

# ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Analysis of labor precariousness in the State of Mexico, 2015

AIDEE LUCATERO VILLASEÑOR\*

SERGIO CUAUHTÉMOC GAXIOLA ROBLES LINARES\*\*

## RESUMEN

Con el objetivo de estudiar la situación de precariedad laboral en el Estado de México en el año 2015, se utilizaron dos técnicas estadísticas que versan sobre los componentes principales y los conglomerados, las cuales posibilitaron la agrupación y el análisis de la situación de precariedad en el caso de trabajadores asalariados. Así, se evidencia que la mitad de los trabajadores asalariados mexicanos trabajan sin contrato laboral, sin seguridad social ni prestaciones. De igual modo, se hace visible la expansión de la precariedad laboral de los trabajadores asalariados con un nivel educativo alto, así como un mercado laboral heterogéneo y fragmentado en condiciones adversas.

**PALABRAS CLAVE:** PRECARIEDAD LABORAL, ESTADO DE MÉXICO, ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES, DESIGUALDAD LABORAL.

\* Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: aluvi13@gmail.com

\*\* Universidad Autónoma del Estado de México. Correo electrónico: serobles99@gmail.com

## ABSTRACT

Aiming to study the situation of precariousness in the State of Mexico in 2015, two statistical techniques were used covering the main components and conglomerates, which made it possible to group and analyze the situation of precariousness in the case of wage-earning workers. Thus, it is evident that half of the Mexican waged workers do not have an employment contract, social security or benefits. Similarly, the expansion of precarious labor among highly educated wage earners is visible, as is a heterogeneous and fragmented labor market exposed to adverse conditions.

**KEYWORDS:** LABOR PRECARIOUSNESS, STATE OF MEXICO, ANALYSIS OF MAIN COMPONENTS, LABOR INEQUALITY.

Recepción: 30 de marzo de 2017.

Dictamen 1: 14 de julio de 2017.

Dictamen 2: 31 de julio de 2018.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21696/rcls9192019901>

## INTRODUCCIÓN

Al término de la Segunda Guerra Mundial, en Europa emergieron diferentes formas de organización político-económica que tenían en común la premisa de que el Estado debía centrar su atención en el pleno empleo, en el crecimiento económico y en el bienestar de los ciudadanos, manteniendo en un entorno regulado los procesos del mercado y las actividades empresariales (Harvey, 2005).

Esta política económica generó altas tasas de crecimiento económico durante las décadas de los cincuenta y los sesenta, debido a beneficios como la expansión de mercados de importación (Harvey, 2005); sin embargo, las tasas de desempleo y la inflación se dispararon a finales de los setenta, periodo en el que comenzó una reestructuración económica, que, para Retamozo (2010, p. 98), “es la adopción de medidas tendientes a privilegiar al libre mercado como mecanismo de coordinación social, conocidas también como neoliberalismo”.

Así, las diversas transformaciones globales han propiciado nuevas o renovadas relaciones laborales que establecen formas de trabajo inusuales en los empleos asalariados, lo que ha ocasionado que el concepto de empleo precario adquiera relevancia internacional (Rodgers, 1989).

De esta manera, a partir de los años ochenta, la precariedad laboral se ha presentado como un concepto que comprende los diversos cambios ocurridos en las relaciones laborales de los trabajadores asalariados. En México, y en particular en el Estado de México, la precariedad laboral se ha acentuado de manera marcada, por lo que estudiar este fenómeno permite conocer aspectos centrales de las condiciones laborales adversas que predominan en la entidad mexiquense.

En este contexto, el objetivo de este artículo es analizar los aspectos de precariedad laboral de los trabajadores asalariados en el Estado de México en 2015. Este artículo se estructura en cinco secciones. Se presentan, en primer lugar, los antecedentes de la precariedad laboral; en segundo lugar, la revisión conceptual de la precariedad laboral con la finalidad de definir conceptualmente este fenómeno; en tercer lugar, la metodología que se emplea para obtener el índice de precariedad laboral; en cuarto lugar, el contexto sociodemográfico y laboral del Estado de México en 2015; en quinto lugar, el análisis de la precariedad laboral en tres grupos de trabajadores: no precario, precario medio y precario alto. Por último, se enuncian las conclusiones de esta investigación.

## ANTECEDENTES DE LA PRECARIEDAD LABORAL

A partir de la década de los cuarenta comenzó una organización político-económica conocida como Estado de Bienestar, en la que el Estado intervenía de forma activa en la política industrial, se implicaba en la consolidación de fórmulas establecidas del salario social<sup>1</sup> y concentraba su atención en el pleno empleo, en el crecimiento económico y en el bienestar de los ciudadanos, desplegándose libremente el poder estatal junto con los procesos del mercado (Harvey, 2005).

De esta manera, los trabajadores de inicios de los cuarenta se veían beneficiados por las nuevas políticas que les permitían mejorar las condiciones de trabajo a las que se encontraban expuestos, debido a que el modelo de Estado de Bienestar giraba en torno a la extensión de derechos laborales y prestaciones. Standing (1999) resume este modelo político-económico en tres elementos principales: la extensión de la seguridad individual, el crecimiento del ingreso social y la extensión de una justicia distributiva a grupos marginados o excluidos del proceso laboral.

Sin embargo, los buenos resultados obtenidos con el modelo de Estado de Bienestar comenzaron a presentar fallas tanto a escala internacional como nacional al final de los años sesenta. Esto se debió a una crisis de acumulación de capital que se caracterizó por una caída generalizada de la tasa de ganancia, una reducción de los niveles de inversión y un estancamiento de la productividad, con lo que disminuyó, en cada ciclo, la participación de los asalariados, lo cual los empobreció, y permitió paralelamente un proceso de acumulación capitalista (Harvey, 2005).

En este contexto, la influencia de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial dio inicio al establecimiento de nuevas políticas económicas con el objetivo de mermar los efectos catastróficos del modelo anterior, políticas a las que se les dio el nombre de neoliberalismo.

El neoliberalismo es una serie de políticas económicas que se basan en la afirmación de que la mejor forma de fomentar el bienestar del ser humano consiste en el libre desarrollo de las capacidades y de las habilidades empresariales del individuo, políticas que se encuentran en un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio (Harvey, 2005). Además, las medidas que caracterizan al neoliberalismo son la apertura a nuevas formas de competencia global, la desregulación del mercado, las privatizaciones, la reorganización espacial de la producción y la flexibilización laboral (Retamozo, 2010).

<sup>1</sup> El salario social es el conjunto de prestaciones y servicios producidos y materializados en el espacio de la ciudad que perciben los ciudadanos como remuneración de su trabajo.

Desde la perspectiva laboral, los cambios que trajo consigo el modelo neoliberal permitieron que los trabajadores se vieran expuestos a condiciones desfavorables. Entre estos cambios están una disminución de los salarios, el aumento de la inseguridad laboral y la pérdida de beneficios y de las formas de protección laboral que existían en la anterior organización político-laboral (Harvey, 2005).

Es importante señalar que la implementación del modelo económico neoliberal se produjo de forma diferente en cada una de las economías del mundo. Este proceso fue más tardío en los países en vías de desarrollo, debido a las características sociales y económicas de las regiones.

En América Latina, el evento que propició la instalación de las bases del neoliberalismo fue el golpe de Estado en contra del primer gobierno socialista de Chile en la década de los setenta. A partir de ese momento, el país comenzó a recibir asesorías en materia de reformas económicas por parte de las élites neoliberales, las cuales fueron transferidas de diferentes formas hacia los países vecinos (Puello-Socarrás, 2015).

Sin embargo, no fue hasta 1982 cuando el modelo neoliberal se generalizó en la región latinoamericana como consecuencia de la crisis de deuda externa a inicios de los años ochenta. Cuando los bancos transnacionales cerraron el acceso al crédito externo, los países latinoamericanos se vieron obligados a reorientar sus sistemas productivos hacia el mercado exterior para poder así conseguir las divisas que anteriormente se obtenían de los mercados multinacionales (Guillén, 2014).

Al mismo tiempo, los países en vías de desarrollo que solicitaron créditos a los bancos de inversión de Nueva York se vieron en una situación de impago, lo que ocasionó que organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial exigieran a las economías endeudadas que implementaran reformas institucionales como recortes al gasto social o la creación de legislaciones más flexibles del mercado del trabajo, con la promesa de una refinanciación de su deuda (Harvey, 2005).

Es así como en América Latina se cambió el modelo de sustitución de importaciones<sup>2</sup> y se optó por tomar las políticas propuestas en el neoliberalismo. De acuerdo con Añez (2009, p. 198), “este proceso de reconversión es el paso fundamental para crear las condiciones a la inversión extranjera” permitiendo una apertura económica a las empresas transnacionales, lo que ocasiona “un desmantelamiento de la legislación social, la desregularización de los mercados de trabajo [...] imponiendo

<sup>2</sup> Modelo que buscaba fomentar las industrias y los mercados nacionales.

modalidades de contratación laboral que debilitan al trabajador como clase social y a las organizaciones sindicales”.

De esta manera, se hizo presente una tendencia dirigida hacia una reglamentación desfavorable para los trabajadores institucionalizando la flexibilización (Añez, 2009), que, de acuerdo con Rodgers (2007, p. 1), “fue parte de la estrategia propuesta por la OCDE en sus estudios sobre el trabajo en 1994, y de los puntos del FMI, el cual argumentaba que la flexibilización de los mercados laborales es la llave para la creación de empleos”.

Esta tendencia, conocida como flexibilidad laboral, “puede ser definida como la habilidad de los mercados de trabajo para adaptarse y responder al cambio” (Rodgers, 2007, p. 2). De igual forma, es vista como la modificación de la organización y el tratamiento del trabajo dirigidos principalmente a reducir el costo laboral, sin que exista una protección del Estado o de los sindicatos. Además, esta reestructuración de las condiciones laborales tiene como finalidad hacer funcional los mercados laborales a las nuevas condiciones de la economía y a las exigencias de capital (Añez, 2009).

México no estuvo al margen de este conjunto de cambios en la estructura de la economía mundial. En el sexenio de 1988 a 1994 se decretó la apertura de la cuenta de capitales y se aceleró un amplio programa de privatización de empresas estatales, además de que en 1994 se firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), por medio del cual se fomentó en el país la institucionalización de la reforma neoliberal (Guillén, 2014). De igual forma, organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) dictaron recomendaciones a México para eliminar el exceso de burocracia dirigiendo el papel del Estado solo a garantizar seguridad (Macías, 2003).

Es de esta manera como en el mundo y en México han ocurrido cambios en la estructura económica que han afectado la composición de los mercados de trabajo actuales. Derivado de los cambios político-económicos en la esfera internacional, se produjeron procesos de reestructuración socioproductiva en el nivel empresarial que tuvieron como consecuencia la aparición del fenómeno de precariedad laboral (Mora, 2012).

## REVISIÓN CONCEPTUAL DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Uno de los precursores del concepto de precariedad laboral fue Rodgers (1989), quien planteaba que la flexibilidad laboral permitió la aparición de condiciones adversas para los trabajadores (Diana, 2010).

En Europa, el debate acerca del empleo precario tuvo relevancia a consecuencia de diferentes acontecimientos a finales de los años setenta en países como Inglaterra, Francia o Alemania. Entre estos acontecimientos están el aumento de las tasas de desempleo y el incremento de formas de empleo no estándar como trabajo temporal, trabajo de medio tiempo, empleo indirecto, autoempleo, *outworking*<sup>3</sup> y trabajos en la economía informal (Rodgers, 1989).

Aunado a lo anterior, Rodgers (1989) identifica cuatro factores que se deben tomar en cuenta al momento de explicar la condición de los cambios estructurales en el mercado laboral. El primer factor es el alto porcentaje de desempleo en los últimos años. El segundo, la estructura empresarial, respecto del modelo de empresa flexible, modelo en el que las empresas siguen una estrategia de contratar un grupo seguro de trabajadores de planta y un grupo periférico de trabajadores temporales, trabajadores a domicilio y subcontratistas. El tercer factor es el marco institucional de los mercados laborales, en donde el Estado ha permitido una desregulación en los mercados laborales que ha propiciado y acelerado el proceso de flexibilidad de las empresas en el uso de la mano de obra. Por último, el factor del estatus de los individuos, en el que los cambios en el mercado laboral corresponden a los tipos de empleos que la fuerza de trabajo entrante se encuentra buscando.

Cabe destacar que el modelo de flexibilización abordado en el trabajo de Rodgers también es considerado por Pollert (1988, p. 281), quien afirma que “las desregularizaciones de los mercados de trabajo internacionales buscan eliminar las rigideces en los empleos como parte de la premisa neoliberal de un libre mercado”.

De acuerdo con Pollert (1988), este modelo de firma flexible o empresa flexible presenta dos tipos de flexibilidad. Una flexibilidad funcional en el proceso de trabajo y tiempo, en términos de un ajuste más cercano a las demandas de producción, y una flexibilidad numérica, en la que los trabajadores pueden o no tener una relación directa con la empresa. Además, De la Garza (1993, cit. en Pérez, 2002) considera otro tipo de flexibilidad, la salarial, en la que los ingresos de los trabajadores se adecuan según los niveles de productividad.

Reafirmando lo expuesto en líneas anteriores, Mora (2012) menciona que la aparición de la precariedad laboral fue resultado de la conjunción de tres procesos que afectaron las relaciones capital-trabajo y la dinámica de los mercados laborales: 1) las políticas de flexibilización laboral basadas en estrategias de reorganización de los sistemas productivos mediante un cambio de modelo de producción y una reducción

<sup>3</sup> *Outworking* es un tipo de empleo en el que el trabajo que se hace para una empresa es realizado en instalaciones diferentes a las de esta.

de costos laborales para que las empresas se vuelvan más competitivas; 2) la desregularización de los mercados laborales como resultado de los procesos de liberación económica, y 3) la crisis de representación y la acción colectiva en el ámbito laboral, lo que ha significado la disminución del poder de negociación de los sindicatos.

Además, Mora sostiene que “el cambio de modelo de acumulación, la reestructuración económica y la flexibilización de las relaciones laborales han propiciado un mayor desbalance de poder en los mercados de trabajo, lo cual se ha traducido en un deterioro de las condiciones de trabajo y, por tanto, en una mayor expansión del empleo precario” (2009, p. 206).

A partir de estas transformaciones, diversos investigadores estudiaron conceptualmente la precariedad de los mercados de trabajo. Guadarrama et al. (2012, p. 214) señalan que “la nueva centralidad del trabajo se caracteriza por su condición inestable e insegura, y a esto le llaman precariedad”.

Una definición de precariedad laboral es enunciada en el trabajo de Fudge y Owens (2006, cit. en Countouris, 2010, p. 6): “es el empleo que se aleja del modelo normativo de la relación de empleo estándar (el cual es una relación de empleo de tiempo completo y de duración indefinida) y que es mal pagado e incapaz de mantener un hogar”. En cuanto a los mercados laborales, se realizaron diferentes estudios que intentaban explicar el alcance de estas nuevas condiciones en las relaciones laborales.

Los diferentes expertos en el tema concuerdan en que la precariedad laboral puede ser vista como un fenómeno multidimensional (Rodgers, 1989; Oliveira, 2009; Rubio, 2010; Mora, 2011; Guadarrama, 2012). Estas dimensiones abarcan diferentes condiciones a las que los trabajadores se ven expuestos a consecuencia de los cambios en el mercado de trabajo. Para Rodgers (1989), estas condiciones se clasifican en cuatro dimensiones: inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad económica.

Otras dimensiones han sido propuestas por diferentes autores. En el trabajo de Mora (2011) se exponen tres dimensiones: inestabilidad, inseguridad e insuficiencia de ingresos. Es importante señalar que la dimensión de inseguridad propuesta por este autor abarca dos elementos: inseguridad y falta de protección social, la cual se refiere al ámbito de la desprotección laboral, vista como el incumplimiento de leyes de seguridad, salud y organización.

Por otro lado, para Guadarrama (2012), la precariedad laboral comprende cuatro dimensiones: temporal, organizacional, protección social e ingresos. Esta propuesta se diferencia de las anteriores por la dimensión organizacional, que

versa sobre condiciones en el trabajo como los puestos de trabajo que se ocupan o las jornadas laborales.

Se puede observar que los autores anteriormente mencionados concuerdan en incluir las dimensiones de inestabilidad e ingresos al momento de definir el fenómeno de precariedad laboral, además de que cada dimensión se ve complementada con las diferentes definiciones y puntos de vista de los expertos.

En el trabajo de Rubio (2010), además de plantear las dimensiones de temporalidad, desprotección laboral e insuficiencia salarial, propone una dimensión de vulnerabilidad, definida como la degradación de las condiciones de trabajo, vista como empleo en las calles o trabajos en condiciones insalubres y con riesgo para la salud del empleado.

Como se ha expuesto en las líneas anteriores, la multidimensionalidad del fenómeno de precariedad laboral hace difícil llegar a una única forma de plantearlo y hace que existan diferentes formas de conceptualizarlo.

Para fines de esta investigación, se han elegido tres dimensiones, las cuales se consideran adecuadas para definir el fenómeno de precariedad laboral. En primer lugar, la dimensión de inestabilidad, que se refiere al nivel de certeza de la continuidad de los trabajadores en el mercado laboral (Rodgers, 1989), dimensión que se asociará con la variable de contrato de trabajo.

En segundo lugar, la dimensión de insuficiencia de ingresos, que se relaciona con los niveles salariales por debajo del mínimo requerido para tener acceso a alimentación, salud y vivienda (Rubio, 2010). Esta dimensión se asociará con la variable de salario mínimo.

Por último, la dimensión de protección laboral, que se utiliza con la finalidad de dilucidar si los trabajadores de la entidad cuentan con apoyo en caso de eventos contingentes (Rodgers, 1989; Oliveira, 2009; Guadarrama, 2012), y se asociará con las variables de acceso a servicios de salud, prestaciones, jornada laboral y tamaño de la empresa.

La elección de estas dimensiones responde a tres aspectos. En primer lugar, son las abordadas en los trabajos de la mayoría de los expertos en el tema; en segundo lugar, estas dimensiones abarcan elementos que exponen la calidad del trabajo de los empleados asalariados, y, en tercer lugar, la información necesaria para definir a cada una de las dimensiones seleccionadas es asequible.

Aunado a lo anterior, una de las limitantes del concepto de precariedad laboral es que su estudio se ciñe a los trabajadores asalariados, debido a que este tipo de empleos son los que sufrieron los principales cambios en las relaciones laborales.

Por lo que, para esta investigación, se estudia la precariedad laboral solo de los trabajadores asalariados.

Una vez definido el concepto de precariedad que orienta esta investigación, se expone la metodología empleada para analizar la precariedad laboral en el Estado de México en 2015.

## METODOLOGÍA: ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Como se mencionó anteriormente, la precariedad laboral se define como un concepto multidimensional que permite abordar diversas condiciones laborales. En este sentido, para el análisis de la precariedad laboral en esta investigación, se optó por la utilización de dos técnicas estadísticas: el análisis de componentes principales y el análisis de conglomerados.

La naturaleza multidimensional del concepto de precariedad laboral es causa de que la presente investigación use el análisis de componentes principales (ACP) para sintetizar la información. Lo anterior se sustenta en que la precariedad laboral aborda diversas variables que dificultan el análisis en su conjunto, por lo que el análisis de componentes principales reduce el número de variables y de relaciones entre estas, con una pérdida mínima de información (Alonso, 2005).

Un elemento importante del ACP es que no exige supuestos como normalidad u homocedasticidad; sin embargo, se sugiere el uso de pruebas como el índice de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett, que determinan la viabilidad del análisis.

El estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin, conocido como KMO, compara los valores de las correlaciones entre las variables, así como sus correlaciones parciales. De esta manera, es posible medir la relación existente entre dos variables de interés sin tomar en cuenta el efecto que tienen las variables restantes. Este estadístico toma valores de 0 a 1; mientras más se acerca a 1, el ACP se hace más factible.

En lo que respecta a la prueba de esfericidad de Bartlett, esta permite comprobar si la correlación entre las variables analizadas es lo suficientemente fuerte para justificar el uso de los componentes principales, partiendo de la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, lo cual indica que las variables están incorrelacionadas significativamente.

Los componentes principales obtenidos muestran propiedades importantes como la de conservar la variabilidad inicial, o que la suma de las varianzas de los componentes principales es igual a la suma de las varianzas de las variables originales.

En resumen, Abdi (2010) expone cuatro objetivos del análisis de componentes principales, a saber: 1) extraer la información más importante del conjunto de datos; 2) comprimir el tamaño del conjunto de datos manteniendo solo la información más relevante; 3) simplificar la descripción del conjunto de datos, y 4) analizar la estructura de las observaciones y de las variables.

La segunda herramienta utilizada en esta investigación es el análisis de conglomerados (AC), que es una técnica estadística multivariante que posibilita la agrupación de los casos o de las variables de un conjunto de datos en función de la similitud entre ellos. Un conglomerado se define como una combinación de objetos con características parecidas, que se encuentran separados de objetos con diferentes características; así, se presenta una homogeneidad interna y una heterogeneidad externa (Tufféry, 2011). El AC permitió la clasificación de los trabajadores asalariados del Estado de México de acuerdo con tres niveles de precariedad: precario alto, precario medio y no precario.

### *Fuente de información*

Para esta investigación se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realiza cada trimestre. Se utilizó el segundo trimestre de 2015 porque, de acuerdo con los especialistas, es el periodo que presenta mayor estabilidad para la captación de información del mercado laboral.

La encuesta emplea una muestra representativa trimestral de 120 260 viviendas con base en un tipo de muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. La muestra es dividida en cinco paneles independientes, que permanecen en la muestra durante cinco trimestres, lo cual permite hacer estudios longitudinales a un panel de viviendas.

En esta investigación, la población objetivo son los trabajadores asalariados del Estado de México en el año 2015.

## CONTEXTOS SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DEL ESTADO DE MÉXICO EN 2015

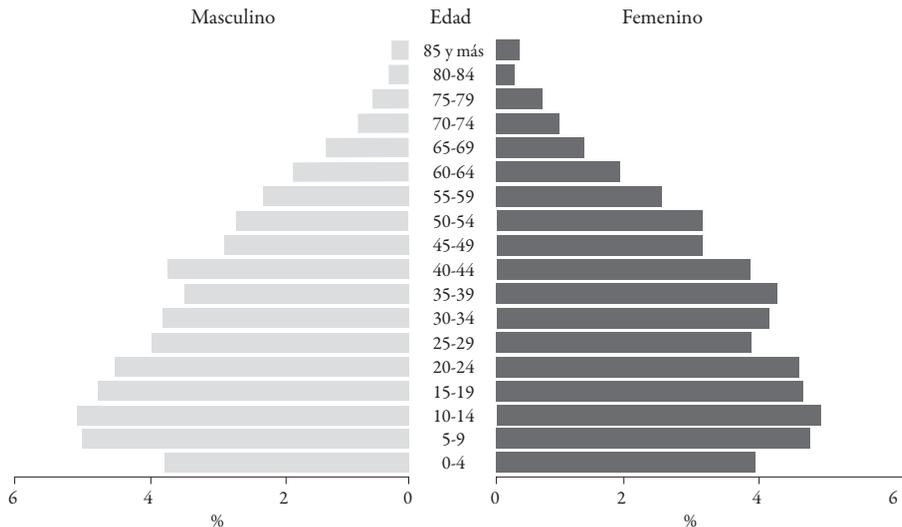
### *Contexto sociodemográfico*

Para el segundo trimestre de 2015, de acuerdo con datos del INEGI (2015), el Estado de México era la entidad federativa de mayor población en la República Mexicana, con 16 839 285 habitantes, que representan casi 14 por ciento del total nacional.

De esta población, 48 por ciento son hombres y 52 por ciento son mujeres (INEGI, 2015). Existe una relación hombre-mujer de 93 hombres por cada 100 mujeres que habitan en la entidad, lo que da cuenta de un predominio considerable de la población femenina.

Asimismo, la población de la entidad mexiquense se caracteriza por un número amplio de jóvenes. En la gráfica 1 se muestra la pirámide poblacional del Estado de México por grupos quinquenales de edad. Se observa que parte importante de la población de la entidad es población joven (de 15 a 24 años), que representa 17.9 por ciento del total de la población (INEGI, 2015). Es decir, dos de cada diez mexiquenses se encuentran en este grupo de edad. Asimismo, la edad media de la población mexiquense es de aproximadamente 31 años.

GRÁFICA 1. PIRÁMIDE POBLACIONAL POR GRUPOS DE EDAD DEL ESTADO DE MÉXICO, 2015



Los grupos quinquenales en los que la población femenina mexiquense supera a la masculina son aquellos considerados para la ponderación de la población económicamente activa (PEA), a excepción de los grupos etarios de 15 a 19 años y de 25 a 29 años; situación que muestra que las mujeres podrían ser la mayoría en el ámbito laboral de la entidad.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2010), se prevé que la población continuará aumentando en las próximas décadas, lo que hará que la pirámide aún muestre una base amplia; además, para el grupo en edad de trabajar (de 15 a 64 años), se estima que este representará 67.4 por ciento de la población para 2020 y 66.9 por ciento para 2030.

Las proyecciones mencionadas evidencian que el Estado de México, a corto y mediano plazos, afrontará un crecimiento de la demanda de trabajo de determinados grupos de la población, impulsado, en primera instancia, por la entrada en el mercado laboral de una cantidad significativa de adolescentes y jóvenes en edades productivas (CONAPO, 2010). Esta situación se convertirá en un problema para la población si los trabajos que se ofrecen presentan condiciones de inestabilidad laboral.

No obstante, aun cuando la inserción de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado significativamente durante los últimos años, las diferencias entre las tasas de participación de las profesionistas con respecto de las mujeres con un menor nivel educativo son más amplias en comparación con las de los hombres (Márquez, 2011).

En el cuadro 1 se muestra la distribución de la población mayor a 5 años por sexo de acuerdo con el último grado de escolaridad aprobado. Se observa que los mexiquenses se concentran en un bajo nivel de escolaridad (casi 65 por ciento en nivel básico); esta población tiene más probabilidades de verse expuesta a malas condiciones laborales en el mercado de trabajo de la entidad.

CUADRO I. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN POR NIVEL EDUCATIVO EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Nivel educativo	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	2.2	4.2	3.3
Básico	64.3	63.9	64.1
Preparatoria o bachillerato	17.7	14.6	16.1
Normal o carrera técnica	2.9	5.7	4.3
Profesional y posgrado	12.9	11.5	12.1
No sabe	0.03	0.1	0.0
Población mayor a 5 años	7,516,332	8,071,282	15,587,614

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

De la información presentada en este apartado se infiere que, aun cuando el fenómeno de precariedad laboral se enfoca principalmente en las condiciones de los trabajadores en sus empleos, no debe descartarse la participación de elementos como la dinámica de la población mexiquense (por ejemplo, crecimiento demográfico, distribución poblacional) o los niveles educativos de esta.

### *Contexto laboral*

La precariedad laboral es un fenómeno que se hace presente en las condiciones laborales de los trabajadores de una región a consecuencia de los cambios en los mercados de trabajo.

En este apartado se exponen las características laborales de la población en edad de trabajar en el Estado de México, principalmente de la población asalariada mexiquense, que es la población objetivo de la presente investigación.

En la población económicamente activa (PEA) del Estado de México predominan los hombres, pues componen aproximadamente 63 por ciento de la PEA, lo cual devela la estructura actual de los mercados laborales en la entidad, en donde existe una mayor participación de la población masculina (véase el cuadro 2).

CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN POR CONDICIÓN LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Condición	Hombre		Mujer		Total	
	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto
PEA	78.8	4,637,034	42.8	2,772,320	59.9	7,409,354
PNEA	21.2	1,247,109	57.2	3,710,787	40.1	4,957,896
Ocupados	95.0	4,403,954	93.4	2,590,339	94.4	6,994,293
Desocupados	5.0	233,080	6.6	181,981	5.6	415,061
Población de 15 años o más		5,884,143		6,483,107		12,367,250

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015

De acuerdo con el INEGI, la población ocupada se distribuye en cuatro categorías: asalariados, trabajadores por cuenta propia, empleadores y población ocupada sin pago y otros.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Los asalariados son las personas de 15 años o más que en el periodo de referencia trabajaron para un patrón o empleador del sector privado o público, y que reciben un pago, sueldo, salario o jornal. Los trabajadores por cuenta

En el Estado de México predominan los trabajadores asalariados, pues estos representan 71 por ciento del total de la población ocupada (véase el cuadro 3), lo que se observa de igual manera en el total de hombres y mujeres ocupados: 73 por ciento de los hombres ocupados son asalariados y 68 por ciento de las mujeres ocupadas son asalariadas. Sin embargo, el hecho de que los trabajadores mexiquenses se encuentren dentro de la población asalariada no los libra de los efectos del fenómeno de precariedad laboral (Mora y Oliveira, 2009; García, 2010).

CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR POSICIÓN DE OCUPACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Posición de ocupación	Hombre		Mujer		Total	
	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto
Asalariados	73.3	3,227,590	67.8	1,756,439	71.3	4,984,029
Empleadores	3.5	153,287	1.5	37,770	2.7	191,057
Trabajadores cuenta propia	20.6	905,614	22.8	591,044	21.4	1,496,658
Sin pago y otros	2.7	117,463	7.9	205,086	4.6	322,549
Total ocupados		4,403,954		2,590,339		6,994,293

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015

Ahora bien, del total de la población asalariada, los hombres representan 65 por ciento y las mujeres el 35 por ciento restante, lo que indica, como se ha visto en líneas anteriores, que los hombres son quienes tienen una mayor participación en este segmento del mercado laboral. Esta segregación por género en el mercado de trabajo mexiquense es un fenómeno que se ha presentado desde la década de 1930; sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha crecido de forma paulatina debido a la reestructuración económica en la década de los ochenta (Sollova y Salgado, 2010). Además, de acuerdo con Salazar y Román (2015), la brecha en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es un fenómeno persistente que se asocia con la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico.

propia son las personas ocupadas que trabajan solas o con el apoyo de integrantes de su propio hogar o ajenos, pero sin el compromiso de pagarles por sus servicios. Los empleadores son los trabajadores independientes que emplean los servicios de uno o más trabajadores a cambio de una remuneración económica monetaria o en especie. La población ocupada sin pago son las personas ocupadas que trabajaron durante la semana de referencia en un negocio, empresa o establecimiento familiar o no familiar, sin pago alguno (INEGI, 2015).

La tendencia anterior se repite respecto de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores (80 y 60 por ciento son hombres, respectivamente). La única categoría en la que las mujeres son mayoría es en la de población ocupada sin pago, en la que representan 64 por ciento del total, lo que continúa reflejando la desigualdad en la que se ven inmersas las mujeres mexiquenses, pues esta categoría es la que presenta peores condiciones dentro de la población ocupada (INEGI, 2014). El cuadro 3 muestra las proporciones de la población ocupada de la entidad por sexo en el segundo trimestre de 2015.

Debido a que la población objetivo de la presente investigación son los trabajadores asalariados, en las siguientes líneas se analizarán las condiciones laborales de este grupo, como preámbulo del análisis de la precariedad laboral en la entidad mexiquense.

La precariedad laboral abarca diferentes dimensiones que están relacionadas con las condiciones laborales de los empleos de la población asalariada. En este apartado son seis los elementos que se describirán para mostrar un panorama general de la situación de los trabajadores asalariados mexiquenses: nivel de ingresos, servicios de salud, contrato de trabajo, prestaciones, duración de la jornada laboral y tamaño de la empresa en donde laboran.

Estas variables se han seleccionado porque, en conjunto, abarcan las tres dimensiones que definen la precariedad laboral en la presente investigación y que han sido elegidas por ser abordadas en los trabajos de algunos expertos en el tema (Rodgers, 1989; Oliveira, 2009; Rubio, 2010; Mora, 2011; Guadarrama, 2012); además, estas dimensiones reflejan la calidad de los empleos de los trabajadores asalariados mexiquenses.

La dimensión de inestabilidad se relaciona con la variable de contrato de trabajo; la dimensión de insuficiencia de ingresos, con la variable de nivel de ingresos, y la dimensión de protección laboral, con las variables de seguridad social, prestaciones, duración de jornada laboral y tamaño de la empresa.

De este modo, en el Estado de México, las percepciones salariales recibidas por los trabajadores asalariados, divididas por el número de salarios mínimos,<sup>5</sup> se concentran en más de uno a dos salarios mínimos, con aproximadamente 32 por ciento, seguido por más de dos a tres salarios mínimos, con 27 por ciento (véase el cuadro 4). Lo anterior refleja que setenta de cada cien trabajadores asalariados, más de la mitad del total, reciben un ingreso de más de uno hasta tres salarios mínimos. Por

<sup>5</sup> Para 2015, en el Estado de México, en los municipios del área geográfica A el salario mínimo era de 70.10 pesos diarios; en los municipios del área geográfica B, el salario mínimo era de 66.45 pesos diarios (CONASAMI, 2015).

el contrario, tres de cada cien trabajadores asalariados reciben más de cinco salarios mínimos. Estos datos reflejan la desigualdad entre los trabajadores asalariados.

CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE INGRESOS EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Salario mínimo	Asalariados			No asalariados			Ocupados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta uno	6.7	14.2	9.3	12.3	29.0	19.2	8.2	19.0	12.2
Más de uno a dos	30.3	34.1	31.7	18.0	19.0	18.4	27.0	29.3	27.9
Más de dos a tres	30.2	21.7	27.2	20.5	14.2	17.9	27.6	19.3	24.5
Más de tres a cinco	15.5	13.3	14.8	17.0	4.0	11.6	15.9	10.3	13.9
Más de cinco	3.9	2.5	3.4	5.2	0.9	3.4	4.2	2.0	3.4
No recibe	0.0	0.0	0.0	13.2	25.3	18.2	3.5	8.1	5.2
No especificado	13.4	14.1	13.6	13.7	7.6	11.2	13.5	12.0	12.9
Total	3,227,590	1,756,439	4,984,029	1,176,364	833,900	2,010,264	4,403,954	2,590,339	6,994,293

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

Ahora bien, los salarios bajos son una característica generalizada de la fuerza de trabajo mexicana (Rojas y Salas, 2007); por lo tanto, también se verifica en el Estado de México, donde 41 por ciento de los trabajadores asalariados recibe hasta dos salarios mínimos (véase el cuadro 4), proporción elevada que determina la precariedad laboral en este sector de la población debido a que los trabajadores se incorporan en el mercado laboral con ingresos que no cubren sus necesidades básicas (Román, 2013).

En este mismo sentido, en el cuadro 4 se observa una tendencia similar a la del total en la distribución de los ingresos salariales para hombres y mujeres mexiquenses en 2015: cuatro de cada diez hombres y aproximadamente cinco de cada diez mujeres asalariados reciben hasta dos salarios mínimos; de tal modo, la población

asalariada femenina se encuentra en peor condición con respecto de los hombres en el caso del nivel de ingresos.

Para el segundo elemento, se analiza la cobertura de salud en el empleo, manifestada mediante el acceso de los trabajadores asalariados a instituciones de salud<sup>6</sup> en la entidad, en la distribución que se muestra en el cuadro 5.

En 2015, la población asalariada con acceso a alguna institución de salud representaba un poco más de la mitad del total, 52 por ciento; lo que se observa también para la población masculina, 51 por ciento con acceso a alguna institución de salud, y para la población femenina, 53 por ciento (véase el cuadro 5).

CUADRO 5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR CONDICIÓN DE ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Condición	Asalariados			No asalariados			Ocupados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Con acceso	51.4	53.0	52.0	0.0	0.0	0.0	37.7	36.0	37.0
Sin acceso	48.5	46.6	47.8	99.9	100.0	99.9	62.2	63.8	62.8
No sabe	0.1	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

Estos porcentajes evidencian que el hecho de estar dentro de la población que percibe un ingreso por parte de un empleador no garantiza el acceso a servicios de salud, ya que la mitad de la población asalariada mexiquense no cuenta con este servicio.

Es en este punto donde se observa que cerca de la mitad de los trabajadores asalariados carece de una protección social asociada con la salud, indicador que es de vital importancia tanto para el presente como para el futuro de los trabajadores asalariados y sus familias (Rojas y Salas, 2007), y es una variable que diferentes autores como Mora (2009) y Julián (2014) asocian con la medición de la precariedad laboral.

Ahora pasemos al tercer elemento: el contrato. Para 2015, de la población asalariada del Estado de México, 54 por ciento cuenta con un contrato por parte de su

<sup>6</sup> Las instituciones que se consideran son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMyM), el hospital y la clínica de la Secretaría de Marina-Armada de México, los servicios médicos y hospitalarios de Petróleos Mexicanos (PEMEX), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) estatal u otra institución médica.

empleador, como se muestra en el cuadro 6, lo que significa que cerca de la mitad de los trabajadores asalariados no ha firmado un contrato laboral en sus empleos. Si esta proporción se mantiene o si aumenta, significaría un escenario de precarización del empleo en la entidad, debido a que un aumento del número de trabajadores que laboran sin contrato constituye un signo de la progresiva precariedad del trabajo en una región, como lo afirma García (2010).

Ahora bien, de los trabajadores asalariados que cuentan con un contrato laboral, aproximadamente 80 por ciento tiene un contrato de tipo base o indefinido; es decir, ocho de cada diez trabajadores asalariados cuentan con un contrato indefinido (véase el cuadro 6).

CUADRO 6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR CONDICIÓN DE CONTRATO EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Con contrato	53.5	55.6	54.2
Temporal	19.8	19.9	19.9
menos de dos meses	7.8	9.0	8.2
de dos a seis meses	37.3	35.5	36.7
más de seis meses a un año	24.9	33.1	27.9
hasta el término de la obra	29.9	22.5	27.2
Base o indefinido	79.7	79.7	79.7
No sabe	0.5	0.4	0.5
Sin contrato	46.2	44.1	45.4
No sabe	0.3	0.3	0.3
Total	3,227,590	1,756,439	4,984,029

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

De igual manera, el cuadro 6 da cuenta de que, en 2015, tanto para los hombres como para las mujeres mexiquenses asalariados, las proporciones con contrato laboral escrito es de 53 y 56 por ciento, respectivamente; de estos, para ambos sexos, cerca de 80 por ciento es de tipo base o indefinido<sup>7</sup> y aproximadamente 20 por ciento es temporal.

<sup>7</sup> De acuerdo con el INEGI (2015), es el convenio escrito firmado por el trabajador y la unidad económica, de duración indeterminada, por el cual ha sido contratado como trabajador regular de esta y en el que se establecen los derechos y obligaciones que rigen la relación laboral.

Además, Rojas y Salas (2007, p. 48) señalan que en países como México “cuando una relación laboral está respaldada por un contrato se derivan derechos tales como diversas prestaciones sociales”. Por ello, los elementos contrato de trabajo y prestaciones podrían estar vinculados al momento de querer explicar el fenómeno de precariedad laboral en el Estado de México.

Sin embargo, como lo señala García (2010), parte importante de los trabajadores en México tienen carencias de distinta índole; una de ellas es la falta de prestaciones sociales como vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo, reparto de utilidades, entre otras.

Esta situación se ve reflejada en la condición de las prestaciones para los trabajadores asalariados mexiquenses en 2015: 45 por ciento de ellos no cuenta con alguna de las prestaciones sociales mencionadas (véase el cuadro 7).

CUADRO 7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR CONDICIÓN DE PRESTACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Prestación	Hombres	Mujeres	Total
Con alguna prestación	54.3	56.3	55.0
Sin prestación	45.6	43.6	44.9
N.E.	0.1	0.1	0.1
Total asalariados	3,227,590	1,756,439	4,984,029

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

En lo que respecta al número de horas a la semana que trabaja la población mexiquense asalariada, como se observa en el cuadro 8, aproximadamente 79 por ciento del total trabaja más de 35 horas a la semana, número de horas que, para la presente investigación, indican una situación precaria para el trabajador.

CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Horas trabajadas	Hombres	Mujeres	Total
Más de 48	39.1	20.2	32.4
De 35 a 48	44.1	51.1	46.6
De 15 a 34	13.2	21.0	15.9
Menos de 15	1.5	4.6	2.6
N.E.	2.1	3.1	2.4
Total asalariados	3,227,590	1,756,439	4,984,029

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

No obstante, es importante señalar que es posible que las jornadas de trabajo reducidas encubran situaciones de precariedad, debido a que los salarios pueden ser bajos y a que los trabajadores están en este tipo de empleo por no haber podido acceder a uno de tiempo completo (Aragón et al., 2012).

Por último, otro elemento que se toma en cuenta para entender mejor los mecanismos que exponen a los trabajadores asalariados a un nivel de precariedad laboral es el tamaño de las empresas en las que laboran (Mora y Oliveira, 2009).

En 2015, si bien la mitad de los trabajadores asalariados laboran en una empresa de más de 16 empleados, la proporción de estos que labora en una microempresa (10 o menos empleados) es de aproximadamente 43 por ciento; 34 por ciento se concentra en aquellas con cinco empleados o menos (véase el cuadro 9). Este comportamiento es similar para el porcentaje de mujeres y hombres asalariados.

CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR TAMAÑO DE EMPRESA EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Número de empleados	Hombres	Mujeres	Total
Cinco o menos	33.5	34.3	33.8
De 6 a 10	9.2	8.2	8.8
De 11 a 15	4.2	4.8	4.4
Más de 16	51.7	52.1	51.9
N.E.	1.5	0.6	1.2
Total asalariados	3,227,590	1,756,439	4,984,029

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

Entonces, el porcentaje de trabajadores asalariados mexicanos que laboran en microempresas cuenta con mayores niveles de precariedad laboral, debido a que quienes laboran en establecimientos de mayor tamaño disfrutan de mejores prestaciones laborales y niveles de salario, en comparación con aquellos que trabajan en las pequeñas unidades de producción (Mora y Oliveira, 2009).

Una vez explicados algunos elementos del contexto sociodemográfico y laboral del Estado de México, se infiere que la entidad sí se encuentra ante un escenario de precariedad laboral en el que parte importante de los empleos de la población asalariada mexicana presenta malas condiciones laborales: con salarios bajos, sin contrato laboral y, por consiguiente, sin algún tipo de prestación laboral, ni cuentan con acceso a alguna institución de salud que los proteja ante contingencias.

Así pues, ante el escenario de condiciones laborales adversas en la entidad es importante profundizar en el análisis del fenómeno de precariedad laboral mediante la obtención de un índice que estime el nivel de precariedad en el que se encuentran los trabajadores asalariados mexiquenses y permita realizar un perfil de cada uno de estos niveles.

## ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

Las dimensiones y las variables empleadas para calcular el índice de precariedad laboral de la población asalariada en el Estado de México para el segundo trimestre de 2015 se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que realiza el INEGI. Los trabajadores asalariados fueron seleccionados como población objetivo debido a que, a consecuencia de la implementación del modelo neoliberal, es un sector de la población económicamente activa (PEA) que comenzó a presentar condiciones precarias que anteriormente no tenía, además de que, aunque cuenta con una relación empleado-empleador, hay evidencia de que sus empleos están expuestos a condiciones laborales adversas (Mora y Oliveira, 2009; García, 2010).

Para obtener el índice de precariedad laboral en la entidad, se seleccionaron seis variables. Primera, la variable de salario mínimo, que representa la dimensión de insuficiencia de ingresos, la cual está relacionada con los niveles salariales requeridos para satisfacer las necesidades básicas. En segundo lugar, la condición de contrato de trabajo se eligió como variable para representar la dimensión de inestabilidad laboral, en la que se busca dilucidar si existe certeza acerca de la continuidad en los empleos de la población asalariada. Por último, las variables de seguridad social, prestaciones, jornada laboral y tamaño de la empresa son empleadas para representar la dimensión de protección laboral, debido a que estas variables determinan la seguridad y el apoyo con los que cuentan los trabajadores en sus empleos.

En resumen, el proceso para la obtención de un índice de precariedad laboral<sup>8</sup> para la entidad, una vez definidas las variables, es el siguiente:

1. Estandarización de las variables con la finalidad de eliminar diferencias en las mediciones de cada una.

<sup>8</sup> La aplicación de las técnicas multivariadas para obtener el índice de precariedad laboral se realizó en el paquete estadístico R.

2. Realización de las pruebas de esfericidad de Bartlett y de KMO, con las que se diagnosticó si es adecuado el análisis de componentes principales en las variables.
3. Aplicación del método de ACP para determinar cuáles componentes serían empleados en la obtención del índice de precariedad laboral.
4. Estandarización del índice obtenido.

En primer lugar, la prueba de KMO arroja un resultado satisfactorio al obtener un valor de 0.873, lo que indica que es de buena calidad y que la relación entre las variables seleccionadas para la obtención del índice es alta, además de que justifica la aplicación del ACP. En segundo lugar, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtiene un valor p de 0 (véase el cuadro 10), resultado con el que se rechaza la hipótesis nula de la independencia de las variables seleccionadas.

CUADRO 10. PRUEBA DE BARTLETT Y KMO

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0.873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado*	20868.66
	gl	15
	valor p	0.0

\* Aproximado

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores hacen evidente que las variables seleccionadas (salario mínimo, condición de acceso a servicios de salud, condición de contrato de trabajo, prestaciones, jornada laboral y tamaño de la empresa) presentan un nivel de correlación; por lo tanto, la aplicación del ACP con los componentes propuestos es factible para la obtención del índice de precariedad laboral en la presente investigación.

El cuadro 11 muestra las comunalidades de cada variable empleada para obtener el índice, las cuales expresan la proporción de varianza que cada una de ellas explica, en las que son preferibles valores cercanos a uno. Se observa que las variables de salario mínimo y jornada laboral muestran los valores más bajos; sin embargo, estas no fueron eliminadas del índice porque forman parte de los elementos que los especialistas del tema asocian con la precariedad laboral, y debido a que, de no considerarlas, habría afectado la prueba de KMO realizada.

CUADRO II. VALORES DE LAS COMUNALIDADES SEGÚN VARIABLE

Variable	Comunalidad
Salario mínimo	0.251
Condición de acceso a servicios de salud	0.888
Condición de contrato de trabajo	0.900
Prestaciones	0.843
Jornada laboral	0.029
Tamaño de la empresa	0.806

Fuente: Elaboración propia.

Para la obtención del número de componentes principales a emplear para el cálculo del índice de precariedad laboral se aplicó el criterio de Kaiser. Debido a que el primer componente tiene un eigenvalor mayor a uno, y explica aproximadamente 62 por ciento de la varianza de los datos, se tomó como el único componente para obtener el índice de precariedad laboral en el Estado de México.

Ahora bien, una vez obtenido el índice, se empleó un análisis por conglomerados (AC), mediante la técnica de k-medias, que hace posible la determinación de antemano del número de conglomerados con los que se desea trabajar. Con la finalidad de mostrar de mejor manera la heterogeneidad de los trabajadores asalariados mexiquenses, y con base en la obtención del número de niveles de precariedad mencionados por Mora (2010), se propusieron tres niveles de precariedad: precario alto, precario medio y no precario. Para ser analizados posteriormente, se sometieron a una prueba de precisión estadística, en la cual los tres fueron significativos,<sup>9</sup> razón por la que se quedaron para diferenciar a la población asalariada mexiquense según el nivel de precariedad laboral y determinar sus características.

De igual manera, se realizaron pruebas de consistencia interna y externa de los niveles de precariedad propuestos, las cuales determinaron su validez y que son estadísticamente congruentes (Mora, 2010; Gaxiola, 2012).

Es así como, con base en las dos técnicas estadísticas aplicadas, en el cuadro 12 se expone la proporción de los tres niveles de precariedad laboral en la población asalariada del Estado México en 2015.

Ahora bien, al analizar los niveles de precariedad laboral en la entidad por género en 2015, se observa una proporción importante de la población asalariada masculina

<sup>9</sup> Los coeficientes de variación obtenidos son 4.043 para el nivel precario alto, 6.236 para precario medio y 3.367 para no precario.

mexiquense concentrada en un nivel alto de precariedad, de 38 por ciento; mientras que cerca de 49 por ciento se encuentra en un nivel no precario, mismo porcentaje que presenta el total de la población (véase el cuadro 12). A pesar de que estos porcentajes son preocupantes, el Estado de México no es de las entidades consideradas con mayores niveles de precariedad en el país. Según González (2012), Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Veracruz son las entidades donde predomina la precariedad laboral.

CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO SEGÚN CONDICIÓN DE PRECARIEDAD EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Nivel de precariedad	Hombre	Mujer	Total
Precario alto	38.2	39.4	38.6
Precario medio	13.0	10.9	12.3
No precario	48.8	49.7	49.1
Total asalariados*	2,694,036	1,451,998	4,146,034

\*El número de trabajadores asalariados es menor al total debido a que se tomaron individuos que respondieron a todas las variables empleadas en el índice.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre, 2015.

Asimismo, la mitad de las mujeres asalariadas mexiquenses presenta un nivel precario alto: 39 por ciento, tan solo un punto porcentual arriba que los hombres; mientras que aproximadamente 50 por ciento de ellas tiene empleos no precarios. Este porcentaje no hace que disminuya en importancia el hecho de que la otra mitad de las mujeres asalariadas mexiquenses se encuentra en una situación laboral precaria.

Lo anterior expone un panorama donde existe una precarización del empleo en el mercado laboral del Estado de México, tanto para la población femenina como para la masculina, así como una concentración de la población asalariada mexiquense en los niveles extremos de precariedad laboral, cerca de 88 por ciento, lo que indica una desigualdad en las condiciones laborales de los asalariados debido a la fuerte diferenciación en los niveles de precariedad.

Se realizó un segundo análisis con la distribución de la población asalariada mexiquense por grupos de edad en 2015. Como se muestra en el cuadro 13, los trabajadores asalariados mexiquenses con un nivel de precariedad alto tienen entre 15 y 34 años, lo que devela una tendencia hacia peores condiciones laborales para aquellos jóvenes mexiquenses que recién ingresan en el mercado laboral de la entidad.

En contraste, con respecto de la población que presenta un nivel no precario, solo 12 por ciento es población joven; mientras que el grupo etario que conforma el 47 por ciento del total son aquellos trabajadores de entre 35 y 54 años (véase el cuadro 13). Así, se puede afirmar que los empleados que tienen más años en el mercado de trabajo presentan mejores condiciones laborales que aquellos que cuentan con menos tiempo de haber ingresado al mismo mercado. La situación anterior refleja la problemática que tendrán que afrontar los jóvenes que están por ingresar en el mercado de trabajo en la entidad.

CUADRO 13. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CONDICIÓN DE PRECARIEDAD EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Nivel educativo	Precario alto			Precario medio			No precario		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	2.8	5.5	3.8	1.2	0.9	1.1	0.7	0.4	0.6
Básico	76.4	70.7	74.4	62.9	43.4	56.8	39.1	29.7	35.7
Preparatoria o bachillerato	15.2	13.7	14.7	23.2	33.7	26.5	30.3	23.0	27.7
Normal o carrera técnica	2.2	4.7	3.1	2.7	7.2	4.1	5.0	10.3	6.9
Profesional y posgrado	3.4	5.4	4.1	10.1	14.8	11.5	24.7	36.6	28.9
No sabe	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
Total asalariados*	1,029,827	572,046	1,601,873	349,588	158,661	508,249	1,314,621	721,291	2,035,912

\*El número de trabajadores asalariados es menor al total debido a que se tomaron individuos que respondieron a todas las variables empleadas en el índice.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre 2015.

Lo anterior concuerda con los resultados de los trabajos de Oliveira (2006) y Mora (2010) en los que afirman que la precariedad laboral afecta en mayor medida a la mano de obra de menor edad al momento de insertarse en el mercado de trabajo en empleos con niveles de precariedad que van de moderados a muy altos, y que, de igual manera, este sector de la población se encuentra expuesto a un escenario de fragmentación, fragilidad e incertidumbre en el mercado de trabajo.

Ahora bien, de la población asalariada con un nivel alto de precariedad, 74 por ciento concluyó solo el nivel básico de educación; mientras que, de la población

asalariada con un nivel no precario, 36 por ciento cuenta con estudios de nivel básico (véase el cuadro 14).

CUADRO 14. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CONDICIÓN DE PRECARIEDAD EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2015

Nivel educativo	Precario alto	Precario medio	No precario
Ninguno	3.8	1.1	0.6
Básico	74.4	56.8	35.7
Preparatoria o bachillerato	14.7	26.5	27.7
Normal o carrera técnica	3.1	4.1	6.9
Profesional y posgrado	4.1	11.5	28.9
No sabe	0.0	0.0	0.1
Total asalariados*	1,601,873	508,249	2,035,912

\*El número de trabajadores asalariados es menor al total debido a que se tomaron individuos que respondieron a todas las variables empleadas en el índice.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, segundo trimestre 2015.

En este sentido, veintinueve de cada cien trabajadores con un nivel no precario tienen estudios profesionales o de posgrado; en tanto que solo cuatro de cada cien trabajadores con un nivel de precariedad alto tienen estos grados de estudio (véase el cuadro 14). Estas cifras muestran la marcada diferencia de estudios entre la población asalariada que está en los niveles extremos de precarización.

De los resultados anteriores se deduce que la precariedad laboral tiende a afectar con mayor intensidad a aquellos mexicanos asalariados con un menor nivel educativo. Si bien la educación no es un factor decisivo para asegurar trabajos con buenas condiciones laborales, los porcentajes mencionados evidencian que el trabajador con un mayor nivel educativo podría tener más probabilidades de acceder a un trabajo con un nivel nulo de precariedad. Sin embargo, debido a que la precariedad laboral es un fenómeno que abarca diversas dimensiones, no siempre están exentos de ingresar a entornos laborales con malas condiciones.

Por último, un elemento relevante en el análisis de la precariedad laboral de los trabajadores asalariados mexicanos en 2015 es la fragmentación de estos trabajadores. Se observa que la mitad de los trabajadores son afectados por algún nivel de precariedad y la otra mitad se considera no precarios. Lo anterior plantea elementos complejos de inequidad en el mercado laboral mexicano que podría derivar en conflictos laborales si se acentúa esta polarización laboral.

## REFLEXIONES FINALES

Los resultados de esta investigación permiten exponer la situación de precariedad laboral de los trabajadores asalariados mexiquenses en 2015. En particular, se señalan cuatro aspectos considerados relevantes en este estudio.

En primer lugar, la precariedad laboral se encuentra presente de manera importante entre los trabajadores asalariados mexiquenses, pues cerca de la mitad trabaja sin contar con un contrato, sin seguridad social ni prestaciones, sus ingresos se concentran en los niveles bajos, de uno a tres salarios mínimos, y un buen porcentaje de esta población llega a trabajar más de 35 horas a la semana. Los grupos poblacionales más afectados por este fenómeno son los jóvenes, las mujeres y los adultos mayores. Además, en estos grupos poblacionales sobresale que las personas con bajo nivel educativo presentan un nivel de precariedad alto.

En segundo lugar, se produce una expansión de la precariedad laboral de los trabajadores asalariados mexiquenses hacia la población con mayor experiencia en el mercado laboral. Es decir, hay trabajadores asalariados profesionales o con posgrado que tienen algún nivel de precariedad en su empleo. Lo anterior evidencia que la precariedad laboral se ha extendido a todas las capas del mercado laboral, sin importar la edad y el nivel educativo.

En tercer lugar, una característica del mercado laboral mexiquense es la inequidad que predomina entre los trabajadores asalariados del Estado de México, ya que la mitad de este grupo poblacional cuenta con algún nivel de precariedad, lo que indica un mercado laboral en extremo heterogéneo y fragmentado, en el que una parte importante de los trabajadores cuentan con condiciones laborales adversas.

Aunado a lo anterior, un último análisis permitió determinar las características de los niveles de precariedad laboral propuestos. Los trabajadores con un nivel precario alto son jóvenes, con un nivel educativo mínimo, trabajan en microempresas y en los peores puestos de la cadena productiva. Los trabajadores con un nivel precario medio concluyeron hasta la preparatoria, se encuentran empleados en actividades de comercio y servicio y laboran en empresas que tienen de 6 a 15 empleados. En cambio, los trabajadores no precarios son adultos, concluyeron un nivel educativo básico o hasta un nivel profesional o de posgrado, laboran en el sector industrial, en cargos directivos o administrativos, y trabajan principalmente en empresas grandes.

Por último, lo expresado en líneas anteriores se tornaría preocupante si la condición de precariedad de la población asalariada mexiquense se incrementara a lo

largo de los años, porque ello develaría que la precariedad laboral es un fenómeno que está proliferando y arraigando en el mercado laboral del Estado de México, principalmente en sectores de la entidad que con anterioridad no mostraban malas condiciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ADBI, H., y Williams, L. J. (2010). Principal component analysis. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*. Recuperado de <https://www.utdallas.edu/~herve/abdi-awPCA2010.pdf>
- ALONSO, M. A. (2005). *CEDEX: Curso de formación estadística*. Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Estadística.
- AÑEZ HERNÁNDEZ, C. (2009). Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina. *Multiciencias*, 9(2): 195-202. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90411687011.pdf>
- ARAGÓN MEDINA, J.; Cruces Aguilera, J.; Martínez Poza, A., y Rocha Sánchez, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid, España: Comisiones Obreras.
- CONAPO (Consejo Nacional de Población) (2010). *Dinámica geográfica 1990-2010 y proyecciones de población 2010-2030*. Distrito Federal, México: Consejo Nacional de Población.
- COUNTOURIS, N. (2010). *Strengthening the protection of precarious workers: The concept of precarious work*. Ginebra, Suiza: International Trading Centre.
- DIANA MENÉNDEZ, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales* (128-129):119-136. DOI: 10.15517/RCS.V0I128-129.8760.
- GARCÍA GUZMÁN, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: El caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(1): 73-101. DOI: 10.24201/edu.v25i1.1368.
- GAXIOLA ROBLES LINARES, S. C. (2012). *Precarización y polarización laboral: El caso de los trabajadores asalariados hombres del sector terciario en las principales ciudades de India y México en el año 2005*. Distrito Federal, México: El Colegio de México.
- GUADARRAMA OLIVERA, R.; Hualde Alfaro, A., y López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórica-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología* (2): 213-243. DOI: 10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199.

- GUILLÉN, A. (2014). América Latina: Neoliberalismo, políticas macroeconómicas y proyectos nacionales de desarrollo. *Ola Financiera*, 7(17). Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ROF/article/view/44730/40367>
- HARVEY, D. (2005). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2015). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo trimestre 2015. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/?init=3>
- JULIÁN VEJAR, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23(invierno): 147-168. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20Dasten%20precariedad%20laboral.pdf>
- MACÍAS VÁZQUEZ, M. C. (2003). Neoliberalismo y relaciones de trabajo. En P. Kurczyn Villalobos y C. A. Puig Hernández (coords.). *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 479-504). Distrito Federal, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- MÁRQUEZ JIMÉNEZ, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización. *Perfiles Educativos*, XXXIII(número especial): 169-185. Recuperado de <http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2011-e-la-relacion-entre-educacion-superior-y-mercado-de-trabajo-en-mexico-una-breve-contextualizacion.pdf>
- MORA SALAS, M. (2010). *Ajuste y empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. Distrito Federal, México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.
- MORA SALAS, M. (2011). *El empleo precario y globalización: Enseñanzas desde Costa Rica. Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Distrito Federal, México: El Colegio de México.
- MORA SALAS, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: Problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo*, 5(9): 87-122. Recuperado de [https://minormora.colmex.mx/images/PDF/medici\\_preicar.pdf](https://minormora.colmex.mx/images/PDF/medici_preicar.pdf)
- MORA SALAS, M., y Oliveira, O. de (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 61(julio-septiembre): 195-231. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8537/7247>
- OLIVEIRA, O. de (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 49(julio-septiembre): 37-73. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8660/7370>

- OLIVEIRA, O. de (2009). El trabajo juvenil en México a principios del siglo XXI. *Ren-glonas. Revista Arbitrada en Ciencias Sociales y Humanidades*, 61(septiembre). Recuperado de [https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/241/orlandina\\_de.pdf?sequence=2](https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/241/orlandina_de.pdf?sequence=2)
- PÉREZ PÉREZ, G. (2002). Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: Análisis de una revisión de contratos colectivos de trabajo efectuada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. *Contaduría y Administración*, 204(enero-marzo): 33-53. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/204/RCA20404.pdf>
- POLLERT, A. (1988). The “flexible firm”: Fixation or fact. *Work, Employment and Society*, 2(3): 281-316. DOI: 10.1177/0950017088002003002.
- PUELLO-SOCARRÁS, J. F.; Elías, A.; Gambina, J. C.; Rojas Villagra, L.; Morales, J.; Romero, F. G.; Jiménez Martín, C.; Molinier, L.; Roffinelli, G.; López Bolaños, A. C.; Canes, R.; Dias Carcanholo, M.; Castiglioni, L.; Rodríguez, E., y Benítez, E. (2015). Coord. L. Rojas Villagra. *Neoliberalismo en América Latina: Crisis, tendencias y alternativas*. Asunción, Paraguay: Fundación Rosa Luxemburgo, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, BASE Investigaciones Sociales. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20151203044203/Neoliberalismo.pdf>
- RETAMOZO, M., y Garrido, J. (2010). Orden y conflicto: Reestructuración neoliberal y respuestas colectivas de los sectores populares urbanos en Chile y Argentina. *Revista Lider*, 17(año 12): 95-117. Recuperado de [http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/17/\[LIDERVol17Año12-2010-ISSN-0717-0165\]6.-Orden%20y%20conflicto.pdf](http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/17/[LIDERVol17Año12-2010-ISSN-0717-0165]6.-Orden%20y%20conflicto.pdf)
- RODGERS, G. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulations. The growth of atypical employment in Western Europe*. Ginebra, Suiza: International Institute of Labour Studies, Free University of Brussels.
- RODGERS, G. (2007). Labour market flexibility and decent work. Desa Working Paper No. 47. ST/ESA/2007/DWP/47. Economic & Social Affairs. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/23694227\\_Labour\\_Market\\_Flexibility\\_and\\_Decent\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/23694227_Labour_Market_Flexibility_and_Decent_Work)
- ROJAS, G., y Salas, C. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19): 39-78. Recuperado de [http://alast.info/relet\\_ojs/index.php/relet/article/view/226/190](http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/226/190)
- ROMÁN SÁNCHEZ, G. Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 25(58): 165-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v25n58/v25n58a6.pdf>

- ROMÁN SÁNCHEZ, G. Y., y Sollova-Manenova, V. (2013). Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 22(67): 129-152. DOI: 10.29101/crcs.v0i67.2185.
- RUBIO CAMPOS, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques. Ciencia Política y Administración Pública*, 8(13): 77-87. Recuperado de [http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/138/pdf\\_12](http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/138/pdf_12)
- SALAZAR CRUZ, L. M., y Román Reyes, P. (2015). Persistencias y cambios en la participación laboral en el Estado de México durante el periodo 2000-2012. *Papeles de Población*, 21(83): 135-188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11234130006>
- SOLLOVA MANENOVA, V., y Salgado Vega, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de Población*, 16(64): 189-215. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213747008>
- STANDING, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave MacMillan.

## ANEXO

Se presenta un comparativo de la construcción de índices de precariedad laboral de este trabajo con los obtenidos por Mora y Oliveira (2009) y Román y Sollova (2013).

Índice de precariedad	Estado de México	Mora y Oliveira	Román
Indicadores	Salario mínimo Contrato de trabajo Seguridad social Prestaciones Jornada laboral Tamaño de empresa	Salario mínimo Tipo de contrato Seguro social	Salario mínimo Contrato Seguridad social Prestaciones sociales Jornada completa Temporalidad Sindicato
Método estadístico		Componentes principales	
Número de componentes		1	2
Metodología de agrupación	Conglomerados K-medias	Conglomerados	Dalenius y Hodges
Niveles de precariedad	Alto Medio No precario	Extremo Alto Bajo No precario	Extremo Alto Medio Bajo
Dimensión	Estado de México	México y Costa Rica	Toluca