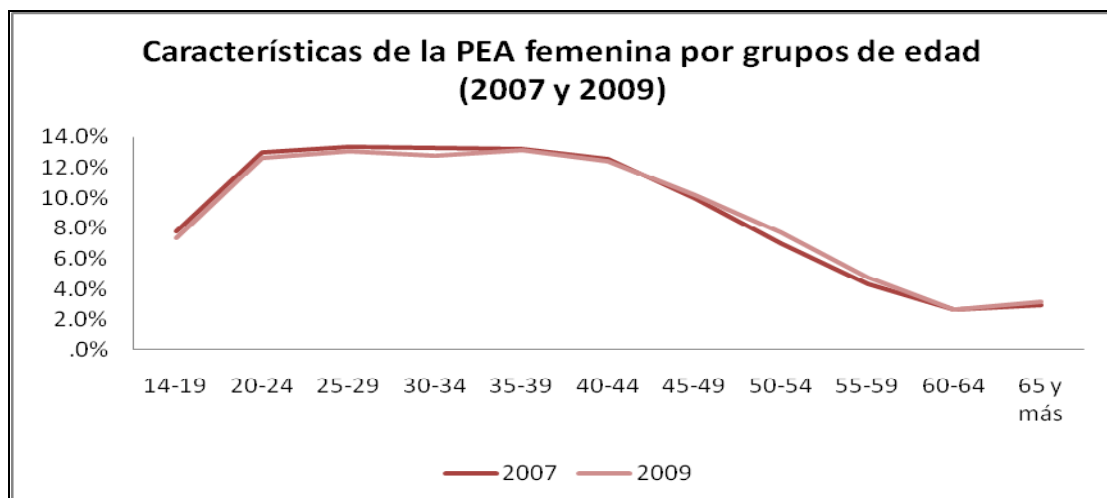
Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

3.1.1 Población Económicamente Activa

Características sociodemográficas

Al considerar el 41.4% de la PEA femenina en 2007 y 41.2% en 2009, se observa en el gráfico 3.2 que las edades de 20 a 44 años son las que presentan mayor frecuencia en ambos años. Sin embargo, en 2009 existe una ligera disminución en mujeres de 14 a los 39 años y se incrementa la participación en edades mayores a los 50 años.

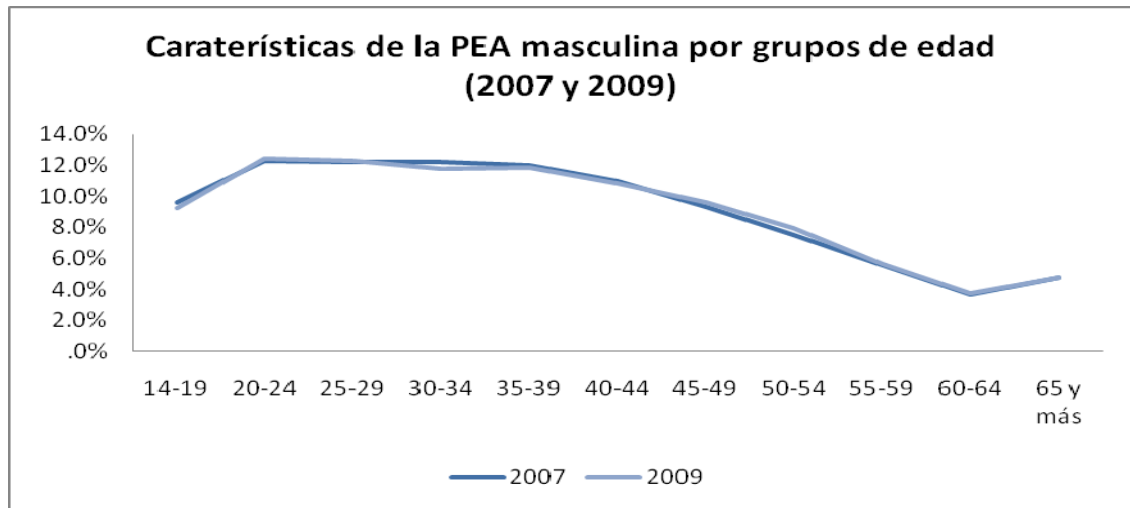
Gráfico 3.2



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

En el caso de los hombres, se muestra que la distribución de la PEA es semejante en 2007 y 2009. Sólo en el grupo de 30 a 34 disminuye la participación en el 2009, pero se compensa en el grupo de 50 a 54 años.

Gráfico 3.3



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Es de notar, que los grupos de edad contemplan cinco años, pero el de 65 y más concentra sin restricción de edad a todas aquellas personas mayores de 65 años que reportaron estar económicamente activas. Esto se deriva de la definición propuesta por el INEGI donde señala que la población en edad laboral es “la población por arriba de una edad límite, después de la cual las personas pueden trabajar” (INEGI 2009:127). Esto quiere decir que hay un límite inferior, pero no superior, por lo que el incremento en el porcentaje del último grupo se debe por la acumulación de las personas mayores a 65 años, más que por el aumento de la participación económica en estas personas.

Dicha situación no permite obtener datos suficientes para corroborar lo mencionado por Carlos Salas (próxima publicación), donde señala que “el grupo de hombres de 60 y más años reduce su participación en la actividad económica, principalmente por la jubilación o pensión. Sin embargo, la crisis

actual puede significar un aumento en las tasas de participación debido a la necesidad de contar con más ingresos para enfrentar la caída ya experimentada a partir de 2008” (Salas, próxima publicación).

En cuanto al estado civil (cuadro 3.2), puede verse que el porcentaje mayor de la PEA en 2007 y 2009 se encuentra entre los unidos para ambos sexos, seguido de los nunca unidos. En las diferencias por sexos se puede resaltar que de los unidos, los hombres de la PEA son quienes tienen el mayor porcentaje para ambos años, pero en la categoría de los nunca unidos, son las mujeres quienes están por encima de ellos.

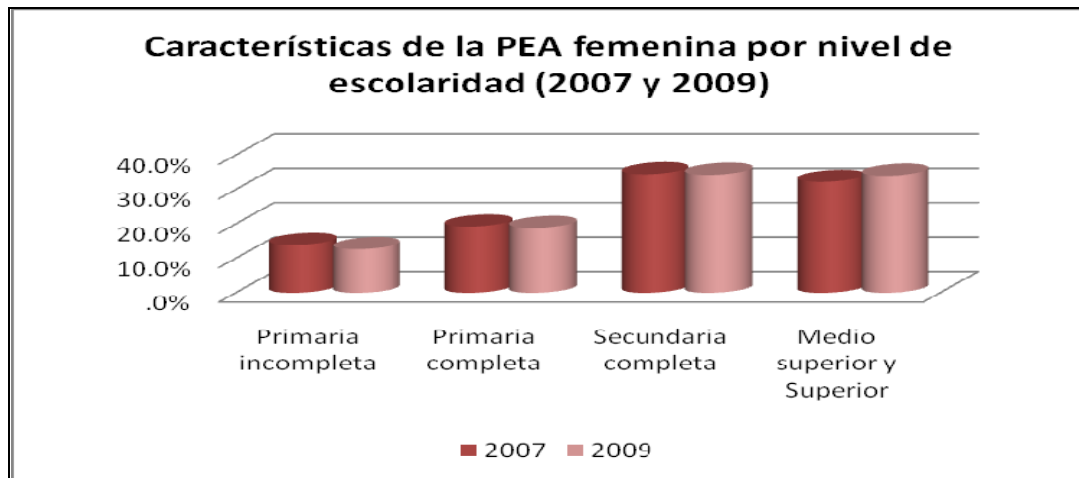
Cuadro 3.2 Características de la PEA por estado civil y sexo (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Estado civil						
Nunca unido	28.3%	35.4%	31.0%	28.6%	35.1%	31.0%
Unido	67.7%	50.5%	61.1%	66.9%	49.9%	60.6%
Alguna vez unido	4.0%	14.1%	7.8%	4.5%	14.9%	8.3%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	27,726,245	16,685,607	44,411,852	28,646,330	17,062,025	45,708,355

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Las categorías en que la PEA femenina registra porcentajes mayores en los niveles de instrucción son en la secundaria, así como el nivel medio superior y superior para ambos años. Sin embargo, se observa un ligero incremento de las mujeres que tienen el nivel medio superior y superior para el 2009 y una reducción de las aquellas que cuentan con primaria incompleta y primaria completa, es decir, podría afirmarse que las mujeres que forman parte de la PEA en 2009 tienen un nivel de instrucción mayor que el de las de 2007, puesto que una mayor proporción de ellas se ubica en el nivel más alto de instrucción.

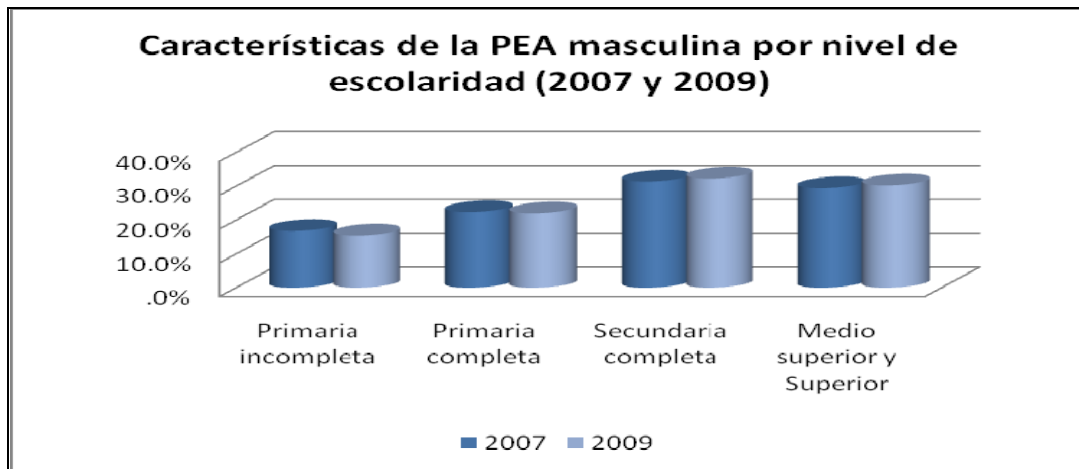
Gráfico 3.4



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

La situación de los hombres es semejante a la de las mujeres, ya que disminuyó la proporción de hombres con primaria incompleta y completa del 2007 al 2009, pero el porcentaje mayor se localiza en aquellos que tienen secundaria completa, indicando que las mujeres económicamente activas cuentan con mayores niveles de instrucción que los hombres.

Gráfico 3.5



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

En resumen, al comparar las características sociodemográficas de la población nacional de 14 o más años de edad del 2007 y 2009 se encuentra lo siguiente. Los hombres siguen siendo quienes tienen mayor participación en actividades económicas, lo que ocurre con mayor frecuencia a edades más tempranas (14 a 19 años); una mayor proporción de los hombres unidos y nunca unidos son quienes se encuentran en la PEA y el nivel de instrucción predominante es secundaria completa. En cambio, la mayor proporción de las mujeres son económicamente inactivas; de las que sí están activas (41%), las edades donde se concentran son entre los 20 y 49 años, pero en el 2009 aumentaron su participación las mayores de 50 años; un porcentaje importante de las unidas y nunca unidas son quienes realizan actividades económicas y tienen niveles de escolaridad mayores que los hombres, esto es, secundaria completa, media superior y superior.

La PEA se subdivide en población ocupada y desocupada, las cuales son definidas en siguientes apartados, en tanto se puede ver en el cuadro 3.3 que en 2007 el 96.6% del total de la PEA se encontraba ocupada y el 3.4% desocupada, para el 2009 disminuyó ligeramente la población ocupada al 94.6% y la desocupada fue del 5.2%. La reducción afectó tanto a mujeres como a hombres, pero es más evidente en estos últimos, puesto que la diferencia entre ambos años representa una desocupación de aproximadamente 600,000 hombres en 2009.

Cuadro 3.3 Clasificación de la PEA por condición de trabajo y sexo (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ocupado	96.80%	96.30%	96.60%	94.60%	95.20%	94.80%
Desocupado	3.20%	3.70%	3.40%	5.40%	4.80%	5.20%
Total %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total n	27,726,245	16,685,607	44,411,852	28,646,330	17,062,025	45,708,355

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

3.1.2 Población ocupada

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define a los ocupados (o personas con empleo) como

personas de 15 años y más que durante un breve periodo de referencia, como una semana o un día, estuvieron: 1) con empleo asalariado, trabajando por un sueldo o salario, o con empleo pero sin trabajar por una ausencia temporal pero manteniendo un vínculo formal con su empleo, o 2) con empleo independiente, trabajando de forma independiente para obtener beneficios o ganancias familiares (incluye a los familiares no remunerados), o sin trabajar de forma independiente por ausencia temporal (CEPAL 2008:113).

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), a su vez, considera a la población ocupada como

todas las personas de determinada edad [en el caso de México es a partir de las 14 años] que en la semana de referencia: a) participaron en actividades económicas al menos una hora o un día a la semana a cambio de un ingreso monetario o en especie, o que lo hicieron sin recibir pago; b) no trabajaron pero cuentan con un empleo y; c) iniciarán alguna ocupación en el término de un mes o menos (INEGI 2009:127)

La ENOE por ser una encuesta realizada por INEGI considera esta última concepción de población ocupada, además de que esta definición

logra captar de mejor manera la condición de actividad y de ocupación. Esto se debe, entre otras cosas, a que cuenta con una definición operativa más acorde con la utilizada por la OCDE, dejando fuera de la ocupación a los iniciadores de un próximo trabajo; a los ocupados en ocupaciones marginales como la mendicidad disfrazada y a los ausentes temporales sin vínculo con la unidad empleadora (Junco 2007:29)

Características sociodemográficas

Los datos del cuadro 3.4 señalan que la población ocupada de 2007 y 2009 se concentra en los adultos, seguida por los jóvenes y los porcentajes menores están en el grupo de 60 y más años, puesto que son las edades de retiro del mercado de trabajo. En los tres grupos se puede apreciar que no hubo cambios considerables entre los años de estudio, tanto en los totales como por sexo. La situación de los datos presentados en el cuadro 3.4 no evidencian lo mencionado por Salas (próxima publicación) donde dice que

el grupo de hombres de 60 y más años reduce su participación en la actividad económica, principalmente por jubilación o pensión. Sin embargo, la crisis actual puede significar un aumento en las tasas de participación debido a la necesidad de contar con más ingresos para enfrentar la caída ya experimentada a partir de 2008 (Salas, próxima publicación).

Los porcentajes totales del grupo de 60 y más años de edad para ambos años es 8%. Esto indica que no hubo un aumento en las tasas de participación como efecto de la crisis económica. Es importante señalar que Carlos Salas refiere al incremento de la participación de los hombres, pero con los datos comparativos de ambos años se puede ver que el crecimiento no se dio en los hombres sino en las mujeres, pero de manera ligera.

En cuanto al estado civil de la población ocupada, se puede ver que el mayor porcentaje es unida (más del 56% para 2007 y 61% en 2009). El grupo que le sigue es el de los nunca unidos y finalmente los que alguna vez estuvieron unidos. Es de notar que los hombres unidos aumentaron el porcentaje de ocupación en 2009 con respecto al 2007 y los solteros disminuyeron. La situación de las mujeres fue a la inversa, las unidas disminuyeron y las solteras incrementaron. Este efecto puede estar en relación con la crisis económica de 2008, donde el recorte de personal, como medida de flexibilidad numérica, afecta a las personas que son más costosas, como las mujeres unidas con

hijos, y son empleadas las mujeres solteras porque se insertan a empleos más precarios.

En cuanto al nivel de instrucción que presenta la población ocupada se observa que los mayores porcentajes se encuentran en la primaria tanto para 2007 como 2009 (41.7% y 38.7% respectivamente), seguida por el nivel de secundaria y finalmente por el nivel medio superior y superior. En el cuadro 3.4 se puede notar que existe una ligera disminución de la población ocupada con nivel de primaria, mientras que aumentaron los de nivel medio superior y superior de 2009 con referencia a 2007. Esta situación puede ser causada porque en la crisis económica quienes son afectados por recortes son quienes desempeñan actividades manuales o de baja calificación, lo que está más ligado a los bajos niveles de instrucción.

Las diferencias por sexo, muestran que los hombres ocupados tienen menores niveles de instrucción, en tanto, las mujeres son quienes tienen mejores niveles con porcentajes mayores en secundaria, medio superior y superior en comparación con los hombres, quienes tienen los porcentajes mayores en el nivel primaria.

Cuadro 3. 4 Características de la población ocupada por sexo según grupos de edad, estado civil y nivel de instrucción (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Grupos de edad						
Jóvenes	33.0%	33.3%	33.1%	32.5%	30.9%	31.9%
Adultos	58.1%	60.6%	59.0%	58.5%	62.7%	60.1%
60 y más	8.9%	6.1%	7.9%	9.0%	6.3%	8.0%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Estado civil						
Nunca unido	36.3%	32.0%	34.0%	27.4%	34.1%	29.9%
Unido	59.0%	55.0%	56.9%	68.2%	50.8%	61.6%
Alguna vez unido	4.7%	13.0%	9.1%	4.5%	15.2%	8.5%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	35,460,057	40,291,137	75,751,194	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Nivel de instrucción						
Primaria	43.6%	38.4%	41.7%	40.7%	35.3%	38.7%
Secundaria	30.6%	33.6%	31.8%	31.8%	33.9%	32.6%
Medio superior y Superior	25.7%	27.9%	26.5%	27.4%	30.7%	28.6%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Características laborales

De los 42'906,656 ocupados, más de 17 millones se encuentran en la rama de actividad de servicios lo que provoca que la actividad predominante del país sea éste, seguida por el comercio, la industria manufacturera y el agropecuario para 2007 y 2009. Las mujeres se ocupan primordialmente en la rama de actividad de servicios, seguida por el comercio y la industria manufacturera, con un ligero aumento en servicios para el 2009 (de 50.1% a 52.8%) y una disminución en la industria (de 16.8% a 14.9) en comparación con 2007.

La mayor proporción de los hombres ocupados, al igual que las mujeres, se encuentra en la rama de actividad de servicios (34.4% y 36.1% en cada año); el

comercio, industria manufacturera, actividades agropecuarias y de construcción, las que cuentan con participaciones equivalentes (15%, 15%,18% y 12% respectivamente) y al sumarlas representan más del 60% para ambos años.

Para entender mejor la distribución por rama de actividad tanto de hombres como de mujeres es importante mencionar que la industria manufacturera tuvo un declive en el 2009 en comparación con el 2007. Brígida García (2010) señala que sobresale

el descenso continuo de las actividades agrícolas y la baja moderada en la fuerza de trabajo en el sector secundario (industria extractiva, manufacturera y la construcción) en la primera década del siglo XXI. En años recientes dicha actividad [industria maquiladora] se ha visto seriamente afectada por los altibajos de la economía estadounidense y la competencia con China (García 2010:81).

Al observar la distribución de la población ocupada por sector de actividad puede apreciarse que la población ocupada a nivel nacional se encuentra concentrada en el sector terciario, pero es predominante en el caso de las mujeres, donde se tiene el 77.1% en el 2007 y 80% en el 2009. Este aumento se corresponde con una disminución en el porcentaje de los otros dos sectores de actividad, donde se nota que el sector primario baja del 4.4% al 3.4%. La situación de los hombres es semejante, ya que también existe un descenso importante en el sector secundario y un incremento en el terciario. Esta distribución por sector está acorde con lo indicado por la bibliografía especializada.³⁴

En cuanto tamaño de establecimiento, se observa en el cuadro 3.5 que tanto para el 2007 como 2009, la categoría de micro establecimiento es la que tiene el mayor porcentaje (54.5% y 54.6% respectivamente). Esta distribución es

³⁴ “La terciarización de la economía y de la fuerza de trabajo mexicana forma parte de una tendencia internacional en este sentido, pues se requiere cada vez menos mano de obra para producir los alimentos y los productos manufacturados que consumimos” (García 2010:81).

consistente con la encontrada previamente en la bibliografía especializada. Carlos Salas (próxima publicación) indica que,

la polarización por tamaño de establecimiento, continúa, y además se reafirma la importancia de las microunidades como generadoras de empleo...Un análisis más detallado del período 2008-2009 muestra que el sector de microunidades ha servido para amortiguar y cancelar el efecto de la crisis sobre los establecimientos mayores (Salas, próxima publicación).

Cuadro 3.5 Características de la población ocupada por sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Rama de actividad						
Construcción	12.9%	.7%	8.4%	12.6%	.7%	8.1%
Industria manufacturera	16.2%	16.8%	16.4%	15.0%	14.9%	14.9%
Comercio	15.5%	27.0%	19.8%	15.5%	27.2%	19.9%
Servicios	34.4%	50.1%	40.3%	36.1%	52.8%	42.3%
Agropecuaria	18.9%	4.4%	13.5%	18.8%	3.4%	13.0%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Sector de actividad						
Primario	18.9%	4.4%	13.5%	18.8%	3.4%	13.0%
Secundario	30.4%	17.9%	25.7%	28.9%	16.0%	24.0%
Terciario	49.9%	77.1%	60.1%	51.6%	80.0%	62.2%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Tamaño de establecimiento						
Micro	53.5%	56.1%	54.5%	54.0%	55.7%	54.6%
Pequeña	11.2%	9.8%	10.7%	11.1%	10.0%	10.7%
Mediana	10.9%	10.9%	10.9%	10.3%	11.4%	10.7%
Grande	22.5%	22.0%	22.3%	21.7%	20.9%	21.4%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

El grupo de ocupación predominante para 2007 y 2009 es el manual (58.9% y 57.6% respectivamente). Sin embargo se observa que el peso del porcentaje se deriva de los hombres, puesto que más del 66% de los hombres ocupados se encuentran como manuales, mientras que más del 56% de los no manuales para ambos años, son mujeres.

La mayoría de la población ocupada nacional es trabajadora subordinada y remunerada en ambos años con porcentajes mayores a 65%, lo que significa que más de 27 millones de personas se encuentran en dicha categoría. Los trabajadores por cuenta propia ocupan la segunda posición con más del 22%. También es de notar que los trabajadores no remunerados representan un 6.8% en el 2007 y 6.5% en el 2009, porcentajes que disminuyeron en comparación con los datos citados por José Alberto Muños (2008), donde este mismo grupo ocupaba un 7.4% en el 2005 y 7% en el 2006.

Cuadro 3.6 Características de la población ocupada por sexo según grandes grupos de ocupación y posición en el trabajo (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Grupos ocupacionales						
Manual	67.8%	43.9%	58.9%	66.8%	42.2%	57.6%
No manual	32.2%	56.1%	41.1%	33.1%	57.7%	42.4%
Total %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Posición en el trabajo						
Trab. subord y remun.	65.7%	65.1%	65.5%	66.5%	65.4%	66.1%
Empleadores	6.5%	2.5%	5.0%	5.8%	2.3%	4.5%
Trab. cta propia	22.8%	22.3%	22.6%	22.9%	23.1%	23.0%
Trab. no remun.	4.9%	10.0%	6.8%	4.8%	9.2%	6.5%
Total %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

En cuanto a los niveles de ingresos, la categoría que tiene mayor proporción es la de más de uno hasta tres salarios mínimos diarios para 2007 y 2009, seguida por quienes reciben más de tres salarios mínimos, donde uno de cada tres ocupados se encuentra en tal categoría. En cuanto a las diferencias por sexo se observa que, tanto hombres como mujeres, la categoría de más alto porcentaje es la de más de uno hasta tres salarios mínimos, sin embargo, el segundo porcentaje más alto en los hombres es el de más de tres salarios mínimos, mientras que las mujeres es hasta un salario mínimo. Estos datos reflejan que la situación laboral de las mujeres no es semejante a la de los hombres, ya que en datos anteriores se observa que son ellos quienes tienen menor escolaridad y ocupan puestos manuales, pero reciben mayores ingresos, en tanto que las mujeres tienen mayor escolaridad y se desempeñan en su mayoría como no manuales pero reciben menores ingresos.

En cuanto a la calidad del empleo Salas indica que,

la calidad del trabajo está fuertemente asociada a la existencia de prestaciones laborales y de seguridad social, lo que expresa que el trabajador está realmente protegido por la legislación laboral. Las prestaciones laborales incluyen el pago de vacaciones, de aguinaldo, reparto de utilidades, mientras que las prestaciones de seguridad social se refieren tanto al acceso a servicios médicos, como a la seguridad social en sí misma (Salas, próxima publicación).

Con esta información se puede señalar (cuadro 3.7) que aproximadamente 25 millones de ocupados no cuentan con prestaciones de ningún tipo, mientras que el 41% restante tiene prestaciones, esto es, cuatro de cada diez ocupados cuentan con una protección por la legislación laboral.

En cuanto a la variable de condición de acceso a instituciones de salud, los datos indican que más 27 millones de ocupados en México no cuentan con acceso a institución de salud tanto en 2007 como 2009. Esta situación implica que deja en un estado de vulnerabilidad a los trabajadores y a sus

dependientes en caso de enfermedad o accidente, aún aquellos que son derivados de la propia actividad laboral.

Cuadro 3.7 Características de la población ocupada por sexo según nivel de ingreso, prestaciones y condición de acceso a instituciones de salud (2007 y 2009)

	2007			2009		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nivel de ingreso						
Hasta 1 sm	17.1%	27.7%	21.1%	17.7%	27.3%	21.3%
Más de 1 hasta 3 sm	41.2%	44.2%	42.3%	41.4%	42.9%	42.0%
Más de 3 m	35.3%	22.6%	30.5%	32.1%	22.3%	28.4%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Prestaciones						
Sin prestaciones	59.4%	56.0%	58.1%	59.0%	55.5%	57.7%
Con prestaciones	40.3%	43.7%	41.6%	40.3%	44.0%	41.7%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281
Condición de acceso a instituciones de salud						
Con acceso	35.7%	36.9%	36.1%	34.9%	36.6%	35.5%
Sin acceso	63.7%	62.6%	63.3%	64.5%	62.9%	63.9%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	26,840,614	16,066,042	42,906,656	27,100,150	16,243,131	43,343,281

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

A manera de resumen se indica que la población ocupada de México para 2007 y 2009 se encuentra concentrada en los adultos; son unidos en su mayoría; tienen secundaria completa principalmente; se ubican en actividades de la rama de servicios y del sector terciario; son manuales, trabajadores subordinados y remunerados con niveles de ingreso entre uno hasta tres salarios mínimos y se emplean en microempresas; finalmente, más de la mitad de la población ocupada no tiene prestaciones ni acceso a instituciones de salud.

La información anterior corrobora que las condiciones laborales de la mayoría de la población ocupada del país son precarias, por lo que “está altamente

correlacionada con la informalidad y el empleo en sectores de baja productividad que por lo general, es de mala calidad y se caracteriza por la inestabilidad laboral, bajas remuneraciones y la falta de acceso a seguridad social” (CEPAL 2008:108).

3.1.3 Trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación

Los trabajadores subordinados y remunerados son aquellos que tienen un jefe o superior y reciben un pago³⁵. En México para 2007 y 2009 son aproximadamente 28 millones, de los cuales el 52% cuenta con contrato escrito, siendo las mujeres quienes tienen el mayor porcentaje en ambos años, incrementándose para el 2009, en tanto, los hombres tienen un porcentaje del 49% de no contar con contrato en 2007 y 2009. Estos datos coinciden con la información proporcionada por Brígida García (2010) donde indica que la proporción de las mujeres ocupadas con contrato escrito es mayor que la de los hombres, con lo cual no se puede sostener que el trabajo femenino esté en peores condiciones que la de los hombres en cuanto a lo que implica contar con una relación contractual formal, esto es, protegido y con prestaciones.

En este apartado se analizan las condiciones de los trabajadores asalariados que cuentan con contrato y quienes carecen de él, tanto en 2007 como en 2009, con la intención de conocer si la crisis económica iniciada en 2008 tuvo repercusiones en este grupo. Como antecedente, Salas (próxima publicación) indica que “las condiciones de acceso a la protección social y existencia de contratos, no parecen haberse deteriorado visiblemente en este periodo [1995 y 2009]” (Salas, próxima publicación), situación que es visible en el caso de los contratos, ya que no se muestra diferencia alguna en el comparativo. Sin embargo, en el acceso a prestaciones y al acceso a instituciones de salud, sí existe una variación.

³⁵ También se les denomina trabajadores asalariados.

Características sociodemográficas

En el cuadro 3.8 se observa que los trabajadores subordinados y remunerados de 2007 y 2009 que cuentan con contrato por escrito son adultos, el estado civil predominante es unido y el nivel de instrucción es medio superior y superior. En tanto, quienes no tienen contrato escrito son jóvenes y adultos, unidos y solteros y la escolaridad es primaria.

Un aspecto a resaltar es, de los más de 13 millones de trabajadores subordinados y remunerados que no cuentan con contrato escrito en 2007, 8,648,487 son hombres, mientras que el resto son mujeres. En 2009 los datos se mantienen similares. Tal situación converge con la información presentada por Muños (2008) y García (2010), donde señalan que la fuerza de trabajo femenina no se encuentra en peores circunstancias en comparación con los hombres en cuanto a la existencia de contratos escritos.

Otro punto a resaltar en cuanto al estado civil de los trabajadores subordinados hombres con contrato y sin él, es que son mayoritariamente unidos (seis de cada diez), a diferencia de las mujeres que tienen porcentajes similares las unidas y solteras, dicho de otra forma, de diez mujeres asalariadas con contratos, cuatro son solteras, cuatro unidas y dos alguna vez estuvieron unidas, manteniendo resultados similares las mujeres sin contrato escrito. Finalmente, los datos referentes al nivel de instrucción coinciden con la bibliografía especializada (Muños, 2008 y García, 2010), donde se indica que aquellos que carecen de contratos escritos, cuentan con menor escolaridad, puesto que más del 50% de este grupo, tanto hombres como mujeres, tienen el nivel de primaria.

Cuadro 3.8 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y por sexo según grupo de edad, estado civil y nivel de instrucción (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Con contrato			Sin contrato			Con contrato			Sin contrato		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Grupos de edad												
Jóvenes	31.6%	35.4%	33.1%	46.2%	43.5%	45.3%	30.7%	32.0%	31.2%	45.6%	40.9%	44.0%
Adultos	64.7%	62.6%	63.9%	48.1%	52.2%	49.5%	65.3%	66.1%	65.6%	48.6%	54.4%	50.6%
60 y más	3.7%	2.0%	3.0%	5.7%	4.2%	5.2%	3.9%	2.0%	3.1%	5.8%	4.6%	5.4%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272
Estado civil												
Nunca unido	24.9%	40.6%	31.1%	36.1%	44.1%	38.9%	25.4%	39.9%	31.2%	35.4%	42.4%	37.8%
Unido	71.9%	46.1%	61.7%	60.3%	40.3%	53.3%	70.8%	46.0%	60.9%	60.6%	41.4%	54.0%
Alguna vez unido	3.1%	13.3%	7.2%	3.6%	15.6%	7.8%	3.8%	14.1%	7.9%	4.0%	16.2%	8.2%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272
Nivel de instrucción												
Primaria	20.9%	13.5%	18.0%	53.1%	50.2%	52.1%	18.0%	11.9%	15.6%	50.8%	46.4%	49.3%
Secundaria	36.1%	37.4%	36.6%	32.8%	33.7%	33.2%	35.5%	35.4%	35.4%	34.7%	35.8%	35.1%
Medio superior y Superior	43.0%	49.1%	45.4%	14.0%	15.9%	14.6%	46.4%	52.7%	48.9%	14.4%	17.8%	15.6%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Características laborales

En la información presentada (cuadros 3.9 y 3.10), se observa que los trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito tienen ingresos mayores a los tres salarios mínimos diarios, están ocupados en actividades no manuales, en la rama de servicios y por ende en el sector terciario³⁶ y el tamaño del establecimiento al que pertenecen son los grandes. García (2010) señala que “se trata en todos los casos de actividades económicas usualmente ejercidas bajo condiciones formales de contratación” (García 2010:84).

Por su parte, los trabajadores subordinados y remunerados que no tienen contrato escrito cuentan con ingresos que van de uno hasta tres salarios mínimos diarios, el grupo de ocupación es manual, la rama y sector de actividad es terciario y son micro los establecimientos donde laboran.

Los resultados no difieren de estudios previos (Muños, 2008 y García, 2010), pero es verdad que surge una preocupación,

este panorama no es muy alentador, puesto que la mitad de la población asalariada no tiene un contrato escrito. Esto significa a grandes rasgos una baja presencia de prestaciones entre los asalariados subordinados y por consiguiente un panorama de inestabilidad laboral en lo que a seguridad en el empleo se refiere (Muños 2008:33).

Adicional a la seguridad en el empleo que menciona Muños, los datos presentados, evidencian que las condiciones de quienes no cuentan con contrato escrito son más precarias como el tener menores ingresos en comparación con aquellos que sí cuentan con él. Además, el grupo de personas con dicha situación contractual, está empleado en establecimientos micro, lo que manifiesta un importante sector que está en la informalidad.

³⁶ Hay que señalar que los datos del sector terciario, ejerce un efecto estructural, ya que como se mencionó anteriormente, más del 60% de la población ocupada se encuentra laborando en dicho sector.

Cuadro 3.9 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y por sexo según nivel de ingreso y grupo ocupacional (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Con contrato			Sin contrato			Con contrato			Sin contrato		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nivel de ingreso												
Hasta 1 sm	7.4%	8.3%	7.7%	16.6%	29.1%	20.9%	11.1%	12.1%	11.5%	19.8%	29.9%	23.2%
Más de 1 hasta 3	39.7%	47.5%	42.8%	59.6%	61.8%	60.4%	38.4%	44.1%	40.7%	60.4%	61.2%	60.7%
Más de 3 sm	53.0%	44.3%	49.5%	23.8%	9.1%	18.7%	50.5%	43.8%	47.8%	19.8%	8.9%	16.1%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272
Grupos ocupacionales												
Manual	53.2%	27.5%	43.0%	82.4%	68.1%	77.4%	50.7%	25.1%	40.5%	81.9%	68.3%	77.3%
No manual	46.8%	72.5%	57.0%	17.6%	31.9%	22.6%	49.3%	74.9%	59.4%	18.1%	31.7%	22.7%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Cuadro 3.10 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por modalidad de contratación y por sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Con contrato			Sin contrato			Con contrato			Sin contrato		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Rama de actividad												
Construcción	5.4%	1.1%	3.7%	23.0%	.8%	15.2%	5.3%	1.3%	3.7%	21.8%	.6%	14.6%
Ind. manufacturera	26.4%	20.9%	24.3%	13.3%	13.3%	13.3%	23.4%	16.7%	20.7%	13.0%	11.6%	12.5%
Comercio	14.0%	13.9%	14.0%	12.3%	16.9%	13.9%	14.5%	14.4%	14.4%	12.3%	16.4%	13.7%
Servicios	49.0%	62.5%	54.4%	29.4%	63.5%	41.3%	51.3%	65.8%	57.1%	30.0%	66.9%	42.6%
Otros	3.4%	.9%	2.4%	.5%	.1%	.3%	3.4%	1.0%	2.5%	.4%	.2%	.3%
Agropecuario	1.5%	.4%	1.1%	19.7%	3.7%	14.2%	1.7%	.6%	1.3%	20.8%	3.0%	14.7%
Total %	100%	100%	100%	98%	98%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272
Sector de actividad												
Primario	1.5%	.4%	1.1%	19.7%	3.7%	14.2%	1.7%	.6%	1.3%	20.8%	3.0%	14.7%
Secundario	35.2%	22.9%	30.3%	36.7%	14.2%	28.9%	32.1%	19.0%	26.9%	35.2%	12.4%	27.4%
Terciario	63.0%	76.4%	68.3%	41.7%	80.4%	55.2%	65.8%	80.2%	71.5%	42.3%	83.2%	56.3%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272
Tamaño de establecimiento												
Micro	4.2%	5.9%	4.9%	60.9%	70.3%	64.2%	4.6%	6.0%	5.2%	63.1%	71.1%	65.8%
Pequeña	11.0%	14.2%	12.3%	18.9%	13.1%	16.9%	11.6%	14.7%	12.8%	18.5%	13.2%	16.7%
Mediana	21.7%	23.3%	22.3%	10.5%	7.9%	9.6%	20.8%	24.3%	22.2%	9.3%	8.0%	8.9%
Grande	60.2%	54.3%	57.9%	7.4%	7.5%	7.4%	58.1%	51.3%	55.4%	6.0%	6.3%	6.1%

Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	8,838,675	5,777,257	14,615,932	8,648,487	4,611,383	13,259,870	9,076,735	5,990,761	15,067,496	8,718,935	4,529,337	13,248,272

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

3.1.4 Trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito

En cuanto a la tipología de los contratos en México, Carlos Reynoso (1997) señala que la Ley Federal de Trabajo

reconoce la posible existencia de cuatro modalidades contractuales expresas en materia de duración. Las modalidades expresas son aquéllas en las cuales se ha celebrado un acto jurídico, en este caso un contrato de trabajo, en el cual, como el nombre lo indica, de manera expresa se ha señalado el tipo de duración a que han de sujetarse las partes, estas modalidades son: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada y por inversión de capital determinado. (Reynoso 1997:82).

El INEGI (2007) a través de la ENOE, distingue en dos grupos el tipo de contrato: 1) base, planta o por tiempo indefinido y, 2) temporal u obra determinada. Siendo así, se deja fuera el contrato por inversión de capital determinado que menciona Reynoso (1997) pero que en la práctica tiene escasa o nula presencia en la realidad laboral mexicana, salvo en actividades de explotación en la minería.

De los que declararon contar con contrato escrito, el 82.5% y 83.3% para 2007 y 2009 respectivamente, son de base, planta o tiempo indefinido, mientras que el 17.2% y 16.1% restante, son temporales o por obra determinada, lo que corroboraría el supuesto legal de que los contratos indefinidos son la regla. En los datos del cuadro 3.11 se observa que hubo una ligera disminución de los contratos temporales pasando de 2,516,057 en 2007 a 2,429,481 en 2009, lo que resulta coherente con el menor costo que supone prescindir de este tipo de trabajadores. En el caso de los de contrato de tiempo indeterminado se muestra que hubo un aumento de casi medio millón de personas con dicho contrato, pasando de los 12,058,356 en el primer año a 12,546,458 en 2009. Esta información no es consistente con los datos mostrados sobre las prestaciones de los ocupados, pero para cotejar la información, sería necesario profundizar

en las cláusulas de los contratos o en arreglos que se manifiestan como repercusiones de la flexibilización laboral, lo cual no es el objetivo de la presente investigación.

Características sociodemográficas

Los trabajadores subordinados y remunerados que cuentan contrato de tiempo definido tienen distribuciones similares entre los jóvenes y adultos, los que son unidos y solteros y, quienes tienen secundaria y media superior para 2007 y 2009. En tanto, quienes tienen contrato por tiempo indeterminado son en su mayoría adultos, están unidos y el nivel de instrucción es medio superior y superior.

En los datos también se observa que incrementaron los contratos de base, planta o tiempo indefinido en 2009 con respecto a 2007 en la fuerza de trabajo femenina. En el caso de los hombres, no se nota tal incremento. Este hecho contrasta con lo mencionado por la CEPAL (2008), donde se señala que la importancia de los contratos de tiempo indefinido disminuye cada vez más, afectando principalmente a las mujeres y a los nuevos entrantes al mercado de trabajo.

Un dato a resaltar y que también es señalado por Brígida García (2010) es que la importancia de los trabajadores con contratos temporales se incrementa al aumentar el nivel de instrucción, puesto que de cada cien trabajadores con contrato temporal, 20 tienen la primaria, 38 secundaria y 42 cuentan con niveles de instrucción de medio superior y superior. La situación anterior estaría sugiriendo dos escenarios. Por un lado que la posible precariedad generada por los contratos temporales, estaría en los más calificados. Por otro lado, podría ser el efecto de la naturaleza del trabajo desempeñado como la elaboración de proyectos especiales, consultorías, entre otros.

Cuadro 3.11 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según grupo de edad, estado civil y nivel de instrucción (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.			Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Grupos de edad												
Jóvenes	49.1%	55.8%	51.7%	27.8%	31.0%	29.1%	46.7%	50.0%	48.0%	27.4%	28.3%	27.8%
Adultos	48.7%	43.2%	46.6%	68.2%	66.8%	67.6%	51.5%	49.3%	50.6%	68.2%	69.5%	68.7%
60 y más	2.2%	1.0%	1.7%	4.0%	2.2%	3.3%	1.8%	.7%	1.4%	4.3%	2.2%	3.5%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total abs.	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458
Estado civil												
Nunca unido	39.0%	53.1%	44.5%	21.9%	37.9%	28.2%	39.1%	51.5%	44.0%	22.6%	37.5%	28.6%
Unido	58.2%	37.1%	49.8%	74.9%	48.1%	64.3%	58.0%	36.2%	49.4%	73.4%	48.0%	63.3%
Alguna vez unido	2.9%	9.9%	5.6%	3.2%	14.0%	7.5%	2.9%	12.2%	6.6%	4.0%	14.5%	8.2%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total abs.	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458
Nivel de escolaridad												
Primaria	23.1%	15.0%	19.9%	20.5%	13.2%	17.6%	19.7%	11.6%	16.5%	17.7%	11.9%	15.4%
Secundaria	38.3%	37.9%	38.1%	35.6%	37.3%	36.3%	34.9%	33.4%	34.3%	35.5%	35.8%	35.6%
Medio superior y Superior	38.6%	47.1%	42.0%	43.9%	49.4%	46.1%	45.3%	55.0%	49.1%	46.7%	52.2%	48.9%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total abs.	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Características laborales

Los trabajadores que cuentan con contrato temporal tienen ingresos en su mayoría de entre uno hasta tres salarios mínimos diarios, tienen una distribución semejante entre manuales y no manuales, desempeñan actividades en la rama de servicios, en el sector terciario y el tamaño de establecimiento es grande. Un beneficio de las personas que cuentan con contrato de base es en el nivel de ingreso, donde se observa que más de la mitad de este grupo recibe más de tres salarios mínimos diarios. Brígida García señala,

es indiscutible que ser trabajador temporal implica tener un ingreso menor que el que se obtiene al ser trabajador permanente; asimismo, los temporales sólo perciben ingresos ligeramente superiores a aquellos que no tienen contrato alguno (García 2010:97).

La información de los cuadros 3.12 y 3.13 estaría evidenciando que aún dentro del sector formal y de los establecimientos grandes, el contrato temporal tiene gran peso y que se está haciendo uso de él sin respetar los tres casos especiales que menciona la Ley Federal del Trabajo (2010) ya anteriormente citados.

Cuadro 3.12 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según nivel de ingreso y grupos ocupacionales (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.			Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nivel de ingreso												
Hasta 1 sm	7.4%	10.6%	8.7%	7.3%	7.7%	7.5%	10.4%	14.2%	11.9%	11.0%	11.5%	11.2%
Más de 1 hasta 3 sm	49.4%	63.0%	54.8%	37.6%	44.3%	40.2%	48.0%	54.2%	50.4%	36.5%	42.2%	38.8%
Más de 3 m	43.2%	26.4%	36.5%	55.1%	48.0%	52.3%	41.6%	31.6%	37.6%	52.5%	46.3%	50.0%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458
Grupos ocupacionales												
Manual	59.8%	31.8%	48.7%	51.8%	26.6%	41.8%	55.1%	25.2%	43.3%	49.8%	25.1%	40.0%
No manual	40.2%	68.2%	51.3%	48.2%	73.4%	58.2%	44.7%	74.8%	56.6%	50.1%	74.9%	60.0%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

Cuadro 3.13 Características de los trabajadores subordinados y remunerados por tipo de contrato escrito y sexo según rama, sector de actividad y tamaño de establecimiento (2007 y 2009)

	2007						2009					
	Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.			Temporal u obra determinada			Base, planta o tiempo indef.		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Rama de actividad												
Construcción	13.2%	1.5%	8.6%	3.7%	1.0%	2.7%	13.0%	.8%	8.2%	3.8%	1.3%	2.8%
Industria manufacturera	23.5%	21.6%	22.7%	27.1%	20.8%	24.6%	18.7%	13.1%	16.5%	24.3%	17.5%	21.6%
Comercio	11.6%	14.3%	12.6%	14.5%	13.8%	14.2%	9.9%	13.0%	11.2%	15.4%	14.6%	15.0%
Servicios	45.8%	61.2%	51.9%	49.7%	62.9%	54.9%	52.0%	70.5%	59.3%	51.2%	65.0%	56.7%
Otros	3.7%	.7%	2.5%	3.3%	.9%	2.4%	3.8%	.8%	2.6%	3.4%	1.0%	2.4%
Agropecuaria	1.8%	.6%	1.4%	1.4%	.4%	1.0%	2.1%	1.3%	1.8%	1.6%	.4%	1.1%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458
Sector de actividad												
Primario	1.8%	.6%	1.4%	1.4%	.4%	1.0%	2.1%	1.3%	1.8%	1.6%	.4%	1.1%
Secundario	40.4%	23.8%	33.9%	34.1%	22.7%	29.6%	35.5%	14.8%	27.3%	31.5%	19.8%	26.8%
Terciario	57.4%	75.5%	64.6%	64.2%	76.7%	69.1%	61.9%	83.6%	70.5%	66.5%	79.5%	71.7%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458
Tamaño de establecimiento												
Micro	4.3%	6.5%	5.2%	4.1%	5.8%	4.8%	3.8%	7.2%	5.1%	4.7%	5.7%	5.1%
Pequeña	11.5%	14.5%	12.7%	10.9%	14.1%	12.2%	11.5%	14.5%	12.7%	11.6%	14.8%	12.9%
Mediana	22.1%	25.0%	23.2%	21.6%	23.0%	22.1%	24.0%	24.3%	24.1%	20.3%	24.3%	21.9%
Grande	57.6%	50.4%	54.8%	60.9%	55.2%	58.6%	55.0%	49.9%	53.0%	58.8%	51.8%	56.0%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total n	1,518,880	997,177	2,516,057	7,292,641	4,765,715	12,058,356	1,468,033	961,448	2,429,481	7,546,220	5,000,238	12,546,458

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del segundo trimestre del 2007 y 2009 de la ENOE.

A manera de conclusión del apartado, se puede señalar los siguientes puntos:

- Las condiciones sociodemográficas de la Población Económicamente Activa de 2009 no presentan cambios importantes con respecto a las de 2007. Esto demuestra, de manera general, que la crisis económica iniciada en 2008 no impactó de forma sustancial en la estructura de la PEA mexicana. La PEA disminuyó y la PNEA aumentó, aunque no significativamente (41.3% a 41.9%).
- A pesar de que la Población Económicamente Activa se incrementa de 2007 a 2009 en números absolutos, la población ocupada no aumenta en la misma proporción, lo que estaría mostrando que no se generaron o se redujeron espacios en el mercado laboral afectando principalmente a las mujeres y a los jóvenes.
- La evidencia indica que los más afectados, ya sea por crisis o por cuestiones de ajuste del mercado laboral fueron: las mujeres, los jóvenes y mayores de 60 años, los solteros, quienes tienen menor escolaridad, los que desempeñan actividades manuales y principalmente a aquellos de la industria manufacturera y del sector secundario.
- En cuestión de contratos, resulta interesante observar que, de manera contraria a lo esperado, hubo un incremento en el grupo de las mujeres ocupadas con contrato y principalmente de tiempo indefinido en 2009 en comparación con 2007, beneficiando especialmente a las personas adultas, a las más escolarizadas, a quienes desempeñan actividades no manuales y están insertas en el sector terciario.
- La reducción de prestaciones y de ingresos de la población ocupada de 2009 con respecto a la de 2007, logran ser aspectos de mayor afectación, que podrían ser resultado de ajustes derivado de la crisis económica de 2008.
- Finalmente, los datos muestran que las mujeres tienen condiciones más desfavorables que los hombres, puesto que desempeñan actividades

laborales similares, tienen mayor nivel de instrucción, cuentan con contratos escritos de tiempo indefinido, pero sus ingresos y las prestaciones son menores.

3.2 Trayectorias laborales de la población en edad de trabajar de 2009 por condición de actividad.

Como se señaló al inicio de este capítulo, el anterior apartado analiza a la población ocupada de 2007 y 2009 (estudio transversal), para ver si hubo cambios o no, en cuanto a las características sociodemográficas y laborales. En este apartado, se tiene la intención de dar un seguimiento a las personas durante el año 2009, construyendo de esta manera sus trayectorias. Con ellas se puede observar si se mantuvieron en la misma condición de actividad o cambiaron.

La base de datos para obtener la información de este apartado se construyó realizando el empare de los cuatro trimestres del 2009. Esto se logró porque la ENOE está diseñada para, además de proporcionar información en un momento determinado (stock), también hace posible el seguimiento a los hogares o personas (según sea el análisis). La muestra de la ENOE para cada trimestre se divide en cinco paneles, uno de ellos es remplazado por otro que cuenta con semejantes características representativas, el cual permanece durante cuatro trimestres más, hasta que es remplazado a su vez. El siguiente gráfico muestra la rotación de los paneles.

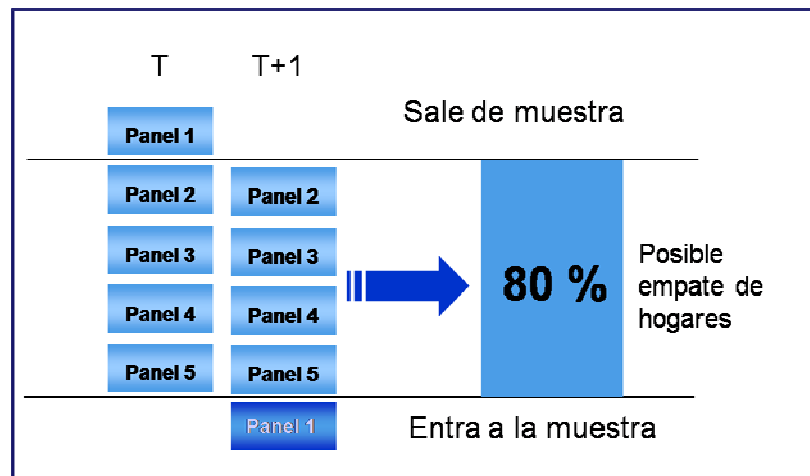
Gráfico 3.6

Trimestre	ROTACIÓN DE PANEL				
	1er	2da	3er	4ta	5ta
105		Panel 4	Panel 3	Panel 2	Panel 1
205	Panel 1	Panel 5	Panel 4	Panel 3	Panel 2
305	Panel 2	Panel 1	Panel 5	Panel 4	Panel 3
405	Panel 3	Panel 2	Panel 1	Panel 5	Panel 4
106	Panel 4	Panel 3	Panel 2	Panel 1	Panel 5
206	Panel 5	Panel 4	Panel 3	Panel 2	Panel 1
306	Panel 1	Panel 5	Panel 4	Panel 3	Panel 2
406	Panel 2	Panel 1	Panel 5	Panel 4	Panel 3
107	Panel 3	Panel 2	Panel 1	Panel 5	Panel 4
207	Panel 2	Panel 3	Panel 2	Panel 1	Panel 5

Fuente: Presentación de la Dinámica Laboral, INEGI 2007

Al momento de empatar dos trimestres, la muestra representativa queda en un 80% como se observa en el gráfico 3.7.³⁷

Gráfico 3.7 Muestra en el panel en dos trimestres

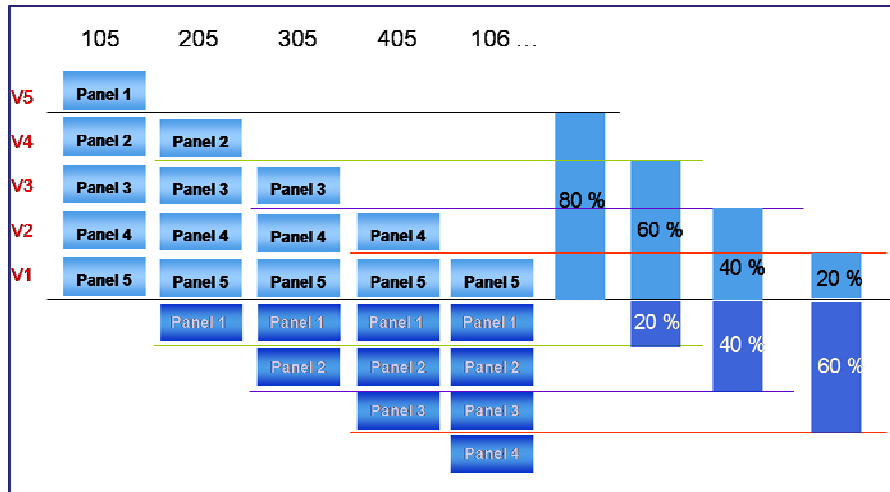


Fuente: Presentación de la Dinámica Laboral, INEGI 2007

³⁷ El 80% no queda integro puesto que se descuenta un 12.8% de no respuesta, quedando aproximadamente un 67.2% de hogares empatados.

En el caso de la base construida para este trabajo contiene el 32.6% de la población inicial, ya que se considera a toda aquella población que permaneció durante cuatro trimestres, lo que en el gráfico 3.8 representa al 40%, menos el porcentaje de la no respuesta.³⁸

Gráfico 3.8 Muestra en el panel en cinco trimestres



Fuente: Presentación de la Dinámica Laboral, INEGI 2007

3.2.1 Trayectorias laborales

En México se han realizado diversos estudios que abordan el tópico de la estabilidad e inestabilidad laboral con información longitudinal como los elaborados por Rodolfo Cruz Piñero (1995), Edith Pacheco y Susana Parker (2001) y Juan Manuel Junco (2007). Sin embargo, no existen antecedentes de estudios sobre la permanencia en la ocupación o cambio a la desocupación o inactividad, por lo que se consideran estos trabajos como un referente.

³⁸ El número de individuos que permanecen durante los cuatro trimestres del 2009 son 96,496, aplicando la ponderación equivale a 25'754,073 personas.

En el escrito de Cruz Piñeiro (1995), denomina volatilidad en el empleo “al fenómeno intermitente de entradas y salidas del mercado laboral durante un periodo corto” (Cruz 1995:531). Esto quiere decir que, si en el seguimiento de las personas durante cierto tiempo se observan cambios al estar dentro y fuera del mercado de trabajo de manera reiterativa, es reflejo de una inestabilidad en el empleo de la fuerza laboral. Siendo así, Cruz Piñeiro estudia la inestabilidad en la participación económica por medio de las entradas y salidas de la fuerza de trabajo en el mercado laboral durante un año y un trimestre (cinco trimestres), utilizando para ello la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

Edith Pacheco y Susana Parker (2001), como ya se mencionó en el capítulo anterior, estudian la extensión y los determinantes de las entradas y salidas del mercado laboral en México durante 1987 y 1995, años de crisis económicas en el país y que afectaron al conjunto de movimientos del mercado laboral. Dentro de los aportes de este artículo se encuentra que las entradas y salidas del mercado de trabajo son analizadas con relación al desempleo y al abandono de la fuerza de trabajo (inactividad), generando tres tipos de trayectorias: “1) aquellos individuos que estuvieron trabajando continuamente en cada uno de los cinco trimestres; 2) aquellos individuos que trabajaron intermitentemente, pero nunca estuvieron desempleados y, 3) aquellas personas que al menos una vez durante los cinco trimestres reportaron que estuvieron desempleados” (Pacheco y Parker 2001:12-13).

Finalmente, Junco (2007) en su investigación se pregunta si “existe alguna relación entre la pertenencia de los trabajadores en los regímenes institucionales señalados [acceso a la seguridad social, cuentas para el retiro y contar con contrato escrito] y su estabilidad en el empleo” (Junco 2007:6). Junco menciona en su estudio los efectos que tienen los trabajadores al no contar con un sistema de seguro de desempleo cuando las trayectorias

laborales son discontinuas, provocando entre otras, incertidumbre en la población ocupada.

Con los antecedentes mencionados y la descripción de la información longitudinal obtenida de la ENOE, en este apartado se realiza el análisis descriptivo de los 25'754,073 individuos que permanecen durante los cuatro trimestres de 2009. De ellos, el 52.47% son mujeres y el 47.53% hombres. Dicha población se categoriza en tres condiciones de actividad: ocupados, desocupados e inactivos (quienes no realizaron ninguna actividad económica, ni buscaron y no tienen interés en trabajar), con el fin de conocer la proporción de la población en edad de trabajar que permanecieron ocupados y de quienes cambiaron a otra condición de actividad.

Es importante recordar que las personas que reportaron estar ocupados durante los cuatro trimestres, no significa que estuvieron en dicha condición durante los 365 días del año, puesto que la ENOE tiene como tiempo de referencia la semana anterior a la aplicación del cuestionario, esto es, si una persona estuvo desempleada durante diez semanas y se ocupó a la onceava y en la semana doce le solicitan su información, quedará registrada como ocupada. Siendo así, queda mencionar que dicha encuesta no proporciona una trayectoria real de los individuos y se subestima el volumen de las entradas y salidas del mercado de trabajo. Pero no deja de ser importante, ya que se tiene un acercamiento a la dinámica laboral de la población laboral mexicana.

En el gráfico 3.9 se puede observar que del total de la población de 14 o más años de edad de 2009, el 53.4% estaban ocupados en el primer trimestre³⁹, de ellos, el 45.8% continuaron ocupados en el segundo trimestre, el 41.6% para el tercer trimestre y el 38.57% llegó al cuarto trimestre en la misma condición de ocupación. Esto quiere decir que, de los casi 26 millones de personas en edad

³⁹ En el apartado, se presenta el gráfico 3.9 donde se parte en el primer trimestre de las personas que declararon estar ocupadas. Sin embargo, también se siguieron las trayectorias de aquellas personas que iniciaron desocupadas e inactivas para conocer sus transiciones en el mercado, los cuales se encuentran en el anexo C.

de trabajar, tan solo 10 millones se mantuvieron ocupados durante los cuatro trimestres de 2009.

Una de las ventajas de los estudios longitudinales es que, como lo señala Cruz Piñeiro (1995), al realizar el comparativo entre el primer y último trimestre, se arrojan resultados similares, sin mucha variación. Pero al analizar los movimientos entre todos los trimestres, se perciben considerables transferencias de la fuerza laboral. Por ello el autor enfatiza en la necesidad de estudiar desde una perspectiva dinámica el mercado de trabajo, lo cual también se aprecia en las trayectorias construidas en el presente trabajo.

Las trayectorias muestran que, el 14.83% de quienes iniciaron el año ocupados (53.4%), cambiaron por lo menos en un trimestre a la desocupación o inactividad. Específicamente, los que transitan a la desocupación en uno o más de los siguientes tres trimestres equivalen al 2.64%, quienes pasan a la inactividad son el 9.06% y el 3.13% restante se mueve entre las tres condiciones de actividad. Esto significa que un volumen importante de personas ocupadas salen completamente del mercado laboral o que quienes están inactivos entran al mercado laboral.

Este acontecimiento también es evidenciado por Pacheco y Parker (2001), quienes indican que un porcentaje considerable de personas que salieron de la fuerza de trabajo, no estaban asociadas al desempleo, sino a la inactividad, tanto en mujeres como en hombres y de manera contraria, quienes manifestaron no estar interesados por ingresar a la fuerza de trabajo, lo estaban en registros posteriores.

Este punto es importante, como lo manifiesta Junco (2007), ya que existe un problema que puede estar relacionado a dos factores: a un mal registro o diferenciación entre los desocupados e inactivos o; a que las condiciones económicas provocan la inserción de personas que estaban consideradas como

inactivas, como cierto grupo de mujeres, jóvenes menores de edad o mayores de 60 años. Este hecho es de considerar,

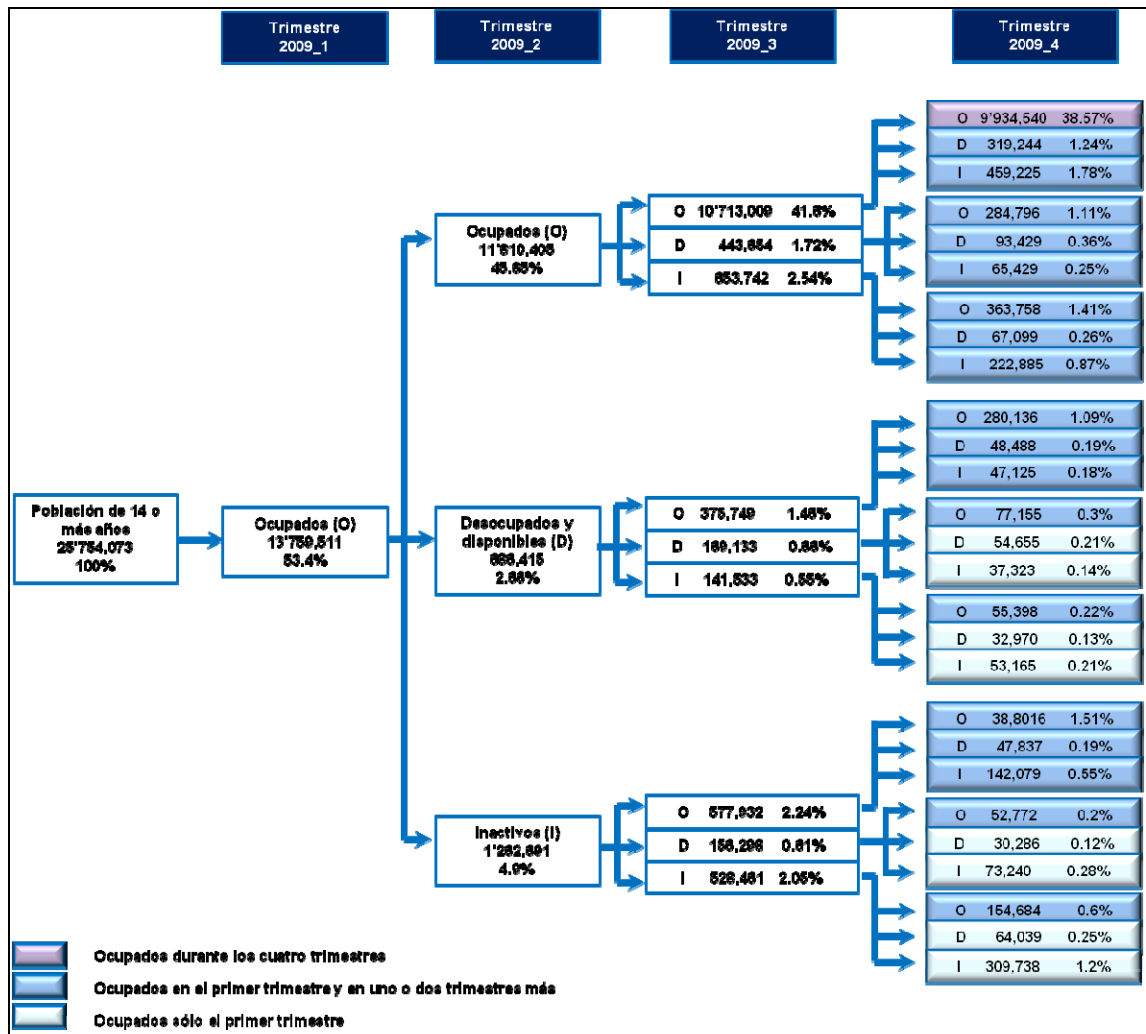
dado que quienes habían declarado no estar interesados en trabajar, no serían demandantes de un puesto de trabajo; sin embargo, resulta que para el siguiente periodo se encuentran laborando, por lo que ocuparon un lugar que podría tener una persona que sí estaba buscando una ocupación, es decir, este dato es relevante para explicar las bajas tasas de desocupación en México (Junco 2007:79).

Algunas de las repercusiones manifiestas sobre la entrada y salida de la ocupación, son mencionadas por Junco (2007), quien señala, entre otras, que

sumando la población que sale de la ocupación y los que transitan hacia una sin prestaciones equivalen en el primer trimestre de 2005 a cerca de 2.5 millones de personas, por lo que el monto de personas que interrumpen la cotización es alarmante para el cumplimiento de las semanas de cotización para poder acceder a una jubilación (Junco 2007:65).

Aunado a la dificultad de acceder a la jubilación, las entradas y salidas recurrentes del mercado de trabajo generalmente están asociadas a una alta precariedad del empleo, ya que implica que se muevan a empleos con condiciones similares o peores, principalmente en cuanto a prestaciones e ingresos. Además, se tienen altas probabilidades de que sean empleos de corta duración, puesto que la necesidad de recibir ingresos, obliga a los individuos a aceptar trabajos de cualquier índole, ya que quienes tienen el privilegio de contar con recursos económicos, salen del mercado laboral y dedican mayor tiempo para buscar mejores empleos (Pacheco y Parker 2001).

Gráfico 3.9 Trayectoria laboral de las personas en edad de trabajar que iniciaron ocupados el 2009



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de panel de la ENOE 2009.

A modo de conclusión del capítulo se puede decir que el detallar las características sociodemográficas y laborales de las personas que se encuentran ocupadas en 2007 y 2009, pueden dar la pauta para conocer las condiciones que generan la permanencia en la ocupación o producen cambios a la desocupación o inactividad. Asimismo, parece no existir cambios considerables en las condiciones de los individuos entre ambos años de estudio, pero su seguimiento en un periodo, permite observar de manera más detallada la dinámica que se tiene al interior del mercado de trabajo.