

TEMAS SELECTOS
SOBRE **MERCADOS LABORALES:**
PROBLEMÁTICAS DE ACTUALIDAD
EN MÉXICO

Liliana Estrada Quiroz
coordinadora



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

CONCYTEP
Consejo de Ciencia
y Tecnología del Estado
de Puebla



BUAP

Facultad de
Economía

TEMAS SELECTOS
SOBRE MERCADOS LABORALES:
PROBLEMÁTICAS DE ACTUALIDAD
EN MÉXICO

TEMAS SELECTOS
SOBRE MERCADOS LABORALES:
PROBLEMÁTICAS DE ACTUALIDAD
EN MÉXICO

Liliana Estrada Quiroz
Coordinadora

Autores

Sylvia Beatriz Guillermo Peón | Liliana Estrada Quiroz | Sarai
Miranda Juárez | Michelle Taxis Flores | Israel Gerardo García
Pérez | Fabiola Aguilar Cruz | Rafael Eduardo Saavedra Leyva
| Alberto Castañón Herrera | Irma Rocío Balderas Castrillo |
Tania Pérez Peralta | María Luisa Guzmán Vázquez | Julio César
Castillo Espinoza



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

CONCYTEP
Consejo de Ciencia
y Tecnología del Estado
de Puebla



DR © Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Dirección General de Publicaciones
2 Norte 1404, Col. Centro Histórico C.P. 72000, Puebla, Pue.
Teléfonos: 222 246 85 59 y 222 229 55 00 ext. 5768 y 5764
www.dgp.buap.mx, dgp@correo.buap.mx

Facultad de Economía
Av. San Claudio y 22 Sur, Col. San Manuel, C.P. 72570,
Ciudad Universitaria, Puebla, Pue.
Teléfono: 222 229 55 00 ext. 5605
www.eco.buap.mx

DR © Universidad Autónoma de Baja California. Departamento Editorial
Av. Reforma 1375. Col. Nueva. C.P. 21100. Mexicali, Baja California.
Teléfono: 686 552 1056
www.uabc.mx

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA • *Rector*: José Alfonso Esparza Ortiz • *Secretario General*: José Jaime Vázquez López • *Vicerrector de Extensión y Difusión de la Cultura*: José Carlos Bernal Suárez • *Director General de Publicaciones*: Hugo Vargas Cosmille • *Director de la Facultad de Economía*: José Salvador Pérez Mendoza

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA • *Rector*: Dr. Daniel Octavio Valdez Delgadillo • *Secretario General*: Dr. Édgar Ismael Alarcón Meza • *Vicerrectora Campus Ensenada*: Dra. Mónica Lacavex Berumen • *Vicerrectora Campus Mexicali*: Dra. Gisela Montero Alpírez • *Vicerrectora Campus Tijuana*: Mtra. Edith Montiel Ayala

Este libro fue dictaminado para su publicación, por pares académicos, a través de un proceso de doble ciego.

La edición de este libro fue financiada con recursos del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla, CONCyTEP.

Primera edición: 2019

ISBNe BUAP: 978-607-525-628-3

ISBNe UABC: 978-607-607-578-4

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de la Ley Federal de Derecho de Autor, y en su caso, de los tratados internacionales aplicables; la persona que infrinja esta disposición, se hará acreedora a las sanciones legales correspondientes.

PRESENTACIÓN

LILIANA ESTRADA QUIROZ

Al hablar de mercados laborales nos referimos al lugar en el cual los individuos intercambian productos y servicios de trabajo, pero también es el terreno en el que se ejercen derechos y obligaciones laborales; es en donde una multiplicidad de ocupaciones se desarrolla, surge, evoluciona, se redefine, y a veces desaparece. Es un lugar simbólico, restringido a un marco regulatorio de referencia y a un contexto socioeconómico y cultural determinado, en donde se da la interacción de la demanda y de la oferta, en donde se definen salarios y condiciones laborales. Es un espacio dinámico en el que hombres y mujeres dan vida al cotidiano, lo recrean, lo transforman, según sus características personales, capacidades, necesidades, valores, experiencias, saberes, emociones y objetivos.

Del mercado laboral entonces, podemos analizar diferentes problemáticas, desde varias disciplinas, pues en él convergen la economía, la sociología, la demografía, el derecho, la administración pública, por mencionar algunas. Es un vasto terreno de investigación, que no ha cesado de ser objeto de estudio en las ciencias sociales, y que seguirá siéndolo, no sólo por su rol fundamental en la vida social y personal, sino también debido a su dinamismo, heterogeneidad y complejidad. Es de suma importancia conocerlo y atenderlo, en sus diferentes momentos, con sus diversos actores y desde sus diversos ámbitos. Lo que ocurre en el mercado laboral impacta directamente en el desarrollo y el bienestar de las personas, de las familias y de las comunidades. Y todo lo que ocurre en el país, y en el mundo, repercute de alguna manera en el mercado laboral local, que es uno de los primeros espacios en verse afectado ante fenómenos macrosocioeconómicos.

nicos, como las crisis financieras y económicas, las migraciones masivas, los conflictos políticos y armados, las catástrofes naturales. Las consecuencias pueden ser de corto, mediano o largo plazos, pero se verán reflejadas tarde o temprano, en mayor o menor grado, en el mercado laboral y por ende en las condiciones de vida de la población.

La actividad económica, el trabajo, es parte esencial del mercado laboral, y también ha sido motivo de especial atención en las ciencias sociales. El concepto de “trabajo” no ha dejado de evolucionar y de ser estudiado desde diferentes perspectivas teóricas y operacionales en las últimas décadas. Diversos conceptos de trabajo se han propuesto para tratar de entenderlo, de explicarlo, de dar cuenta de su heterogeneidad y de ciertas particularidades: atípico, no estructurado, inseguro, informal, precario, decente, emocional, no clásico. Algunos de ellos, con el tiempo han caído en desuso, otros persisten y coexisten, aunque hayan tenido a veces que redefinirse, para adaptarse a las nuevas realidades cada vez más complejas. La Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha promovido algunos de ellos, otros han surgido desde la academia, y esto, de alguna manera, ha facilitado o restringido su uso y aplicación nacional, regional e internacional.

De hecho, el término “trabajo”, en sí mismo, ha sido objeto de redefinición a partir de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET, convocada por la OIT, y llevada a cabo en 2013. Se ha propuesto un nuevo marco conceptual y de medición (operativo) para el trabajo, que ya se discute para su implementación en diversos países, México no es la excepción. En ese marco, se amplía la concepción del “trabajo” y se identifican cinco formas excluyentes, que no se restringen a las actividades que se desarrollan dentro del mercado laboral: trabajo de producción para el autoconsumo; trabajo en la ocupación; trabajo en formación no remunerado; trabajo voluntario y otras actividades.¹ Con

¹ Una discusión completa y detallada sobre el tema se puede revisar en el texto *No todo el trabajo es empleo. Avances y desafíos en la conceptualización y medi-*

ello se pretende dar un mejor seguimiento a los cambios ocurridos en los últimos tiempos en torno al mercado de trabajo y a las diversas actividades productivas que realiza la población.

En México, como en otros países, la heterogeneidad productiva y laboral se ha complejizado en los últimos años, con el proceso de globalización y los efectos de la crisis económica y financiera de 2008-2009. La Reforma Laboral de 2012, también ha sido artífice en la conformación del mercado laboral como lo vivimos hoy en día. En ese contexto, los diversos actores que participan en el mercado laboral han jugado un rol fundamental, tanto incidiendo como siendo afectados, en esa dinámica cotidiana. Y esto, por supuesto, no ha sido ajeno a los estudiosos del mercado laboral quienes, desde distintas disciplinas, se han interesado en conocer, describir, entender y explicar los múltiples fenómenos que ahí se presentan y actores que ahí participan.

Este libro tiene como objetivo compilar y dar a conocer algunos trabajos de investigación, que aportan entendimiento a las complejidades que conforman el mundo del mercado laboral en México. Por ello, hemos reunido seis capítulos, que presentaremos a continuación. La estructura del libro responde al ámbito de análisis de las investigaciones, y va de lo general a lo particular. Los tres primeros capítulos abordan problemáticas nacionales, lo cual nos permite contextualizar la situación desde una perspectiva del mercado laboral en el país. Y los otros tres capítulos tratan de alguna temática específica, analizada desde los ámbitos estatal o municipal, lo que ofrece una idea de los problemas que enfrentan los mercados de trabajo locales.

Cabe mencionar que cuatro de los capítulos fueron escritos por investigadores y estudiantes de licenciatura o posgrado. Hecho que nos parece importante, porque da cuenta no sólo del interés de los académicos por conocer de manera más profunda el

mundo laboral, sino también, del esfuerzo que se está haciendo en la formación de recursos humanos en ese ámbito de estudio.

En el primer capítulo, “Precariedad laboral por sector y principales subsectores de actividad económica en México, 2005-2017”, Julio Castillo y Liliana Estrada, hacen un análisis de las condiciones laborales de los trabajadores subordinados y remunerados en México, a través del uso de un indicador cuantitativo de precariedad laboral, basado en tres dimensiones: la insuficiencia salarial, la desprotección laboral y la temporalidad del empleo. Utilizando como insumo la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, dan cuenta no sólo de la tendencia de la precariedad laboral en el país, durante el periodo que va de 2005 a 2017, sino que ofrecen también evidencia de las marcadas diferencias que pueden existir en las condiciones laborales de los trabajadores, dependiendo del sector o subsector de actividad económica en el que laboren. Además, su trabajo deja ver cuáles son los componentes (salario, contrato, prestaciones laborales) que más afectan en la precariedad laboral de los trabajadores subordinados y remunerados, por sector de actividad.

En el segundo capítulo “Efecto del desempleo en el emprendimiento en México ¿creación de empresas por oportunidad o necesidad?”, Michelle Taxis, Rafael Saavedra y Fabiola Aguilar, centran su atención en la relación de dos fenómenos importantes: el desempleo y el emprendimiento –entendiendo como emprendimiento el surgimiento de un nuevo trabajador independiente–; con lo que buscan abonar a la discusión sobre la iniciativa emprendedora, motivada por el desempleo. Para ello, estiman un indicador cuantitativo de la actividad emprendedora, que confrontan con la tasa de desocupación, haciendo un análisis de ambos indicadores por entidad federativa, en el periodo comprendido entre 2000 y 2014. Además, mediante un modelo econométrico, ponen el indicador de emprendimiento en función de la tasa de desocupación, a fin de evaluar la influencia del desempleo en el emprendimiento. Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, los resultados de sus análisis les permiten

concluir que, el emprendimiento como alternativa al desempleo desaparece con el tiempo, pero que el desempleo reciente incrementa el emprendimiento.

En el tercer capítulo “Características sociodemográficas y condiciones laborales de los trabajadores informales ocupados en el sector formal en la industria automotriz de México”, Tania Pérez, Sylvia Guillermo y Gerardo García, analizan el caso de un grupo de trabajadores que se ha visto especialmente afectado por la Reforma Laboral de 2012, principalmente a partir de la expansión de los esquemas de subcontratación: los trabajadores subordinados y remunerados de la industria automotriz. Concretamente, realizan un perfil sociodemográfico y de las principales condiciones laborales de los trabajadores ocupados de manera informal dentro del sector formal, basado en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, para los años 2009 y 2017. Toman como marco conceptual de referencia, para el análisis y la medición de la informalidad laboral, el llamado “Enfoque de factores no retribuidos” –el cual asume que un trabajador informal es aquel que no cuenta con alguna de las prestaciones laborales de base– y que surge como propuesta alternativa a la definición operativa del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, que es la que se utiliza para la medición oficial de la informalidad en México. Esta última identifica a los trabajadores informales como aquellos que no cuentan con la prestación de acceso a los servicios de salud.

En el cuarto capítulo “La participación familiar en el sector de profesionales, científicos y técnicos y su impacto en la productividad”, María Luisa Guzmán, Michelle Taxis y Alberto Castañón, traen a la discusión el tema de las empresas familiares, y de su importancia como creadoras de riqueza y de empleo. Abordan la problemática del efecto que puede tener la participación de la familia en el desempeño de las empresas, tomando como premisa que entre más pequeña es la empresa, mayor es la proporción de familiares que ahí participan, y entonces menor será su productividad. Analizan específicamente el caso de las empresas del sector

de servicios profesionales, científicos y técnicos, en el estado de Puebla, debido a que este sector contribuye de manera significativa en el PIB estatal, sobre todo a partir de los servicios educativos. Para lograr su objetivo, estiman indicadores cuantitativos de la participación familiar en las empresas y de su desempeño (productividad), además realizan análisis por rama de actividad, basados en la información de los tres últimos Censos Económicos: 2004, 2009 y 2014.

En el quinto capítulo, “La población ocupada en el trabajo informal de recolección de residuos sólidos en el municipio de Puebla: características sociodemográficas y condiciones de trabajo”, Sylvia Guillermo y Rocío Balderas se interesan por uno de los grupos de la población más vulnerables de la sociedad, los llamados *pepenadores* en México. El objetivo es conocer su perfil sociodemográfico y sus condiciones laborales. Para su análisis realizan un estudio de caso, basado en información recolectada a partir de trabajo de campo. Las autoras diseñaron una encuesta representativa de la población ocupada en esta actividad económica, en el municipio de Puebla, y su levantamiento fue en 2017. Los resultados confirman que el trabajo del recolector informal de residuos urbanos (*pepenador*), es un trabajo precario, que se realiza en condiciones deplorables, de peligro e insalubridad, con riesgos para la salud, sin derechos laborales y con poco o ningún reconocimiento social, a pesar de que su labor en la reducción de costos ambientales es de gran relevancia en países como México.

En el sexto, y último, “Niñez trabajadora en el comercio ambulante y políticas públicas de limpieza social. El caso de los corredores turísticos de la Ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas”, Sarai Miranda analiza las acciones de política pública, estatal y municipal, en materia de eliminación del trabajo infantil, que en Chiapas se han enfocado principalmente en los vendedores ambulantes. Para ello, utiliza una metodología mixta: por una parte, un enfoque cuantitativo, a partir del análisis de la información del Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, 2017, y por otra parte, un enfoque cualitati-

vo, basado en los datos obtenidos en trabajo de campo, en el contexto del comercio ambulante en los corredores turísticos de la ciudad de San Cristóbal de la Casas. Sus resultados permiten reflexionar sobre las razones que motivan las acciones gubernamentales, que suelen ser estigmatizantes, y a veces violentas, y que subyacen a una cultura de encierro y de limpieza social, frente a la población pobre o indígena, que es la que suele trabajar en esas situaciones.

Cada uno de los capítulos muestra una realidad muy particular, lo que permite que el libro en su conjunto ofrezca una idea de la compleja, diversa y contrastante realidad de nuestro mercado laboral en general, caracterizado por la precarización de una parte importante de los empleos, la expansión de las ocupaciones informales, el incumplimiento de los derechos laborales y la flexibilización de las contrataciones, entre otros. Sin embargo, la lectura del libro no se limita a este objetivo principal de retratar una parte de la heterogeneidad del mercado laboral, también puede tomarse como una muestra de las posibilidades de análisis, que se desarrollan desde la academia, en torno a esta línea de investigación, a partir de las disciplinas a las que se adscriben los autores: la economía, la sociología y la demografía, y que enriquecen el contenido general del libro. En cada uno de los capítulos se analiza una problemática específica del mercado laboral en México, ya sea desde el espacio nacional, estatal o municipal –en algunos casos mostrando datos que permiten comparar la situación incluso con otros países–. Los autores abordan su objeto de estudio a partir de distintas perspectivas teórico-metodológicas, pertinentes a sus propias unidades de análisis – individuos, hogares, unidades económicas–, objetivos y disciplinas. Las fuentes de información que se utilizan en los diversos capítulos son también diversas, tanto primarias como secundarias, y de corte cuantitativo como cualitativo. Y los análisis son de corte transversal, algunos de un solo año, y otros de más de uno, para poder hacer estudios de comparabilidad en el tiempo.

Finalmente, pretendemos motivar la reflexión y la continuidad

de las investigaciones sobre casos particulares de trabajadores y de aspectos concretos, relacionados con el trabajo, la ocupación y el empleo, a fin de lograr una mayor comprensión, visibilización, entendimiento y atención de las problemáticas actuales que enfrenta el mercado de trabajo en México.

PRECARIEDAD LABORAL EN LA ECONOMÍA MEXICANA,
POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Y PRINCIPALES SUBSECTORES, 2005-2017

JULIO CÉSAR CASTILLO ESPINOZA¹
LILIANA ESTRADA QUIROZ²

INTRODUCCIÓN

Los distintos cambios ocurridos durante los últimos decenios, derivados de las reformas estructurales implementadas a partir del cambio de paradigma económico, tuvieron como resultado afectaciones en ámbitos como el económico, el social y el demográfico, que trastocaron las condiciones laborales en el país, mediante reformas basadas en la flexibilidad y la desregulación, haciendo necesario señalar las condiciones de inseguridad e inestabilidad en el empleo, para lo cual el concepto de precariedad laboral resulta de gran ayuda.

La precariedad laboral es un fenómeno socioeconómico que ha tomado importancia en los últimos años debido a su creciente presencia en el mercado global de trabajo. Su definición resulta compleja, debido a su concepción y a que existe una gran variedad de factores que conducen a que un trabajo sea considerado precario, pues el proceso de precarización se manifiesta a través de aspectos económicos, sociales y jurídicos que conforman un proceso dinámico.

¹ Licenciado en Economía por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, BUAP. Contacto: <julio3ccastillo@gmail.com>.

² Profesora-investigadora de tiempo completo de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, BUAP. Miembro de la Red Temática Conacyt “Trabajo y condiciones laborales”, teTra. Contacto: <liliana.estradaquiroz@correo.buap.mx>.

De esta manera, la precariedad laboral se coloca como un fenómeno estructural característico del mercado de trabajo en México, cuyo análisis resulta importante, tanto para realizar avances teóricos como para llevar a cabo medidas adecuadas para su disminución o eliminación. Por lo tanto, realizar un análisis sobre las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores del país, contribuye al entendimiento de este fenómeno, su presencia y efectos sobre el mercado laboral. El mayor problema no parece ser la desocupación, sino la ocupación en condiciones precarias: pérdida de protección social, creciente inestabilidad laboral, y la existencia de una cantidad considerable de puestos de trabajo con bajas remuneraciones.

Considerando la problemática que existe en torno al tema, la presente investigación tiene como objetivo identificar y analizar indicadores mediante los cuales se manifiesta el fenómeno de precariedad laboral en México, a través de la estimación del índice de precariedad laboral que propone Rubio (2010), basado en cinco factores (trabajadores sin contrato, con contrato temporal, con ingresos menores a 3 salarios mínimos, sin acceso a servicios de salud y sin prestaciones distintas a acceso a salud) analizados desde tres dimensiones: temporalidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral. Este índice permite estimar la magnitud de la precariedad laboral de los trabajadores subordinados y remunerados, y compararla por sector de actividad económica. Hemos elegido el periodo de análisis de 2005 a 2017, principalmente con el fin de abarcar dos hechos que impactaron de manera importante en la economía y en el ámbito laboral del país, la crisis financiera de 2007-2008 y la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012. Hechos que están muy relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores en el país, que es el aspecto que nos interesa abordar en este capítulo, a través de la noción de precariedad.

LA PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO

En términos generales, el periodo que abarca desde la implantación del modelo neoliberal hasta la actualidad, se caracteriza por la reestructuración productiva, la desregulación laboral y la apertura comercial, que tuvieron como resultado principal (de acuerdo con los objetivos de este estudio) el deterioro de la calidad de los empleos, el surgimiento de nuevas formas de trabajo, generadas en el marco de la globalización y la flexibilización del trabajo. Es decir, la adopción de este modelo tuvo una serie de impactos en los mercados de trabajo que dieron origen, al mismo tiempo que acentuaron, a fenómenos como la informalidad, la precarización, la flexibilización, etcétera, que han alterado la dinámica y las relaciones laborales, exponiendo a los trabajadores a situaciones de mayor vulnerabilidad, inestabilidad e inseguridad.

Los cambios sucedidos en la constante dinámica de acumulación del capital muestran sorprendentes efectos a la hora de evaluar los impactos en el trabajo y el empleo. Ante la magnitud de las transformaciones ocurridas, diversos analistas han elaborado estudios que permiten profundizar en el significado, el alcance y las dimensiones de la precarización del trabajo. Los factores presentes en este proceso actúan como amenazas que presionan a los trabajadores a aceptar condiciones precarias de trabajo.

La preocupación por la precariedad laboral fue en aumento a medida que se presentaban cambios de tipo estructural, los autores interesados en la temática centraron sus análisis en la búsqueda de términos que describieran las transformaciones sociales, enfatizando el papel central del trabajo, comenzando a usarse el concepto de precariedad laboral como la noción clave para entender dichos cambios.

Los diversos conceptos con que se asocia a la precariedad como vulnerabilidad, trabajo atípico, exclusión, enfatizan distintas ramificaciones de la problemática. Estas condiciones atípicas del mercado laboral suelen designar combinaciones de conceptos y características generales al momento de pasar de la teoría a la

práctica, esto debido a que en los distintos escenarios laborales prevalecen “zonas grises”, las cuales conjuntan condiciones laborales ideales con características precarias evidentes. Se trata de formas que muestran la pérdida de derechos de los trabajadores a través de las distintas modificaciones en la legislación laboral, en la forma de consumo de la fuerza de trabajo, es decir, en las condiciones y el proceso de trabajo (Marticorena y Eskenazi, 2010).

Por lo tanto, la condición de precariedad laboral presenta ciertas particularidades en la forma en que se manifiesta, de acuerdo con el país, la estructura económica y social del mercado laboral, de ahí que existan términos originados en contextos nacionales específicos, como el de trabajo no estándar o atípico (OIT, 2011).

Se trata de un concepto que surge en los países centrales europeos, comenzando a utilizarse entre los años setenta y ochenta para referirse a la difusión de formas de contratación por tiempo determinado asociadas a mayor inestabilidad (Rodgers, 1989). La Organización Internacional del Trabajo, OIT, utilizó por primera vez dicho concepto en 1974, y era definido por “la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado” (Barattini, 2009).

Este fenómeno ha sido analizado desde distintas perspectivas; Barbier (citado en Guadarrama, Hualde y López, 2015) argumenta que el concepto de precariedad estuvo asociado, en un primer momento, a la situación social de las familias, la pobreza o el desempleo masivo, para después ser vinculado al término de exclusión y, finalmente, ser empleado para analizar las formas de empleo; la OIT (2011) y autores como Neffa (1985) y Galin (1986), analizan la precariedad laboral haciendo un contraste de términos opuestos, partiendo de modelos ideales o generalizados, como el trabajo típico o estándar, y todo aquello que se aleja del modelo ideal, queda como perteneciente al fenómeno que se está analizando, es decir, el trabajo precario. Por otro lado, autores como Cano (1998) y Rodgers (1989), realizan sus análisis a partir de dimensiones establecidas por ellos, considerando distintos grados de precariedad. Asimismo, Mora y de Oliveira (2012),

Marticorena y Eskenazi (2010) y Silvana Tissera (2009), utilizan la perspectiva que considera a la precariedad laboral como rasgo constitutivo del trabajo en el capitalismo, pero agudizado en las últimas décadas por la globalización de la economía. Finalmente, Guadarrama, Hualde y López (2015) abordan este fenómeno haciendo distinción entre dimensiones objetivas y subjetivas; las primeras corresponden a la “precariedad en el trabajo”, que permite trazar el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores y las siguientes a la “precariedad biográfico-social”, que se refiere al sentido que tiene el trabajo para los trabajadores con otros aspectos de su vida.

Minor Mora (2012: 90) sostiene que el fenómeno de la precariedad laboral fue producto de la conjunción de tres procesos que afectaron los mercados laborales:

Por un lado, las políticas de flexibilización laboral basadas en estrategias de reorganización de los sistemas productivos en el contexto de un cambio del modelo de producción y en la reducción de costos laborales como mecanismo para ganar “competitividad” de parte de las empresas (...). Por otro, la creciente desregulación laboral de los mercados de trabajo como resultante de los procesos de liberalización de las economías latinoamericanas (...). Y, finalmente, la crisis de la representación y la acción colectiva en el ámbito laboral, que ha supuesto la merma del poder de negociación de los sindicatos (...).

En otras palabras, la dinámica misma de los mercados laborales genera y reproduce inequidades sociales de larga duración, pues en ésta confluyen procesos de inclusión social para una cantidad de trabajadores cada vez menor, al mismo tiempo que genera la exclusión de una gran cantidad de trabajadores. La creación de empleo no se producirá a mediano plazo y cuando se genere es muy probable que sea de baja calidad, como resultado de las estrategias de reducción del costo laboral.

Silvana Tissera (2009: 4-5) argumenta que, debido a la aplicación de una política económica de flexibilización destinada a ge-

nerar mayor competitividad internacional, mediante la reducción de los costos laborales, el fenómeno de la precariedad laboral “se presenta en una inserción/relación laboral de poder desigual”. Postula que la precariedad laboral “es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría”, pues se manifiesta a través de aspectos económicos (bajos ingresos), sociales (no recibir capacitación laboral), y jurídicos (no recibir aportes a la seguridad social, poseer un contrato por tiempo determinado) que se complementan y confluyen en un proceso dinámico que legitima situaciones precarias de hecho. Y argumenta que este fenómeno debe ser analizado como un proceso dinámico, enmarcándolo en un contexto determinado, de esta manera es posible vislumbrar los cambios ocurridos como resultado de los procesos sociales y económicos presentes en el momento del análisis, al mismo tiempo que es posible su comparación en distintas situaciones. De ahí que uno de los problemas más comunes en los análisis sobre la precarización laboral se refiere a la omisión del carácter social del trabajo, por lo tanto, persiste una tendencia a considerar como normales determinadas condiciones en las que se desenvuelven los trabajadores.

La precariedad remite a un proceso de degradación de la condición salarial, pero no niega la coexistencia con empleos en otras condiciones, por ejemplo, el trabajo independiente o por cuenta propia, suele encubrir condiciones laborales precarias. Si bien el concepto surge ligado a la inestabilidad en la contratación y la posibilidad de exclusión, hay que decir que reducir su análisis a una sola variable no permite evaluar las explicaciones teóricas de las causas de la precariedad, pues no resulta representativa del problema en cuestión (Fernández, 2014). En este aspecto, Edith Pacheco (2015) enfatiza la importancia de atender el problema de la heterogeneidad estructural dado que permite abordar a la precariedad laboral tanto en los trabajos asalariados como en los no asalariados.

Estas distintas formas de analizar la precariedad laboral resultan bastante pertinentes para avanzar en su caracterización y obligan a crear una definición que abarque y refleje con más precisión los distintos escenarios existentes.

Aun con la gama de términos para referirse al trabajo precario, diversos estudios coinciden en señalar que el concepto implica la combinación de factores como inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad social y económica (Rodgers, 1989; Cano, 1998; Mora, 2005). De ahí que el estudio de la precariedad adquiere un carácter multidimensional complejo y difícil de medir (Rodgers, 1989; Cano, 1998), que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones de cada país o región (Rubery, 1989). Se trata de un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse por factores económicos, pero que también depende de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales (Tissera, 2009), que limita el papel del trabajo como un elemento integrador de la sociedad dado su carácter estructural.

La precarización tiene consecuencias que se dan en varios niveles. Por un lado, entre los trabajadores, por otro, en el sistema de relaciones laborales y, por último, en la vida misma del trabajador al incidir en su desenvolvimiento diario y en la manera en que percibe sus posibilidades de mejora, de ahí que adquiere un carácter de largo plazo, en tanto las condiciones laborales precarias permanecen a lo largo de los años. Estos análisis coinciden al señalar que la precariedad del empleo, dado su carácter estructural, es un fenómeno de gran importancia en la economía actual. Cabe resaltar que aunque la manera de abordar esta problemática se realizó desde distintas perspectivas, existen ciertos consensos respecto a sus efectos y algunas de las dimensiones que contempla. Por lo tanto, a partir de estas distintas conceptualizaciones es posible llegar a un concepto que abarque las dimensiones del fenómeno que lo acercan a la realidad mexicana, tomando en cuenta que se trata de un fenómeno complejo que se presenta en una multiplicidad de situaciones en el mercado de trabajo.

En suma, la precariedad resulta de la interacción entre el abuso del poder económico, la liberalización económica, la movilidad internacional del capital, la feroz presión contra las leyes de protección laboral y una amplia gama de políticas estatales guiadas por un pensamiento económico que cree en la eficiencia de la libre empresa. Esta interconexión gesta una impresión de inevitabilidad, ya que cada medida se asemeja a una adaptación y una oposición a fuerzas que escapan del control de cualquier protagonista. En este contexto, el empleo precario es tanto consecuencia como impulsor de una mayor competencia (OIT, 2011).

Desde nuestro punto de vista, en concordancia con la opinión de otros autores, la perspectiva que sostiene la existencia de distintas dimensiones de precariedad es la más adecuada para abordar este fenómeno, esto debido a que existe una diversidad de situaciones y combinación de las mismas en el mercado de trabajo que manifiestan condiciones laborales precarias, existiendo así diversos grados de precariedad laboral, de esta forma, en esta investigación la precariedad laboral será entendida como:

La degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia (...) y la desprotección social (Rubio, 2017: 49-50).

Y es desde esta perspectiva que se analizará el nivel de precariedad presente en el país, y por sectores de actividad económica.

Nuestro objetivo es analizar las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores, debido a que, dado los nuevos escenarios socioeconómicos, éstos son vulnerables por su bajo nivel de escolaridad, la falta de experiencia y el poco poder de negociación al momento de insertarse al mercado de trabajo, aunado a las condiciones laborales precarias en las que se ven envueltos.

ESTIMACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Para la construcción del índice de precariedad laboral se utilizó información del segundo trimestre de 2005 a 2017, con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta de manera trimestral el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Aplicamos el índice sumatorio simple que propone Rubio (2010), pues éste adopta un criterio analítico que conjunta la coherencia entre el enfoque conceptual y la estrategia de medición y, al no establecer jerarquías entre las dimensiones, permite analizar la evolución de la precariedad en el tiempo (Mora, 2012).

Rubio (2010: 79) propone ver la precariedad laboral desde las dimensiones de temporalidad, insuficiencia salarial y desprotección, partiendo del supuesto que todas las variables tienen la misma ponderación.

El índice de precariedad se calcula según la siguiente ecuación:

$$IPL = [(SC + CT + IS + SSS + SOP)] / 500$$

Donde:

IPL = Índice de Precariedad Laboral (mide la precariedad absoluta, también puede usarse para el nivel estatal y sectorial).

sc: porcentaje de trabajadores sin contrato.

ct: porcentaje de trabajadores con contrato temporal.

is: porcentaje de trabajadores en situación de insuficiencia salarial (tres o menos salarios mínimos).

sss: porcentaje de trabajadores sin acceso a los sistemas de salud.

sop: porcentaje de trabajadores sin otras prestaciones (distintas al acceso a los sistemas de salud).

Entre más cercana esté IPL a cero, menor será el nivel de precariedad, cuanto más se acerque a uno el nivel será mayor (Rubio, 2010: 80).

Para entender los alcances de la precariedad laboral en México, partimos de la propuesta de Rubery (1989) referente a ubicar dicho fenómeno de acuerdo con las particularidades del contexto nacional. Resulta necesario conocer la estructura ocupacional del país ya que permite dar cuenta de la situación de la población ocupada según su posición en la ocupación, ya sean asalariados, trabajadores por cuenta propia, empleadores o trabajadores no remunerados en todos los sectores económicos.

La elección del grupo de trabajadores subordinados y remunerados está sustentada en algunas consideraciones a resaltar, en primer lugar, está el hecho referente a que, en el país, el mayor porcentaje de la población ocupada pertenece a este tipo de trabajadores, en segundo lugar, porque la metodología usada para analizar a este conjunto de la población ocupada, acorde con los nuevos escenarios laborales, demanda la identificación de condiciones que se pueden observar para este tipo de trabajadores.

El cuadro 1 muestra una propuesta de construcción del concepto de precariedad laboral, en concordancia con la literatura revisada, que permite la elaboración del índice de precariedad laboral, se usa la definición operativa de Rodgers (1989) así como la de Rubio (2017), pues ambas consideran las mismas dimensiones

Cuadro 1. Dimensiones de la precariedad laboral

DIMENSIÓN	EXPLICACIÓN	INDICADOR
Temporalidad	Inseguridad acerca del futuro de la relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, o bien por figuras de contratación por tiempo definido contra indefinido	<ul style="list-style-type: none"> · Sin contrato · Con contrato temporal
Insuficiencia salarial	Salarios por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda	<ul style="list-style-type: none"> Ingresos menores a 3 salarios mínimos · Sin acceso a servicios de salud
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social	<ul style="list-style-type: none"> · Sin prestaciones distintas a acceso a salud

Fuente: elaborado a partir de Rubio (2017).

para caracterizar al empleo precario: la continuidad en el trabajo, el control sobre el trabajo, la protección social y un ingreso estable.

Rubio (2010: 81) argumenta que la variable de insuficiencia salarial se refiere a las percepciones por debajo del mínimo necesario para adquirir una Canasta Alimenticia Recomendable (CAR), así como para realizar gastos en salud, vestido, vivienda, transporte y educación. Al respecto, cabe resaltar algunas cifras, tomando en cuenta el precio de la CAR,³ con base en el análisis del Centro de Análisis Multidisciplinario, CAM, de la UNAM (CAM-UNAM, 2018).

Es importante señalar en torno al factor de ingresos, que Rubio toma a los trabajadores con ingresos inferiores a 2 salarios mínimos como aquellos con insuficiencia salarial. Ahora bien, nosotros nos dimos a la tarea de revisar esta situación a la luz de la CAR actual. En el cuadro 2 presentamos el precio de la CAR de 2017, el salario mínimo diario tanto para el periodo de enero a

Cuadro 2. Salario mínimo y precio de la Canasta Alimenticia Recomendable (CAR) en México, 2017

PRECIO DE LA CAR 2017	SALARIO MÍNIMO	TIEMPO DE TRABAJO NECESARIO PARA ADQUIRIR UNA CAR
\$245.34	\$80.04*	24 horas 31 min
	\$88.36**	+ 23 horas 20 min

*Salario mínimo diario de enero a noviembre, 2017.

** Salario mínimo diario a partir del 1 de diciembre de 2017.

Fuente: elaborado con base en Reporte de Investigación 127 del CAM-UNAM, 2018.

³ Diseñada por Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán, se encuentra conformada por 40 alimentos, sin incluir los gastos que requieren su preparación, ni tampoco el pago de renta en vivienda, el transporte, vestido, calzado, aseo personal y muchos otros bienes y servicios que entran dentro del consumo de una familia, sólo es en lo referente al costo de alimentos básicos. La CAR es una canasta ponderada, de uso y consumo diario, para una familia mexicana de 4 personas (2 adultos, un/a joven y un/a niño/a) en la que se toman en cuenta aspectos nutricionales, de dieta, de tradición y hábitos culturales (CAM-UNAM, 2018).

noviembre del año 2017, como el salario actual, vigente desde el 1 de diciembre del año 2017, así como el tiempo de trabajo necesario para adquirir una CAR, para cada uno de los salarios.

El salario por día corresponde a una jornada laboral de 8 horas. Por lo tanto, entre enero y noviembre de 2017 un trabajador requería ganar 3 salarios mínimos o laborar durante 24 horas y 31 minutos para poder adquirir una CAR y con el incremento al salario mínimo a partir de diciembre del año pasado aun tendría que laborar más de 23 horas y 20 minutos para poder adquirirla, es decir, con un salario mínimo como el actual, un trabajador únicamente podía adquirir 36% de dicha canasta o tendría que ganar tres salarios mínimos para alcanzar el poder de compra necesario. Es por ello que en esta investigación, el criterio para clasificar a un trabajador con insuficiencia salarial se establece cuando percibe 3 o menos salarios mínimos.

Cabe aclarar que aun cuando este análisis está centrado en las condiciones de empleo, éstas no se agotan en la duración del contrato, ni en la seguridad social, Mora (2012) argumenta que analizar las privaciones laborales, cada una por separado, para arribar a una visión de conjunto al final, no es del todo correcto, pues se debe tener en cuenta la presencia simultánea de privaciones en diferentes dimensiones del fenómeno. Por ello, en el siguiente apartado se analizan los indicadores de la precariedad laboral de manera conjunta y su interacción en distintos escenarios laborales. Con estas premisas es posible entrar de lleno al análisis de los indicadores de precariedad laboral en el mercado de trabajo mexicano, por sector de actividad.

ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Para entender con claridad la importancia de la precariedad en el empleo resulta de gran utilidad revisar los indicadores por sector

de actividad y principales subsectores. Marshall (1990 y 1992, citado en Rojas y Salas, 2012: 51) argumenta que en algunos sectores económicos se realizan actividades que “por su propia naturaleza generan empleo temporal” o que “tradicionalmente” han generado ese tipo de empleo.

Cabe resaltar algunas cuestiones que servirán de base para el análisis a llevarse a cabo con los indicadores de precariedad. En primer lugar, hay que decir que, al segundo trimestre de 2017, en el país se encontraban laborando 52.2 millones de personas. La mayor parte de la población ocupada, 35.7 millones, eran trabajadores subordinados y remunerados (en su mayoría asalariados), es decir, casi siete de cada diez trabajadores en México, enseguida se encuentran los trabajadores por cuenta propia, los cuales representan alrededor de dos de cada diez trabajadores, el resto eran trabajadores no remunerados y empleadores (cuadro 3).

Cabe decir que, la heterogeneidad en el conjunto de los ocupados en el país se explica tanto a partir de las características individuales de los trabajadores, como también de las características de los empleos en los cuales se insertan, en este punto Fernández (2014) argumenta que no existe una relación establecida entre puestos precarios y ramas de actividad, de manera que es posible preguntarse en qué sectores existen puestos precarios.

La pertenencia a determinados sectores de actividad constituye un factor de importancia para estudiar la precariedad, pero también para atenderla de manera diferencial. Salta a la vista que 61.1% de la población ocupada se encuentra en el sector terciario, de la cual la mayor proporción se ubica en el comercio, seguida por el subsector de los servicios diversos y de los servicios sociales; 25.5% en el sector secundario, en donde sobresale el caso de quienes trabajan en la industria manufacturera; y solo 12.8% de la población ocupada se encuentra en el sector primario (cuadro 3).

Cabe recordar que, para este estudio, nos limitaremos al análisis de la precariedad laboral que se observa entre los trabajadores subordinados y remunerados, por lo que resulta importante

Cuadro 3. Población ocupada por posición en la ocupación y por sector de actividad económica, 2017

POBLACIÓN OCUPADA		
Posición en la ocupación	Población ocupada	%
Trabajadores subordinados y remunerados	35 683 518	68.4
<i>Asalariados</i>	33 602 361	64.4
<i>Con percepciones no salariales</i>	2 081 157	4.0
Empleadores	2 401 367	4.6
Trabajadores por cuenta propia	11 627 578	22.3
Trabajadores no remunerados	2 486 148	4.8
Sector de actividad	Población ocupada	%
Primario	6 696 462	12.8
Secundario	13 330 431	25.5
<i>Industria extractiva y de la electricidad</i>	408 022	0.8
<i>Industria manufacturera</i>	8 674 818	16.6
<i>Construcción</i>	4 247 591	8.1
Terciario	31 869 432	61.1
<i>Comercio</i>	9 640 320	18.5
<i>Restaurantes y servicios de alojamiento</i>	3 984 017	7.6
<i>Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento</i>	2 635 119	5.0
<i>Servicios profesionales, financieros y corporativos</i>	3 650 708	7.0
<i>Servicios sociales</i>	4 238 259	8.1
<i>Servicios diversos</i>	5 521 543	10.6
<i>Gobierno y organismos internacionales</i>	2 199 466	4.2
NE	302 286	0.6
Total	52 198 611	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, segundo trimestre de 2017.

conocer qué tan presentes se encuentran en los diversos sectores de actividad y algunos de los principales subsectores. Aunque aproximadamente 68% de la población ocupada en el país es subordinada y remunerada, en cada sector y en los principales subsectores de actividad se verifica un diferencial en cuanto a su importancia relativa. De manera general, en 2017, en el sector primario es donde se observa una menor proporción de trabajadores subordinados y remunerados (44%), después es en el sector terciario (70%) y finalmente en el sector secundario (77%).

No obstante, dentro del sector secundario, existe una mayor presencia relativa de trabajadores subordinados y remunerados en la industria manufacturera (79%) que en la construcción (71%), por ejemplo; mientras que en el sector terciario, en el comercio representan 51% y en los servicios 79%. Estos resultados muestran las particularidades de los sectores y de los subsectores, en cuanto a su conformación según la posición en la ocupación de los trabajadores (cuadro 4).

Cuadro 4. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados por sector y principales subsectores de actividad respecto a la población ocupada, 2017

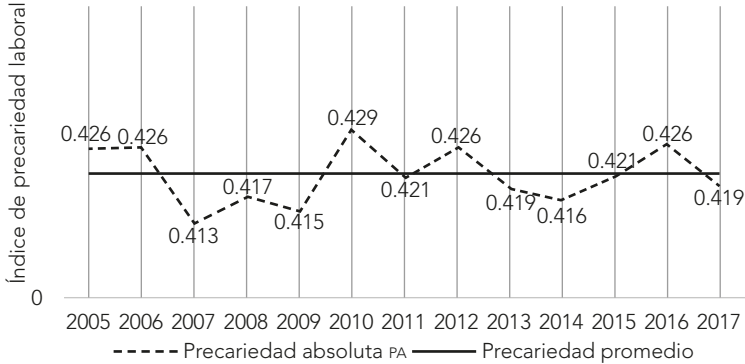
SECTOR DE ACTIVIDAD	POBLACIÓN OCUPADA	TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS	
Primario	6 696 462	2 961 680	44.2%
Secundario	13 330 431	10 247 612	76.9%
Construcción	4 247 591	3 009 790	70.9%
Industrias manufactureras	8 674 818	6 840 364	78.9%
Terciario	31 869 432	22 204 987	69.7%
Comercio	9 640 320	4 935 417	51.2%
Servicios	21 926 826	17 269 570	78.8%
Total	52 198 611	35 683 518	68.4%

Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2017 segundo trimestre.

En este contexto es posible entrar de lleno al análisis del proceso de precarización de la economía mexicana, en la gráfica 1 se muestra el índice de precariedad absoluta por año y el promedio del periodo que estamos analizando, 2005-2017. De acuerdo con los resultados, la situación se ha mantenido en un nivel promedio de 0.421, con pequeñas variaciones en cada año, aunque en los años 2005, 2006, 2010, 2012 y 2016 se presentó un nivel poco mayor al promedio del periodo. De ello, podemos decir que en el mercado de trabajo del país existe un elevado índice de precariedad laboral entre los trabajadores subordinados y remunerados, si consideramos que la Constitución establece en su Artículo 123 el derecho a un trabajo digno y social-

mente útil para toda persona, y que la precariedad laboral da cuenta de una condición distinta.

Gráfica 1. Índice de Precariedad Laboral en México, 2005-2017

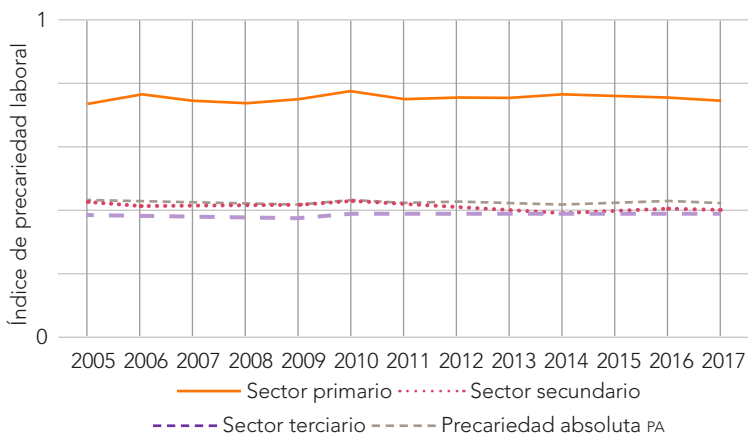


Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2005-2017, segundo trimestre.

Si analizamos el índice de precariedad laboral de Rubio en el nivel sectorial, para el periodo de 2005-2017, a partir de la gráfica 2 se pueden resaltar dos aspectos. Primero, que la precariedad tiene distintos niveles según el sector de actividad. Y segundo, que en ningún caso se presentaron mejoras notables durante el periodo, el fenómeno prácticamente permanece en el mismo nivel de precariedad en cada sector.

Si observamos el periodo de análisis, es bastante evidente la diferencia en los niveles de precariedad de los sectores secundario y terciario, respecto del sector primario (gráfica 2). El sector terciario presentó los menores niveles de precariedad, ligeramente por debajo de 0.40, y con un nivel muy similar durante todo el periodo: 0.38 en promedio y 0.006 de desviación estándar. El sector secundario, por su parte, inició el periodo con un índice de 0.43, experimentó un ligero descenso sostenido de 2012 a 2014 (llegando a 0.39), pero no pudo mantenerse más allá, y terminó con 0.40 en 2017; es el único que mostró un descenso durante el

Gráfica 2. Índice de Precariedad Laboral en México por sector de actividad económica, 2005-2017



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2005-2017, segundo trimestre.

periodo, aunque fue pequeño (en el periodo registró un promedio de 0.41 con una desviación estándar de 0.012). Y finalmente, el sector primario, no sólo resultó el de mayor nivel de precariedad de los tres, sino que con los años no ha mostrado alguna mejora sustancial; durante el periodo, en promedio su índice de precariedad fue de 0.76, con una desviación estándar de 0.010.

Es posible decir que el índice de precariedad tiende a aumentar de manera más visible durante los años de contracción económica, como resultado, el nivel más alto de precariedad laboral se presentó en 2010, después de la crisis financiera global, con 0.387 para el sector terciario, 0.431 para sector secundario, 0.777 para el sector primario, y 0.429 para el índice nacional. Aunque sólo en el caso del sector terciario, en años posteriores el índice presentó niveles incluso mayores: 2012 y 2015 a 2017 (alcanzando 0.392 en 2016), lo que deja entre ver la vulnerabilidad de los trabajadores en este sector, que no han logrado mejorar sus condiciones en los últimos años, aunque presenten el nivel más bajo de precariedad

respecto a los otros sectores. En contraste, los niveles más bajos del índice dependen del sector, en el primario y el terciario se observaron en el periodo 2007-2009; pero en el secundario entre 2013 y 2017. Es decir, que en los últimos años las condiciones de los trabajadores de los sectores primario y terciario parecen estar estancadas, mientras que los del sector secundario muestran una tendencia reciente a mejorar. Lo cual tiene sentido si tomamos en cuenta la cada vez mayor presencia de trabajadores con ocupaciones informales en el sector terciario, dentro o fuera del sector formal; y por otra parte, la naturaleza del trabajo en el sector primario, en el que las regulaciones laborales son muy limitadas, y se ha tolerado el trabajo en situación de explotación en los campos agrícolas de exportación.

Aunque se observa una dinámica errática del índice de precariedad durante el periodo, la característica principal es la permanencia de un elevado grado de precariedad. Cabe mencionar que si bien, en términos relativos, la diferencia entre los sectores secundario y terciario es mínima, en términos absolutos los efectos sobre la población resultan importantes dada la gran cantidad de trabajadores subordinados y remunerados que laboran en estos sectores en el país –aproximadamente 32 millones de trabajadores–, y las derivaciones de este fenómeno sobre la vida y el trabajo de estas personas, y de sus familias.

Existen dos componentes principales que inciden en el comportamiento de este indicador, el estructural, “que surge debido a factores económicos restrictivos y sociales considerados permanentes o bien que necesitan de un cambio institucional para ser superados”, y el residual, “que aparece ante eventos adversos temporales, tales como crisis económicas” (Rubio, 2010: 82). El promedio del indicador, a nivel nacional, en los trece años analizados es de 42.10% que es el promedio residual, al eliminar los años en que se registraron caídas en la actividad económica (2005, 2008, 2009 y 2010), el promedio del indicador tiene un nivel muy similar, 42.07%, que es el promedio estructural, es así que los porcentajes que estén al mismo nivel o por debajo de este último prome-

dio pertenecen a la parte estructural y los porcentajes mayores a la parte residual.

Derivado de lo anterior, tenemos que, durante el periodo estudiado, la precariedad laboral estuvo por encima de su nivel promedio estructural en el sector primario, durante los trece años analizados, y para los índices del sector secundario y terciario, los años con niveles mayores al nivel promedio estructural se van intercalando sin estar muy alejados de éste, por lo que es posible afirmar que en estos años se presentó una mayor incidencia del componente residual, con efectos adversos; el componente residual de este indicador tuvo una gran incidencia sobre el nivel mostrado, revelando así que las crisis económicas ocurridas han tenido un efecto de arrastre para las condiciones laborales, en conjunto con la estructura ocupacional propia del país, es decir, la persistencia de la precariedad en el tiempo es resultado tanto del impacto de recesiones económicas como también de las características de la estructura productiva y laboral del país, la manera en cómo están constituidas las instituciones y los organismos encargados de velar por los derechos de los trabajadores, siendo necesaria, en primer lugar, una reformulación de éstos para el mejoramiento de las condiciones laborales y sociales en el país. Estos datos indican, en primer lugar, que la precariedad está presente en todos los indicadores bajo análisis, con ciertas diferencias para cada uno y, en segundo lugar, que el fenómeno adquirió mayor importancia en algunas de las dimensiones bajo análisis, cuya mayor participación dio como resultado el incremento del índice de precariedad.

Para tener una idea más precisa de lo que ocurre entre los trabajadores subordinados y remunerados, nos dimos a la tarea de calcular el índice de precariedad para algunos de los subsectores más importantes en el país –en términos del número de trabajadores que en ellos laboran (cuadro 5)–. Como ya lo hemos mencionado, el sector primario presenta el mayor nivel de precariedad (0.75), aunque es en él que se encuentra la menor proporción y el menor número de trabajadores subordinados y remunerados

del país (aproximadamente 3 millones). El índice de precariedad laboral en 2017 presenta niveles muy similares en los sectores secundario y terciario, 0.397 y 0.387, respectivamente; un nivel notablemente menor al sector primario. Sin embargo, en el sector secundario se observan diferencias notables entre sus subsectores: en la construcción presenta un índice de precariedad de 0.638, mientras que en la industria manufacturera alcanza 0.315. Cabe mencionar que el número de trabajadores subordinados y remunerados en esos subsectores también es muy distinto: alrededor de 3 y 7 millones, respectivamente. En el caso del sector terciario, el índice de precariedad de los subsectores del comercio y de los servicios es muy similar, 0.396 y 0.384, respectivamente, aunque en cada uno de ellos el número de trabajadores subordinados y remunerados es muy distinto: 5 y 17 millones, respectivamente. Es decir que la precariedad laboral más severa se observa en sectores y subsectores donde el número de trabajadores subordinados y remunerados es más reducido. Este resultado no implica que la situación no sea inquietante, nos indica que hay trabajadores que no logran tener un empleo digno, que por una o varias condiciones su situación laboral no es la ideal para lograr una buena calidad de vida en el corto y largo plazos, y que esa es una situación muy presente en esos sectores que, por cierto, son de vital importancia para la vida de un país.

Ahora bien, para conocer con más detalle las manifestaciones de la precariedad sectorial, vamos a analizar la información referente a los factores de precariedad laboral por sector de actividad económica para 2017 (cuadro 6). De manera general, encontramos que es sobre todo el bajo nivel salarial el que impacta en el alto el índice de precariedad, en todos los subsectores, seguido por la carencia de un contrato escrito y la falta de acceso a los servicios de salud. No obstante, considerando que cada factor tiene el mismo ponderador en la ecuación, vemos que cada sector y subsector se ven afectados de manera diferencial por las distintas condiciones que influyen en el índice de precariedad laboral. En el caso del sector primario, se observa que una gran parte de los

Cuadro 5. Trabajadores subordinados y remunerados por sector y subsector de actividad, 2017

SECTOR DE ACTIVIDAD	TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS	PRECARIEDAD ABSOLUTA POR SECTOR (PAS)
Primario	2961680	0.751
Secundario	10247612	0.397
Construcción	3009790	0.638
Industrias manufactureras	6840364	0.315
Terciario	22204987	0.387
Comercio	4935417	0.396
Servicios	17269570	0.384
Total	35683518	0.419

Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2017 segundo trimestre.

trabajadores subordinados y remunerados cuenta con muy malas condiciones laborales: 92% recibe un ingresos insuficiente (de hasta 3 salarios mínimos); 90% no cuenta con contrato por escrito, y de aquellos que cuentan con contrato, 27% trabajan con un contrato temporal; 86% no tienen acceso a servicios de salud y 80% no cuenta con prestaciones distintas a la atención médica.

En el sector secundario, el caso de los trabajadores subordinados y remunerados del subsector de la construcción es también preocupante: 75% no cuenta con contrato por escrito, y de aquellos que cuentan con contrato, 35% tiene contrato temporal; 71% no tiene acceso a servicios de salud; 70% tiene un salario insuficiente; y 68% no cuenta con otras prestaciones. Una situación distinta se presenta en el subsector de la industria manufacturera, menos expuesto a malas condiciones laborales; aunque el porcentaje de trabajadores con salario insuficiente alcanza el mismo nivel que en la construcción (70%), en este caso los otros indicadores son más bajos: 27% no cuenta con contrato por escrito, de los que sí tienen contrato 14% es temporal; 25% no tiene acceso a servicios de salud; y 20% no cuenta con otras prestaciones. Se evidencia que existe un marco regulatorio más estricto en este subsector que protege más a los trabajadores, aunque no escapa al

pobre salario mínimo que se establece de manera oficial en toda la República.

Cuadro 6. Indicadores de precariedad laboral por sector de actividad, para trabajadores subordinados y remunerados, 2017

SECTOR DE ACTIVIDAD	INDICADORES DE LA PRECARIEDAD LABORAL						INDICE DE PRECARIEDAD
	SIN CONTRATO ESCRITO (%)	CON CONTRATO TEMPORAL (%)	SIN ACCESO A SERVICIOS DE SALUD (%)	SIN OTRAS PRESTACIONES (DISTINTAS A SERVICIO MÉDICO) (%)	INGRESOS DE HASTA 3 SALARIOS MÍNIMOS (%)		
Total nacional	44.5	16.9	44.6	36.9	66.8	0.419	
Primario	90.1	27.1	86.4	79.7	92.2	0.751	
Secundario	40.5	17.1	38.3	33.6	69.1	0.397	
Construcción	74.7	34.8	71.4	67.8	70.3	0.638	
Industrias manufactureras	27.1	14.4	25.4	20.0	70.4	0.315	
Terciario	39.9	16.6	41.9	32.3	62.8	0.387	
Comercio	40.4	13.0	40.0	31.6	73.0	0.396	
Servicios	39.8	17.6	42.4	32.5	59.8	0.384	

Fuente: elaboración propia con base en INEGI, ENOE, 2017, segundo trimestre.

En el sector terciario, los subsectores del comercio y de los servicios presentan condiciones laborales similares, alrededor de 40% de trabajadores sin contrato por escrito y sin acceso a servicios de salud, y 32% de trabajadores sin otras prestaciones. Aunque un aspecto que los diferencia claramente es el porcentaje de trabajadores con ingresos de hasta 3 salarios mínimos: 73% en el comercio contra 60% en los servicios, una cifra considerable en ambos casos. Los trabajadores subordinados y remunerados con contrato temporal representan 13% en el comercio y 18% en los servicios.

Los resultados no solo muestran las irregularidades en la contratación y los bajos salarios sino también la falta de garantía ante

los derechos y prestaciones laborales. Y aunque existen diferencias importantes entre subsectores, es claro que en general las condiciones de los trabajadores subordinados y remunerados en el mercado laboral se encuentran muy deterioradas. Y ante la falta de un seguro de desempleo, y bajo las condiciones socioeconómicas de la mayor parte de las familias, para muchas personas no es una elección aceptar tales condiciones, sino una necesidad para la sobrevivencia, con todas sus desventajas, sobre todo en el caso de los trabajadores jóvenes, con escasa experiencia laboral y con reducido nivel formativo, entre los que se cuenta a los jornaleros en los campos de cultivo, los albañiles en la construcción, los trabajadores no especializados con ocupaciones informales en el comercio y los servicios, por ejemplo.

Las cifras presentadas nos remiten a un contexto de intensa exclusión y vulnerabilidad social, además de una gran heterogeneidad y desigualdad de condiciones laborales entre los trabajadores subordinados y remunerados. En cuanto a las remuneraciones debemos asentar que distintos ámbitos laborales pueden conformar niveles salariales diferenciados. La desigualdad en las remuneraciones hace referencia a los niveles de salario que perciben los trabajadores en distintas unidades económicas o en distintos sectores (servicios, manufactura, etc.). La permanencia en el tiempo de estos niveles salariales es una muestra de precariedad en tanto el poder adquisitivo no se incrementa en la misma medida que lo hace el precio de los productos.⁴

Esta breve revisión permitió identificar niveles específicos de precariedad en distintos sectores, tanto en aquellos considerados típicamente como precarios, porque de forma tradicional gene-

⁴ Hay que recordar además que, el salario mínimo hasta antes del 1 de octubre de 2015 tenía diferentes niveles según dos áreas geográficas en México (A y B). La información al respecto se puede consultar en Tabla de “Salarios mínimos vigentes a partir del 01 de diciembre de 2017” de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, disponible en <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas?idiom=es>.

ran este tipo de empleo, como el sector de la construcción; como en los que por la propia naturaleza de la actividad crean condiciones precarias, como la agricultura y el comercio, que perciben los efectos de la estacionalidad, por ejemplo. En ese sentido, resulta indispensable conocer esta información en tanto que permite comprender las diferentes dimensiones del fenómeno como expresiones de un mismo problema, que se manifiestan en distintos sectores y subsectores de actividad, de manera generalizada, sin importar la dimensión en que se presenten.

CONSIDERACIONES FINALES

El fenómeno de la precariedad laboral, si bien puede ser entendido a partir de los procesos de ajuste estructural y las políticas de desregulación laboral basadas en estrategias de flexibilización, requiere de un mayor trabajo de reflexión para comprender este fenómeno, es necesario entonces avanzar en términos teóricos y metodológicos al momento de elaborar estadísticas e indicadores que permitan captar a la precariedad en su justa dimensión, estimar la incidencia y seriedad del fenómeno de manera agregada, comprendiendo su carácter multidimensional como rasgo constitutivo.

Con el método empleado, se mostró que México presenta un patrón generalizado de precariedad laboral entre los trabajadores subordinados y remunerados. La evolución reciente del empleo en el país muestra la persistencia de rasgos definitorios de la precariedad laboral, sobre todo en lo que se refiere a la inestabilidad laboral, a la falta de un contrato escrito, falta de prestaciones, la existencia de salarios inadecuados, al poco o nulo acceso a servicios de salud. Lo que permite ver la escasa o deficiente atención, en los últimos trece años, a las condiciones laborales de los trabajadores subordinados y remunerados del país en general, pese a ser los más numerosos y representativos en el mercado laboral.

Es posible afirmar que la precariedad laboral es un fenómeno

de gran magnitud que persiste en el tiempo haciendo evidente la poca capacidad de integración presente en los mercados laborales. México tiene un déficit en materia de creación de empleos de calidad que difícilmente podrá superarse con políticas que fomenten la desregulación de los mercados de trabajo y la flexibilización de las relaciones laborales, como las establecidas en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012. En todo caso, a más de cinco años, los efectos de dichas reformas no se manifestaron a través de las condiciones laborales de los trabajadores. Lo cual resulta preocupante, considerando que son éstas las que dan estabilidad y sustento a su calidad de vida, y la de sus familias.

Estos resultados mostraron claramente que, en el periodo analizado el trabajo subordinado y remunerado sólo constituyó una fuente de bienestar económico para una fracción minoritaria de la mano de obra subordinada; en 2017, 46.45% de los trabajadores contaban con disponibilidad de contrato escrito, ingresos de 3 a 5 salarios mínimos, acceso a las instituciones de salud y prestaciones distintas al acceso a salud. Si bien esta cifra es superior al índice de precariedad para ese año, no deja de ser una cifra alarmante, dado que la precariedad laboral, entendida aquí como la ausencia de acceso a los servicios de salud, la insuficiencia salarial, la falta de prestaciones distintas al acceso a salud, la ausencia de contrato escrito y la contratación temporal, constituye una realidad a la que se enfrenta una cantidad importante de trabajadores mexicanos, alrededor de 14.9 millones de trabajadores subordinados y remunerados (42%), en el segundo trimestre de 2017. Sin mencionar el hecho de que muchos trabajadores cuentan con un empleo con al menos una de las características que lo identificarían como precario, y que lo podrían enfrentar a una situación de vulnerabilidad social.

Para el segundo trimestre de 2017, entre los trabajadores subordinados y remunerados que suman alrededor de 35.7 millones, existen numerosos casos con algún factor de precariedad: 44.5% no cuenta con un contrato escrito; 16.9% de aquellos que cuentan con contrato laboral bajo un régimen temporal; 44.6%

no cuenta con acceso a servicios de salud; 36.9% no tiene otras prestaciones (distintas al acceso a salud) y 66.8% se encuentra en situación de insuficiencia salarial, es decir, percibiendo 3 o menos salarios mínimos.

El análisis por sector de actividad, permitió identificar expresiones específicas de precariedad en los distintos sectores económicos del país, con las particularidades propias de cada uno, resaltando el hecho de la heterogeneidad en cuanto al nivel de desarrollo por regiones y la manera en que se manifiesta sobre los indicadores laborales; asimismo, resultó de utilidad para generar conciencia de la urgencia de diseñar y promover políticas laborales acordes con los escenarios propios de cada sector, que deberían ser analizados de manera diferencial en cada región y en cada estado del país, según su organización económica y productiva, y reorganizar las estrategias de los propios grupos de trabajadores en torno a este problema; y contribuyó a comprender la precarización del empleo en las diferentes dimensiones del fenómeno, como expresiones de un mismo problema que se manifiestan en distintos sectores de actividad, generando efectos peculiares en cada uno. Al respecto cabe destacar el caso del sector primario, tradicionalmente marginado en nuestro país, que muestra la peor de las situaciones, y no parece estar en el centro de alguna agenda de atención. El caso de explotación de los jornaleros en los campos de exportación no ha sido atendido, pese a ser un problema mayor y conocido. Lo mismo sucede con el sector de la construcción, un sector muy dinámico y lucrativo, que crece en parte a costa del bienestar de sus trabajadores subordinados y remunerados, sobre todo en términos de su inseguridad y desprotección laborales, más que en términos salariales.

Resulta necesario generar análisis y metodologías consensuados acordes con el contexto socioeconómico, a nivel nacional y global, tanto desde la academia como desde los organismos internacionales encargados de crear y promover la generación de más y mejores oportunidades de trabajo, en condiciones dignas y gratificantes para todos los trabajadores, que permitan captar la rea-

lidad de lo que está ocurriendo en los mercados laborales para, a su vez, generar análisis en torno a este tema acordes y propicios para coadyuvar con la generación de políticas públicas que permitan mitigar e incluso eliminar al fenómeno de la precariedad, como un primer paso encaminado al desarrollo y crecimiento económicos.

De lo anterior se desprende que los cambios sucedidos en la constante dinámica de la economía muestran sorprendentes efectos sobre el trabajo, es posible observar un deterioro que se manifiesta por la pérdida de protección social, la creciente inestabilidad laboral, y la existencia de una cantidad considerable de trabajadores con bajas remuneraciones.

El análisis presentado nos lleva a reflexionar acerca de las posibilidades ocupacionales de grupos específicos de la población, como los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo a temprana edad, y que se exponen a situaciones de desempleo, informalidad y precariedad que les confieren un futuro incierto (Mora y De Oliveira, 2012). Aquellos que se encuentran ya fuera del sistema escolar, serán posiblemente excluidos de los sectores más dinámicos de la economía y sin condiciones para establecerse por su cuenta en forma adecuada. La falta de oportunidades y la incertidumbre laboral constituyen rasgos característicos de su cotidianidad. En la coyuntura actual caracterizada por el estancamiento del crecimiento económico, aumento de los niveles de pobreza y escalada de la violencia vinculada al crimen organizado, la situación laboral de la población joven requiere de atención inmediata. El reto de la política pública y social ante este panorama no sólo consiste en dimensionar la cantidad de jóvenes en condición de precariedad y su distribución geográfica, también es necesario comprender que la condición de precariedad incide en varias dimensiones dado su carácter generacional, terminar con la reproducción de la precariedad resulta crucial para impactar en la calidad de vida y del trabajo, particularmente de los jóvenes.

Frente a la problemática actual hacemos énfasis en la necesidad de elaborar, integrar y aplicar políticas económicas, sociales y

laborales orientadas hacia el aumento de los niveles de bienestar de la población, garantizar los derechos de todos los trabajadores y, además, de aquellos que aspiran a serlo. El más crucial es el derecho al trabajo mismo, así como la posibilidad de ejercerlo en condiciones mínimamente satisfactorias y dignas.

REFERENCIAS

- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>.
- Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (13), 207-227. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A/32523>.
- CAM-UNAM (2018). *México 2018: Otra derrota social y política a las clases trabajadoras; los aumentos salariales que nacieron muertos*. Recuperado de: <http://cam.economia.unam.mx/1018-2/>.
- Fernández, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2821/282130698010.pdf>.
- Galín, P. (1986) Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad* (85), 30-38. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/1424_1.pdf.
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2015). La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica. En R. Guadarrama., A. Hualde., y Silvia López (coord.), *La precariedad laboral en México Dimensiones, dinámicas y significados* (pp. 8-38). Ciudad de México-Tijuana, México: El Colef/UAM Cuajimalpa.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2018*. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>.
- Marticorena, C., y Eskenazi, M. (2010). Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado. *Herramienta web* (6), 1-13. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/23601>.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. II (108), 27-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310803>.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, año 5(9), 87-122. Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa6n92012.pdf>.
- Mora, M. y De Oliveira, O. (2012). Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis. En E. De la Garza (coord.). *La situación del trabajo en México 2012, el trabajo en la crisis*. Ed. Plaza y Valdés-UAM Iztapalapa, México. Recuperado de <http://www.izt.unam.mx/sotraem/NovidadesEditoriales/Situaciondetrabajo.pdf>.
- Neffa, J. (1985). Reflexiones acerca del empleo precario. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, xx Reunión Anual*. Recuperado de <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works1985/neffa.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. En “*Regulaciones y políticas para combatir el trabajo precario*”. Simposio organizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, Ginebra, Suiza.
- Pacheco, E. (2015). El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual. En R. Guadarrama., A. Hualde., y S. López (coord.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (pp.

- 40-68). Ciudad de México-Tijuana, México: El Colef/UAM Cuajimalpa.
- Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. En Gerry Rodgers y Janine Rodgers (Ed.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). Ginebra, Suiza: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels.
- Rojas, C., y Salas, C. (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13(19), 39-78. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739416>.
- Rubery, J. (1989). Precarious Forms of Work in the United Kingdom. En: G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp.49-73). Ginebra, Suiza: International Institute of Labour Studies, Free University of Brussels.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia, Política y Administración Pública*, VIII (13), 77-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96016546006>.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y Sociedad*, vol. XXIX (68), 37-75. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10250053002>.
- Tissera, S. (2009). Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires, *Estudios metodológicos*, serie 2. Recuperado de: https://nanopdf.com/download/precariedad-laboral-y-desocupacion_pdf.

EL EFECTO DEL DESEMPLEO EN EL EMPRENDIMIENTO
DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS DE MÉXICO
¿CREACIÓN DE EMPRESAS POR OPORTUNIDAD
O POR NECESIDAD?

MICHELLE TEXIS FLORES¹
RAFAEL EDUARDO SAAVEDRA LEYVA²
FABIOLA AGUILAR CRUZ³

INTRODUCCIÓN

El emprendimiento se ha relacionado a la idea de visualizar y aprovechar nuevas, creativas e innovadoras oportunidades de negocio en el mercado. En este sentido, la iniciativa emprendedora será resultado de ciertas condiciones económicas favorables que permitan el surgimiento, desarrollo y consolidación de nuevas ideas empresariales. No obstante, el emprendimiento también puede manifestarse en condiciones económicas desfavorables, en donde los individuos que se encuentran en una situación económica y laboral complicada optan por crear su propio negocio. De acuerdo con la literatura, el desempleo puede tener un efecto diferenciado en la apertura de nuevas empresas. Por un lado, surgen empresas motivadas por la adversidad del mercado laboral, situación conocida como efecto *push* (Ritsila y Tervo, 2002; Carree,

¹ Doctora en Ciencias Económicas, profesora investigadora de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: <michelle.taxis@correo.buap.mx>.

² Doctor en Ciencias Económicas, profesor de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales de Universidad Autónoma de Baja California. Contacto: <eduardo.saavedra@uabc.edu.mx>.

³ Doctora en Desarrollo Económico y Sectorial Estratégico, profesora investigadora de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: <fabiola.aguilar@correo.buap.mx>.

2002; Audretsch *et al.*, 2001; Storey, 1991; Evans y Leighton, 1989). En consecuencia, dicho efecto es la manifestación de economías deprimidas donde los individuos se refugian en el autoempleo debido a las bajas expectativas de encontrar un puesto de trabajo. Por otro lado, el efecto *pull* supone que el emprendimiento crece cuando prevalecen bajos niveles de desempleo (Ritsila y Tervo, 2002; Hinz y Jungbauer-Gans, 1999; Tervo y Niittykangas, 1994; Marlow y Storey, 1992; Meager, 1992; Storey, 1991). Bajo esta hipótesis, se concibe que las oportunidades de mercado se asocian con bajas tasas de desempleo, las cuales estimulan la puesta en marcha de empresas debido a los efectos colaterales de los incrementos en la demanda de trabajo dependiente.

Considerando el emprendimiento y el desempleo en México, se efectúa un análisis para determinar la influencia del segundo sobre el primero. Para ello, se utiliza un indicador de la actividad empresarial junto con la variable de desempleo, en una ecuación con rezagos para considerar el efecto del desempleo reciente y pasado en la formación de nuevas empresas en el periodo 2000-2014. También se realiza un análisis para los subperiodos 2000-2008 y 2009-2014, justificando el corte del periodo en el 2009 debido al incremento en los niveles de desempleo que se observó a finales de ese año.

El indicador de la actividad emprendedora que se utiliza en este trabajo corresponde al propuesto por Taxis, Saavedra y Aguilar (2016) que muestra la proporción de nuevos emprendedores por entidad federativa. Para ello, los autores consideran el número de trabajadores independientes, es decir, individuos que trabajan en un negocio propio y que no depende de un jefe o superior. La fuente primaria de datos corresponde a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística, Geografía (INEGI) 2014. En el análisis cuantitativo, los hallazgos coinciden con la idea general de los efectos *push* y *pull* pero se destaca que cambios en el desempleo pasado pueden modificar las condiciones económicas favorables para crear nuevas empresas, si los individuos perciben un ambiente económico complicado, la posibilidad de poner en riesgo un capital para la puesta en marcha de un negocio se reduce.

Suponiendo que el desempleo reciente aún permita cierto dinamismo en la economía, se espera que el emprendimiento aumente como consecuencia de las oportunidades de mercado que aún se visualizan y de las restricciones de demanda que empiezan a manifestarse en el mercado laboral. En este sentido, se sostiene la hipótesis de que el desempleo reciente estimula la actividad emprendedora dado que las condiciones de la economía aún favorecen la apertura de nuevos negocios. Para ello, se especifica un modelo que tiene como referencia el propuesto por Audretsch, Carree y Thurik (2001), en el cual la actividad emprendedora está determinada por los niveles de desempleo. La conclusión es que el efecto *push* es momentáneo, el emprendimiento como alternativa al desempleo desaparece conforme se reducen las oportunidades de mercado.

El trabajo contiene cuatro secciones, además de la presente introducción. En la primera, se realiza una revisión de la literatura sobre los efectos *pull* y *push*. En el segundo apartado se desarrolla la metodología con la cual se analiza la relación emprendimiento y desempleo. En este mismo, se muestran los datos sobre el índice de emprendimiento y desempleo de las entidades federativas de México. La tercera sección muestra los resultados obtenidos y sus interpretaciones. Posteriormente, en la última sección se exponen las conclusiones.

1. LA RELACIÓN ENTRE EMPRENDIMIENTO Y DESEMPLEO: LAS HIPÓTESIS PULL Y PUSH DEL EMPRENDIMIENTO

El concepto de emprendimiento ha derivado en múltiples enfoques que hacen referencia a factores que van desde el contexto organizacional como son el tiempo de operación y tamaño de la empresa (Acs, 1992; Evans y Leighton, 1989; Audretsch, 2012; Acs *et al.*, 2012), hasta criterios de rendimiento como innovación y crecimiento (Schumpeter, 1950; Evans, 1987; Audretsch, 2012) en

el cual emergen los enfoques que toman en cuenta los motivos o razones que originaron el surgimiento de la empresa. En esta última perspectiva del emprendimiento destaca la capacidad de reconocer una oportunidad, su explotación y comercialización. Para Sarasvathy, Dew, Velamuri y Venkataraman (2003) una oportunidad empresarial es un conjunto de ideas, creencias y acciones que permiten crear futuros productos y servicios que están ausentes en los mercados actuales. Se asume que, los individuos son capaces de evaluar las oportunidades empresariales para decidir si son económicamente rentables. Esta decisión empresarial es el resultado de procesos cognitivos que valoran la oportunidad de emprender (Shane y Venkataraman, 2001).

A partir de esta perspectiva, puede interpretarse que el surgimiento de nuevas empresas es una expresión de las oportunidades de mercado caracterizado por condiciones favorables en la economía como altos niveles de ingreso, facilidad de créditos y bajos índices de desempleo, sin embargo, el efecto de este último sobre el emprendimiento es ambiguo. De acuerdo con la literatura sobre el emprendimiento, el desempleo puede tener un efecto diferenciado en la apertura de nuevas empresas. En los últimos decenios, el análisis de la relación entre emprendimiento y desempleo que se ha desarrollado en distintos trabajos ha permitido la identificación de dos hipótesis fundamentales: *pull* y *push*. Por un lado, el efecto *pull* expresa la idea de que la relación entre emprendimiento y desempleo es inversa, es decir, asume que el origen de nuevos negocios está asociado a bajos niveles de desempleo y viceversa. Algunos antecedentes de estas relaciones se encuentran en los trabajos de Storey (1991) y Tervo y Niittykangas (1994) donde se manifiesta que una demanda alta de bienes y servicios, asociada a su vez con niveles crecientes de empleo influye favorablemente en la actividad emprendedora. Por otro lado, existe un grupo de empresas cuya motivación es la adversidad del mercado laboral, situación conocida como efecto *push*. En consecuencia, tal efecto es la expresión de condiciones adversas en la economía, en donde el ingreso esperado por emprender

es mayor al ingreso de un trabajo, o al rendimiento esperado por buscar trabajo o permanecer desempleado (Evans y Leighton, 1989).

En el caso de la hipótesis que plantea una relación inversa entre los niveles de desempleo y la propagación de nuevos negocios, Hamilton (1989) especifica que, si bien el desempleo incrementa los beneficios netos percibidos por el autoempleo, la relación entre éste y el emprendimiento será negativa debido a que las condiciones de desempleo reflejan menores oportunidades para generar nuevos negocios. Dicha hipótesis es estudiada por Hinz y Jungbauer-Gans (1999), quienes encuentran que bajos niveles de desempleo generan mayor actividad empresarial, es decir existe una relación negativa entre el desempleo y el emprendimiento. Además, examinan el progreso de las empresas cuyo motivo del origen fue el desempleo contra aquellas cuya existencia no se debe a este factor, hallando que los negocios que surgieron por causas del desempleo presentan mayores dificultades para adquirir servicios de desarrollo y financiamiento.

En el trabajo de Ritsila y Tervo (2002) se relaciona la reducción del desempleo con la creación de nuevos negocios, es decir, el surgimiento de empresas se origina por oportunidades de mercado. Mediante un razonamiento parecido Stel, Thurik, Verheul y Baljeu, (2007) analizan la relación entre emprendimiento y desempleo confirmando la hipótesis del efecto *pull*. Sin embargo, también se corrobora que ante perspectivas laborales desalentadoras los individuos desempleados encuentran una motivación que los obliga a crear nuevas empresas: emprender es una alternativa de empleo en el corto plazo. Lo anterior indica que la propensión a emprender es mayor en la etapa inicial del desempleo que cuando éste es prolongado. Bajo este mismo razonamiento, Meager (1992) estudia los cambios en la iniciativa emprendedora a través de las condiciones del mercado laboral, su hallazgo se interpreta por medio del efecto *pull*, el cual está asociado a un contexto económico favorable para la formación de nuevos negocios que se expresa en una relación inversa entre el número de

emprendimientos y los niveles de desempleo. En estos planteamientos subyace la idea de cómo el efecto *pull* se presenta en momentos donde las condiciones económicas son favorables debido a la existencia de una demanda abundante. Así, los emprendedores influenciados por tal efecto buscan aprovechar las oportunidades de mercado a través de sus habilidades y capacidades empresariales (Audretsch y Keilbach, 2004).

En contraste con el espíritu emprendedor derivado de las oportunidades de mercado, la hipótesis *push* de emprendimiento explica cómo la empresa surge cuando existen condiciones económicas desfavorables, específicamente dentro del mercado de trabajo (Georgellis *et al.*, 2005). Storey (1991) menciona que el efecto *push* es la expresión de mercados deprimidos, esto ocasiona que las personas con perspectivas laborales desalentadoras sean más propensas a iniciar un negocio propio. Tervo y Niittykangas (1994) concluyen que el efecto *push* se presenta bajo condiciones de mercados laborales en crisis en donde muchas personas pierden su trabajo y anticipan mejores rendimientos en el autoempleo que permaneciendo desempleado o buscando trabajo. Consecuentemente, el efecto *push* se asocia a casos donde la tasa de formación de nuevos negocios se incrementa por el aumento del desempleo. Aún en escenarios económicos adversos, en donde se prevén que los ingresos esperados de los individuos autoempleados sean bajos, la decisión de emprender cobra mayor fuerza.

De esta manera, el efecto *push* se asocia a las malas expectativas que tienen los desempleados del mercado laboral, Carree (2002) señala cómo el efecto *push* es la expresión de la desesperación que llegan a sentir los individuos que se encuentran desempleados y buscan salir de tal situación. En el mismo sentido, Thurik, Carree, Stel y Audretsch (2008) confirman la hipótesis *push* del emprendimiento señalando que en situaciones de desempleo la creación de empresas se intensifica.

Por su parte, en trabajos pioneros como los de Hamilton (1989) se subraya que la relación entre el desempleo y el emprendimiento es negativa, no obstante, destaca un hecho importante

al puntualizar que tal situación se presenta cuando los niveles de desempleo sobrepasan cierto nivel crítico. De tal manera que elevados niveles de desempleo reflejan menores oportunidades para generar nuevos negocios. En esta perspectiva, los emprendimientos que se originan bajo estas circunstancias son menos dinámicos debido a que tienen múltiples necesidades de servicios de desarrollo empresarial y escasos recursos.

En este sentido, Hinz y Jungbauer-Gans (1999) proponen que el nivel de motivación de un individuo desempleado está determinado por el tiempo que ha permanecido en dicha situación, de tal forma que, la continuación en esta condición está vinculada con menos ingresos que inducen la creación de empresas. Siguiendo esta línea, Ritsila y Tervo (2002) coincide en que el desempleo es un factor que influye directamente en el emprendimiento, sin embargo, su trabajo destaca que la propensión a emprender cambia dependiendo de qué tan prolongado ha sido la crisis en el mercado laboral: el surgimiento de nuevas empresas es mayor cuando la situación de desempleo es relativamente reciente; el registro de niveles de desempleo por un periodo prolongado disminuye el interés de emprender.

Asimismo, Parker y Robson (2004) analizan la puesta en marcha de nuevas empresas a través de las variaciones del autoempleo. El trabajo señala la existencia de emprendimientos originados por la necesidad apremiante de contar con una fuente de ingresos, notoria en periodos de actividad económica baja, aunque también se pueden presentar efectos en sentido inverso, es decir, en un contexto económico favorable las oportunidades de mercado proliferan e incentivan la actividad emprendedora.

A partir del planteamiento de que la actividad emprendedora se incrementa en circunstancias concernientes a mercados deprimidos en donde muchas personas pierden su trabajo y buscan una oportunidad de empleo, se distingue entre el emprendimiento por oportunidad y necesidad. Esta clasificación ha sido propuesta por el *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), en donde la actividad emprendedora por oportunidad se asocia a

un comportamiento procíclico, a diferencia del emprendimiento por necesidad que es contracíclico (Fairlie y Fossen, 2018). Así, el emprendimiento por oportunidad es un referente de la dinámica económica dado que representa el carácter voluntario de crear una empresa, mientras que la necesidad refleja que el emprendimiento es la mejor opción disponible ante la falta de empleo (Acs, 2006). Se diferencian dos grupos de emprendedores con una importante relevancia económica y social: uno por oportunidad con un nivel de instrucción alto y con una amplia formación empresarial y técnica; otro por necesidad asociado a un perfil socioeconómico bajo (Ramírez *et al.*, 2013).

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y APLICACIÓN EMPÍRICA

2.1 *Datos sobre emprendimiento y desempleo de las entidades federativas de México*

En esta investigación el concepto de emprendimiento se refiere al surgimiento de un nuevo trabajador independiente, es decir, un individuo que trabaja en un negocio propio y que no depende de un jefe o superior. Para capturar tal efecto, se utiliza el indicador de la actividad emprendedora propuesto por Taxis, Saavedra y Aguilar (2016) que mide la proporción de nuevos trabajadores independientes respecto al total de trabajadores independientes por entidad federativa⁴. Para la elaboración del índice la fuente primaria de datos corresponde a la ENOE del INEGI. El periodo de análisis, del año 2000 al 2014⁵, responde a la disponibilidad de

⁴ El indicador de actividad emprendedora para la entidad i en el año t , se calcula como:
$$\frac{\text{Nuevos trabajadores independientes}_{i,t}}{\text{Total de trabajadores independientes}_{i,t}}$$

⁵ La cantidad de trabajadores independientes para el periodo 2000-2004 corresponde a la encuesta de 2005 de la ENOE. Para los años posteriores (de 2005 al 2014), se utilizó la encuesta del año siguiente (de 2006 al 2015), siendo la encuesta de 2015 la última que permitió realizar el cálculo del índice.

datos que se tiene de la ENOE para construir el indicador de emprendimiento. La serie de desempleo anual para cada entidad mexicana se obtuvo mediante un promedio de las tasas de desocupación trimestrales de la ENOE para los años 2005 al 2014, y del 2000 al 2004 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo. La base de datos se conforma por una dimensión estructural de 32 entidades federativas y una dimensión temporal de 15 años que configura un panel de datos balanceado de 480 observaciones.

De acuerdo con la serie de datos referente a la actividad emprendedora y el desempleo de las 32 entidades mexicanas, correspondiente al periodo 2000-2014, el índice de emprendimiento nacional promedio es de 8.48%, esto señala que aproximadamente ocho empresas de cada cien establecidas en el país son de nueva creación. Con relación a la variable desempleo, la trayectoria que describe en la mayor parte del periodo de 2000 al 2014 es al alza, con un valor promedio de 4.08.

En el año 2000, se observó en el país un bajo nivel de desempleo combinado con una actividad emprendedora importante. En los años siguientes, la distancia entre ambos se fue reduciendo debido al incremento en los niveles de desempleo y a la disminución del emprendimiento, en especial en 2003. Posteriormente, en 2004 el indicador de emprendimiento aumentó considerablemente, por su parte, el desempleo por quinto año consecutivo también mostró un incremento, aunque en términos relativos éste fue menos significativo. En el 2008 y 2009 el emprendimiento y el desempleo aumentaron, siendo para este último el incremento más significativo del periodo de estudio debido a la recesión económica de 2009. A partir de ese momento el indicador de desempleo muestra pequeñas disminuciones que lo mantienen en niveles relativamente altos, lo anterior se combinó con ligeras disminuciones de la actividad emprendedora que se mantuvieron hasta 2014.

La figura 1, muestra la dimensión territorial del emprendimiento y su intensidad. Tomando como referencia el dato promedio del periodo de análisis, los estados más emprendedores, de

Cuadro 1. México: actividad emprendedora y desempleo, 2000-2014

	ÍNDICE DE EMPRENDIMIENTO	DESEMPLEO
2000	8.66	2.60
2001	7.13	2.78
2002	7.61	2.98
2003	6.29	3.43
2004	9.42	3.90
2005	10.05	3.58
2006	7.96	3.58
2007	7.82	3.70
2008	9.28	3.98
2009	9.69	5.45
2010	8.91	5.40
2011	8.99	5.20
2012	8.49	4.93
2013	8.59	4.93
2014	8.35	4.83
Promedio	8.48	4.08

Fuente: elaboración propia con datos tomados de Taxis *et al.*, (2016) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

mayor a menor valor, son: Colima (12.17), Baja California Sur (12.13), Nuevo León (12.06), Coahuila (11.52), Quintana Roo (11.40), Tamaulipas (10.72), Sonora (10.33), Nayarit (10.11), Aguascalientes (10.01), Morelos (9.82), Jalisco (9.71), México (9.55), Guanajuato (9.54), Sinaloa (9.40), Baja California Norte (9.32), Tlaxcala (9.12), Yucatán (8.86), Michoacán (8.61), CDMX (8.53) y Querétaro (8.50). En este grupo se destaca la participación de las entidades de la frontera norte, a excepción de Chihuahua que muestra rezago en esta actividad. De igual forma, sobresale el comportamiento de los estados de la zona del bajo

como Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, Jalisco y Michoacán. En el grupo de los estados menos emprendedores se sitúa Chiapas (5.54), Oaxaca (5.99), Guerrero (6.10), Chihuahua (6.40), San Luis Potosí (6.93), Campeche (7.34), Veracruz (7.38), Puebla (7.44), Hidalgo (7.45), Zacatecas (7.62), Tabasco (8.37) y Durango (8.45).

Figura 1. Actividad emprendedora por entidad federativa, México



Fuente: elaboración propia con base en ENOE 2005, 2006, 2009, 2010, 2013, 2014 y 2015.

Al comparar la actividad emprendedora de las entidades que se ubican en los extremos de ambos grupo, Colima, Baja California Sur, Nuevo León, Coahuila y Quintana Roo con Chiapas, Oaxaca, Guerrero y San Luis Potosí, se observa que la capacidad emprendedora del primer grupo es de aproximadamente el doble de la del segundo; mientras que en el primer grupo 12 de cada 100 empresas son de nueva creación, en el segundo se crean seis.

En la dimensión temporal, periodo 2000-2014, las entidades mantuvieron su comportamiento, es decir, los estados que fueron

los más y menos emprendedores en los primeros años de estudios, conservaron esa característica a lo largo del periodo. Sin embargo, se distinguen ciertas entidades que en algún momento mostraron una actividad emprendedora notable como Colima, que en el año 2004 tuvo un índice de emprendimiento de 20.26, el más alto del periodo de estudio, siendo éste el inicio de un cambio en su actividad emprendedora que en años subsecuentes presentó índices que oscilaron entre 9.87 y 13.94. En esta misma línea se ubica Baja California, que tuvo un índice de emprendimiento de 17.33 en 2000; Baja California Sur destacó en los años 2012 y 2013, con índices de 16.89 y 15.52 respectivamente; Coahuila, 15.34 en 2009 y Quintana Roo 15.15 en 2005. Estos casos contrastan con San Luis Potosí, Chihuahua, Oaxaca, Zacatecas, estados que registraron durante el periodo de 2000-2014 los índices de emprendimiento más bajos, 2.06 en 2003, 2.20 en 2004 y 3.87 en 2003 y 3.89 en 2001, respectivamente.

La figura 2 presenta las entidades federativas con mayor y menor tasa de desempleo de 2000 a 2014. Distrito Federal, Ciudad de México, Coahuila y el Estado de México observan el desempleo más alto del país, mientras que Guerrero, Oaxaca y Chiapas el más bajo. Con relación a este último grupo resalta la coincidencia con el de los estados menos emprendedores. Chihuahua, Baja California y Tabasco presentan los indicadores de desempleo más dispersos, ello implica que las estrategias de combate al desempleo implementadas en esos estados no han logrado estabilizar la trayectoria del indicador. En los casos de Baja California y Chihuahua, Ocegueda (2015) resalta las implicaciones de los flujos migratorios hacia la región fronteriza como las presiones en los mercados laborales derivadas de otras áreas del país al asumir los costos económicos y sociales asociados con la sobrepoblación, como el incremento de la informalidad, la delincuencia, así como la demanda de servicios públicos, que obstaculiza la reducción de indicadores como el desempleo.

Figura 2. Desempleo por entidad federativa, México



Fuente: elaboración propia con base en ENOE 2005, 2006, 2009, 2010, 2013, 2014 y 2015.

La información presentada sustenta la existencia de dos tendencias, que sobresalen en el periodo 2000-2014: a) en lo general, las entidades han mantenido su condición de emprendimiento, resaltan Colima y Nuevo León como entidades con mayor actividad emprendedora. En contraste, los estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca mostraron los niveles de emprendimiento más bajos del país; b) los estados que presentan las tasas de desempleo más altas –Ciudad de México, Coahuila y el Estado de México– tienen una actividad emprendedora relativamente alta. Por su parte, Guerrero, Oaxaca y Chiapas exhiben los indicadores de desempleo más bajos, al mismo tiempo, se ubican como las entidades menos emprendedoras. Esta relación ocurre en un contexto en que los estados se han perfilado como expulsores de población, por lo que, transfieren las presiones laborales hacia los receptores, lo que a su vez pudiera explicar su bajo dinamismo en la generación de empresas.

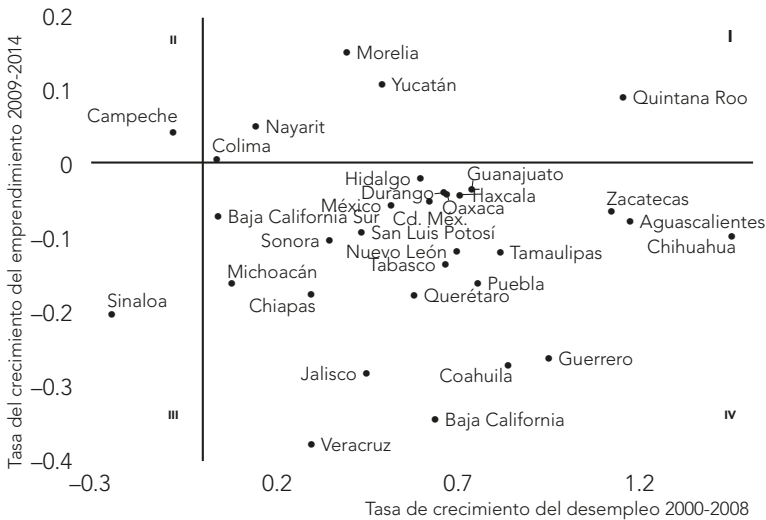
La gráfica 1 ilustra el vínculo entre la tasa de crecimiento del desempleo en el periodo 2000-2008 y el índice de emprendimiento en los años comprendidos del 2009 al 2014, se conforman cuatro escenarios, quedando como sigue: Colima, Morelos, Nayarit, Quinta Roo y Yucatán se ubican en el cuadrante I, en donde se concentran los estados que incrementaron su tasa de emprendimiento en el periodo 2009-2014, teniendo como antecedente un aumento en el desempleo en el periodo 2000-2008; Campeche se localiza en el cuadrante II, en el cual se establece una relación inversa entre desempleo y emprendimiento, registra una disminución de su tasa de desempleo de 2000 a 2008 para posteriormente aumentar su actividad emprendedora de 2009 a 2014; Sinaloa se sitúa en el cuadrante III, donde la disminución en su nivel de desempleo en el periodo 2000-2008 implicó también una reducción en su actividad emprendedora; el resto de los estados, Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas, se agrupan en el cuadrante IV, donde la tasa de desempleo es positiva para el periodo 2000-2008 y negativa para el emprendimiento en el periodo 2009-2014 estableciendo una relación inversa entre desempleo y emprendimiento.

En general, el cuadrante IV destaca debido a que la mayoría de las entidades mexicanas experimentaron incrementos en el nivel del desempleo, seguido de una disminución en su actividad emprendedora.

3. RESULTADOS: ANÁLISIS ECONÓMTRICO

El trabajo busca determinar el impacto que tiene el desempleo en el emprendimiento en México a través de corroborar las hipótesis

Gráfica 1. Emprendimiento del periodo 2009-2014 como resultado del desempleo en las entidades federativas de México, 2000-2008



Fuente: elaboración propia con datos tomados de Taxis et al., (2016) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

de los efectos *push* o *pull*. Para ello, se especifica un modelo que tiene como referencia el propuesto por Audretsch, Carree y Thurik (2001), en el cual la actividad emprendedora está en función del desempleo. Este sistema de ecuaciones incluye rezagos que permiten mantener la causalidad correcta evitando problemas de endogeneidad.

$$E_{i,t} - E_{i,t-L} = \alpha + \beta(D_{i,t-L} - D_{i,t-2L}) + \gamma(E_{i,t-L} - E_{i,t-2L}) + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

donde, E simboliza la actividad emprendedora, D representa el desempleo, i es la entidad, t indica el periodo y L especifica la longitud del rezago. Por último, ε representa los términos de error. Un signo positivo del parámetro β indica la presencia de un efecto *push*, por el contrario, un signo negativo muestra evidencia del efecto *pull*.

El análisis contempla tres periodos, el primero de 2000 a 2014, periodo completo; el segundo, examina la relación de las variables en los años comprendidos de 2000 a 2008, un periodo de relativa estabilidad económica, y; el tercero abarca los años de 2009 a 2014, lo anterior debido a que en el año 2009 se presenta un incremento en las tasas de desempleo, por lo que, posterior a este año las condiciones de la economía pudieran cambiar la relación emprendimiento-desempleo. Con ello se intenta examinar la presencia de los efectos *push* y *pull* en condiciones económicas diferentes. Adicionalmente, en cada periodo la ecuación se estima con diferentes longitudes de rezago con el propósito de evitar problemas de endogeneidad y evaluar la posibilidad de que el impacto del desempleo en el emprendimiento dependa de un desempleo reciente, un año de rezago, o pasados dos y tres años de rezago. Las estimaciones para los periodos 2000-2014 y 2000-2008, se realizaron con longitudes de rezago de uno, dos y tres años; mientras que para el periodo 2009-2014 se estima con rezagos de uno y dos años únicamente, esto debido al insuficiente número de observaciones que se tienen de este periodo.

Para comenzar se muestran los resultados de las estimaciones utilizando la ecuación 1, donde los cambios en el emprendimiento dependen de los cambios en el desempleo. Esta relación hace referencia al efecto *push* y *pull*, por lo tanto, un signo positivo del coeficiente (β) del desempleo indica un efecto *push*, mientras que un signo negativo señala un efecto *pull*.

En el cuadro 2 se exhiben los resultados correspondientes al periodo 2000-2014. Tomando la variable desempleo reciente, rezago de un año, se observa que el signo del coeficiente β es positivo; sin embargo, los resultados son estadísticamente no significativos. Con una longitud de rezago de dos años, el signo del coeficiente cambia a negativo, aunque se mantiene la no significancia estadística. En la última estimación, correspondiente a una longitud de rezago de tres años, el resultado indica evidencia del efecto *pull*, debido a que el parámetro β es negativo y estadísticamente significativo. Esto sugiere que un incremento de 10% en el

nivel del desempleo, provocará una reducción en la tasa de la actividad emprendedora de aproximadamente 4% cuando la longitud de rezago de la variable desempleo es de tres años. Lo anterior es evidencia de que el desempleo no tiene un impacto inmediato en la conducta emprendedora, por el contrario, incrementos en el desempleo pasado disminuyen el emprendimiento.

Cuadro 2. Resultados econométricos: emprendimiento como resultado del desempleo, 2000-2014

		Variable dependiente: $E_t - E_{t-L}$			
		L	1	2	3
Constante	α		0.1418 (-1.3586)	0.6352** (-5.3478)	0.7914** (-5.6261)
$U_{t-L} - U_{t-2L}$	β		0.1885 (-1.3591)	-0.147 (-1.4083)	-0.4494** (-4.5733)
$E_{t-L} - E_{t-2L}$	γ		-0.3754** (-8.7937)	-0.5669** (-13.5504)	-0.3553** (-8.654)
Efecto			Push	Pull	Pull
R-cuadrado			0.1582	0.3661	0.2906
Observaciones			416	352	288

L: rezago, ** Significancia de 0.05, * Significancia de 0.1, () t-estadístico.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados econométricos arrojados por el programa Eviews.

En el cuadro 3 se analiza la misma relación entre el desempleo y el emprendimiento de México, pero ahora durante el periodo 2000 y 2008. Los resultados indican que el parámetro β es positivo y estadísticamente significativo cuando la longitud de rezago es de un año, de tal forma que un aumento de 10% en el desempleo incrementa la tasa de emprendimiento en 8%, lo que sugiere la presencia del efecto *push*. Aunque al aplicar una longitud de rezago de dos años, el signo del coeficiente del desempleo cambia a negativo, éste es estadísticamente no significativo. Sin embargo,

la estimación con una longitud de rezagos de tres años muestra un signo negativo y significativo a 5% en el parámetro del cambio en el desempleo, encontrando un efecto *pull* similar a los resultados del cuadro 4. Cabe subrayar que los resultados del cuadro 5 muestran cómo la relación entre el desempleo y el emprendimiento cambia con el tiempo y dependiendo de las condiciones de la economía. De tal forma que, en periodos de relativa estabilidad económica, los individuos con poco tiempo en situación de desempleo son más propensos a emprender.

Cuadro 3. Resultados econométricos: Emprendimiento como resultado del desempleo, 2000-2008

		Variable dependiente: Et-Et-L			
		L	1	2	3
Constante	α	0.2981*	1.2345**	0.9873**	
		(-1.8132)	(-6.1896)	(-4.4394)	
Ut-L-Ut-2L	β	0.8085**	-0.1641	-0.7734**	
		(-2.8918)	(-0.7815)	(-4.1754)	
Et-L-Et-2L	γ	-0.3798**	-0.6535**	-0.4586**	
		(-6.5353)	(-10.7034)	(-8.763)	
Efecto		<i>Push</i>	<i>Pull</i>	<i>Pull</i>	
R-cuadrado		0.1791	0.4299	0.5123	
Observaciones		224	160	96	

L: rezago, ** Significancia de 0.05, * Significancia de 0.1, () t-estadístico.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados econométricos arrojados por el programa Eviews.

El cuadro 3 contiene los resultados de la relación emprendimiento-desempleo durante el periodo 2009-2014. Se muestra que el parámetro β es positivo en ambas estimaciones (con rezagos de uno y dos años), signo correspondiente al efecto *push*. La interpretación de este resultado revela cómo, en años posteriores a un entorno económico adverso, los individuos que pierden su traba-

jo, y muy probablemente ante la dificultad de encontrar otro, optarían por iniciar un negocio propio. No obstante, es necesario considerar estas aproximaciones con reserva debido al problema en la significancia estadística del coeficiente β .

Cuadro 4. Resultados econométricos: Emprendimiento como resultado del desempleo, 2009-2014

		Variable dependiente: Et-Et-L	
		L	
		1	2
Constante	α	-0.1694 (-1.4364)	-0.2718 (-12649)
Ut-L-Ut-2L	β	0.2706 (-0.2294)	0.0487 (-1.2041)
Et-L-Et-2L	γ	-0.4315** (-5.4799)	-0.5159** (-5.7693)
Efecto		Push	Push
R-cuadrado		0.2142	0.334
Observaciones		128	64

L: rezago, ** Significancia de 0.05, * Significancia de 0.1, () t-estadístico.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados econométricos arrojados por el programa Eviews.

En general, los resultados de las estimaciones confirman la presencia del efecto *push* cuando la situación de desempleo en la economía es reciente y se viven tiempos de relativa estabilidad económica. Se puede destacar que en periodos donde los niveles de desempleo son bajos existe una influencia favorable para la creación de nuevas empresas. En cuanto al efecto *pull*, éste se observa cuando se toma el periodo de estudio 2000-2014 y en el subperiodo 2000-2008, ambos con la longitud de rezago más extensa, tres años. En este sentido, la evidencia empírica apunta a que la actividad emprendedora responde en sentido opuesto a los cambios en el desempleo y con cierto nivel de retraso.

Lo anterior sugiere que el desempleo pasado tiene un efecto, en sentido inverso, sobre la actividad emprendedora actual, lo que supone las relaciones siguientes: incrementos en el desempleo pasado pudieran expresarse en condiciones adversas para la entrada de nuevas empresas al mercado, por el contrario, disminuciones del desempleo pasado pudieran ser señales de mejores condiciones en la economía y por tanto de oportunidades de mercado que favorecen la formación de nuevas empresas. Así, la relación inversa entre emprendimiento y desempleo, efecto *pull*, ocurre con la tasa de desempleo rezagada, es decir, cuando hay antecedentes de señales adversas o de inestabilidad en la economía. Mientras que una relación positiva, efecto *push*, se presenta cuando el desempleo es reciente y se ubica en niveles bajos.

4. CONCLUSIONES

Considerando el desempleo y el emprendimiento de México, se realiza un análisis para determinar la influencia del primero sobre el segundo. El estudio contribuye a la discusión sobre la iniciativa emprendedora motivada por el desempleo. Aunque la disponibilidad de datos limitó el análisis del tamaño y nivel de sofisticación de las nuevas empresas, los resultados afirman que el efecto *push* ocurre cuando el desempleo es reciente y en contextos donde aún se perciben oportunidades de empleo dependiente. Con ello, se confirma la hipótesis del trabajo, el desempleo reciente incrementa el emprendimiento. Aunado a lo anterior, la evidencia empírica también apunta a que la actividad emprendedora se relaciona inversamente con el comportamiento de los cambios del desempleo pasado que se origina de manera inmediata a las condiciones adversas de la economía. No obstante, una economía con pocas señales de dinamismo o con altos niveles de desempleo genera un efecto contrario a emprender, no existen o hay pocos incentivos para iniciar un negocio. Por consiguiente, la

creación y supervivencia de las empresas bajo este escenario es complicada debido al poco valor económico que pueden generar los negocios, no obstante, se convierten en paliativos de la tensión y demanda social en época de crisis del mercado laboral.

El estudio nos permite concluir que el desempleo sí tiene un impacto en la formación de nuevas empresas. Si bien los hallazgos coinciden con la idea general de los efectos *push* y *pull*, resalta el hecho de que cambios en el desempleo pasado pueden modificar las condiciones económicas favorables para crear nuevas empresas, si los individuos perciben un ambiente económico complicado, la posibilidad de poner en riesgo un capital para la puesta en marcha de un negocio se reduce. La conclusión de ello es que el efecto *push* es momentáneo, el emprendimiento como alternativa al desempleo desaparece con el tiempo debido a que las condiciones adversas que genera el desempleo pasado reducen las oportunidades de mercado, las posibilidades de consolidación de negocios y los incentivos de invertir en la creación de una nueva empresa. Coincidiendo con Hamilton (1989), los desempleados requieren de un entorno económico favorable para considerar al emprendimiento como una opción viable, por lo que, en contextos de desempleo bajo el emprendimiento aumentará. De igual forma, Storey (1991), Meager (1992), Ritsila y Tervo (2002), Stel *et al.* (2007) y Thurik *et al.* (2008), confirman la hipótesis del efecto *pull* cuando la situación económica es propicia para crear nuevas empresas.

Por otra parte, aunque antecedentes en la evidencia empírica del efecto *push* apuntan a que éste se origina cuando la tasa de desempleo es alta, en este trabajo se encuentra evidencia de que tal hecho se presenta cuando el desempleo es reciente, aunque no necesariamente alto, sobre todo si se destaca que este resultado se observó en el periodo 2000-2008. Al respecto, se considera que una aportación al tema es la distinción del efecto que puede tener el desempleo reciente y el pasado en la formación de nuevas empresas en México. Mientras que para el periodo 2009-2014 no se ha encontrado evidencia suficiente que corrobore la prolifera-

ción de empresas como consecuencia de un contexto económico de circunstancias difíciles en los mercados laborales. Asumiendo que el contexto laboral es una señal de las posibilidades de consolidación de las nuevas empresas es deseable fortalecer el panorama de la actividad económica no sólo por el trabajo dependiente sino por su relación con el emprendimiento.

El surgimiento de empresas no es exclusivo de un periodo en particular. Sin embargo, resulta pertinente diferenciar entre los emprendimientos que surgen por oportunidad y por necesidad para orientar el diseño de estrategias de empresarialidad. Por ello, toda vez que existen relaciones causales entre el emprendimiento y el desempleo, es también esencial considerar otros factores que contribuyan a explicar el surgimiento de las empresas como el capital humano, el nivel de desarrollo y las instituciones, estos mismos pueden detener o estimular la actividad emprendedora contrarrestando los efectos adversos en el surgimiento de empresas. Otra área de oportunidad se configura en la exploración de las características de los emprendimientos en cuanto a tamaño o nivel de sofisticación se refiere.

REFERENCIAS

- Acs, Z. J. (1992). "Small Business Economics: A global perspective". *Challenge*, 35(6), 38-44. doi: 10.1080/05775132.1992.11471626
- Acs, Z. J. (2006). "How is entrepreneurship good for economic growth?" *Innovations: Technology, Governance and Globalization*, 1(1), 97-107. doi: 10.1162/itgg.2006.1.1.97
- Acs, Z. J., D. B. Audretsch, P. Braunerhjelm y B. Carlsson (2012), "Growth and entrepreneurship", *Small Business Economics*, 39(2), 289-300. doi: 10.1007/s11187-010-9307-2
- Audretsch, D. (2012). "Entrepreneurship research". *Management Decision*, 50(5), 755-764. doi: 10.1108/00251741211227384
- Audretsch, D. B., Carree, M. A. y Thurik, A. R. (2001). "Does entre-

- preneurship reduce unemployment?” *Tinbergen Institute Discussion Paper*, No. 01-074/3, Tinbergen Institute, Amsterdam and Rotterdam.
- Audretsch, D. B. y Keilbach, M. (2004). “Entrepreneurship capital and economic performance”. *Regional Studies*, 38(8), 949-959. doi: 10.1080/0034340042000280956
- Carree, M. A. (2002). “Does unemployment affect the number of establishments? A regional analysis for us states”. *Regional Studies*, 36(4), 389-398. doi: 10.1080/00343400220131151
- Evans, D. S. (1987). *Tests of alternative theories of firm growth*, *Journal of Political Economy* 95(4), 657-674. doi: 10.1086/261480
- Evans, D. y L. Leighton (1989). *Some empirical aspects of entrepreneurship*. *American Economic Review*, 79(3), 519-535.
- Fairlie, R. W., y F. M. Fossen (2018). *Opportunity versus necessity entrepreneurship: two components of business creation*. IZA Discussion Paper 11258. <http://ftp.iza.org/dp11258.pdf>
- Georgellis, Y., J. Sessions y N. Tsitsianis (2005). “Windfalls, wealth, and the transition to self-employment”. *Small Business Economics*, 25(5), 407-428. doi: 10.1007/s11187-004-6477-9
- Hamilton, R. (1989). “Unemployment and business formation rates: Reconciling time-series and cross section evidence”. *Environment and Planning*, 21(2), 249-255. doi: 10.1068/a210249
- Hinz, T. y M. Jungbauer-Gans (1999). “Starting a business after unemployment: characteristics and chances of success (empirical evidence from a regional German labour market)”. *Entrepreneurship and Regional Development*, 11(4), 317-333. doi: 10.1080/089856299283137.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2014), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Aguascalientes, México.
- Marlow, S. y D. Storey (1992). *New firm foundation and unemployment: A note on research method*. *International Small Business Journal*, 10(3), 62-67. doi: 10.1177/026624269201000305
- Meager, N. (1992). “Does unemployment lead to self-employ-

- ment". *Small Business Economics*, 4(2), 87-103. doi: 10.1007/bf00389850
- Ocegueda, J. (2015). "Divergencias de tasas de crecimiento entre las economías estatales de México, 1993-2010". *Región y sociedad*, 27(64), 139-182. doi: 10.22198/rys.2015.64.a313
- Parker, S., and Robson, M. (2004). "Explaining international variations in self-employment: evidence from a panel of OECD countries". *Southern Economic Journal*, 71(2), 287-301. doi: 10.2307/4135292
- Ramírez, N., Bernal, M. y Fuentes, R. (2013). "Emprendimiento y desarrollo manufacturero en las entidades federales de México". *Problemas del desarrollo*, 44(174), pp. 167-195.
- Ritsila, J. y Tervo, H. (2002). "Effects of unemployment on new firm formation: Micro-Level panel data evidence from Finland". *Small Business Economics*, 19(1), 31- 40. doi: 10.1023/A:101573442.
- Sarasvathy, S. D., N, Dew, R. Velamuri, S. Venkataraman (2003). "Three views of entrepreneurial opportunity". En Acs, Z.J., Audretsch, D.B. (editores), *Handbook of Entrepreneurship Research*. Kluwer Academic Publishers, Great Britain, pp. 141-160. Scherer, F.M., Ross, D., 1990. doi: 10.1007/0-387-24519-7_7.
- Schumpeter, J. A. (1950). *Capitalism, socialism, and democracy* (3rd ed.). London, UK: Allen and Unwin. doi: 10.4324/9780203857090.
- Shane, S. y S. Venkataraman (2001). "Entrepreneurship as a field of research: a response to Zahra and Dess, Singh, and Erikson". *Academy of Management Review*, 26(1), 13-16. doi: 10.5465/amr.2001.27879269.
- Stel A., Thurik R., Verheul I., Baljeu L. (2007). "The relationship between entrepreneurship and unemployment in Japan". *Tinbergen Institute Discussion Paper*, TI 2007-080/3, 1-18.
- Storey, D. (1991). "The Birth of New Firms – Does Unemployment Matter? A review of the evidence". *Small Business Economics*, 3(3), 167-178. doi: 10.1007/bf00400022.
- Taxis, M. Saavedra, R. y Aguilar, J.G. (2016). "El papel del capi-

tal emprendedor en México, 2000-2014”, en Mungaray A, Ramírez N. y Aguilar J.G. (coords.) *Economía del emprendimiento y las pequeñas empresas en México*. Porrúa y Universidad Autónoma de Baja California, pp. 15-33.

Tervo, H. y H. Niittykangas (1994). “The impact of unemployment on new firm formation in Finland”. *International Small Business Journal*, 13(1), 38-53. doi: 10.1177/0266242694131003

Thurik, A., M.A. Carree, A. Stel, y D.B. Audretsch (2008). “Does self-employment reduce unemployment?” *Journal of Business Venturing*, 23(6), 673-686. doi: 10.1016/j.jbusvent.2008.01.007.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS
Y CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES
INFORMALES OCUPADOS EN EL SECTOR FORMAL
EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE MÉXICO

TANIA PÉREZ PERALTA¹
SYLVIA BEATRIZ GUILLERMO PEÓN²
ISRAEL GERARDO GARCÍA PÉREZ³

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (oit), la perspectiva laboral de la informalidad económica se refiere a todo trabajo que realiza la población ocupada sin contar con el amparo del marco legal o institucional, y sin importar si la unidad económica que utiliza los servicios de estos trabajadores son empresas o negocios formales o informales (INEGI, 2013). En otras palabras, puede encontrarse población ocupada en condiciones de informalidad tanto en el sector informal como en el sector formal de la economía. En particular, el empleo informal dentro del sector formal se caracteriza por la desprotección del trabajador como consecuencia de las formas y condiciones de vinculación de los trabajadores con las empresas constituidas formalmente,

¹ Maestra en Economía por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía. Contacto: <taniap.p@hotmail.com>.

² Profesora-Investigadora, Responsable del Cuerpo Académico Desarrollo Económico y Macroeconomía Internacional. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía. Contacto: <silvia.guillermo@correo.buap.mx>.

³ Profesor-Investigador, Coordinador de la Maestría en Economía e Integrante del Cuerpo Académico Desarrollo Económico y Macroeconomía Internacional. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía. Contacto: <gerardo.garciaperez@correo.buap.mx>.

ya sean estas públicas o privadas. Las condiciones de vinculación de un trabajador informal con una empresa formal se caracterizan por la imposibilidad, para los trabajadores, de hacer efectivos ciertos derechos laborales como seguridad social, beneficios salariales como el aguinaldo, vacaciones, finiquito o liquidación, fondo de vivienda, etc. (Guillermo y Angulo, 2016: 57-58).

Una de las industrias cuyos trabajadores han sido más afectados por las reformas en la ley laboral de México, es la industria automotriz. El esquema de subcontratación y otros esquemas como el de trabajador por honorarios y/o por comisiones –por ejemplo, se han expandido de manera importante en esta industria, creándose así, condiciones que favorecen la prevalencia del trabajo informal aún en el sector formal de la economía–. Por esta razón el presente trabajo tiene por objeto analizar las características sociodemográficas de la población ocupada en la rama de fabricación de equipo de transporte y partes de vehículos automotores que labora bajo un esquema no contractual o sin prestaciones laborales de ley –sean algunas o todas, para identificar cambios en dichas características a partir de dos períodos en el tiempo: un periodo anterior y otro posterior a la reforma laboral–. Las características sociodemográficas analizadas son: ocupación, edad, escolaridad, sexo, condición de residencia (urbana o rural), entidad de origen, jefatura de hogar. Adicionalmente se analizarán condiciones laborales y económicas bajo las cuales prestan sus servicios los trabajadores subordinados y remunerados de esta rama de actividad económica, y que permiten identificar si el trabajador es subretribuido o no, lo que a su vez permite identificar si es un trabajador informal que presta sus servicios dentro del sector formal. Dichas condiciones son: condición contractual, condición de remuneración, condición de acceso a instituciones de salud, condición de prestaciones laborales (sin considerar condiciones de acceso a servicios de salud), tamaño de la unidad económica donde labora el trabajador, tipo de unidad económica en la que presta sus servicios el trabajador, ingreso, entre otras.

Para el análisis de trabajo informal dentro del sector formal, en esta investigación nos basamos en el enfoque de factores no retribuidos (Guillermo y Angulo, 2016) el cual define a la economía informal como toda actividad en la cual se utiliza al menos un insumo al que no se le retribuye o bien se le retribuye menos de lo que, dada sus cualidades, ofrece el mercado –formal en este caso. En este sentido, los trabajadores ocupados en el sector formal pero que han sido contratados bajo un esquema tal que no cuentan con todas las prestaciones laborales como lo indica la ley, son considerados como trabajadores informales dentro del sector formal; es decir, pasan a formar parte de la informalidad laboral. La metodología aplicada por el INEGI para medir la tasa de informalidad laboral, considera que un trabajador ocupado fuera del sector informal es informal si no tiene acceso a seguridad social, entendida esta únicamente como el acceso a servicios médicos. En el presente trabajo se considera que este enfoque subestima las tasas de informalidad laboral, ya que el concepto de seguridad social es mucho más amplio e incluye a las prestaciones laborales que establece la ley. Por tanto, esta investigación realiza estimaciones de tasas de informalidad laboral considerando el enfoque de factores no retribuidos, bajo el cual, un trabajador es subretribuido o informal si no tiene al menos una de las prestaciones laborales establecidas en la ley. Las estimaciones de la tasa de informalidad laboral para la industria automotriz obtenidas con la metodología propuesta para los años 2009 y 2017, son muy superiores a las presentadas por el INEGI.

Una vez identificados los trabajadores en condición de subretribución, el trabajo presenta un análisis de las características sociodemográficas y las condiciones laborales bajo las cuales prestan sus servicios los trabajadores informales en el sector formal de la industria automotriz, contrastando estas con las correspondientes de los trabajadores formales.

El análisis del perfil sociodemográfico y de condiciones laborales se realiza teniendo como fuente de información los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), y

como se ha mencionado, en dos períodos de tiempo que permiten contrastar el antes y después de la reforma laboral de México. Específicamente se utiliza la información del cuestionario ampliado de la ENOE correspondiente a los trabajadores subordinados y remunerados que están fuera del sector informal de la economía, y que pertenecen a la población ocupada cuya actividad económica corresponde a la clasificación 3360 “Fabricación de equipo de transporte y partes de vehículos automotores”⁴. El período pre-reforma laboral, es el primer trimestre de 2009 y el correspondiente al período post-reforma laboral es el primer trimestre 2017. Con la finalidad de complementar el análisis, se utiliza también información proveniente de los Censos Industriales de 2009 y 2014.

Para la estimación de proporciones de las características sociodemográficas y laborales se utiliza la metodología de Muestras Complejas con el software Stata. Los cálculos se realizan a nivel de agregación Nacional, pero también se realiza una exploración a nivel estatal para analizar la distribución de la población ocupada en la industria automotriz en los estados de la República. Adicionalmente, se utilizan métodos de georreferenciación con el software Stata para ilustrar los resultados, así como de imputa-

⁴De acuerdo con el manual de clasificaciones de la ENOE, la clasificación se compone de dos niveles de desagregación, el primero corresponde íntegramente a los 20 sectores de actividad de la Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN 2007; manteniendo la misma clave de dos dígitos, denominación y criterio de construcción, por lo que hay total comparabilidad con el SCIAN. El segundo nivel de desagregación obedece a requerimientos específicos de esta clasificación debido a la fuente de información en que se utiliza, en donde las actividades económicas se captan directamente de informantes en hogares y no de unidades económicas, asimismo algunas clases se presentan por requerimientos de comparabilidad con clasificaciones anteriores. Este nivel se distingue por una clave de cuatro dígitos, los dos primeros se relacionan al sector SCIAN y los últimos obedecen a una desagregación diferenciada de actividades según el proceso productivo, en este nivel hay 178 subgrupos y 26 de ellos corresponden a subgrupos de insuficientemente especificado, más un último grupo y subgrupo que corresponde a la clave para los casos en que no se especifica la actividad económica (véase INEGI, 2015).

ción estocástica para el caso de la estimación del ingreso por salarios.

La primera sección del trabajo presenta el marco conceptual con un breve análisis de la evolución de la industria automotriz de México, así como también presenta la definición del enfoque de factores no retribuidos bajo el cual se llevan a cabo las estimaciones de la tasa de informalidad laboral para 2009 y 2017. La sección 2, presenta la metodología del estudio y un extenso análisis de los resultados obtenidos, en relación al perfil sociodemográfico de los trabajadores ocupados informales y formales en la industria automotriz en 2009 y 2017, así como las condiciones laborales bajo las cuales prestaron sus servicios ambos grupos. Finalmente, en la sección 3 se presentan las conclusiones.

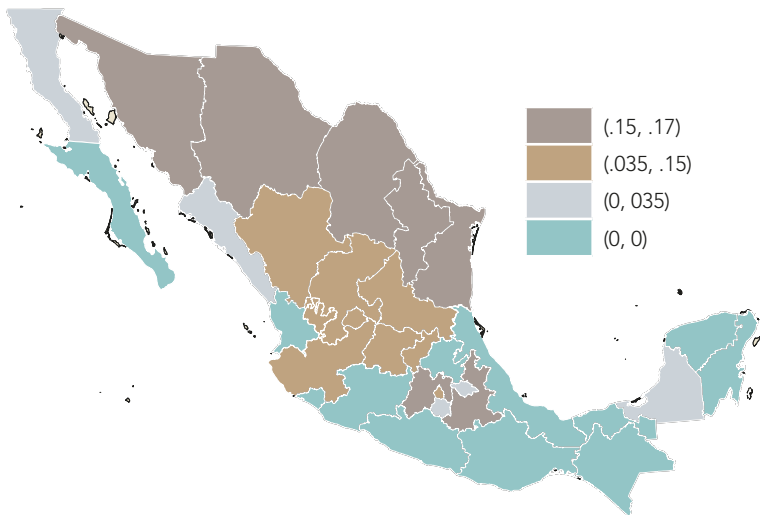
1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 La industria automotriz en México

La industria automotriz en México ha representado históricamente un pivote de crecimiento para la economía nacional. Hasta la década de los ochenta y el agotamiento del Modelo de Sustitución de Importaciones (MSI), la apuesta del gobierno mexicano sobre la industria automotriz fue alta. Así, se establecieron requisitos sobre el grado de integración nacional y modernización del sector, con el objetivo de crear eslabones de producción mediante diversos decretos de apoyo. Más tarde, con la apertura y desregulación de los mercados asociados a la firma del Tratado de Libre Comercio, tales decretos generaron un proceso de reestructuración productiva que impulsó al sector automotriz a través de la producción de exportación y la participación de la Inversión Extranjera Directa (Vicencio, 2007). Como resultado de esa reestructuración, tan solo de 1994 a 1997 el valor de las exportaciones tanto de la industria terminal como la de autopartes se duplicó al pasar de 10,796.5 mi-

llones de dólares (mdd) a 20,778.3 mdd (Juárez, 2005). Se generó también un proceso de *clusterización* en la zona norte de país –justo debajo de la línea fronteriza americana– y que hasta el día de hoy, concentra en los estados de Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas⁵ a la mayor parte de los trabajadores ocupados en la industria automotriz, tal como lo reporta el censo económico del año 2014⁶ del INEGI (mapa 1).

Mapa 1. Distribución geográfica de la población ocupada en la industria automotriz en México en el año 2014



Fuente: elaboración propia con base en el Censo Económico 2014. Por color se presentan los intervalos en la proporción de la población ocupada en la industria automotriz.

⁵ Adicionalmente, Puebla y el Estado de México sobresalen en el centro de la República Mexicana.

⁶ Para efectos de la contabilización de los trabajadores ocupados solo en la industria automotriz, únicamente se consideraron las subramas “3361 Fabricación de automóviles y camiones”, “3362 Fabricación de carrocerías y remolques” y “3363 Fabricación de partes para vehículos automotores”.

Este rompimiento geográfico responde a la alta especialización productiva de México del 96% para satisfacer parte de la demanda mundial americana de automóviles ligeros tipo “todo terreno” (*crossover utility vehicle (cov)*), deportivos (*sport-utility vehicle (suv)*) y camionetas tipo pickup (CEPAL, 2017: 169)⁷. Así también, puede decirse que la especialización productiva es el resultado del proceso de focalización de la inversión en manufactura avanzada intensiva en tecnología en la zona norte de México. Este proceso de focalización se tradujo en una ampliación en el “gap” de productividad (CEPAL, 2018: 87). Al mismo tiempo, la Inversión Extranjera Directa (IED) y la transición productiva asociada al proceso globalizador, han creado un efecto de desverticalización sobre la industria que ha exacerbado el desarrollo de proveedores y subcontratistas alineados a los estándares de calidad requeridos a nivel internacional, lo cual ha permitido a las grandes empresas de la industria terminal concretar esfuerzos en actividades gerenciales (planeación, investigación, desarrollo, marketing, entre otros). Este hecho puede explicar por qué el personal ocupado dependiente de la razón social de la industria mexicana automotriz pasó de representar 83.4% de la población ocupada total en 2009 a reducirse a 76.6% en el año 2014, tal como lo describe el cuadro 1 que contiene tasas de crecimiento calculadas con datos del Sistema Automatizado Intercensal (SAIC).

De 2009 a 2014, el personal no dependiente de la razón social, entendido este como las personas que trabajaron para la unidad económica pero que dependían contractualmente de otra, incrementó su peso relativo al pasar de 16.6% a 23.4%. Respecto de los años contrastados en este trabajo, de acuerdo con datos de los Censos Industriales disponibles en el Sistema de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, las subramas de Fabricación de automóviles y camiones, Fabricación de carrocerías y remolques y Fabricación de partes para vehículos

⁷ El 4% restante corresponde a la producción de vehículos pesados como camiones o autobuses (CEPAL, 2017, p. 167)

Cuadro 1. Proporción de la PDRS* y la PNDRS** de la industria automotriz nacional

SUBRAMA***/TIPO DE OCU- PADO	2009		2014	
	PERSONAL DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL	PERSONAL NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL	PERSONAL DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL	PERSONAL NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL
	(PDRS)	(PNDRS)	(PDRS)	(PNDRS)
3361 Fabricación de automóviles y camiones	88.7%	11.3%	83.9%	16.1%
3362 Fabricación de carrocerías y remolques	89.6%	10.4%	77.5%	22.5%
3363 Fabricación de partes para vehículos automotores	82.5%	17.5%	75.7%	24.3%
Total	83.4%	16.6%	76.6%	23.4%

***Las proporciones son resultado de la relación de la PDRS y PNDRS, respecto del personal ocupado total de cada una de las subramas.

Fuente: elaboración propia con base en datos del Sistema Automatizado Censal, INEGI.

automotores aportaron 9.8% y 18.2% al PIB manufacturero en 2009 y 2017 respectivamente; y el 1.5% y 3% al PIB nacional en 2009 y 2017 respectivamente. Por su parte, con base en la ENOE 2009 (primer trimestre) el INEGI estimó un total de 452,347 trabajadores en la industria, lo que representó 6.6% del total de ocupados del sector manufacturero y 1% de los ocupados totales en ese año. Para 2017 las estimaciones del INEGI reportan un aumento en la ocupación en la industria automotriz, ya que para el mismo trimestre se estimó un total de 1,129,472 trabajadores, representando un 13% de la ocupación en el sector manufacturero y un 2% de la ocupación total. En conjunto estas cifras hablan de la importancia de la industria automotriz a nivel nacional en términos de generación de valor y generación de empleo, y de aquí que se haga presente la necesidad de mirar a fondo las condiciones en las cuáles labora la población que participa en esta actividad económica.

1.2 El enfoque de factores no retribuidos como propuesta alternativa para la medición de informalidad

La construcción instrumental para la medición de la informalidad del INEGI puede utilizarse como punto de partida para el diseño de alternativas que busquen ampliar su estimación, bajo la consideración de que, no por el hecho de tener acceso a servicios médicos, un trabajador cuenta con las demás prestaciones que establece la ley. En este tenor, para la medición de la informalidad laboral, se considera el enfoque de factores no retribuidos (o subretribuidos) el cual, de acuerdo con Guillermo y Angulo (2016), parte de la definición del concepto de economía informal como toda actividad en la cual se utiliza al menos un insumo al que no se le retribuye o bien se le retribuye menos de lo que, dadas sus cualidades, ofrece el mercado. A partir de dicha definición, puede considerarse que hablar de un trabajador subretribuido es hablar de un trabajador informal, es decir, un trabajador que forma parte de la informalidad laboral.

La propuesta de este trabajo es la de clasificar a un “trabajador subordinado-remunerado” como subretribuido, utilizando como variable que define esta condición, no solo la posibilidad del no acceso a atención médica –como lo estipula el INEGI– sino también la falta de acceso a prestaciones a las que, de acuerdo con Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, tiene derecho el trabajador como lo son la percepción de aguinaldo anual, el reparto de utilidades, acceso a crédito Infonavit o Fovissste, servicios de cuidado infantil y acceso al fondo para el retiro, y que se describen brevemente en el cuadro 2.

Así pues, esta alternativa de medición de la informalidad consiste en considerar todas las prestaciones que por ley debe tener un trabajador, para poder ser clasificado como parte de la ocupación formal en el sector formal, en contraste con aquellos trabajadores que, al menos no tienen una de las prestaciones de ley, los cuales se consideran subretribuidos y por tanto parte de la informalidad laboral. Al ampliar el espectro de filtrado de la informa-

ción disponible en la ENOE, es posible clasificar a los trabajadores como subretribuidos o no subretribuidos, tal como lo muestra el flujograma de la figura 2. En la primera parte de dicho diagrama, se puede identificar cómo se clasifica a un trabajador subordinado y remunerado en la categoría de informal, bajo la metodología de clasificación del INEGI. Si en esta primera etapa de filtrado, el trabajador es clasificado como formal, el filtrado se amplía como se propone en el presente trabajo, ahora bajo el enfoque de factores no retribuidos, como se muestra en la figura 2.

Cuadro 2. Prestaciones de ley para los trabajadores en México

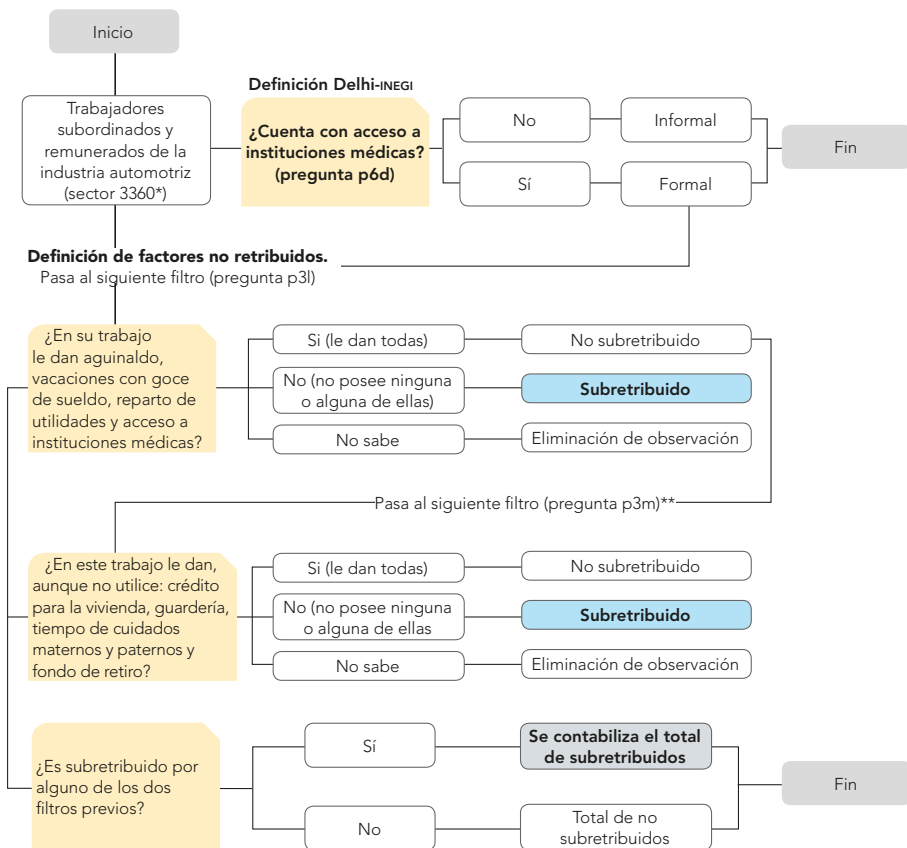
Aguinaldo anual	El artículo 87 del capítulo V de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala que “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos”. Mientras que aquellos que aún no hayan cumplido el año de servicios podrán tener derecho a la parte proporcional del mismo conforme al tiempo trabajado.
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	De acuerdo con el artículo 117 del capítulo VIII de la LFT, los trabajadores tienen derecho al pago de utilidades de conformidad con el porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
Habitaciones para los trabajadores	Conforme a lo estipulado en el artículo 136 del capítulo III de la LFT, toda empresa está obligada a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio con tal de garantizarles habitaciones cómodas e higiénicas.
Servicios de guardería infantil	El artículo 171 título quinto de la LFT, afirma que dichos servicios se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias. Al respecto, la Ley del Seguro Social (LSS) clarifica en su artículo 101 que el ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el

	<p>otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo vii “Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales”. Mientras que el artículo 207, también de la lss, estipula que los asegurados a tendrán derecho al servicio a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el Instituto y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.</p>
Tiempos de cuidados maternos o paternos	<p>Tanto el artículo 170 como el artículo 132 fracción xxvii Bis de la LFT describen el derecho de las madres y padres trabajadoras de disfrutar un descanso relacionado con los cuidados de los hijos recién nacidos o en adopción. Para el caso de las mujeres se garantizan seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, así como un descanso de seis semanas en el caso de adopción de un infante, en ambos períodos percibirán su salario íntegro. Para el caso de los hombres únicamente se estipula un permiso de paternidad de cinco días con goce de sueldo ya sea por nacimiento de sus hijos o adopción de infante.</p>
Fondo para el retiro (sar o afore)	<p>De acuerdo con los artículos 174 y 177 contenido en la sección séptima del capítulo vi del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la Ley del Seguro Social, los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora de Fondos para el Retiro que opera su cuenta individual. De acuerdo con lo estipulado por el artículo 159 de la misma ley, la cuenta individual se entenderá como aquella que se abrirá para cada asegurado para que en ella se depositen las cuotas obrero-patronales que, entre otros conceptos, incluye el de fondo de ahorro para el retiro.</p>

Fuente: elaboración propia con base en Cámara de Diputados (2015) y Cámara de Diputados (2015b).

Debido a la intención de tratar de observar los cambios generados a partir del ajuste estructural que representó la aplicación de la Reforma Laboral de 2012, este trabajo contabiliza a los trabajadores subretribuidos de los años 2009 y 2017 de la ENOE para realizar el perfil sociodemográfico de los mismos y realizar una comparación con los que no son subretribuidos (es decir, formales).

Figura 2. Flujograma de proceso de filtrado desde la Definición Delhi-INEGI y desde el Enfoque de factores no retribuidos



* De acuerdo con el manual de clasificaciones de la ENOE, la clasificación se compone de dos niveles de desagregación. El primero contiene a los veinte sectores de actividad del SCIAN y, por lo tanto, mantiene la misma clave de dos dígitos para efectos de comparabilidad. Sin embargo, el segundo nivel de desagregación refiere a elementos específicos de la ENOE debido a que las actividades económicas se captan directamente de los hogares y no de las unidades económicas.

** Se analizan a los no subretribuidos debido a que un trabajador puede tener todas las prestaciones de la primera pregunta, pero no necesariamente de la segunda; en este último caso, automáticamente cambia su condición de no subretribuido a subretribuido con base en el enfoque explicado.

Fuente: elaboración propia.

La virtud que posee este trabajo es la de proporcionar datos estadísticamente representativos, que expanden los límites de la definición del INEGI y que pueden ofrecer un diagnóstico de las condiciones que enfrentan los trabajadores de la industria automotriz de cara a los procesos de globalización que indudablemente impactan en los procesos productivos y sus relaciones laborales.

2. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

2.1 *La fuente de datos: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo es una encuesta llevada a cabo trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 120 260 viviendas, la unidad de análisis es el hogar y los residentes de la vivienda. Se lleva a cabo en México desde el año 2005 teniendo como antecedentes inmediatos a la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). A pesar de que la población de 12 y más años de edad es considerada para el levantamiento de las características económicas, solo los mayores de 15 años, conforman los indicadores difundidos trimestralmente en sincronía con la edad mínima legal reconocida para trabajar en el país (de acuerdo a la ley vigente en 2017)⁸. La información obtenida a partir de la encuesta se encuentra dividida en función de los instrumentos de captación utilizados, es decir, en los cuestionarios Sociodemográfico (CS) y de Ocupación y Empleo (COE) en sus

⁸ La ley Federal del Trabajo vigente en 2009, establecía como edad mínima legal para trabajar, los 14 años cumplidos. Sin embargo, para propósitos del presente estudio, y con la finalidad de homologar los datos correspondientes a 2009 con los de 2017, hemos considerado como población objetivo solamente a los trabajadores de 15 años o más.

versiones básica y ampliada, el cual su vez se encuentra conformado por doce conjuntos de preguntas o “baterías” que ahondan en temas específicos como “condición de ocupación”, trabajadores “no ocupados”, “contexto laboral”, “características de la unidad económica”, entre otros.

A saber, la versión ampliada del COE arroja información sobre prestaciones en la batería III denominada “contexto laboral” y que no es captada por el cuestionario básico. Entre las variables adicionales (y que no son capturadas por la versión básica del mismo cuestionario) se encuentran: crédito para vivienda, guardería, tiempo para cuidados maternos o paternos, fondo de retiro, seguro de vida, seguro privado de gastos médicos, entre otros; así como información del posible cambio de residencia del individuo relacionado con el trabajo.

2.2 Estimación de la informalidad laboral desde la ENOE

El INEGI ha implementado un esquema integrador en la medición del empleo informal mediante el uso de la matriz Hussmans como resultado de las 15^a y 17^a Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (OIT). Este enfoque integrador también surge como respuesta al reconocimiento a nivel internacional de las definiciones de sector informal y empleo informal establecidas como instrumentos técnicos para la medición de la informalidad, las cuales permiten la comparación de los indicadores entre diferentes países. De acuerdo con el INEGI (2014) la medición de la informalidad a través de dicha matriz refrenda los estándares sugeridos tanto por el Grupo Delhi como por la Organización Internacional del Trabajo al considerar que la informalidad se encuentra conformada por dos dimensiones. La primera referida a la unidad económica (sector informal) y la segunda que corresponde al reconocimiento de la informalidad a partir de la perspectiva laboral (empleo informal) tal como se explica en el cuadro 3.

De esta forma, el INEGI aplica el enfoque de unidad económica a las formas independientes de trabajo y en contraparte aplica enfoque laboral a los trabajadores subordinados. El resultado es un esquema integrador que permite identificar a las empresas pertenecientes al sector informal, a los trabajadores dentro del sector informal (ambos registrados desde el enfoque de la unidad económica) y a los trabajadores con empleo informal pero fuera del sector informal (que son registrados con el enfoque laboral).

Cuadro 3. Perspectivas de la informalidad económica

Informalidad por naturaleza o enfoque de la unidad económica	La condición de informalidad bajo este concepto reside en si la producción se realiza con recursos de un hogar sin que este cuente con los registros contables pertinentes. El empleo generado en este segmento se considera como empleo vinculado al sector informal.
Informalidad desde la perspectiva o enfoque laboral	Puede detectarse mediante el análisis del marco laboral regulatorio vigente a fin de identificar a aquellos trabajadores que no cuenten con su amparo, independientemente de si la unidad económica para la que laboran se encuentra registrada o no. Estos trabajadores son considerados como empleados informales o fuera del sector informal.

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2014).

La información contenida en la matriz es obtenida de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuya estructura permite transformar los elementos conceptuales en instrumentos técnicos de medición. De esta manera, la batería III del COE clasifica a los trabajadores analizando su posición en la ocupación, ya sea como trabajadores subordinados o independientes. Subsecuentemente, mediante la batería IV se obtiene información relacionada con la unidad económica a la que se encuentra adscrito el trabajador con la aplicación del enfoque de unidad económica: si la unidad económica pertenece al Sector Informal, los trabajadores independientes también serán trabajadores in-

formales; pero si ésta no pertenece al Sector Informal entonces los trabajadores deberán ser reclasificados a través del enfoque laboral. Finalmente, para reclasificar a los trabajadores mediante el enfoque laboral, la batería VI recoge datos acerca la disponibilidad de atención médica ofrecida por el empleo de los trabajadores subordinados en empresas formales, lo que ayuda a detectar si éstos son formales o informales ocupados fuera del sector informal, con base en el enfoque de la OIT (INEGI, 2014). El INEGI parte de la premisa de considerar a la atención médica como “seguridad social”, debido a que ésta se considera la prestación más básica del trabajo y, por lo tanto, la ausencia de la misma determinará si un trabajador es informal a pesar de laborar dentro de una empresa formal.

2.3 La informalidad laboral vista como subretribución al trabajo: perfil sociodemográfico de los trabajadores subretribuidos a nivel nacional

La información utilizada como insumo de esta sección fue obtenida a partir de los microdatos de los cuestionarios Sociodemográfico y de Ocupación y Empleo de la ENOE de los primeros trimestres de 2009 y 2017, los cuales fueron posteriormente filtrados haciendo uso del enfoque de factores no retribuidos (figura 3). Se recurrió a los primeros trimestres debido a que, como ya se ha mencionado en una de las secciones previas, solo éstos contienen información ampliada respecto a las prestaciones de los trabajadores.

Para poder realizar una lectura correcta de los datos obtenidos debe considerarse, en primera instancia, el cambio importante en el tamaño de las subpoblaciones. De acuerdo con la ENOE, en 2009 se registraron 1,882 observaciones muestrales que representaron a 452,347 individuos trabajando en la industria automotriz; mientras que cinco años más tarde, en 2017, el número ascendió a 4,236 observaciones muestrales equivalentes a 1,129,472 traba-

jadores⁹. Por lo que, con base en esta estimación, los ocupados remunerados y subordinados en el sector se incrementaron en un 250% en el período de 8 años, lo que equivale a un crecimiento promedio anual de los trabajadores ocupados en el sector del 17 por ciento.

Por su parte, la información proveniente de los censos económicos reporta para el año 2009 a 512,937 trabajadores ocupados en las ramas 3361 Fabricación de automóviles y camiones, 3362 Fabricación de carrocerías y remolques, así como a la rama 3363 Fabricación de partes para vehículos automotores. Dichos trabajadores representaron el 2.5% de la población ocupada total de 2009. En cambio, en 2014 –último año censal reportado– se registraron a 722,024 trabajadores representando el 3.3% de la población ocupada total. Si bien la participación de la población ocupada en la industria automotriz solo aumentó 0.8 puntos porcentuales, la tasa de crecimiento en el número de trabajadores en la industria para el período 2009-2014 fue de 40.8% (equivalente a una tasa de crecimiento promedio anual de 7.0%). Esta información nos indica que, a pesar de que en general la población ocupada ha crecido de manera importante en el período, la industria automotriz no ha concentrado mayor proporción de ésta. Los procesos de automatización asociados al avance tecnológico en la industria explican el por qué, a pesar de haberse incrementado poco más del 16% la producción de vehículos automotores y la exportación de los mismos en 2014 (véase cuadro 5) como resultado de la recuperación después de la crisis del 2009, la redistribución de la población ocupada en los diferentes sectores y ramas productivos prácticamente no afectó a la industria automotriz.

Si bien la información de ambos proyectos, censos y ENOE, no es comparable, la información reportada por el censo y la estima-

⁹ Estimaciones con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son estadísticamente significativas al 95% de confianza.

ción generada a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, permiten tener una visualización de las tendencias en cuanto a las tasas de crecimiento del sector en los últimos años (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Personal ocupado en el sector automotriz

	2009 CENSO	2014 CENSO	2016 CEPAL	2017 ENOE
Población en el sector automotriz	512,937	722,024	900,000	1,113,322
Tasa de crecimiento por periodo de la población ocupada		40.8%	24.7%	23.7%
		(2009-2014)	(2014-2016)	(2016-2017)
Tasa crecimiento promedio anual (correspondiente al periodo)		7.0%	11.7%	23.7%

Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL (2018), Censos Económicos de 2009 y 2014. Los datos de 2017 son estimaciones (considerando muestras complejas) basadas en información del primer trimestre de la ENOE 2017.

En este sentido, la tendencia en el crecimiento del personal ocupado concuerda con la importancia que ha cobrado el sector automotor en México. Hasta hace un año, en 2016, el sector automotriz aportaba 3% del PIB y era responsable de la generación de 900,000 empleos directos (ProMéxico, 2016); mientras que en 2017 México se convirtió en el séptimo productor a nivel mundial con una producción de más de 4 millones de vehículos (CEPAL, 2018).

El cuadro 5 muestra el desempeño de la industria automotriz de 2008 a 2017; en él pueden apreciarse los efectos de la crisis financiera de 2009. De acuerdo con la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA, 2009), la crisis financiera propició una de las peores crisis en décadas en el sector automotriz mexicano tras la reducción de la demanda del mercado interno –ubicada en niveles semejantes a los del año 1999–, la contracción en los niveles de empleo y la caída de más del 7% del PIB mexicano. En

cuanto a las condiciones del mercado internacional, la fuerte crisis financiera repercutió claramente en la proporción de las exportaciones mexicanas debido a la reducción en la demanda de países como Estados Unidos cuya proporción cayó en 21.2% (AMIA, 2009), hecho que también impactó en la reducción de la producción.

Cuadro 5. Desempeño de la industria automotriz en México

	2008	2009	2014	2016	2017
Producción total*	2,102,801	1,507,527	3,219,786	3,465,615	3,773,569
Tasa de crecimiento del periodo		(2008-2009) -28.3%	(2009-2014) 16.3%	(2014-2016) 3.7%	(2016-2017) 8.8%
Exportaciones*	1,661,619	1,223,333	2,642,887	2,768,268	3,102,604
Tasa de crecimiento del periodo		(2008-2009) -26.3%	(2009-2014) 16.6%	(2014-2016) 2.3%	(2016-2017) 12.0%
Inversión Extranjera Directa (IED)**	1,928,106	1,877,552	5,417,886	4,997,498	6,452,026
Tasa de crecimiento del periodo		(2008-2009) -2.6%	(2009-2014) 23.6%	(2014-2016) -3.9%	(2016-2017) 29.1%

*Cifras en unidades producidas y vendidas

** Cifras en dólares

Fuente: elaboración propia con base en datos de la AMIA (2009) y (2017), ProMéxico (2016) y el Centro de Estudios de Finanzas Públicas (2018).

Los años posteriores retratan los años de recuperación con el crecimiento constante de la producción; así, para el año 2017 la producción de vehículos ligeros alcanzó un máximo histórico con 3,773,569 unidades (AMIA, 2017). Esta cifra se corresponde con la tasa de crecimiento mundial del 3.7% –la más alta desde 2011– (ONU, 2018), ya que la recuperación económica a nivel internacional estimuló la demanda de vehículos por parte de Estados Unidos e Italia, dos de los principales destinos de exportación de vehículos de origen mexicano, siendo el primero de ellos el

principal nicho de mercado con una participación de 73.5% en las exportaciones (AMIA, 2017).

De hecho, la CEPAL (2018) reporta para 2017 una recepción de Inversión Extranjera Directa (IED) en el sector automotor de México equivalente al 42% de los proyectos anunciados a nivel internacional por la IED en el período de 2005 a 2017 (siendo en su mayor parte de origen europeo). Específicamente en 2017, la IED percibida en la industria representó el 23% de la IED total, un monto sin precedentes en el país, como resultado de la tendencia de largo plazo a la relocalización productiva y la desverticalización de la producción, a su vez producto de la crisis e identificación de los bajos costos de operación que exhibió la industria en nuestro país. De hecho, de acuerdo con la CEPAL (2017: 167), en México el salario medio percibido por los trabajadores del sector automotriz en 2017 fue de 2.38 dólares por hora,¹⁰ mientras que en Estados Unidos fue de 24 dólares la hora, por lo que los ahorros en costos laborales por vehículo oscilan entre los 600 y 700 dólares. Esto explica parcialmente la presencia de nueve fabricantes mundiales de vehículos en territorio nacional con actividades productivas –contando con un total de 20 complejos operando en 14 entidades federativas–: Fiat Chrysler Automobiles (FCA), Ford Motor Company, General Motors, Honda, Kia Motors, Mazda, Nissan, Toyota y Volkswagen; así como la reciente apertura de diez nuevas plantas automotrices de entre las que destacan Audi, BMW, Kia, Daimler y Toyota-Infinity, las cuales no poseían presencia previa en México (CEPAL, 2018).

¹⁰ Welch y Cattán (2017), reportan que los salarios de los trabajadores de la industria automotriz en México, son incluso acordados y fijados mediante contrato que se firman hasta 2 años antes de que comience la operación de una planta; tal fue el caso de la planta BMW que se instalaría en San Luis Potosí. En su artículo, estos autores señalan haber tenido acceso al contrato laboral que en 2014 firmó la automotriz alemana con el representante de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) en ese año (dos años antes de la operación de la planta), en donde se acuerda un salario inicial de 1.10 USD por hora y un salario tope de 2.53 USD por hora para trabajadores de la línea de ensamblaje. Los autores subrayan que son estas acciones las que han mantenido estancados los salarios en la industria automotriz por tantos años.

Así, en la actualidad, la industria mexicana automotriz se ha consolidado no solo en la industria terminal sino también en la de autopartes, dando como resultado que nuestro país sea el séptimo productor y el cuarto exportador de vehículos (Pro México 2016: 22) y el sexto productor de partes y piezas para automóviles en el mundo (CEPAL 2017: 189). Como antecedente a esto, en el año 2015, México fue el quinto exportador mundial de autopartes, solo superado por Alemania, Estados Unidos, Japón y China (CEPAL 2017: 189). Esto ha permitido que el sector registre máximos históricos en indicadores como producción, exportaciones e IED: “el presente auge de la industria automotriz de los últimos años ha posibilitado el incremento sostenido del empleo y, en menor medida, de los salarios” (CEPAL 2018: 130).

2.4 Proporción de trabajadores subretribuidos y su distribución

Las estimaciones que se han realizado en el presente trabajo con base en la enoe, arrojan que para el año 2009, del total de personal ocupado en la industria automotriz, 398,727 trabajadores fueron subretribuidos;¹¹ mientras que, para el año 2017, fueron 989,874 trabajadores subordinados-remunerados y también subretribuidos.¹² Es decir que las proporciones de trabajadores subretribuidos, y por lo tanto informales, fueron de 89.5% y 88.9% para 2009 y 2017 respectivamente, considerando que estas son las proporciones de trabajadores subordinados que no tienen al menos una de las prestaciones laborales establecidas por la ley.¹³

¹¹ Esta es la cifra que representan 1,653 observaciones muestrales correspondientes a los trabajadores subordinados, remunerados y subretribuidos (con base en la definición de informalidad laboral bajo el enfoque de factores no retribuidos explicada en páginas anteriores).

¹² Correspondiente a 4,173 observaciones muestrales.

¹³ Las estimaciones se realizaron con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son estadísticamente significativas al 95% de confianza. Cabe men-

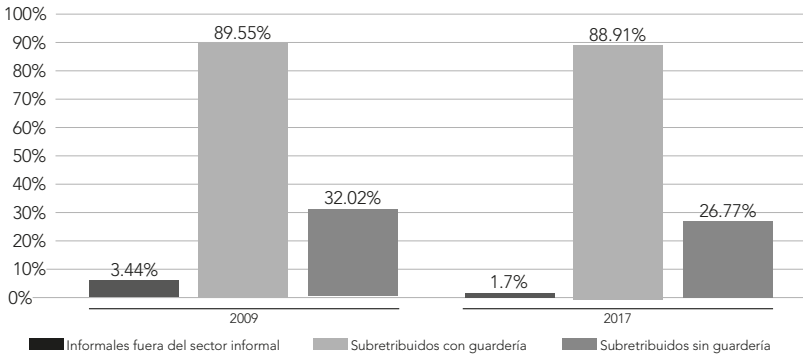
En contraste, la estimación de informalidad laboral en la industria automotriz proveniente del enfoque del INEGI (es decir, considerando a aquellos trabajadores que no tienen acceso a instituciones médicas solamente) registró a 15,543 y 19,329 trabajadores informales para 2009 y 2017, lo que representa el 3.4% y 1.7% respectivamente. Estos trabajadores, de acuerdo a la nomenclatura del INEGI, son trabajadores informales fuera del sector informal.

En este tenor, el gráfico 1 muestra las proporciones estimadas de trabajadores de acuerdo con tres diferentes enfoques para medir la tasa de informalidad laboral en el sector formal. El primero es el del INEGI, el cual representa la proporción de los “trabajadores informales fuera del sector informal”; bajo este enfoque, en el año 2009 y en 2007 la informalidad laboral apenas rebasó el 3.4% y el 1.7% respectivamente, pues como se ha mencionado, el INEGI solo considera dentro de esta clasificación a los trabajadores subordinados y remunerados que no poseen acceso a instituciones médicas. Por el contrario, la segunda y tercera proporción estimadas –basadas en el enfoque de factores no retribuidos– son mucho mayores, pues consideran no solamente el acceso a instituciones médicas sino también el acceso de los trabajadores a los derechos que por ley les corresponden.

Así, para la categoría “subretribuidos con guardería” se consideró como trabajador subretribuido (y por tanto parte de la informalidad laboral en esta industria) a todo trabajador subordinado y remunerado que al menos no contaba con alguna de las siguientes prestaciones: (1) acceso a instituciones médicas, (2) aguinaldo anual, (3) participación de los trabajadores en las utilidades, (4) vacaciones pagadas, (5) crédito para vivienda de los trabajadores (Infonavit y Foviste), (6) servicios de guardería infantil, (7) tiempos de cuidados maternos o paternos y (8) fondo para el retiro

cionar que el tamaño de la submuestra (referente al personal ocupado subretribuido) se reduce debido a que se eliminaron las observaciones de los individuos cuya respuesta es “no sabe”, ya que no pueden considerarse ni como subretribuidos ni como formales.

Gráfico 1. Estimaciones de la tasa de informalidad laboral bajo diferentes enfoques de medición



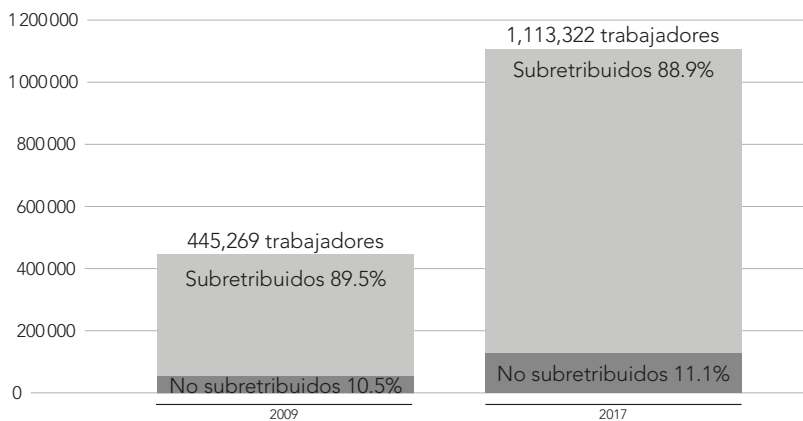
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y estadísticamente significativas al 95% de confianza.

(SAR O AFORE). Por otro lado, siendo que algunos trabajadores no consideran que las prestaciones de tiempo de cuidados maternos y paternos, así como los servicios de guardería infantil, como relevantes, hemos definido a la categoría “subretribuidos sin guardería” como la proporción de trabajadores subordinados que no tiene al menos una de las siguientes prestaciones: acceso a instituciones médicas, aguinaldo anual, vacaciones pagadas, participación de los trabajadores en las utilidades, crédito para vivienda de los trabajadores (Infonavit y Foviste), y fondo para el retiro (SAR O AFORE). Es decir, esta última categoría omite las prestaciones (6) y (7): guardería infantil y de tiempo de cuidados, de las prestaciones de ley, para catalogar a un trabajador como subretribuido (es decir, como parte de la informalidad laboral). En ambos escenarios, considerar las demás prestaciones de ley (con o sin servicios de guardería y tiempo de cuidados) y no solo considerar el acceso a instituciones médicas como parte de la seguridad social, aumenta de forma importante la estimación de la tasa de informalidad laboral en el sector automotriz. Con esto puede observarse que, aunque de 2009 a 2017 hay un incremento importante

en el personal ocupado automotriz, la proporción de la informalidad laboral se ha mantenido; lo que significa que, en esta industria, se sigue contratando a los trabajadores bajo condiciones de subretribución de manera importante.

Si se analiza la proporción de los trabajadores subretribuidos –bajo el enfoque de factores no retribuidos– se observa en el gráfico 2 que ésta prácticamente no ha cambiado de 2009 a 2017, pues solamente se registró una ligera disminución de 0.7 puntos porcentuales en 2017 a pesar de la reforma laboral. A pesar de que estas proporciones han permanecido, el número de trabajadores subretribuidos –y por tanto informales– ha aumentado de manera importante como consecuencia del también muy importante crecimiento de la ocupación en el sector automotriz que, con base en las estimaciones realizadas con datos de la ENOE, fue del 150% en el período 2009-2017 (equivalente a una tasa de crecimiento promedio anual del 12.1%). Así, el número de trabajadores ocupados en condiciones de subretribución, se incrementó de 2009 a

Gráfico 2. Población ocupada en la industria automotriz y proporción de trabajadores subretribuidos (estimaciones con base en ENOE)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017.

2017 en 148.2% (pasando de 398,727 en 2009 a 989,874 en 2017 de acuerdo a las estimaciones presentadas en el cuadro 8).

En términos geográficos, en ambos años (figuras 3 y 4), los trabajadores subretribuidos se ubican principalmente a lo largo de la frontera norte, en las entidades federativas correspondientes a Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas. Específicamente en 2009, las diez entidades federativas con mayor porcentaje de informalidad laboral en el sector formal fueron: Chihuahua con 16.8%, Coahuila con 11.6%, Estado de México con 11.5%, Nuevo León con 11.3%, Sonora con 6.5%, Puebla con 6%, Querétaro con 5.2%, Tamaulipas con 4.7%, Baja California con 3.4% y el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) con 3%. Mientras que en 2017 lo fueron: Chihuahua con 20.5%, Coahuila con 16%, Nuevo León con 7.8%, Estado de México con 6.5%, Guanajuato con 6.1%, Tamaulipas con 5.4%, Querétaro con 4.8%, San Luis Potosí con 4.6%, Sonora con 4.1% y Puebla con 4.05%. Si bien

Figura 3. Distribución porcentual de trabajadores subretribuidos a nivel nacional en 2009



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009.

en algunos estados el porcentaje de informalidad laboral disminuyó –como lo fue el caso de Nuevo León, Estado de México, Sonora, Puebla y Querétaro– en otros como Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas, la informalidad laboral se incrementó.

Llama la atención el caso especial de zonas como Sonora, Puebla y Baja California que redujeron la proporción de trabajadores en esta condición. En contraste, Guanajuato y San Luis Potosí son entidades en las cuales se generó un incremento importante del número de subretribuidos que los ha hecho transitar hacia el tono café oscuro (de mayor concentración) en el mapa.

La alta concentración de trabajadores subretribuidos a través del país concuerda con la zona en donde la industria cobra mayor relevancia, sobre todo en la frontera norte y en el clúster de la zona centro. La franja limítrofe con Estados Unidos, es un área clave debido no solo a la cercanía geográfica, sino también

Figura 4. Distribución porcentual de trabajadores subretribuidos a nivel nacional en 2017



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2017.

comercial con México pues –de acuerdo con datos de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz– Estados Unidos es el principal destino de las exportaciones de vehículos producidos en México. Adicionalmente, los ecosistemas productivos, resultado de la fragmentación productiva y de la focalización de la inversión, han impulsado zonas en el norte y centro del país, contribuyendo a que estados como Chihuahua, Coahuila, Baja California, Nuevo León, Tamaulipas y Sonora representen a 60% de las exportaciones del sector (CEPAL, 2018: 87). Así también, esta concentración en la franja fronteriza, ha contribuido a la apertura de la brecha de productividad entre las grandes empresas modernas y las tradicionales, hechos que se traducen en un desarrollo territorial desequilibrado (CEPAL, 2018: 87).

2.4.1 Distribución por sexo, posición en el hogar y grupos etarios

De acuerdo con el enfoque de factores no retribuidos, del total de trabajadores subretribuidos estimados en 2009, 68.5% fueron hombres y 31.5% mujeres (cuadro 6). En 2017, la proporción se redujo a 65.5% para los hombres y 34.5% mujeres, sin embargo, en términos absolutos la participación de ambos grupos se incrementó como resultado del aumento en la estimación del personal ocupado en la submuestra. Al comparar la distribución por sexo de los trabajadores bajo condiciones de informalidad laboral, con la correspondiente de trabajadores que no son subretribuidos (no informales), se puede observar que sin duda el trabajo en condiciones de informalidad es mayormente masculino. Esto puede asociarse al tipo de ocupación; las estimaciones que se han realizado en el presente trabajo, indican que el 74.3% y el 79.6% de los trabajadores del sector en 2009 y 2017 respectivamente, fueron trabajadores industriales (de acuerdo a la clasificación de ocupaciones que utiliza el INEGI), es decir, básicamente obreros y trabajadores relacionados con las líneas de ensamblaje de la producción, ocupaciones que se han caracterizado por ser masculinas. Para el caso de los trabajadores no subretribuidos, sin embargo, la

Cuadro 6. Distribución de la población ocupada en la industria automotriz por sexo y posición en el hogar

	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Hombres	68.5% (273,235)	65.5% (648,200)	55.6% (25,867)	48.9% (60,310)
Mujeres	31.5% (125,492)	34.5% (341,674)	44.4% (20,675)	51.1% (63,138)
Hombres jefes del hogar	63.9% (174,646)	56.5% (36,6120)	68.2% (17,642)	66.7% (40,255)
Mujeres jefas del hogar	17.2% (21,550)	19.1% (65,348)	17.2% (3,558)	23.5% (14,828)

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son estadísticamente significativas al 95% de confianza.

distribución por sexo es más pareja; de manera particular para el año 2017, se observa que casi la mitad de los trabajadores formales son hombres y la mitad mujeres.

En relación a la posición en el hogar, tanto en términos relativos como absolutos los hombres subretribuidos que fungieron como jefes del hogar en 2009 se redujeron para 2017. Sin embargo, esto no sucedió con las mujeres en tanto que las jefas de hogar subretribuidas se incrementaron al pasar de 17.2% a 19.1%, al igual que ocurrió para el caso de las jefas de hogar que no están en condiciones de informalidad laboral. Esto se explica por la creciente participación de la mujer en el mercado laboral, al igual que el incremento de hogares – en general- en los que la mujer es cabeza de familia.

Respecto a los grupos etarios, puede decirse que la industria automotriz es una industria que se caracteriza por tener trabajadores jóvenes. Tanto para el grupo de subretribuidos como para el de no subretribuidos, poco más del 70% de sus trabajadores es

menor de 40 años. Cuando se analiza con mayor detalle la distribución etaria, se observa que en 2009 la mayor proporción de trabajadores subretribuidos se ubicaba en el grupo de 25 a 29 años (concentrando el 18.8% de los trabajadores subretribuidos de la industria), así como en el de 35 a 39 años (concentrando el 19.2%). Sin embargo, para 2017 las edades de los trabajadores de este tipo transitaron a los grupos de 20 a 24 años (concentrando el 19.4%) y de 25 a 29 años (concentrando el 18.4%), por lo que la informalidad tendió acentuarse en los más jóvenes, logrando que cerca del 38% de los trabajadores se encuentren entre 20 y 29 años de edad. Para el caso de los trabajadores no subretribuidos o formales, también se observa una tendencia hacia la contratación de trabajadores más jóvenes. Así, si en 2009 el grupo etario que concentró mayor porcentaje de trabajadores fue el de 35 a 39 años (concentrando el 26.4%) seguido del grupo de 40 a 44 años (concentrando el 18.7%), y juntos estos dos grupos concentraron poco más del 45% de los trabajadores formales del sector. Pero al igual que para el caso de los trabajadores en condiciones de informalidad laboral, se observó que en el 2017 la tendencia fue hacia la contratación de personal más joven, siendo los grupos de 25 a 29 años y de 30 a 35 años los que ahora concentran el 35% del trabajo formal¹⁴. El incremento en la contratación de personal más joven puede vincularse a la forma en la que se ha modificado también la relación laboral en la industria automotriz. Como se verá más adelante (en cuadro 11), de 2009 a 2017, se incrementa el porcentaje de trabajadores con contrato temporal – tanto para subretribuidos como no subretribuidos; por lo regular, son los trabajadores jóvenes los que están dispuestos a aceptar estas condiciones de trabajo.

¹⁴ La distribución se obtuvo a partir de datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones de las proporciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son significativas al 5% de nivel de significancia.

2.4.2 Escolaridad

En cuanto al grado de escolaridad de los trabajadores, los datos revelan distribuciones con sesgo positivo para ambos grupos, los subretribuidos y los no subretribuidos. En el cuadro 7 puede observarse que una menor proporción de individuos poseen estudios hasta posgrado y, por el contrario, la mayoría posee estudios cuando mucho hasta secundaria o preparatoria en ambos años y en ambos grupos. Para el caso de los trabajadores en condiciones de informalidad laboral, en los dos años que se reportan, la mediana de la escolaridad se sitúa en estudios de secundaria (completa o incompleta). Sin embargo, en este grupo de trabajadores se observa un cambio en la distribución; así, el porcentaje de trabajadores que solamente tenía estudios de primaria disminuyó dos puntos porcentuales de 2009 a 2017, y también el porcentaje de trabajadores que tiene estudios de carrera técnica (completa o incompleta) disminuyó en casi 4 puntos porcentuales, mientras que el porcentaje de trabajadores con preparatoria se incrementó en poco más de 8 puntos porcentuales. Podríamos decir que la ocupación en condiciones de informalidad, para esta industria, se estanca entre los niveles de escolaridad de secundaria. Ahora bien, considerando que 48.1 por ciento de la población ocupada a nivel nacional no tiene un nivel de instrucción mayor a secundaria completa (ENOE, 2017¹⁵), puede decirse que los trabajadores en condiciones de informalidad tienen niveles de capital humano iguales a la mediana de la población ocupada en general. En lo referente a la escolaridad del grupo de trabajadores no subretribuidos o formales, puede observarse que la mediana en 2009 se ubicó en el nivel de preparatoria (completa o incompleta), mientras que para el año 2017, la mediana del nivel de instrucción disminuyó al nivel de secundaria, indicando un mismo nivel de capital humano en comparación con los trabajadores subretribuidos de la industria automotriz y con la población ocupada en general. En la distribución de los trabajadores formales, también se

¹⁵ Tabulados básicos, Segundo Trimestre de 2017

Cuadro 7. Distribución de la población ocupada en la industria automotriz por nivel de escolaridad y condición de retribución

ESCOLARIDAD	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Ninguno	0.2%	s/o*	s/o*	0.1%
Con estudios de preescolar y primaria completa o incompleta	12.7%	10.7%	11.6%	10.1%
Con estudios de secundaria completa o incompleta	37.8%	39.5%	30.6%	42.2%
Con estudios de preparatoria completa o incompleta	19.6%	27.7%	31.5%	24.1%
Con estudios de carrera técnica o normal completa o incompleta	8.6%	4.7%	8.1%	4.4%
Con estudios de licenciatura completa o incompleta	18.9%	16.5%	16.2%	18.3%
Con estudios de posgrado completo o incompleto	2.2%	0.8%	2.1%	0.7%
No sabe	s/o*	0.1%	s/o*	0.1%

* Sin observaciones.

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son significativas al 5% de nivel de significancia.

observa otro cambio importante, ya que el porcentaje de trabajadores con estudios de preparatoria (completa o incompleta) y con estudios técnicos, se redujo 7.4 y 3.7 puntos porcentuales respectivamente de 2009 a 2017; mientras que el porcentaje de trabajadores ocupados que tienen estudios de nivel secundaria aumentó 11.6 puntos porcentuales. Por otra parte, el porcentaje de trabajadores formales con estudios a nivel licenciatura se incrementó ligeramente en 2.1 puntos porcentuales pero el correspondiente a estudios de posgrado cayó en 1.4 puntos porcentuales. Al igual que el grupo de trabajadores en condiciones de informalidad laboral, podemos decir que la característica general en cuanto a escolaridad de la población ocupada en la industria automotriz es que se sigue empleando a mano de obra con relativamente -en comparación con otras industrias de vanguardia tecnológica-

bajo nivel de capital humano. La mediana en el nivel de instrucción es secundaria -completa o incompleta-, y en el caso de trabajadores bajo condiciones laborales formales, la contratación de personal con mayor capital humano puede decirse que disminuyó de 2009 a 2017. El hecho puede entenderse si se considera que, el 75.3% y 79.8% de los trabajadores de esta industria en 2009 y 2017 respectivamente, fueron trabajadores industriales; con base en la clasificación de ocupaciones del INEGI, estos son básicamente obreros, personal con poca cualificación, y se dio un incremento de 4.5 puntos porcentuales en la contratación de este tipo de trabajadores en general (formales e informales). Se sabe además, que los obreros de las grandes empresas del sector automotriz son personal sindicalizado, y por tanto, personal que tiene los derechos laborales que otorga la ley; es decir, trabajadores formales. El incremento en la ocupación de obreros explica entonces el incremento en el porcentaje de trabajadores formales con nivel de secundaria, y la disminución de trabajadores con preparatoria y con nivel técnico. Cabe mencionar que solamente el 12% del empleo en la industria automotriz de México se ubica en la industria terminal, y el restante 88% se ubica en el sector de autopartes (Ochoa, 2005: 40), sector que, por su actividad productiva, demanda muy poco personal altamente calificado en contraste con el caso de la industria terminal.

2.5 Condiciones laborales

2.5.1 Ingreso por ocupación

Con relación al ingreso percibido por los trabajadores en la industria automotriz, el cuadro 8 muestra el salario promedio mensual por ocupación, utilizando la clasificación de ocupaciones utilizada por el INEGI en la ENOE. Así, para 2009 y 2017, el grupo con mayores ingresos mensuales es el conformado por los funcionarios y directivos, no importando si el trabajador es o no subretribuido, seguidos por los trabajadores profesionales, técni-

Cuadro 8. Estimación de la media de ingreso mensual de los trabajadores por ocupación¹ (pesos a precios constantes de 2017)

OCUPACIÓN	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	10,354.94	12,820.71	10,289.85	13,553.12
Trabajadores de la educación	2,897.19	7,769.40	s/o**	12,357.21
Funcionarios y directivos	23,481.68	21,587.41	16,682*	17,928.18
Oficinistas	8,372.16	8,199.85	13,227.94	7,990.02
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	4,862.31	6,167.28	5,332.91	6,079.62
Comerciantes	6,166.41	7,665.85	3,600*	10,000*
Operadores de transporte	4,425.72	6,208.45	6,303.08	7,056.66
Trabajadores de servicios personales	4,926.54	5,198.37	6,880*	6,583.56
Trabajadores de protección y vigilancia	3,729.24	10,669.99	s/o**	s/o**

*Estimaciones no estadísticamente significativas al 10% (se entiende que no hay suficientes observaciones muestrales, por lo que la varianza estimada es grande y el correspondiente cociente t es pequeño).

** Sin observaciones.

Fuente: elaboración propia² con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017.

¹ En la encuesta, los individuos de mayores ingresos –por lo regular– tienen a autocensurarse omitiendo la información que revela los ingresos salariales. Como consecuencia, se encontró que el 7.6% y el 22% de las observaciones de la muestra de 2009 y 2017 respectivamente, fueron observaciones con no respuesta en el concepto del ingreso. Con el objeto de recuperar en lo posible, la muestra completa para cada año, se recurrió al procedimiento de imputación para realizar la estimación de salarios utilizando la técnica de Predictive Mean Matching con el software Stata. En este sentido, debido a la autocensura y a la estimación de los datos faltantes, los resultados deben tomarse con cautela.

² Cabe mencionar que, para aquellas estimaciones de la media por ocupación que fueron significativas, se realizó la prueba de hipótesis para probar si las diferencia en medias de ingresos (2009 contra 2017) son diferentes de cero. Utilizando las estimaciones de los correspondientes errores estándar de las medias por ocupación, y calculando el estadístico de prueba

$$t = \frac{\bar{W}_{j,2017} - \bar{W}_{j,2009}}{\sqrt{\frac{S_{j,2017}^2}{n_{j,2017}} + \frac{S_{j,2009}^2}{n_{j,2009}}}} \sim t_{(n_{j,2009} + n_{j,2017})}; \text{ donde } \bar{W}_{j,2009} \text{ y } \bar{W}_{j,2017} \text{ son el ingreso}$$

promedio obtenido por los trabajadores de la ocupación j en el año 2009 y 2017 respectivamente; $S_{j,2009}^2$ y $S_{j,2017}^2$ son las varianzas muestrales del ingreso de los trabajadores de la ocupación j en el año 2009 y 2017 respectivamente, $n_{j,2009}$ y $n_{j,2017}$ son el tamaño de muestra para la ocupación j en el año 2009 y 2017 respectivamente.

cos (y trabajadores del arte, con base en la clasificación del INEGI). Para este grupo ocupacional, llama la atención el que el ingreso promedio estimado sea mayor para los trabajadores en condición de subretribución en comparación con los que son no subretribuidos o formales. La explicación a este hecho puede encontrarse en que el ingreso monetario superior para los trabajadores informales, sea un “intento por compensar” la falta de acceso a las otras prestaciones de seguridad social, prestaciones que, por lo regular, tienen un alto valor.

Por otro lado, considerando la ocupación en condiciones de informalidad laboral, el grupo menos favorecido en el año 2009 fue el de los trabajadores de la educación – que para el caso que se analiza estos son instructores y capacitadores, seguido por el grupo de los trabajadores de protección y vigilancia y del grupo de los operadores de transporte. Para el año 2017, el grupo de menores percepciones salariales fue el de trabajadores de servicios personales, seguido del grupo de trabajadores industriales nuevamente. Si recordamos, este grupo ocupacional –el de trabajadores industriales- representa al grueso de los ocupados en la industria automotriz (cerca del 80% en 2017), es decir, los obreros que se encuentran en la línea de producción; los resultados entonces muestran que, para estos trabajadores, tanto en condiciones de informalidad laboral como formales, los ingresos promedio se encuentran entre los más bajos, relativamente.

Las características de la población de acuerdo al ingreso, confirman por tanto el presupuesto de que efectivamente los funcionarios y directivos –cuyo porcentaje en 2017 fue de 1.4% y 0.9% para trabajadores no subretribuidos y subretribuidos respectivamente– son el grupo con mayores percepciones hecho que contrasta con el relativamente bajo nivel salarial del grupo que mayor

participación de trabajo tiene en la industria automotriz y que, como se ha mencionado, es el de los trabajadores industriales.

2.5.2 Seguridad social

Sobre la seguridad social se tiene que considerar que desde la definición instrumental de informalidad INEGI-OIT los trabajadores subordinados, remunerados y empleados en unidades económicas formales son clasificados como informales si no cuentan con seguridad social, entendiendo ésta solamente como el acceso a la prestación de atención médica debido a que encarna la más básica protección laboral y es indicativo de la existencia de un lugar para el ejercicio de los derechos laborales (INEGI, 2014: 12-37). Como se presentó en el gráfico 1 anteriormente, si este criterio definiera la condición de informalidad, solamente el 3.4% y el 1.7% de los trabajadores ocupados en 2009 y 2017 respectivamente, en la industria automotriz serían clasificados como informales o subretribuidos. Sin embargo, el concepto de seguridad social es mucho más amplio; es decir comprende más derechos laborales y no solamente se restringe a la prestación de acceso a servicios médicos. Por esta razón, en el presente estudio analizamos las condiciones laborales de los trabajadores que carecen de una o más de las prestaciones establecidas por la ley, y a los que hemos llamado subretribuidos. En este sentido, tal como se observa en el cuadro 9, más del 95% de los trabajadores subretribuidos poseen acceso a atención médica en ambos años. Esto puede explicarse por el hecho de que, en México, desde antes de 2009 ya operaba el Seguro Popular, política pública que asegura el acceso a servicios de salud, sin importar si el trabajador es formal o informal.

Pero como se ha señalado, si bien el INEGI clasifica a la población subordinada remunerada como informal en función de si ésta posee atención médica o no, es posible que esto no descarte la situación en la que, a pesar de tener acceso a ella, no se tenga acceso a las demás prestaciones que por ley debería tener un trabajador. Desde la perspectiva de factores no retribuidos, este hecho implica que garantizar el acceso a atención médica no es si-

Cuadro 9. Distribución de la población de trabajadores por condición de acceso a instituciones de salud

CONDICIÓN	TRABAJADORES SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017
Con acceso	96.0%	98.1%
Sin acceso	3.9%	1.8%
No especificado	0.1%	0.0%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son significativas al 5% de nivel de significancia.

nónimo de exclusión del empleo informal, puesto que los trabajadores no se encuentran completamente “resguardados” bajo el marco regulatorio vigente. Por consiguiente, se presenta a continuación el análisis de la proporción de trabajadores que no cuenta con las demás prestaciones.

2.5.3 Prestaciones de ley

Como bien se ha mencionado, la clasificación obtenida mediante la aplicación del enfoque de factores no retribuidos, genera información específica de los trabajadores subretribuidos y permite obtener los porcentajes de trabajadores que no percibieron alguna de las prestaciones que ya se han señalado previamente. En consecuencia, puede observarse en el cuadro 10 que en ambos años el grueso de trabajadores subretribuidos lo fue debido a la ausencia de las prestaciones de guardería (85.6% y 83.1% de estos trabajadores en 2009 y 2017 respectivamente, no percibió dicha prestación) y tiempo de cuidados maternos y paternos (91.9% y 87.1% no percibió la prestación en 2009 y 2017, respectivamente). Por otra parte, el 30.3% y 21.4% de los trabajadores del sector automotriz en 2009 y 2017 respectivamente, afirmó no haber recibido la prestación de reparto de utilidades. Esta información permite identificar claramente las causas por las cuales los traba-

ADORES son clasificados como subretribuidos, y por tanto informales (desde el enfoque de factores no retribuidos).

Cuadro 10. Proporción de trabajadores que no tienen alguna prestación de ley y por tanto son clasificados como subretribuidos

PRESTACIÓN DE LEY NO OTORGADA	2009	2017
Aguinaldo	3.9%	3.1%
Vacaciones con sueldo	5.7%	4.9%
Reparto de utilidades	30.3%	21.4%
Crédito para la vivienda (Infonavit, Fovissste)	8.3%	6.1%
Guardería	85.6%	83.1%
Tiempo para cuidados maternos o paternos	91.9%	87.1%
Fondo de retiro (SAR o Afore)	7.7%	8.9%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas.

2.5.4 Tenencia y tipo de contrato

Sobre la forma en que se establece la relación laboral empleador-trabajador, debe analizarse primeramente si el trabajador tiene contrato, y si lo tiene, cuál es el tipo de contrato. En lo referente a la tenencia de contrato, tanto para la condición de trabajador subretribuido como no subretribuido, la mayor parte de la población ocupada en el sector automotriz tenía contrato en ambos períodos del análisis. Así, para el caso de los trabajadores subretribuidos el porcentaje con tenencia de contrato prácticamente se mantuvo entre 2009 y 2017 (pasando de 95% a 95.7%); sin embargo, para los trabajadores no subretribuidos o formales, hubo un descenso de 1.8 puntos porcentuales (pasando de 96.5% a 94.7%) en la ocupación con contrato laboral¹⁶. Este descenso se

¹⁶ Estimaciones con base en datos de la enoe, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas.

explica por el incremento importante de personal ocupado NO dependiente de la razón social en la industria automotriz entre 2009 y 2014, tal y como se mostró en el Cuadro 1 de la sección 1.1, indicando a su vez un aumento en la relación laboral bajo esquemas de outsourcing y de honorarios, en sustitución de una relación contractual de dependencia laboral con la unidad de producción (razón social).

Respecto a la temporalidad de los contratos, el cuadro 11 muestra que tanto trabajadores subretribuidos como los no subretribuidos, en su mayoría (arriba del 87%) reportaron ser trabajadores de base. Por su parte, en el cuadro 12 puede observarse que aquellos que son clasificados como contratos “temporales” son en su mayor parte contratos realizados de dos a seis meses (tanto para subretribuidos como para no subretribuidos). En 2009, los contratos temporales de los trabajadores subretribuidos estuvieron conformados por un 34.5% en un período de dos a seis meses, 24.7% de seis meses hasta un año, 21.7% de menos de dos meses y 19.1% pactados hasta el término de la obra. En 2017, 53.1% (es decir 18.6 puntos porcentuales más que lo reportado en 2009) fueron contratos celebrados de dos a seis meses, 19.8% de seis meses hasta un año (4.9 puntos porcentuales menos que en 2009), 15.7% de menos de dos meses y 11.4% hasta el término de la obra. La explicación del incremento en los contratos temporales de dos a seis meses, puede estar relacionada con la reforma los artículos 39-A al 39-F de la Ley Federal del Trabajo en el 2012 debido a que, a través de dichos artículos, se establecen los periodos de prueba y capacitación inicial que pudieron generar incentivos en los cambios en la temporalidad de la contratación debido a un posible efecto *trade off* entre los costos de despido y de contratación. Adicionalmente, el incremento en la contratación temporal puede explicar el que la distribución de la población ocupada en este sector se haya movido hacia los grupos etarios más jóvenes como se señaló en la sección 2.4.1.

La distribución de los contratos temporales para el caso de los trabajadores no subretribuidos o formales, muestra un compor-

tamiento diferente a la de los subretribuidos o informales; aunque en 2009 la contratación temporal más frecuente es la de dos a seis meses con un 40%, en el 2017 esta se reduce a 32.3%. Más aún, la contratación temporal por un período menor a dos meses pasó de 37.6% en 2009 a 14.4% en 2017. La evidencia presentada en el cuadro 12 sin duda indica que el tipo de contratación temporal para el grupo de los trabajadores formales en el sector, se mueve en 2017 hacia contratación de períodos de seis meses a un año, o bien hacia contratos hasta el término de obra. Así, la caída de poco más de 23 puntos porcentuales en la contratación de menos de dos meses, al igual que la caída de 7.7 puntos porcentuales en la contratación por períodos de dos a seis meses, se refleja en 2017 en el incremento de 26.9 puntos porcentuales en la contratación de más de seis meses hasta un año. Puede decirse que, para trabajadores formales con contratos temporales, la temporalidad del mismo es por períodos mayores en comparación con la correspondiente a trabajadores informales. Esta característica tiene sentido si se considera que, bajo condiciones de informalidad laboral es menor el compromiso de otorgamiento de derechos laborales por parte del empleador, y más fácil por tanto la terminación de la relación laboral.

Cuadro 11. Distribución de la población de trabajadores por tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Con contrato Temporal	9.5%	12.1%	5.5%	6.9%
De base	90.3%	87.4%	94.4%	92.9%
No sabe	0.2%	0.4%	S/O	0.1%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son estadísticamente significativas al 95% de confianza.

Cuadro 12. Distribución de trabajadores con contrato temporal, por duración del contrato

DURACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Menos de dos meses	21.7%	15.7%	37.6%	14.4%
De dos a seis meses	34.5%	53.1%	39.9%	32.3%
Más de seis meses hasta un año	24.7%	19.8%	8.8%	35.7%
Hasta el término de la obra	19.1%	11.4%	13.7%	17.7%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Todas las estimaciones fueron realizadas considerando muestras complejas y son estadísticamente significativas al 95% de confianza.

2.5.5 Duración de la jornada de trabajo

Al respecto de las horas dedicadas al trabajo de la población perteneciente a la industria automotriz, se observa en el cuadro 13 que tanto para trabajadores subretribuidos como los no subretri-

Cuadro 13. Distribución de la población de trabajadores ocupados en la industria automotriz por duración de la jornada de trabajo

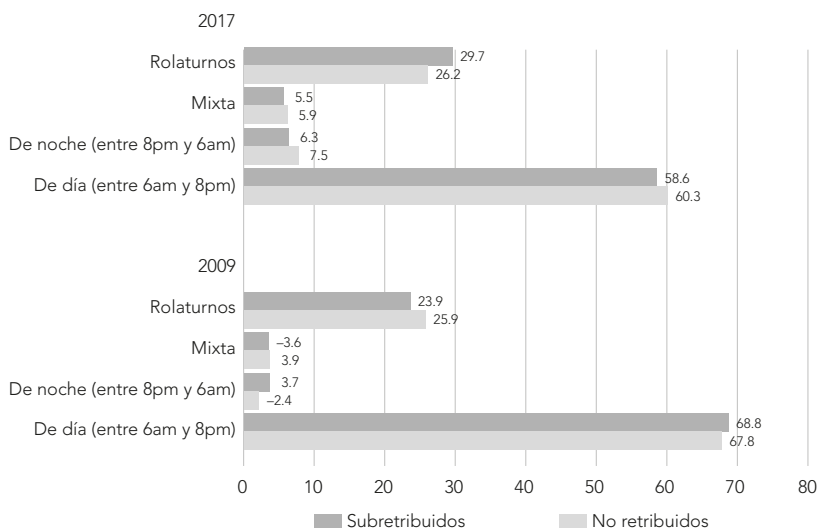
DURACIÓN DE JORNADA	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
24 hrs. o menos	2.4%	0.6%	3.0%	0.6%
De 25 a 39 hrs.	9.6%	3.1%	6.0%	2.8%
De 40 a 48 hrs.	61.8%	75.3%	64.0%	73.7%
De 49 a 56 hrs.	12.1%	12.1%	9.4%	13.3%
Más de 48 hrs.	18.0%	18.3%	19.5%	19.0%

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017. Los porcentajes restantes para sumar 100% corresponden a la categoría de trabajadores "ausentes temporales con vínculo temporal" y "no especificado".

buidos o formales, la jornada laboral con mayor frecuencia es la de tiempo completo, y por el contrario, la contratación de medio tiempo en esta industria no es típica. Esto se explica por el tipo de procesos de producción en línea que deben llevarse a cabo para tener el producto terminado, los cuales difícilmente pudieran concretarse con jornadas laborales de medio tiempo.

En cuanto al tipo de jornada, el gráfico 3 muestra que prácticamente no hay diferencia entre los grupos de trabajadores subretribuidos y los no subretribuidos o formales. En ambos grupos el turno de día es el de mayor frecuencia; de 2009 a 2017, el porcentaje de trabajadores informales y el de trabajadores formales con turno diurno se redujo 10.2 y 7.5 puntos porcentuales respectivamente, redistribuyéndose este tipo de jornada entre los trabajadores que rolan turno y los de jornada mixta. La causa de la reducción de jornadas en turnos diurnos puede deberse a los

Gráfico 3. Distribución de la población de trabajadores subretribuidos por tipo de jornada de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017.

cambios en la organización de la producción ante el importante crecimiento tanto en producción como en exportaciones observado en el periodo 2009-2017 como se mostró en el cuadro 7 de la sección 2.3.

2.5.6 Tamaño de la unidad económica

A pesar de que la OIT ha reconocido la relación inversa existente entre los altos niveles de informalidad y el tamaño de la empresa debido sobre todo a la escasa productividad de las mismas –lo que se traduce en condiciones laborales menos favorables–, las características de la industria automotriz muestran una relación opuesta; es decir, los trabajadores informales en esta industria también –al igual que los trabajadores formales– se encuentran ocupados mayormente en empresas grandes (más del 70%, como se muestra en el cuadro 14). Solamente en el año 2009 se observa que casi el 20% de los trabajadores subretribuidos o informales se localizaban en empresas medianas, situación que cambió para el año de 2017, migrando parte de esta ocupación hacia las empre-

Cuadro 14. Distribución de la población de trabajadores por tamaño de la unidad económica

TAMAÑO UNIDAD ECONÓMICA*	SUBRETRIBUIDOS		NO SUBRETRIBUIDOS	
	2009	2017	2009	2017
Micro (hasta 10 trabajadores)	2.5%	0.7%	0.5%	0.3%
Pequeña (desde 11 hasta 50 trabajadores)	3.9%	2.1%	3.2%	1.0%
Mediana (desde 51 hasta 250)	19.9%	12.8%	7.9%	12.3%
Grande (más de 250 trabajadores)	70.5%	80.5%	87.3%	82.4%
No sabe	3.2%	3.9%	1.0%	4.1%

* La clasificación se llevó a cabo tomando como referencia el “Acuerdo por el que se establecen la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas”, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de junio de 2009.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017.

sas grandes. La concentración de la ocupación –formal e informal– en empresas grandes en esta industria se explica en gran parte por la alta exigencia en Inversión y Desarrollo (I+D) que caracteriza a la misma industria automotriz y que ha marcado el aumento en los niveles de inversión y sofisticación de la producción no solo en las grandes plantas productivas sino también de sus proveedores. Tal como se ha mencionado previamente, se ha impulsado (en parte) la desarticulación productiva llevando a una relocalización de la industria automotriz hacia los países en desarrollo como México. Esta desarticulación productiva se ha dado valiéndose no solo de la cercanía geográfica sino también de las políticas comerciales y de estímulo sectorial a la inversión productiva las cuales terminan por presionar a la baja los costos asociados al factor trabajo. De ahí que México se haya posicionado como uno de los lugares favoritos de los inversionistas en la industria y, al mismo tiempo, sea beneficiado con la llegada de proveedores de primer nivel –empresas grandes– que garanticen la calidad logística y de producción de las autopartes requeridas. Este hecho puede explicar que el grueso del personal ocupado se localice en las grandes empresas (cuadro 14).

La desaparición progresiva de las micro y las pequeñas empresas (sector tradicional) en esta industria se relaciona con el “performance” de las mismas en cuanto a niveles de productividad. De acuerdo con McKinsey and Company (2014), el porcentaje de las empresas tradicionales pequeñas que eran tan productivas –en cuanto a la productividad de la mano de obra¹⁷– como las grandes del sector moderno en 1999 era del 28% y este porcentaje se redujo al 8% en 2009. Según el mismo documento esta caída en la productividad se reflejó también en salarios bajos en las empresas tradicionales (micro y pequeñas empresas), y esto ocasiona que haya una importante proporción de trabajadores en condiciones de informalidad en ellas. El cuadro 15 muestra el porcentaje de

¹⁷ Productividad de la mano de obra medida en PIB real por trabajador empleado de acuerdo al estudio de McKinsey & Company (2014).

Cuadro 15. Distribución de la población de trabajadores por condición de subretribución para cada tamaño de la unidad económica

TAMAÑO DE LA UNIDAD ECONÓMICA	2009		2017	
	SUBRETRIBUIDOS	NO SUBRETRIBUIDOS	SUBRETRIBUIDOS	NO SUBRETRIBUIDOS
Micro (hasta 10 trabajadores)	97.6%	2.3%	95.5%	4.5%
Pequeña (desde 11 hasta 50 trabajadores)	91.2%	8.7%	94.6%	5.4%
Mediana (desde 51 hasta 250)	95.5%	4.4%	89.3%	10.6%
Grande (más de 250 trabajadores)	87.3%	12.6%	88.6%	11.3%
No sabe	96.4%	3.5%	88.2%	11.7%

* La clasificación se llevó a cabo tomando como referencia el "Acuerdo por el que se establecen la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de junio de 2009.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE, primer trimestre 2009 y 2017.

trabajadores subretribuidos o informales respecto a los trabajadores no subretribuidos o formales para cada tamaño de unidad económica. Vale la pena recordar que, se considera como trabajador subretribuido a aquél que no cuenta con al menos una de las prestaciones laborales establecidas en la ley. En dicho cuadro puede observarse que son las microempresas las que mayor proporción de trabajadores informales tienen, como se esperaba, aunque como se mostró en el cuadro anterior, definitivamente la ocupación en la industria se concentra en las empresas grandes o modernas al ser ésta, como se ha explicado, una industria que requiere fuertes niveles de inversión y alta tecnología.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha señalado la importancia de la industria automotriz en México, en donde la restructuración de los procesos productivos ha incentivado la inversión. Esto ha dado como resultado la apertura de nuevas plantas relacionadas no solo con la industria terminal, sino también con la de proveeduría de la línea de ensamblaje, generando un ecosistema dinámico que expande la oferta de trabajo.

No obstante, las laxas condiciones del marco regulatorio han permitido el surgimiento de nuevas formas de relación obreiro-patronales. Para el caso de la informalidad laboral en la industria automotriz, esto se traduce en la presencia de tipos relaciones de *outsourcing* o de contratos de base que, aunque aparentemente brindan estabilidad y certidumbre al trabajador, en realidad “esconden” la disponibilidad del derecho a las prestaciones que en el marco tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la Ley del Seguro Social el trabajador debería tener. En este sentido, se observa la presencia de trabajadores ocupados en el sector formal de la industria automotriz, que no tienen todas las prestaciones establecidas en la ley, situación que debe considerarse para clasificar a dichos trabajadores como ocupados en condiciones de informalidad laboral a los que denominamos trabajadores subretribuidos. La falta de acceso a las prestaciones laborales que establece la ley, sin duda alguna incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores. De aquí la importancia de poder identificar adecuada y apropiadamente, a aquellos trabajadores cuya relación laboral no conlleva los beneficios de previsión social establecidos por ley.

De manera particular, en este trabajo de investigación, se ha analizado la distribución de la población ocupada entre trabajadores subretribuidos o informales y no subretribuidos o formales. En este análisis se ha resaltado el hecho de que, para considerar a un trabajador como parte de la informalidad laboral dentro del sector formal de la economía, el enfoque del INEGI/OIT únicamente toma en cuenta el que el trabajador no tenga acceso a ser-

vicios médicos. Bajo este enfoque entonces, la tasa de informalidad laboral en la industria automotriz resultó ser del 3.4% y 1.7% en 2009 y 2017 respectivamente. Sin embargo, el estudio presentado también subraya que, bajo el enfoque de factores no retribuidos (o subretribuidos), la actividad laboral se considera informal si no es retribuida conforme a lo que establece el mercado –formal. En este sentido, un trabajador forma parte de la informalidad laboral si no tiene al menos una de las prestaciones laborales que señala la ley – laboral y de seguridad social. El análisis de los microdatos de la ENOE, permitió identificar a aquellos trabajadores que, laborando en una empresa formal de la industria automotriz, carecen de al menos una de las prestaciones de ley. Es así que, bajo el enfoque de factores no retribuidos, las estimaciones realizadas indican tasas de informalidad muy por encima de las que consideraría el INEGI. Considerando el conjunto de siete prestaciones de ley mencionadas con anterioridad, la tasa de informalidad laboral estimada es del 89.6% y 88.1% en 2009 y 2017 respectivamente. Pero aun considerando que las prestaciones de guardería y de cuidados maternos y paternos no fueran relevantes –que lo son, definitivamente- la tasa de informalidad laboral se encontraría muy por arriba de la estimada bajo el enfoque del INEGI/OIT: 32.2% y 26.8% en 2009 y 2017 respectivamente.

El texto presentado en esta investigación proporciona una metodología alternativa para la medición de la informalidad laboral, la cual cobra relevancia dentro del contexto que envuelve el actual desarrollo de las nuevas formas de trabajo que se dan bajo condiciones que por lo regular incrementan la vulnerabilidad del trabajador, al no proporcionársele prestaciones laborales básicas (previsión social). La metodología identifica con mayor propiedad, a aquellos trabajadores que no tienen cada una de las prestaciones de ley, y como consecuencia, es posible estimar más apropiadamente la tasa de informalidad laboral.

Desde nuestra perspectiva, tanto la metodología como las estimaciones resultado de su aplicación (tasas de informalidad laboral aquí presentadas), son una importante aportación a la lite-

ratura sobre el tema de informalidad laboral. El estudio resalta la necesidad del reconocimiento de una subestimación en las tasas de informalidad laboral, que, para el caso que nos ocupa de la industria automotriz, resulta ser muy importante.

El análisis de los resultados indica que las características sociodemográficas son muy similares para los dos grupos (subretribuidos y no subretribuidos); solamente resalta una diferencia por sexo entre ellos, en la que el grupo de trabajadores subretribuidos tiene mayor proporción de hombres, mientras que en el grupo de trabajadores no subretribuidos hay mayor equidad en la distribución por sexo.

Por supuesto, es en las condiciones laborales de cada grupo en donde se remarcan las diferencias esenciales. Además de las diferencias en el acceso a prestaciones laborales, resaltan las diferencias en ingresos salariales estimados. En particular, llama la atención que para el grupo ocupacional de funcionarios y directivos, el ingreso promedio estimado sea mayor para los trabajadores en condición de subretribución en comparación con los que son no subretribuidos o formales. La explicación a este hecho puede encontrarse en que, para este tipo de trabajadores que por lo general son de confianza, el ingreso monetario superior en condiciones de informalidad laboral, sea un “intento por compensar” la falta de acceso a las otras prestaciones de seguridad social, prestaciones que, por lo regular, tienen un alto valor para el trabajador y su familia.

Resalta también como resultado el que los trabajadores de la industria automotriz, se encuentren ocupados en su mayoría (más del 70%) en las empresas grandes que pueden considerarse las empresas del sector moderno. Esta concentración de la ocupación en empresas grandes en esta industria se explica en gran parte por la alta exigencia en Inversión y Desarrollo (I+D) que caracteriza a la misma industria automotriz y que ha marcado el aumento en los niveles de inversión y sofisticación de la producción no solo en las grandes plantas productivas sino también de sus proveedores. La paradoja aquí resulta al señalar que, a pesar de ser una industria –la automotriz– caracterizada por grandes

empresas con tecnología avanzada y por tanto dentro del sector moderno, se siga observando en ellas un gran porcentaje de trabajadores ocupados en condiciones de informalidad laboral con la vulnerabilidad que esto implica. Pero la explicación a esta paradoja no resulta tan difícil. No se trata de cuán moderno sea un sector o industria. El problema es la falta de cumplimiento de la ley; la falta de mecanismos que hagan que se cumpla, en este caso en materia laboral, de tal manera que se garantice que todo trabajador del sector formal, sea ocupado en condiciones de formalidad laboral. Más aún, hacen falta mecanismos que *promuevan* la generación de empleos en el sector informal y en condiciones de formalidad laboral; es decir, mecanismos que inhiban la subretribución de la mano de obra.

Finalmente, al analizar la evolución del fenómeno en el tiempo y contrastar el año pre-reforma laboral con el año post-reforma laboral, el análisis permite evidenciar que no ha habido grandes diferencias, ni en las tasas de informalidad laboral – bajo los diferentes enfoques presentados-, ni en las características socio-demográficas de la población ocupada en la industria automotriz, ni tampoco en las condiciones laborales de los mismos (incluyendo ingresos salariales). Este resultado, si bien se reduce al sector automotriz únicamente, invita a profundizar sobre el tema de los efectos que la reforma laboral ha tenido en las condiciones bajo las cuales realizan su actividad los trabajadores subordinados, y a ampliar el estudio hacia otros sectores de la economía.

REFERENCIAS

- AMIA (2009), *Boletín de prensa de diciembre*. <http://www.amia.com.mx/descargarb.html>
- AMIA (2017), *Boletín de prensa de diciembre*, <http://www.amia.com.mx/descargarb.html>
- Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2015). *Ley Fe-*

deral del Trabajo.

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2015b). *Ley del Seguro Social.*

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2017). *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe, 2017* (LC/PUB.2017/18-P), Santiago, 2017.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2018). *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe, 2018* (LC/PUB.2018/13-P), Santiago, 2018.

Centro de Estudios de Finanzas Públicas (2018), *Retos de la Industria Automotriz ante los cambios en los bloques comerciales*, Ciudad de México, Cámara de Diputados LXIII Legislatura. <http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/boleco/2018/becefp0172018.pdf>

Guillermo Peón Sylvia B. y Angulo Palmero Jesús H. (2016). Enfoque alternativo sobre el concepto de la economía informal y análisis de la informalidad en México. En Ensayos sobre la Economía Informa: un enfoque teórico con aplicación en municipios de Puebla. Guillermo Peón, Sylvia B. (coord.). Ed. Educación y Cultura y Fomento Editorial BUAP

INEGI (2013). *México: Nuevas Estadísticas de Informalidad Laboral.* http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWiy7u_liaTNA-hUREFIKHwffD10QFggAMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.beta.inegi.org.mx%2Fcontenidos%2Fproyectos%2Fenfoques%2Fregulares%2Fenoe%2Fdoc%2Finformalidad_final.pptx&usq=AFQjCNGAXTtmyvyLvoas4wen_8Qze8P2aQ

INEGI (2014). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico.*

INEGI (2015). *Clasificaciones ENOE.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/clasificaciones_enoe.pdf

Juárez Nuñez, H. (2005). *El auto global. Desarrollo, competencia y cooperación en la industria del automóvil.* México. Editorial BUAP.

- McKinsey & Company (2014). *A Tale of two Mexicos: Growth and Prosperity in a Two-speed Economy*, marzo, 2014.
- Ochoa Valladolid, Karen (2005). *La industria automotriz de México: las expectativas de competitividad del sector de autopartes México y la Cuenca del Pacífico*, vol. 8, núm. 26, septiembre-diciembre, 2005, pp. 33-58 Universidad de Guadalajara.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2018). *Situación y perspectivas de la economía mundial, 2018: Resumen*. https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2018_es_sp.pdf
- ProMéxico (2016). *La industria automotriz mexicana: situación actual, retos y oportunidades*, Ciudad de México, Secretaría de Economía. <http://www.promexico.mx/documentos/biblioteca/la-industria-automotriz-mexicana.pdf>
- Vicencio Miranda, A. (2007). *La industria automotriz en México. Antecedentes, situación actual y perspectivas*. Contaduría y Administración.
- Welch, D. and N. Cattan (2017). How Mexico's unions sell out autoworkers, *Bloomberg*, 5 de mayo. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-out-autoworkers>.

LA PARTICIPACIÓN FAMILIAR
EN LOS SECTORES PROFESIONAL, CIENTÍFICO Y TÉCNICO
Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD:
UN ESTUDIO PARA EL ESTADO DE PUEBLA

MARÍA LUISA GUZMÁN VÁZQUEZ¹
MICHELLE TESIS FLORES²
ALBERTO CASTAÑÓN HERRERA³

INTRODUCCIÓN

El término empresa familiar posee distintas connotaciones. Una empresa puede considerarse familiar según su tamaño, el grado de control de la propiedad por parte de uno o más miembros de la familia, el nivel de intervención de la familia en la dirección y el control, el entorno geográfico en el que opera y el traslape entre generaciones. En cuanto al tamaño, la empresa familiar no es precisamente pequeña pero una proporción significativa de ellas se concentra en este estrato.

Entre los aspectos teóricos que analizan el efecto de la familia en el desempeño de la empresa, prevalece la idea de que la empresa familiar tiene limitaciones que cuestionan la eficiencia de tal modelo. De hecho, los primeros estudios estaban inspirados en la premisa de que la empresa familiar es *de facto* poco eficiente,

¹ Maestra en Economía por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: <luisagv09@gmail.com>.

² Doctora en Ciencias Económicas, profesora investigadora de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: <michelle.tesis@correo.buap.mx>.

³ Doctor en Política Pública, profesor investigador de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: <alberto.castañon@correo.buap.mx>.

planteamiento que a su vez estaba correlacionado con el tamaño de la empresa familiar, típicamente asociado a un pequeño tamaño de planta con impactos negativos en la productividad.

Los estudios sobre la empresa familiar han ido en aumento y con ello el avance en la comprensión de lo que la define y su funcionamiento como producto de la interacción familia-empresa. En este contexto, se han generado diversas perspectivas, las cuales añaden nuevos elementos como el tema de la propiedad, la relación entre el agente y el principal que, a su vez, conlleva el análisis de las divergencias de intereses y a la asimetría de la información.

El análisis que se realiza se enfoca en el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos del estado de Puebla. La contribución del sector es significativa para la economía de Puebla debido a que posee un elevado dinamismo, impulsado principalmente por empresas que ofrecen bienes y servicios heterogéneos. Adicionalmente, entre los servicios de mayor importancia brindados por las empresas están los educativos, los cuales representan una proporción importante del producto interno bruto estatal, lo que resalta su papel primario en la formación de profesionistas.

Con base en los trabajos pioneros, en esta investigación, se contrasta la hipótesis de que entre más pequeña es la empresa del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos del estado de Puebla, la proporción de personal familiar es mayor, lo cual repercute de manera negativa en su productividad.

Con ello, el trabajo pretende establecer un diagnóstico inicial sobre el efecto de la participación de la familia en el desempeño de las empresas en un contexto particular, analizando la relación entre una variable *proxy* –la población ocupada no remunerada– que refleja la participación de la familia en la empresa y las variables de desempeño en la empresa –productividad media por trabajador y productividad media por unidad económica–.

Los resultados validan la hipótesis, denotan que una mayor concentración de la familia en la empresa coincide con un bajo desempeño de la unidad económica. Los hallazgos también dan cuenta de la heterogeneidad en la configuración de la población

ocupada, remunerada y no remunerada en el sector. Cabe destacar que los resultados son consistentes con lo que se encuentra en la literatura para otro tipo de negocios o sector; sin embargo, las aportaciones a la caracterización de la empresa familiar han dejado ver que la coexistencia del sistema familia y empresa puede influir positiva o negativamente en el desempeño del negocio.

El capítulo está estructurado en cinco secciones. Además de esta introducción, en la primera parte se realiza una revisión de la literatura orientada al concepto de empresa familiar, su importancia, fortalezas y debilidades. En la segunda, el análisis de empresa familiar se aborda desde la teoría del agente y el principal que percibe la posibilidad de divergencia de intereses e información asimétrica como fallas de la organización. En la tercera, se presenta la metodología de la medición de la productividad en el sector, que utiliza datos de los censos económicos 2004, 2009 y 2014. En la cuarta se exponen los resultados, empezando con la configuración del personal ocupado del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, del estado de Puebla, continúa con la incorporación de la productividad media del trabajo y de la unidad económica por rama de actividad y tamaño de empresa. Para finalizar, se exponen las conclusiones del trabajo.

1. CONCENTRACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA: APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EMPRESA FAMILIAR

El estudio de la empresa familiar ha ido en aumento puesto que este tipo de compañía forma parte esencial en las estructuras de producción de las economías, ya sean desarrolladas como en vías de desarrollo. El valor de la empresa familiar se desprende de su capacidad para generar empleos y la personalidad de sus fundadores, quienes poseen, generalmente, un carácter emprendedor (Quejada y Ávila, 2016). Aunque el concepto general de empresa familiar, entendida ésta como una empresa donde participan in-

tegrantes de una familia, existen múltiples diferencias que destacan el lado multifactorial del estudio de la empresa familiar inmerso en un enfoque multidisciplinar que responde a diferentes configuraciones de empresa familiar con base en los niveles de implicación de la familia en la empresa (Tàpies, 2011).

1.1. Definición

La empresa puede adquirir el adjetivo familiar según distintos aspectos como el tamaño de la empresa, el grado de control en la propiedad que una familia tenga sobre ésta, la intervención de la familia en lo referente a la administración y dirección del negocio, el progreso gerencial y tecnológico, así como el nivel de formalización de sus sistemas, el entorno geográfico regional, nacional o internacional en el que se desenvuelve la empresa, el grado de profesionalización de los gerentes y el traslape entre generaciones de padres, hijos y nietos (Romero, 2006).

Generalmente, tiende a asociarse el término empresa familiar con *famiempresa* o con una empresa cuya planta es mediana o pequeña; no obstante, hay en todas partes empresas bastante grandes que son familiares (Molina, Botero y Montoya, 2017). En sí, haciendo hincapié en su tamaño, estructura de organización y su distribución espacial, Romero (2006) clasifica a las empresas familiares en:

1. Grandes grupos empresariales. Orientados hacia la internacionalización, son empresas con una remarcada integración vertical y cuyas actividades se encuentran diversificadas. Tienden a organizarse con base en modelos *holding*⁴ y a situarse en los polos de desarrollo empresarial más relevantes.
2. Grandes empresas industriales y comerciales. Se especiali-

⁴ La oficina central es controlada por la familia y hay múltiples empresas comandadas por gerentes externos.

- zan en una sola rama de actividad y se hallan fuertemente posicionadas. Comúnmente son dirigidas por un gerente general que responde a una junta directiva compuesta por la familia. Además de ubicarse en grandes ciudades, también se distribuyen en zonas urbanas intermedias.
3. Negocios familiares de explotación agrícola y agropecuaria. Se encuentran en medianas y pequeñas ciudades. Su principal actividad se erige en torno a la economía agraria. Su organización consiste en una oficina central controlada por la familia, la cual encarga a profesionales la administración del negocio.
 4. Pymes. Son pequeñas y medianas empresas, de actividades especializadas, que se caracterizan por un desarrollo tecnológico modesto. Suministran, especialmente, a mercados locales. En cuanto al control de las Pymes, recae en el fundador o sus sucesores, contando apenas con pequeñas direcciones ocupadas por familiares.

A pesar de esta clasificación, la ambigüedad en el concepto de la empresa familiar es latente y ha motivado a varios autores a estudiarlo a partir de tres perspectivas: el de la participación, el de la intención y el de definición. El enfoque de la participación responde a elementos estructurales del negocio familiar, tales como “la propiedad de la familia, el control, el papel directivo de los miembros de la familia y las generaciones que participan en el negocio” (Molina, Botero y Montoya, 2017: 77). El enfoque asociado con la intención se vincula con el propósito familiar por conservar el control, el comportamiento empresarial y la creación del valor de una generación a otra. El tercer enfoque es una mezcla de los dos primeros y pretende medir cuál es el efecto de la familia en el negocio (Molina, Botero y Montoya, 2017), inspecciona cuántos miembros lo dirigen o si los valores familiares están por encima de los organizacionales.

En México, la noción general de empresa familiar está definida por esos tres enfoques o por lo que se conoce como el modelo

de los tres círculos (Soto, 2013), en el que interactúan propiedad, familia y empresa. En el cuadro 1, se observan algunas definiciones, en ellas se identifican conceptos claves como dirección o gestión, control del capital y continuidad familiar en el negocio, influenciados por la teoría del triple círculo mencionada (Quejada y Ávila, 2016).

Las investigaciones en México han asumido también ciertos criterios, moldeados por el concepto de empresa familiar. En ese caso, en la empresa familiar se ha analizado el desempeño de los fundadores y los empleados no familiares, bajo una lente individual; de igual manera, se ha estudiado la interacción y la sucesión, partiendo de una relación interpersonal; también se ha hecho énfasis en el actuar gerencial y la administración de los recursos, desde una óptica organizacional; asimismo, se ha examinado la re-

Cuadro 1. Conceptos de empresa familiar en investigaciones en México

AUTOR	CONCEPTO
Hoshino (2004)	Conjunto de empresas dirigidas por familias o por los descendientes de quien la fundó.
De la Garza (2008)	Empresa en la cual los sistemas familia y empresa se entretienen. En ella, los miembros familiares participan en la dirección y en el capital, manteniendo la continuidad dentro del seno familiar.
Castrillo (2007)	Empresa cuya propiedad –o una parte mayoritaria de ella– está condensada en una persona o un número pequeño de personas que tienen un lazo sanguíneo y que interfieren en la gestión de la empresa, las cuales no tienen intención de modificar tal <i>statu quo</i> (Cuesta, 2000).
Esparza (2009b)	Empresa donde más de la mitad del capital pertenece a la familia, en la que la gerencia o dirección está ocupada por lo menos por un miembro de ésta y, además, hay continuidad en el negocio.

Fuente: elaboración propia con base en Soto (2013).

lación de la empresa familiar con el sistema de negocios en el país, una investigación que se asume en el aspecto societal (Soto, 2013).

En la presente investigación, se estudia a la empresa familiar considerando la definición de Romero (2006); por lo tanto, el objeto de análisis es la empresa mediana o pequeña, en la que los familiares participan de forma activa administrando y dirigiendo el negocio. Las actividades que realizan en ella son especializadas y cuentan con un soporte tecnológico moderado.

1.2. Importancia, fortalezas y debilidades

La empresa familiar adquiere importancia por su repercusión en la creación de riqueza y, sobre todo, de empleo. Santamaría y Pico (2015) resaltan a la empresa familiar como fuente de empleo para miembros de la familia y para personas externas donde la coexistencia de dos sistemas, familia y empresa, en ocasiones, vulnera el desempeño de la segunda y sus posibilidades de sobrevivencia, resaltando como factores estratégicos el tipo de liderazgo de propietario, capital humano del empresario y planeación de mediano plazo. Ante la importancia de las empresas familiares, pero también de las áreas de oportunidad que se generan a raíz de su desempeño, es pertinente señalar sus fortalezas y debilidades. Entre las fortalezas, el autor destaca el gran compromiso y dedicación de los miembros, la propagación de valores familiares, la reinversión más elevada de los beneficios y una mayor responsabilidad social empresarial (Barroso, 2014). Molina, Botero y Montoya asienten que valores como el “compromiso, el respeto, el trabajo duro, la responsabilidad, la credibilidad y la justicia caracterizan a la familia propietaria o controladora de la empresa” (2017: 78).

A estas fortalezas hacen contrapeso una serie de debilidades, entre las que sobresalen el riesgo de confusión entre cultura empresarial y los intereses familiares, la ausencia de flexibilidad acompañada de un remarcado conservadurismo, el autofinanciamiento y la sucesión mal instruida. Vale la pena destacar que, en

cuanto al conservadurismo, representa un obstáculo enorme al momento de investigar a la empresa familiar, ya que ésta tiene una remarcada inclinación por mantener su confidencialidad (Romero, 2006). En este sentido, los estudios sobre empresas familiares se han centrado en diversas dimensiones que detectan, como área de oportunidad, los problemas vinculados a la dinámica empresa-familia (Parada, 2016).

Las fortalezas y debilidades mencionadas pueden observarse, sobre todo, en las pequeñas y medianas empresas, pues en la clasificación de la empresa familiar aportada por Romero (2006), es en ese tipo de negocios en los que no hay una separación clara entre quien posee la propiedad y quien ejecuta la administración de los mismos.

Por lo tanto, las fortalezas y debilidades de una empresa familiar dependen de la forma en la que interactúan los miembros familiares en la vida organizacional de la empresa. Esto quiere decir que dichas relaciones pueden influir positiva y negativamente en la productividad y competitividad del negocio, dependiendo de cómo resulten ¿por qué?

La respuesta es simple: en la medida en que los miembros de la familia propietaria mantengan relaciones positivas como socios y como empleados de la Pyme familiar, estructuren un gobierno corporativo profesional, dispongan de reglas de juego y políticas y normas de actuación claras y transparentes, sus administradores podrán concentrarse en fortalecer los aspectos que le otorgan competitividad a la empresa, evitando distraerse en el manejo de los conflictos propios de las empresas familiares, originados en la mezcla explosiva entre emociones y dinero (Romero, 2006: 136).

2. ANÁLISIS DE LOS VÍNCULOS FAMILIARES A TRAVÉS DEL ENFOQUE DEL PRINCIPAL-AGENTE

La teoría de la agencia es la base de la economía institucional, así como del enfoque económico de la organización. Esta teoría estipula que en cualquier intercambio económico pueden distinguirse dos partes: el agente y el principal. La relación entre el agente y el principal se da de la siguiente forma: el primero ejecuta acciones encomendadas por el segundo, quien además le delega autoridad. Debido a que los intereses de estas dos partes divergen, cuando el principal delega responsabilidad al agente, se expone a que sus intereses no se satisfagan totalmente. A este hecho se le conoce como pérdida de la agencia (Gorbaneff, 2001) o pérdida residual y representa la brecha entre el nivel de bienestar que termina obteniendo el principal y el nivel que alcanzaría el agente, si llevara a cabo sus tareas óptimamente. La teoría de la agencia, entonces, se enfoca en los problemas derivados de la cooperación entre los actores, los cuales se comportan de acuerdo a sus intereses.

La teoría de la agencia puede aterrizar en múltiples casos, desde los más cotidianos hasta los más complejos; a través de ella, se pretende guiar el comportamiento del agente y del principal con el afán de encontrar un equilibrio entre las pretensiones de estos dos actores (Peris-Ortiz *et al.*, 2012).

Si bien la teoría de la agencia es útil para examinar cualquier interacción económica, ha servido particularmente para describir las relaciones en una empresa. La empresa es entendida como un equipo conformado por personas que actúan acorde a sus propios beneficios, las cuales saben que su permanencia en el equipo y la supervivencia del mismo están en función de lo que realicen otros equipos. En la empresa, la relación de agencia cobra lugar cuando el principal delega derechos por medio de un contrato al agente y éste se ve obligado a responder por los intereses del principal a cambio de una remuneración (Gorbaneff, 2001).

El contrato, por lo tanto, marca la relación entre el *agente* y el

principal (Casas y Riaga, 2000) y tiene como propósito maximizar la utilidad de las dos partes. Con frecuencia, los contratos contienen cláusulas que convienen cómo deben comportarse los agentes.

Según Meckling, citado por Pertusa y Rienda (2006), el hecho de que los contratantes –agente y principal– tengan como fin último maximizar su utilidad repercute en el actuar del agente, quien tendrá razones de sobra para no conducirse conforme quiere el principal, en especial, porque ello le demandaría un mayor esfuerzo. En efecto, la teoría de la agencia reduce la motivación a “la búsqueda de riqueza, estatus, tiempo libre y asume que la conducta individual es oportunista y la persona debe ser controlada por el monitoreo y los incentivos” (Gorbaneff, 2001). De este suceso se desprende el *problema de agencia*, en el que se reconocen dos elementos: la divergencia de intereses entre el principal y el agente y la asimetría en la información de la que disponen las partes (Pertusa y Rienda, 2006).

La discrepancia entre los beneficios que persiguen el agente y el principal puede prevenirse o acortarse si este último crea incentivos para que el agente comparta su información y tome una determinación apropiada; de igual manera, puede ejercer control con tal de que el agente no se aparte de sus funciones, aunque hacerlo implica costos (Pertusa y Rienda, 2006). Estos costos pueden ser de supervisión, de aval –los que garantizan la lealtad del agente– y los vinculados con la pérdida residual del principal.

En cuanto a la información asimétrica que hay entre el agente y el principal, ésta genera incertidumbre. Según Nicholson (1997), el nivel de información conseguido por una persona depende del costo de ganar dicha información, no obstante, el costo no es el mismo para todos, sino que varía de unas personas a otras. Por ejemplo, algunos individuos tienen determinadas habilidades o cierto nivel de experiencia para atraer mayor información o información más importante. En relación con un bien, el vendedor de un producto generalmente sabe sobre sus ventajas respecto al comprador, porque conoce cómo se fabricó y cuáles son sus defectos o inconvenientes; por otro lado, las personas que

lo compran con frecuencia están al tanto de sus fallas o beneficios, a diferencia de quienes lo han adquirido una vez. A esta disparidad entre el conocimiento que poseen los participantes en las transacciones de mercado se le conoce como asimetría en la información.

El concepto de información asimétrica puede desplazarse a la teoría de la agencia con ayuda de los conceptos de selección adversa y riesgo moral. En los modelos de selección adversa, el agente y el principal interactúan, pero uno posee mayor información que el otro, provocando que el poder de negociación precisamente recaiga en una de las dos partes. Esto significa que la selección adversa tiene cabida cuando una de las dos partes tiene una mayor cantidad de información esencial para que se desarrolle el contrato, previamente a la formalización del mismo, y a la que la otra parte no tiene acceso (Pertusa y Rienda, 2006). En ese sentido, es el *principal* (el empresario), quien propone el contrato y observa determinada característica del *agente* (el gerente o cualquier otro trabajador), quien puede rechazar o aceptar el contrato. En consecuencia, el problema de selección adversa tiene como objetivo lograr que el *agente* revele al *principal* aquella información que no se ve a simple vista, la cual está vinculada con su cualificación o habilidades, pero sin incurrir en ineficiencias en la asignación de recursos (Casas y Riaga, 2000).

Otra variante de los problemas derivados de la información asimétrica son los llamados modelos de riesgo moral, en los cuales se pretende dar un incentivo al agente con tal de que se incurra en la menor distorsión social posible. En este tipo de modelos se encuentran los modelos de salarios de eficiencia, en los que el principal debe dominar o conocer las variables que repercuten en la utilidad del agente, en aras de condicionar ésta a una variable observable para que el agente se sienta motivado o incentivado a realizar una acción óptima. Es decir, en este modelo, el principal podría recurrir al salario para que el agente sea lo más eficiente (Casas y Riaga, 2000). En contraposición, Barney y Ouchi (en Peris-Ortiz *et al.*, 2012), consideran que el riesgo moral denota to-

das aquellas acciones que una parte puede tomar, una vez que el contrato se ha firmado, pero que no son observables por la otra parte, por lo que pueden darse en contra de los intereses de ésta.

2.1. La empresa familiar y la teoría de la agencia

La organización de la empresa familiar puede estudiarse mediante la teoría de la agencia, la cual se utiliza comúnmente para describir distintas motivaciones dentro de ésta, así como para ofrecer mecanismos que equiparen los intereses del agente y del principal, gracias a una estructura de gobierno corporativo eficaz (Molina, Botero y Montoya, 2017).

La relación agente-principal tiene lugar en la empresa familiar cuando el propietario (el principal) contrata a un gerente (agente) para que la dirija, al hacerlo trae consigo costos. Jensen y Meckling (en Pertusa y Rienda, 2006) opinan que cuando la propiedad y dirección de la empresa familiar recaen en la misma persona, la eliminación de ciertos costos propicia un conjunto de ganancias del que carecen las empresas no familiares. Esta idea parte de los siguientes ejes (Pertusa y Rienda, 2006):

1. El matrimonio de la propiedad y del control (es decir, no separar estos aspectos), disipa los costos por controlar al agente o los agentes.
2. El alineamiento de intereses. Este factor también provoca la desaparición de los costos de agencia, porque no hay diferencia entre los objetivos del agente y del principal.
3. Las relaciones a favor del otro. En la empresa familiar, el empleado actúa en su beneficio y en el del prójimo.

En esta misma línea, Castillo (2007), analiza la conveniencia de mantener la empresa en manos de la familia como una estrategia que rinde beneficios al dueño, lo que determina la elección de la estructura de propiedad corporativa como resultado de una

lucha de poder entre el dueño de la empresa y los accionistas. Este planteamiento se analiza a partir de la teoría de conflicto que pone en balanza el valor que los familiares asignan a la empresa y el de los inversionistas que no pertenecen al círculo familiar. Con ello, se amplía la perspectiva de la intervención de familiares como inversionistas de la empresa y de la ventaja que el lazo familiar brinda con relación a los accionistas no familiares.

Si bien los costos de agencia se ven minimizados cuando el gerente y el propietario representan una misma figura, tal situación no asegura el desempeño exitoso de la empresa familiar. De hecho, hay quienes consideran una desventaja la falta de separación entre los intereses de la familia y del negocio. Esta desventaja también puede ilustrarse a través del altruismo como una fuente de costos de agencia. El altruismo en una empresa familiar se vuelca en la falta de capacidad de la familia para hacer pactos imparciales, ya que su actuar está supeditado a los intereses particulares de los miembros (Ramírez y Macías, 2012).

Para Gómez, Núñez y Gutiérrez (en Ramírez y Macías, 2012), en un panorama de contratación entre una empresa familiar y un agente (el cual es parte de la familia), pueden surgir expectativas mutuas fundadas en el factor emocional. Por ende, los vínculos familiares, en muchas ocasiones, terminan gestando contratos de agencia exentos de racionalidad económica, basados en una elevada confianza, al grado de que la relación “laboral” acaba pactándose por medio de acuerdos informales.

Otro problema derivado de mantener la propiedad y el control en la familia, en las pequeñas y medianas empresas, es el acaparamiento de las decisiones y de la información esencial en el fundador, quien con frecuencia ejerce una dirección autoritaria, es decir, toma decisiones incuestionables, actúa sin ser evaluado y evita que alguna otra persona interfiera en su administración (Romero, 2006).

En conclusión, los costos de agencia no desaparecen vertiendo la propiedad y la gerencia en la familia; por el contrario, dan pie a que emerjan otros costos que se deben mitigar (Molina, Botero y Montoya, 2017).

3. METODOLOGÍA

Para determinar la concentración familiar en las empresas del sector servicios profesionales, técnicos y científicos del estado de Puebla, se utilizó la proporción del Personal ocupado (PO) dependiente de la razón social que no recibe remuneración. Como indicador de desempeño se utilizó el Valor agregado censal bruto (VACB) para estimar las productividades laborales de la empresa. Los datos fueron tomados de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. El análisis se llevó a cabo, en primera instancia, a nivel estatal, aunque menos detallado; posteriormente, se analizó el sector mencionado, por ramas de actividad, las cuales son: servicios gerenciales (5411), servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados (5412), servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas (5413), diseño especializado (5414), servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados (5415), servicios de consultoría administrativa, científica y técnica (5416), servicios de investigación científica y desarrollo (5417), servicios de publicidad y actividades relacionadas (5418) y otros servicios profesionales, científicos y técnicos (5419). Se decidió llevar a cabo el análisis a nivel rama por representatividad estadística, ya que un nivel más desagregado del sector implicaba perder ésta; además, no era de interés identificar la disciplina en la que se desenvolvía la empresa familiar en el sector de profesionales, técnicos y científicos, bastaba con distinguir en él cierto grado de heterogeneidad, información que la división en ramas nos brindó.

El personal ocupado dependiente de la razón social (PO) se divide en dos estratos: el personal ocupado remunerado (POR) y el personal ocupado no remunerado (PONR).

El POR comprende a todas las personas que laboraron durante el periodo referido bajo un contrato con la unidad económica, sujetas a su dirección y control, a cambio de una remuneración fija y periódica.

El PONR incluye a las personas que trabajaron bajo la dirección y control de la unidad económica, cumpliendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la misma, sin percibir un sueldo o salario fijo de forma periódica, englobando a propietarios, familiares de éstos, socios activos, personal que labora para la unidad económica recibiendo exclusivamente propinas, prestadores de servicio social, becarios por el sistema nacional de empleo o en programas de capacitación y entrenamiento, trabajadores meritorios y los trabajadores voluntarios; descartando a las personas que prestaron sus servicios profesionales o técnicos y cobraron honorarios por esto: pensionados, jubilados y al personal suministrado por otra razón social.

A pesar de la heterogeneidad interna de la variable PONR, ésta se examina bajo el supuesto de que está mayormente constituida por familiares. De tal forma que el PONR se toma, para este estudio, como variable *proxy* del grado de participación de la familia en la empresa. Lo anterior se sustenta en el criterio de que es más probable que alguien que tiene lazos sanguíneos con el dueño de la empresa acepte trabajar sin percibir un salario.

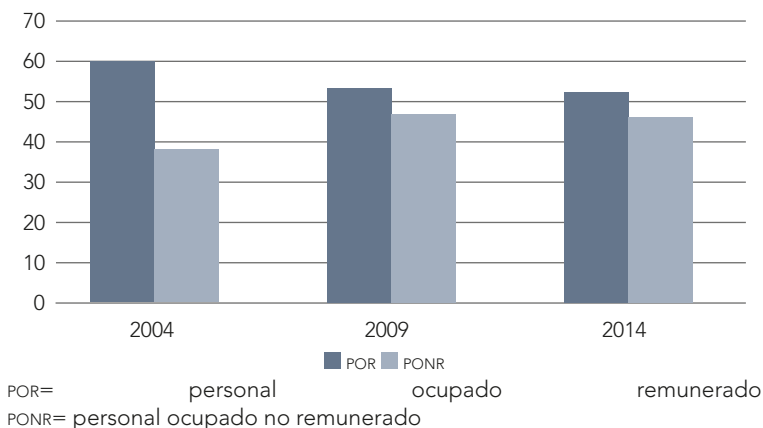
Los datos del Valor agregado censal bruto (VACB) están expresados en términos reales, actualizados con el Índice de precios implícitos (IPI), base 2008. Se toma como VACB el valor de la producción que se incorpora durante el proceso de trabajo por la actividad creadora y de transformación del personal ocupado, el capital y otros factores de producción, ejercida sobre los materiales que se consumen en la realización de la actividad económica.

Como indicadores de desempeño se estimaron la productividad media laboral (PMeL) y la productividad media de la empresa (PMeE). El cálculo de la PMeL considera la relación entre el VACB y el PO del sector en estudio. En cuanto a la productividad por unidad económica, ésta refleja la relación entre el VACB y el número de unidades económicas que conforman el sector; se presenta por rama de actividad y tamaño de empresa. Ambos indicadores evalúan la capacidad de la fuerza de trabajo en la generación de valor de la producción con relación a la utilización eficiente de los recursos.

4. RESULTADOS

En primer lugar, se presentan algunos resultados generales para el estado de Puebla, sin realizar la segmentación por sector, respecto a cómo está distribuido el personal ocupado dependiente de la razón social. Dichos resultados se encuentran en el gráfico 1. En éste podemos observar que en los tres años analizados, 2004, 2009 y 2014, el personal ocupado remunerado (POR) fue mayor que el personal ocupado no remunerado (PONR). Es en el año 2004 en el que se nota más la diferencia entre estos dos tipos de personal ocupado. De 2004 a 2009, el POR sufrió una disminución, mientras que, en ese mismo periodo, el PONR padeció un incremento, lo curioso es que esta variación, en las dos variables, fue aproximadamente de 7.5% es decir, la mayoría de las empresas, en el estado de Puebla, estuvieron principalmente conformadas por personal ocupado remunerado que por familiares (recordemos que el PONR es la variable *proxy* de la participación familiar en la unidad económica).

Gráfico 1. Configuración del personal ocupado (PO), en el estado de Puebla, 2004, 2009 y 2014 (porcentaje)



Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

El producto medio de la empresa (PMeE) y el producto medio del trabajo (PMeL) fue calculado también a nivel estatal; ambos están reflejados en el cuadro 2, asimismo, fueron representados gráficamente, para percibir mejor la tendencia de éstos entre un año y otro.

Cuadro 2. Producto medio del trabajo (PMeL) y producto medio de la empresa (PMeE), en el estado de Puebla, 2004, 2009 y 2014

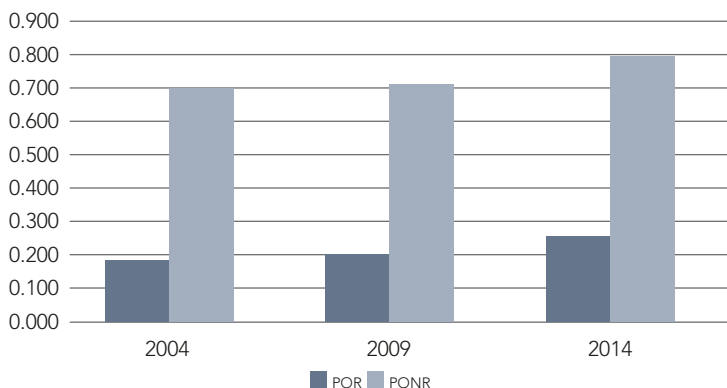
AÑO	PMeL	PMeE
2004	0.191	0.705
2009	0.211	0.729
2014	0.262	0.797

Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

Entonces, en el gráfico 2, podemos notar que de 2004 a 2014 hubo incrementos tanto en el producto medio del trabajo como en el producto medio de la empresa. En los tres años analizados, el producto medio de la empresa casi triplica al producto medio del trabajo. Lo anterior se desprende de que el total de personal ocupado dependiente de la razón social supera la cantidad de unidades económicas en el estado.

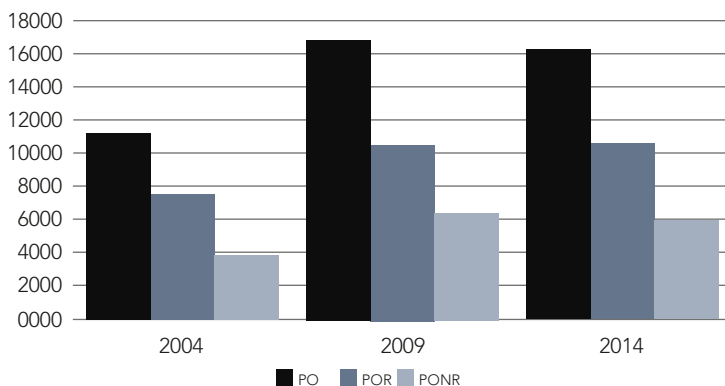
La configuración del personal ocupado (PO) en el sector servicios profesionales, científicos y técnicos se representa en el gráfico 3, obsérvese que, del primer al último año de análisis, éste tuvo un aumento, de la misma forma que el personal ocupado remunerado (POR) y el personal ocupado no remunerado (PONR). El incremento de esta última variable podría derivarse, entre otros factores, al interés cada vez mayor de las personas por autoemplearse, sobre todo, de aquellas que no tienen un alto grado de cualificación, superan la edad laboral productiva o pertenecen al sexo femenino, ya que consideran que esta forma de empleo representa para ellas ciertas ventajas (Maloney, 2004). También se observa que en el sector analizado, la cantidad de POR fue mayor

Gráfico 2. Producto medio del trabajo (PMel) y producto medio de la empresa (PMeE), en el estado de Puebla, 2004, 2009 y 2014



Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

Gráfico 3. Configuración del personal ocupado del sector profesionales, científicos y técnicos, 2004, 2009 y 2014, en el estado de Puebla



Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

al compararlo con el no remunerado. En 2004, 2009 y 2014, el PONR fue de 33.4, 37.4 y 35.5%, respectivamente, mientras que el POR superó, en los tres años, el 60.0 por ciento.

Con relación a la participación de la familia en las empresas del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, en el cuadro 3, se puede ver una proporción aproximadamente similar en las ramas servicios gerenciales (5411) y servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas (5413). Por su parte, en las actividades correspondientes a las ramas servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados (5412) y servicios de publicidad y actividades relacionadas (5418) predomina el personal ocupado remunerado (POR), no obstante, se observa una participación considerable del personal ocupado no remunerado (PONR) también.

Por su parte, las ramas donde impera la ausencia del PONR son diseño especializado (5414), servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados (5415), servicios de consultoría administrativa, científica y técnica (5416), servicios de investigación científica y desarrollo (5417). Es necesario subrayar que esta última rama, en términos relativos, exhibe un tamaño muy pequeño. Distinto a este comportamiento, en la rama otros servicios profesionales, científicos y técnicos (5419), se percibe una participación notable de integrantes familiares.

El promedio, o media aritmética, del personal ocupado remunerado (POR) fue de 1 507.3, mientras que el promedio del personal ocupado no remunerado (PONR) de 588.5. Del total de la muestra, la desviación respecto a la media del POR fue de 562.28 y del PONR de 591.73. En relación con estos dos datos, hay una diferencia significativa al comparar los promedios, no así al momento de equiparar las desviaciones estándar (cuadro 4). De los datos anteriores, representa un mejor referente de los datos la desviación estándar (medida de variabilidad) que el promedio (medida de tendencia central) pues este último es afectado por los valores mínimo y máximo de las observaciones, los cuales, como se puede notar están sumamente distanciados.

En el cuadro 5, se aprecian las proporciones del personal remunerado y no remunerado respecto al personal ocupado dependiente de la razón social para los años 2004, 2009 y 2014. De 2004 a

Cuadro 3. Distribución del personal ocupado remunerado (POR) y el personal ocupado no remunerado (PONR), por ramas de actividad del sector de profesionales, científicos y técnicos, en el estado de Puebla, 2004, 2009 y 2014 (porcentaje)

RAMAS DE ACTIVIDAD	2004			2009			2014		
	PO	POR	PONR	PO	POR	PONR	PO	POR	PONR
5411 Servicios gerenciales	100.0	52.4	47.6	100.0	48.0	52.0	100.0	47.3	52.7
5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	100.0	66.4	33.6	100.0	62.7	37.3	100.0	67.0	33.0
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	100.0	83.3	16.7	100.0	75.3	24.7	100.0	82.3	17.7
5414 Diseño especializado	100.0	73.6	26.4	100.0	76.2	23.8	100.0	76.7	23.3
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	100.0	90.3	9.7	100.0	87.2	12.8	100.0	88.3	11.7
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	100.0	85.3	14.7	100.0	76.3	23.7	100.0	83.5	16.5
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	100.0	95.9	4.1	100.0	93.5	6.5	100.0	94.8	5.2
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	100.0	63.5	36.5	100.0	54.1	45.9	100.0	69.8	30.2
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnico	100.0	42.1	57.9	100.0	57.0	43.0	100.0	24.6	75.4

Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

Cuadro 4. Estadísticos descriptivos del personal ocupado remunerado (POR) y el personal ocupado no remunerado (PONR), del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, en el estado de Puebla

VARIABLE	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MIN	MAX	OBS
POR	1057.33	562.28	200	2028	27
PONR	588.52	591.73	12	2081	27

Min: valor mínimo; Max: valor máximo; Obs: número de observaciones
Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

2014, la configuración de la población ocupada en cada una de las ramas de actividad se mantiene sin cambios significativos.

Algunos comportamientos destacados en esta trayectoria se relacionan con una participación importante de la población ocupada no remunerada en la rama servicios gerenciales y una baja participación en las ramas servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas y diseño especializado; por otro lado, se observa una participación constante en la de servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados y, en especial, un incremento considerable del personal ocupado no remunerado en otros servicios profesionales, científicos y técnicos, rama que, en 2004, tenía una participación de 57.9%; en 2009, de 43%; y, en 2014, de 75.4 por ciento.

En 2004, la rama de servicios gerenciales mostró una proporción mayor de personal ocupado remunerado, cuyo porcentaje fue de 52.4; en 2009 y 2014, se modificaron esas proporciones, ya que éste fue menor respecto al personal ocupado no remunerado, de 48.0 y 47.3%, respectivamente. Los servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados, así como los de investigación científica, los de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas, presentaron una participación familiar baja. Es en términos de la productividad interempresarial que se observa un proceso de diferenciación más pronunciado.

Cuadro 5. Proporciones del personal remunerado y no remunerado respecto al personal ocupado, del sector de profesionales, científicos y técnicos, del estado de Puebla, por rama, 2004, 2009 y 2014

RAMAS DE ACTIVIDAD	2004					
	PO	%	POR	%	PONR	%
5411 Servicios gerenciales	2675	100	1403	52.4	1272	47.6
5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	2096	100	1391	66.4	705	33.6
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	1467	100	1222	83.3	245	16.7
5414 Diseño especializado	794	100	584	73.6	210	26.4
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	930	100	840	90.3	90	9.7
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	728	100	621	85.3	107	14.7
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	341	100	327	95.9	14	4.1
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	778	100	494	63.5	284	36.5
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos.	1455	100	613	42.1	842	57.9
RAMAS DE ACTIVIDAD	2009					
	PO	%	POR	%	PONR	%
5411 Servicios gerenciales	4001	100	1920	48.0	2081	52.0
5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	3204	100	2008	62.7	1196	37.3
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	1625	100	1224	75.3	401	24.7
5414 Diseño especializado	946	100	721	76.2	225	23.8
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	1098	100	958	87.2	140	12.8
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	1327	100	1013	76.3	314	23.7
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	214	100	200	93.5	14	6.5
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	1402	100	758	54.1	644	45.9
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos.	3005	100	1713	57.0	1292	43.0
RAMAS DE ACTIVIDAD	2014					
	PO	%	POR	%	PONR	%
5411 Servicios gerenciales	3768	100	1782	47.3	1986	52.7

5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	3028	100	2028	67.0	1000	33.0
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	1875	100	1544	82.3	331	17.7
5414 Diseño especializado	647	100	496	76.7	151	23.3
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	1481	100	1308	88.3	173	11.7
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	1784	100	1490	83.5	294	16.5
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	229	100	217	94.8	12	5.2
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	1775	100	1239	69.8	536	30.2
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos	1765	100	434	24.6	1331	75.4

PO = Población ocupada; POR = Población ocupada remunerada;

PONR = Población ocupada no remunerada.

Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

Cuadro 6. Estadísticos descriptivos del producto medio por trabajador (PMeL) y el producto medio por empresa (PMeE), del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, en el estado de Puebla

VARIABLE	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MIN	MAX	OBS
PMeL	1.11	2.34	-1.48	11.74	27
PMeE	0.12	0.14	-0.06	0.73	27

Min: valor mínimo; Max: valor máximo; Obs: número de observaciones.

Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

El cuadro 7, además de mostrar los cálculos por ramas del PMeE y PMeL, arroja la tasa de variación de un año a otro de los mismos. Es notable cómo, si se relacionan estos resultados con los del cuadro 5, aquellos sectores que tienen una mayor proporción de personal ocupado no remunerado (familiar) revelan una productividad menor que los que tienen un porcentaje mayor de trabajadores remunerados. Tal es el caso de las ramas 5411 y 5419,

que muestran productividades de 0.084 y 0.060, respectivamente, en el año 2004. En ese mismo periodo, el producto medio por trabajador en la rama 5415, una de las de menor participación familiar en ocupación, fue de 0.732, cifra alta en relación con las productividades de las ramas previamente mencionadas.

Para el año 2009, vemos en el cuadro 5 que la tendencia se repite: la rama con una mayor proporción de familiares ocupados, servicios gerenciales, tiene una productividad de 0.077, mientras que la tercera con una menor cantidad de familiares no remunerados, diseño especializado, refleja un producto medio por trabajador de 0.096. Al observar el año 2014, la rama otros servicios profesionales y técnicos, con un porcentaje de participación familiar de 75.4%, proyecta una productividad de 0.045; a su vez, la rama servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas, con un porcentaje de personal ocupado no remunerado de 17.7%, muestra una productividad de 0.104. Estos datos, a excepción del caso atípico de la rama 5417, permiten hacer una primera suposición respecto a que hay una relación inversa entre el número de personal ocupado no remunerado, es decir, la concentración familiar en la empresa, y la productividad del trabajador.

En cuanto al comportamiento del PMEE y el PME , a lo largo del tiempo, se destacan los altibajos de la rama 5417 correspondiente a los servicios de investigación y desarrollo, ya que representa el caso atípico referido en el párrafo anterior: a diferencia de las otras ramas, muestra una relación directa entre el porcentaje de familiares laborando y sus productividades.

En el resto de las divisiones, en el mismo periodo, la productividad por unidad económica, o empresa, sufrió incrementos y caídas, predominando los primeros; sin embargo, la productividad por trabajador tuvo más efectos negativos. En general, las variaciones de la PMEE y el PME , en las distintas ramas, tomaron la misma dirección, a excepción de las 5411 y 5412. En relación con el análisis de las variaciones de 2009 a 2014, se puede resumir el siguiente diagnóstico: ambas mediciones de productividad mostraron un comportamiento similar. De vuelta al caso atípico de la

Cuadro 7. Producto medio por unidad económica y producto medio por trabajador, 2004, 2009 y 2014

RAMAS DE ACTIVIDAD	2004		2009		2014		2004-2009		2009-2014		2004-2014	
	PMeE	PMeL	PMeE	PMeL	PMeE	PMeL	PMeE	PMeL	PMeE	PMeL	PMeE	PMeL
5411 Servicios gerenciales	0.245	0.084	0.262	0.077	0.168	0.054	6.9	-8.3	-35.9	-29.9	-31.4	-0.36
5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	0.511	0.135	0.575	0.125	0.331	0.075	12.5	-7.4	-42.4	-40.0	-35.2	-0.44
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas	1.627	0.230	0.862	0.120	0.725	0.104	-47	-47.8	-15.9	-13.3	-55.4	-0.55
5414 Diseño especializado	0.423	0.086	0.629	0.096	0.215	0.036	48.7	11.6	-65.8	-62.5	-49.2	-0.58
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	11.735	0.732	1.987	0.167	1.505	0.106	-83.1	-77.2	-24.3	-36.5	-87.2	-0.86
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	0.765	0.084	1.229	0.149	0.572	0.072	60.7	77.4	-53.5	-51.7	-25.2	-0.14
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	0.731	0.026	-1.481	-0.062	4.481	0.196	-302.6	-338.5	-402.6	-416.1	513	6.54
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	0.54	0.166	0.438	0.121	0.29	0.066	-18.9	-27.1	-33.8	-45.5	-46.3	-0.6
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos	0.146	0.06	0.327	0.087	0.083	0.045	124	45.0	-74.6	-48.3	-43.2	-0.25

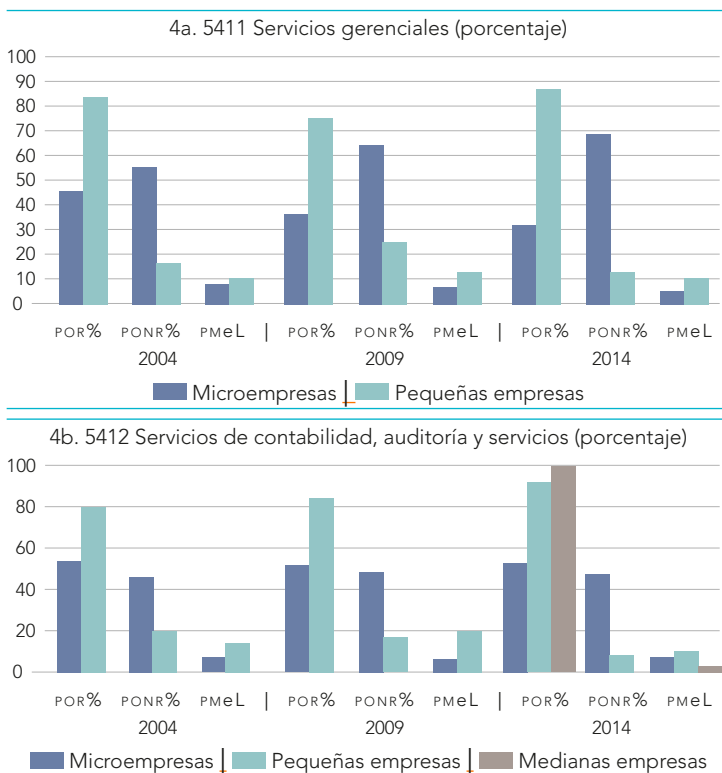
Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

rama 5417, de servicios de investigación y desarrollo, es notable cómo tanto su pMeE como su pMeL sufrieron caídas (de 2004 a 2009) de 302.5 y 342.0%, respectivamente; mientras que, de 2009 a 2014, reflejaron un crecimiento significativo, de 402.6, para el pMeE, y 414.2, en el caso del pMeL.

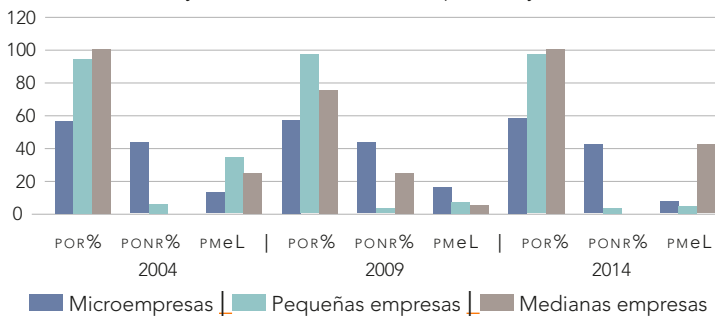
Ya se ha mostrado cuál es la tendencia de la productividad por trabajador con relación al grado de concentración de la familia en el personal de la empresa. A continuación, se analiza el vínculo entre el personal ocupado no remunerado, la productividad y el tamaño de la empresa. Para ello, se estratificó a las empresas por tamaño. De acuerdo con el *Diario Oficial de la Federación* (DOF, 2017), una empresa es micro, en el sector servicios, si emplea de 2 a 10 personas; pequeña, si cuenta como más de 11 pero menos de 50 empleados; mediana, si tiene de 51 a 100 personas ocupadas; y, grande, si rebasa los 101 trabajadores.

En el cuadro 7, se observan las proporciones del personal remunerado y no remunerado por estrato empresarial: micro, pequeñas y medianas empresas. Se destaca que a medida que la empresa disminuye de tamaño, mayor es el grado de concentración del personal no remunerado ¿Cómo repercute lo anterior en la productividad? En la rama 5413, servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas, en 2004, se puede apreciar que las microempresas tienen un porcentaje mayor de familiares laborando con relación a las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, el valor más alto de la productividad se ubica en las pequeñas empresas, 34.2%, el segundo puesto corresponde a las medianas, con 24.3%, y, finalmente, están las microempresas, donde el producto medio por trabajador calculado es de 12.4%. También en la rama 5419, en 2014, las microempresas tienen una mayor participación familiar en la ocupación, 74.4%, pero al compararse con las pequeñas empresas, las cuales tienen una ocupación familiar de 8.5%; las primeras reflejan una productividad de 4.5% mientras que las segundas de 22.8 por ciento.

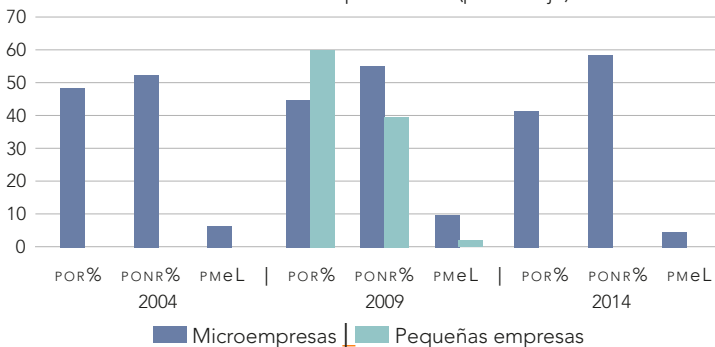
Gráfico 4. Personal Ocupado Remunerado, Personal Ocupado no Remunerado y Productividad Media por Trabajador, según el tamaño de la empresa y por rama, del Sector Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos, 2004, 2009 y 2014



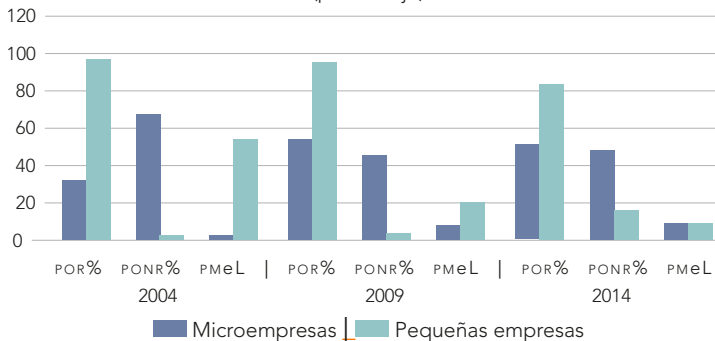
4c. 5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas (porcentaje)

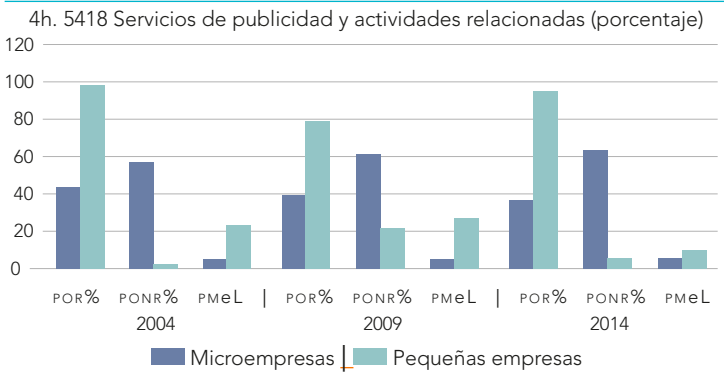
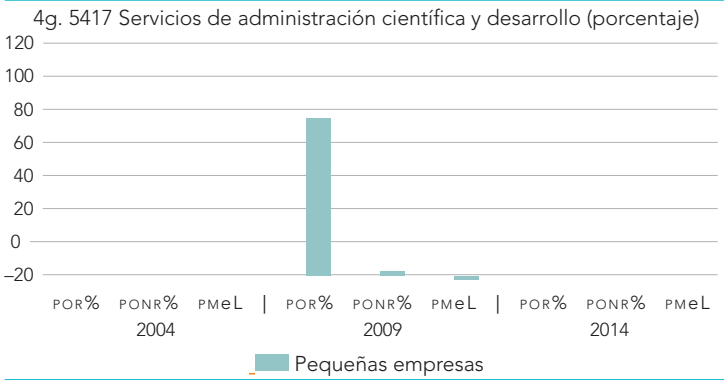
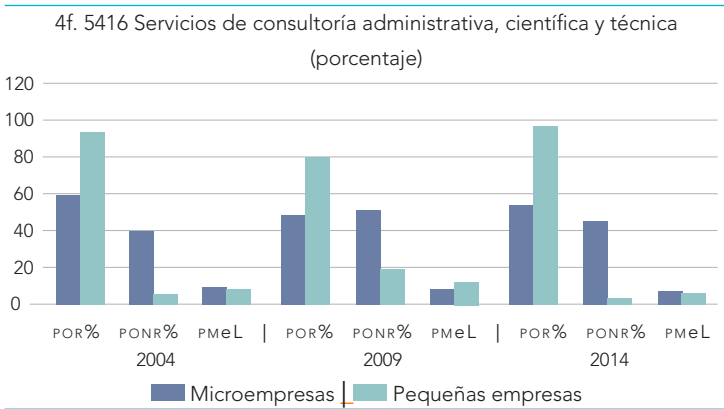


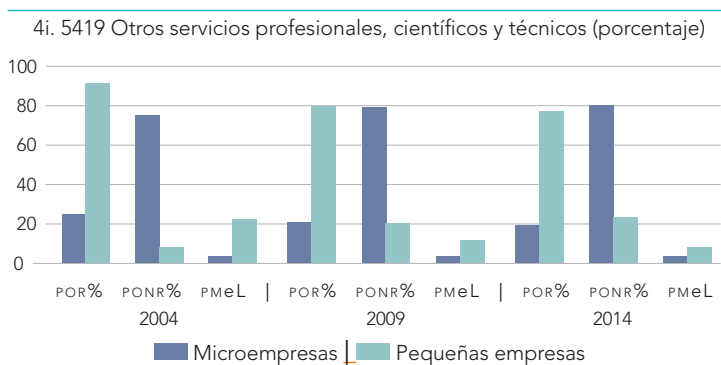
4d. 5414 Diseño especializado (porcentaje)



4e. 5415 Servicio de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados (porcentaje)







Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

Los resultados que se presentan en el año 2009 también corroboran la hipótesis planteada en este documento. Podemos advertir que no se trata de una tendencia temporal, sino de un componente estructural, no necesariamente del sector, sino de la naturaleza familiar concentrada, principalmente, en las microempresas. Maloney (2004) considera que en las microempresas existe mayor propensión al autoempleo, de ahí que proyecten niveles bajos de productividad, ya que durante sus primeros años de vida éstas encuentran dificultades para hacerse de créditos; por otro lado, también existe una probabilidad mayor de que ocupen personal y éste no sea remunerado, principalmente, porque muchas operan al margen de la legalidad.

Siguiendo con la descripción, en la rama 5416, de servicios de consultoría administrativa, científica y técnica, con un porcentaje de personal ocupado no remunerado de 50.9, la productividad obtenida fue de 9.1%, al mismo tiempo que las pequeñas empresas obtuvieron 13.1% de PMeL, utilizando 19.8% de trabajo familiar. Es importante notar que, en el caso de la rama 5417 (servicios de investigación y desarrollo), se cuenta con información sólo para el año de 2009 y sólo de las pequeñas empresas, su compor-

tamiento es distinto al resto, por lo tanto, no describe lo que se plantea en la hipótesis de este trabajo.

Por último, en 2014, vemos que permanece la relación inversa entre el tamaño de la empresa y el grado de ocupación no remunerada, así como la relación negativa entre el nivel de ocupación no remunerada y la productividad. El comportamiento de la rama 5412, servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados, establece que la concentración familiar en el trabajo (47.3%), presente en el estrato microempresarial, se asocia a una productividad baja (6.7%). Por otra parte, en las pequeñas empresas, se observa una proporción de 8.4% de personal no remunerado con un indicador del producto medio de 10.0 por ciento.

En general puede notarse que el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos representa baja productividad, según Maloney (2004), ésta es una tendencia en México y en la mayoría de los países latinoamericanos y se desprende de la realidad económica y social imperante en ellos. Este autor considera que los servicios y demás actividades que ofrecen éstos suelen presentar una productividad menor que la de la industria, vinculando lo anterior con el empleo informal.

5. CONCLUSIONES

El trabajo constituye un esfuerzo por conocer la estructura de la población ocupada del sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, del estado de Puebla, con la intención de identificar la participación de la familia en la empresa y su relación con el desempeño empresarial.

El análisis del sector, realizado mediante la medición de la productividad y la estructura laboral, reveló una relación inversa entre las empresas que concentran una mayor proporción de familiares y la productividad por trabajador. Los resultados validan la hipótesis, denotan que la mayor concentración de familia

Cuadro 8. Proporción de personal ocupado remunerado (POR) y del personal ocupado no remunerado (PONR) del sector servicios profesionales, científicos y técnicos, por rama, del estado de Puebla, 2004, 2009 y 2014

RAMA DE ACTIVIDAD	AÑO			2004			2009			2014		
	POR %	PMEL %	PONR %	POR %	PMEL %	PONR %	POR %	PMEL %	PONR %	POR %	PMEL %	PONR %
5411 Servicios gerenciales	49.47	50.53	7.64	43.89	56.11	7.13	43.03	56.97	5.38			
Microempresas	45.36	54.64	7.40	36.32	63.68	6.11	31.77	68.23	4.32			
Pequeñas empresas	83.65	16.35	9.60	75.46	24.54	11.37	87.11	12.89	9.56			
5412 Servicios de contabilidad, auditoría y servicios relacionados	58.54	41.46	8.22	60.08	39.92	9.21	66.97	33.03	7.52			
Microempresas	53.53	46.47	7.05	51.56	48.44	5.61	52.74	47.26	6.67			
Pequeñas empresas	80.00	20.00	13.26	83.82	16.18	19.24	91.64	8.36	10.03			
Medianas empresas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	3.29			
5413 Servicios de arquitectura, ingeniería y actividades relaciona	81.46	18.54	22.96	75.32	24.68	12.05	82.35	17.65	10.36			
Microempresas	57.26	42.74	12.43	56.81	43.19	9.96	58.36	41.64	7.92			
Pequeñas empresas	94.39	5.61	34.19	96.05	3.95	17.65	96.65	3.35	5.40			
Medianas empresas	100.00	0.00	24.34	75.00	25.00	7.20	100.00	0.00	42.70			
5414 Diseño especializado	48.12	51.88	6.72	47.41	52.59	8.52	41.46	58.54	5.21			
Microempresas	48.12	51.88	6.72	44.76	55.24	9.76	41.46	58.54	5.21			
Pequeñas empresas	0.00	0.00	0.00	60.56	39.44	2.36	0.00	0.00	0.00			
5415 Servicios de diseño de sistemas de cómputo y servicios relacionados	54.35	45.65	20.71	75.51	24.49	15.35	62.45	37.55	9.86			
Microempresas	32.79	67.21	4.08	53.70	46.30	8.95	51.64	48.36	9.77			
Pequeñas empresas	96.77	3.23	53.45	95.68	4.32	21.27	83.77	16.23	10.04			
5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica	76.61	23.39	9.08	63.07	36.93	10.89	78.30	21.70	7.00			
Microempresas	59.11	40.89	9.78	49.13	50.87	9.10	54.03	45.97	8.14			
Pequeñas empresas	94.20	5.80	8.39	80.21	19.79	13.08	96.63	3.37	6.14			
5417 Servicios de investigación científica y desarrollo	0.00	0.00	0.00	96.30	3.70	-0.62	0.00	0.00	0.00			
Pequeñas empresas	0.00	0.00	0.00	96.30	3.70	-0.62	0.00	0.00	0.00			
5418 Servicios de publicidad y actividades relacionadas	59.08	40.92	11.84	48.88	51.12	11.29	55.50	44.50	7.94			
Microempresas	43.33	56.67	6.74	39.96	60.04	6.22	36.73	63.27	6.56			
Pequeñas empresas	96.14	3.86	23.83	77.63	22.37	27.63	94.06	5.94	10.76			
5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos	32.90	67.10	6.59	27.40	72.60	4.52	20.56	79.44	4.16			
Microempresas	25.55	74.45	4.55	20.40	79.60	3.61	19.40	80.60	4.06			
Pequeñas empresas	91.54	8.46	22.84	79.52	20.48	11.35	76.47	23.53	8.76			

Fuente: elaboración propia con base en información de los censos económicos 2004, 2009 y 2014, de INEGI.

en la empresa coincide con un bajo desempeño de la unidad económica. Los hallazgos también dan cuenta de la heterogeneidad en la configuración de la población ocupada, remunerada y no en el sector. Se destaca que la productividad presenta una relación directa con el tamaño de la empresa: entre menor sea el tamaño de la unidad económica, la productividad media del trabajo disminuye.

Recuperando el planteamiento del agente principal, se infiere que las fortalezas que tiene este modelo de organización, empresa familiar, tienen como contrapeso las debilidades identificadas en la literatura y en diversos estudios empíricos, entre las que destaca la dificultad para diferenciar o separar los objetivos empresariales de los intereses familiares.

Se destaca que los resultados son consistentes con lo que se encuentra en la literatura para otro tipo de negocios o sector; sin embargo, las aportaciones a la caracterización de la empresa familiar, a través de trabajos empíricos, han dejado ver que la coexistencia del sistema familia y empresa puede influir positiva o negativamente en el desempeño del negocio. Al respecto, se ha destacado que el diseño de un plan estratégico y un esquema de administración que delimite los intereses de la empresa de los de la familia favorecen la maximización de los beneficios de la empresa familiar.

El trabajo propone una forma de aproximación a la figura de la empresa familiar cuya limitante es la posibilidad de sobreestimar el efecto de la familia en la conducta de la empresa, dado que la PONR está conformada no solo por personas que tienen un lazo sanguíneo. También se reconoce que en el estudio de la interacción del sistema familia y empresa y sus efectos en la productividad es pertinente valorar el impacto de otros factores tales como la propiedad de la familia, el grado de control por parte del principal y la utilidad del agente, así como extender el análisis a otros sectores para determinar si los hallazgos se reproducen de manera consistente en otros ámbitos o son exclusivos de este sector y entidad.

REFERENCIAS

- Barroso, A. (2014). Por qué desaparecen las empresas familiares extremeñas. *Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales*, <https://web.ua.es/es/revista-geografos-giecryal/documentos/ascension-barroso.pdf>.
- Casas, A. y Riaga, C. (2000) La importancia de la información en el Mercado de Trabajo. *Borradores de Investigación*, <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11004/3020.pdf>.
- Castillo, R.A. (2007). Entre familia y amigos: La elección de la estructura de la propiedad corporativa. *Estudios Económicos*, <https://estudioeconomicos.colmex.mx/archivo/EstudiosEconomicos2007/3-18.pdf>.
- Gorbaneff, Y. (2001). Teoría de la agencia y sus aplicaciones en el mercadeo. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/24403/25002>.
- Diario Oficial de la Federación (2009). Reglas de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2018, http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508940&fecha=26/12/2017.
- Maloney, W. F. (2004) Informality Revisited. *World Development*, <http://web.worldbank.org/archive/website00894A/WEB/PDF/INFORMAL.PDF>.
- Molina, P., Botero, S. & Montoya, A. (2017) Estudios de rendimiento en las empresas de familia. Una nueva perspectiva. *Estudios gerenciales*, <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300025?token=908E55D4850C09620A2A-920BBD915E802496B7C5072ECBB9A3CDFA185BD63E-731767C7B817E270D3923C213FB41FA345>.
- Nicholson, W. (1997) Teoría microeconómica. Principios básicos y aplicaciones. México: Editorial McGraw-Hill.
- Parada, M., Müller, C., y Gimeno, A. (2016) Family firms in Ibero-America: an introduction. *Academia Revista Latinoame-*

- ricana de Administración*, <https://www.researchgate.net/signup.SignUp.html>.
- Peris-Ortiz, M., Rueda, C., De Souza, C., y Pérez, M. (2012). Fundamentos de la teoría organizativa de agencia. *Nuevas corrientes de pensamiento económico*, <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/43667/Peris-Ortiz%3bRueda%3b-Souza%20%20FUNDAMENTOS%20DE%20LA%20TEOR%3%-8dA%20ORGANIZATIVA%20DE%20AGENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pertusa, E. y Rienda, L. (2006). La eficiencia de la empresa familiar bajo el punto de vista de la teoría de la agencia. *Universidad de Alicante*, http://www.biblioferrersalat.com/media/documentos/05_pertusa_rienda.pdf.
- Quejada, P. y Ávila, J. (2016). Empresas familiares: conceptos, teorías y estructuras. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1555/1527>.
- Ramírez, D. y Macías, V. (2012). Empresas de familia: un análisis desde la teoría de la agencia, [file:///C:/Users/Consultor/Downloads/Dialnet-EmpresasDeFamilia-5085555%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Consultor/Downloads/Dialnet-EmpresasDeFamilia-5085555%20(1).pdf).
- Romero, L. (2006). Competitividad y productividad en empresas familiares pymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/378/371>.
- Santamaría, E., y Pico, F. (2015). Sucesión en las empresas familiares: análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica*, <https://www.revistapolitecnica.epn.edu.ec/images/revista/volumen35/tomo2/SucesionenlasEmpresasFamiliares.pdf>.
- Soto, A. (2013). La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación. *Contaduría y administración*, <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/140/140>.
- Tàpies, J. (2011), Empresa familiar: un enfoque multidisciplinar. *Universia Business Review*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3802157>.

LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL TRABAJO INFORMAL
DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS
EN EL MUNICIPIO DE PUEBLA:
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS
Y CONDICIONES DE TRABAJO

SYLVIA BEATRIZ GUILLERMO PEÓN¹
IRMA ROCÍO BALDERAS CASTRILLO²

INTRODUCCIÓN

Económica y ambientalmente el recolector de residuos sólidos, comúnmente llamado pepenador informal, cumple una labor relevante al ser considerado el primer eslabón de la cadena de recuperación de materiales reciclables. La actividad de recolección de residuos sólidos urbanos, o “pepena” es una actividad generadora y fuente principal de ingreso para muchas familias en México y en muchos otros países alrededor del mundo y que puede identificarse como una actividad económica informal, al ser una actividad en la que el trabajador es subretribuido: los trabajadores, no solamente obtienen ingresos muy bajos por esta actividad, sino que además no perciben ninguna prestación laboral como son

¹ Profesora-Investigadora de la Facultad de Economía BUAP; Representante del Cuerpo Académico Desarrollo Económico y Macroeconomía Internacional. Contacto: <silvia.guillermo@correo.buap.mx>.

² Doctorante del programa de Doctorado en Economía Política del Desarrollo, Centro de Estudios del Desarrollo Económico y Social. Facultad de Economía BUAP. Contacto: <irmarociobc@hotmail.com>.

Las autoras agradecemos la valiosa colaboración de alumnos de la Licenciatura en Economía que participaron en el trabajo de campo y de manera particular agradecemos la valiosa colaboración, con esmero, dedicación y compromiso, de la alumna Annel Cordero Vital, quien fungió como asistente de investigación en este trabajo.

los beneficios de seguridad social para ellos y sus familias, beneficios que generalmente se obtienen en el mercado laboral formal. En particular, los trabajadores que se dedican a la recolección de residuos sólidos, no cuentan con los pagos de aguinaldo, vacaciones, pensiones y jubilaciones, acceso a financiamiento para vivienda, etc., beneficios que forman parte del salario para trabajadores formales. Y aunque el gobierno de México ha proclamado la cobertura universal de salud, el servicio es bastante limitado en cobertura de medicamentos y tratamientos de enfermedades, dejando a los trabajadores y sus familias frecuentemente desprotegidos y vulnerables, situación que se agrava para el caso particular del trabajo asociado a la recolección de residuos sólidos urbanos, ya que con frecuencia los recolectores se encuentran expuestos a contaminación por contacto con materiales peligrosos, virus y bacterias. En general, el trabajo del recolector de residuos urbanos, es un trabajo precario, que se realiza en condiciones deplorables, de peligro e insalubridad, con poco o ningún reconocimiento social, con riesgos para la salud – muchas veces irreversibles- y sin derechos laborales.

El trabajo del pepenador es muy poco reconocido, a pesar de que su labor en la reducción de costos ambientales es de gran relevancia –particularmente en países en vías de desarrollo– al evitar que una proporción importante de residuos sólidos lleguen a los lugares de disposición final como lo son los tiraderos y rellenos sanitarios, con la correspondiente reducción de generación de contaminación ambiental e incremento de la vida útil de estos lugares.

Esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis de las características sociodemográficas y condiciones de trabajo de uno de los grupos de población más vulnerables de la sociedad: el de los recolectores de residuos sólidos urbanos (*pepenadores*), para el caso específico del municipio de Puebla. El interés se centra en definir el perfil sociodemográfico de este grupo poblacional, así como en definir las condiciones bajo las cuales trabajan. El trabajo presenta además un breve marco conceptual que contex-

tualiza la problemática social y económica de los recolectores de residuos.

1. EL TRABAJO DE RECOLECTOR DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

La actividad de recolección de residuos urbanos se remonta a finales del siglo XIX, tanto en Latinoamérica como en el resto del mundo, pero ha sido en las últimas décadas cuando se ha observado un incremento muy importante en el número de trabajadores que la realizan (Villanova, 2012), hecho que algunos autores asocian con el incremento del desempleo y crisis económica en varios países en vías de desarrollo (Le Goff, 2011; Villanova, 2012). Los recolectores de residuos, llamados también *pepenadores* en México, El Salvador, Honduras y Nicaragua, *cartoneros y cirujas* en Argentina (Perelman y Boy, 2010: 394), *catadores* en Brasil, *segregadores y guajeros* en Guatemala (Organización Panamericana de la Salud, 1995), *clasificadores* en Uruguay (Fitchner, 2004), *buceadores* en Cuba (Guzmán y Caballero, 2008), *minadores* en Ecuador (Organización Panamericana de la Salud, 2003; Almeida, 2013) y *recicladores* o *recuperadores* en Colombia (Aluna Consultores, 2011), son personas que obtienen ingresos a través de la recolección, separación y venta de materiales y residuos sólidos reciclables que se encuentran en la vía pública de zonas comerciales y/o residenciales en las ciudades o también recolectan materiales reciclables de casa en casa con el mismo fin. El recolector puede ser considerado el primer eslabón en la larga cadena económica del reciclaje de residuos sólidos y de la cual son los menos beneficiados económicamente (Perelman y Boy, 2010: 394). Para ilustrar esto, podría verse al proceso de reciclaje como una pirámide de mano de obra cuya base es una tarea intensiva en este factor y por tanto está compuesta por los recolectores de residuos; y en la cúspide se encuentra el trabajo industrial de transformación de los materiales reciclados en nueva materia pri-

ma, proceso mucho más mecánico y mucho menos intensivo en mano de obra. Sin embargo, la pirámide de las ganancias asociadas al reciclaje de residuos es una pirámide invertida, en donde la menor proporción de las ganancias generadas en la cadena de valor de la actividad va para los recolectores de residuos o pepenadores (WIEGO, 2013), y la mayor parte para la industria transformadora de materiales reciclados. Una de las razones importantes por las que los recolectores son los que obtienen menor proporción de ganancias en la cadena de valor del reciclaje, es la existencia de varios actores en esta cadena. En particular, los recolectores de residuos deben vender los materiales recolectados a los centros de acopio pequeños, los cuales funcionan como intermediarios entre el recolector y los centros de acopio y compactación de gran tamaño (podríamos decir, los mayoristas). Debido a que estos últimos solamente reciben material reciclable en grandes cantidades, clasificado (y en ocasiones compactado y limpio), y debido a que los recolectores individuales muy difícilmente pueden recolectar, almacenar y transportar las cantidades mínimas que reciben los centros de acopio de gran tamaño, el papel de los pequeños centros de acopio se convierte en fundamental. Simplemente los centros de acopio pequeños son intermediarios sin los cuales los recicladores no podrían obtener ingresos. Pero como es obvio, el servicio de intermediarismo tiene un costo para quien lo utiliza. Así, el precio por kilogramo de material reciclable (en sus diferentes clasificaciones) que es pagado a los recolectores, siempre será menor al precio que pagan los centros de acopio de gran tamaño (mayoristas) a los intermediarios (centros de acopio pequeños). Ese diferencial de precios (multiplicado por la cantidad vendida de cada material), es el ingreso de los dueños de centros de acopio pequeños, que se obtiene por dar el servicio de acopio, clasificación y a veces compactación y limpieza de materiales reciclables, las cuales no son tareas que realiza el recolector individual porque no cuentan con el capital físico para ello. Por supuesto, los precios por kilogramo de material que reciben los recolectores de residuos pueden variar de un intermediario a otro

(además de la variación de precios en el mercado nacional e internacional de los materiales) y esto definitivamente afecta los ingresos que reciben por su trabajo. Si bien los recolectores conocen la naturaleza de los materiales reciclables y en qué momento podrían obtener un mejor precio, la mayoría de las veces muestran poca habilidad de negociación con los intermediarios. Estudios como el de Dias y Samson, (2016a: 12) señalan que el 65.8% de los recolectores de residuos son trabajadores por cuenta propia – generalmente trabajan solos- y muy pocos (24.25%) se asocia en cooperativas – lo que podría mejorar la capacidad de negociación con los intermediarios-, situación que explica el por qué la mayoría de los recolectores no tiene opción más que aceptar precios bajos en la venta de sus materiales. En contraste con la creencia de que los recolectores tienen poca habilidad de negociación, otros estudiosos del tema (Meira de Sousa *et al*, 2018: 51) señalan que es la falta de conocimiento del mercado lo que hace que los recolectores de desechos sean vulnerables ante las empresas de acopio intermediarias siendo estas últimas las que se beneficiarían de la negociación de mejores precios con las grandes empresas de acopio e industria del reciclaje.

Pero si bien el pago por el servicio de intermediarismo (a través de menores precios en comparación con los de venta a mayoristas) disminuye el ingreso de los trabajadores que se ocupan en la recolección de residuos, existe otro costo que estos trabajadores tienen que enfrentar y que podríamos llamar “costo operativo”. Nos referimos aquí al pago de cuotas que los recolectores deben realizar para que les sea permitido recolectar residuos de las calles. Dichas cuotas por lo general son pagadas a un líder del gremio (o de grupo) que los representa y el cual gestiona con las autoridades locales la utilización y delimitación del espacio público para que el recolector pueda realizar su trabajo. Las cuotas son entonces para obtener un “permiso” informal para el trabajo de recolección. Como todo costo, el pago de cuotas merma aún más el poco ingreso que (como veremos más adelante) obtienen los trabajadores ocupados en la recolección de materiales reciclables.

Los recolectores de residuos sólidos urbanos, al ser parte de la cadena de recuperación de materiales reciclables dentro del sistema producción y consumo de bienes y servicios, cumplen una función muy importante que se traduce en reducción de costos ambientales y de salud pública: menor contaminación por emisión de gases de efecto invernadero (Dias y Samson, 2016a: 4), menor contaminación del subsuelo y menor destrucción del medio ambiente al protegerse los recursos. Además, la labor que realizan los pepenadores se traduce en ahorro de recursos monetarios para los municipios al reducirse el costo de transporte de la basura e incrementarse la vida útil de los rellenos sanitarios. De acuerdo a un estudio publicado por UN-HABITAD (2009: 26), trabajos recientes han mostrado que la labor que realizan los recolectores informales con frecuencia se traduce en ahorros de miles de dólares para los gobiernos de las ciudades, y que en efecto ese ahorro es un subsidio a los costos del sistema de manejo de residuos formal. Sin embargo, esta importante labor de reducción de costos ambientales y costos de manejo de residuos, ha sido poco reconocida tanto por las autoridades como por los ciudadanos, y esto se traduce en falta de políticas para mejorar las condiciones de trabajo de los recolectores y en exclusión social de este grupo vulnerable de la población.

1.1 El recolector de residuos: un trabajador informal

A pesar de que hoy en día hay un mayor reconocimiento de la importancia de la actividad de recolección de residuos por los beneficios sociales, económicos y ambientales que conlleva, los recolectores de residuos sólidos urbanos se encuentran marginados al no formar parte de la población ocupada formal que les permita tener acceso a seguridad social, contribuyendo esto a que, en general, presenten condiciones de vida precarias y condiciones de trabajo deplorables.

Social y económicamente la generación de residuos se halla

vinculada con la cultura del descarte, que afecta tanto a los seres humanos excluidos como a las cosas que rápidamente se convierten en basura (Bergoglio, 2015: 20); es decir la cultura del descarte es un término que se refiere no sólo al desecho de cosas materiales sino también a la exclusión de personas, lógica que puede comprenderse en un contexto de una sociedad consumista y de los sistemas de producción actuales que todavía no han sido desarrollados con la capacidad absorber y reutilizar residuos y desechos (Bergoglio, 2015: 20). En este contexto puede entenderse que el trabajo que realizan los recolectores de residuos es resultado de esta llamada *cultura del descarte*, pues no solamente *el objeto* de la recolección es lo que los demás *descartan*, sino que *el sujeto* mismo que realiza la actividad ha sido *descartado* del mercado laboral formal y de la obtención de los beneficios que ello implica. La razón de ese descarte puede tener diversas explicaciones. Por ejemplo, algunos estudios señalan que los recolectores de residuos o pepenadores en México surgen como una respuesta ante la falta de oportunidades laborales que los migrantes del campo enfrentaban al moverse hacia las zonas urbanas, sobre todo durante la década de los 80's. El incremento de trabajadores de escasa cualificación, que difícilmente logran integrarse en el mercado de trabajo formal (Cervantes y Palacios, 2012: 99), es decir, trabajadores que son descartados del mercado laboral formal, lleva a la búsqueda de empleos informales que requieran muy poco capital humano, y la *recolección informal* de residuos sólidos, como autoempleo o empleo subordinado, es una opción con estas características.

Para entender por qué la pepena o recolección de residuos sólidos urbanos puede considerarse como una actividad económica informal y/o como empleo informal, es necesario partir de la definición de Economía Informal. Sin duda alguna en la literatura pueden encontrarse muchas definiciones de términos como sector informal, economía informal y trabajo informal, éstas dependiendo de la perspectiva disciplinaria bajo la que se quiera analizar el fenómeno de la informalidad, e incluso bajo di-

ferentes enfoques desde una misma disciplina de la ciencia (véase por ejemplo Guillermo y Angulo, 2016). Hart en 1971 fue quien introdujo por vez primera el término de “informalidad” en un estudio sobre ocupación urbana realizado en Ghana, en el que se asoció el concepto a las oportunidades informales de ingreso (Guillermo y Angulo, 2016: 30). La definición de Hart identifica el trabajo informal con el empleo por cuenta propia, con los modos de producción y empleo que son una extensión de la lógica del funcionamiento de los hogares (Guillermo y Angulo, 2016: 30). Esta definición se refiere al trabajo en el sector informal, el cual es un subconjunto de la economía informal. Bajo esta perspectiva, la actividad de la pepena debe considerarse como parte del sector informal.

El INEGI (1990: 1), en la metodología utilizada para el levantamiento de la Encuesta Nacional de Economía Informal, señala que “el sector informal es el convencionalismo o la expresión más común para determinar el conjunto de actividades caracterizadas por la precariedad con que se realizan. También por los bajos niveles de calificación de los trabajadores, de equipamiento de los negocios; de relaciones laborales formales; de registros administrativos, etc.” En este sentido, la actividad de la pepena claramente puede ser clasificada como una actividad generadora de ingresos perteneciente al sector informal.

En cuanto al concepto de trabajo informal (o informalidad laboral), el INEGI (2013), señala que es “todo trabajo que se esté realizando sin contar con el amparo del marco legal o institucional no importando si la unidad económica que utiliza los servicios de estos trabajadores son empresas o negocios formales o informales. Desde esta perspectiva, el trabajo que realizan los pepenadores sin contar con ninguna prestación laboral debe clasificarse como trabajo informal.

Para efectos del análisis que se realiza en el presente trabajo de investigación, se toma el enfoque de factores no retribuidos para definir la Economía Informal, la cual es una definición económica. Bajo este enfoque, se define a la economía informal como

“toda actividad en la cual se utiliza al menos un insumo al que no se le retribuye o bien se le retribuye menos de lo que, dadas sus cualidades, ofrece el mercado” (Guillermo y Angulo, 2016: 27). En este sentido puede entenderse que el trabajo del pepenador es subretribuido–y por tanto informal– al no tener acceso a seguridad social, contribuyendo esto a que –en general–los pepenadores tengan condiciones de vida precarias y condiciones de trabajo deplorables.

En México, el factor no retribuido es generalmente el espacio público (considerado éste como capital físico), pero el factor subretribuido frecuentemente es la mano de obra o trabajo. Desde esta perspectiva puede claramente entenderse por qué la actividad de recolección de residuos sólidos o pepena se puede considerar como un trabajo informal: no solamente el ingreso monetario es en promedio más bajo en comparación con lo que ofrece el mercado de trabajo formal, sino que la sub-retribución se ve aún más pronunciada por la exclusión de los beneficios asociados a las prestaciones de seguridad social que son amparadas por la ley en un trabajo formal. Pero a la lista de condiciones de trabajo mencionadas para los pepenadores, hay que añadir “[...] los riesgos implícitos en este tipo de actividad, como la posibilidad de contraer enfermedades leves o mortales por el contacto con diversos agentes infecciosos que están en la basura” (Cervantes y Palacios, 2012:100-101).

La ocupación de recolector de residuos urbanos es entonces una actividad económica informal (subretribuida), y las personas ocupadas en esta actividad son uno de los tres grupos de trabajadores informales urbanos más importantes identificados por la Organización Internacional del Trabajo (Dias y Samson, 2016a), los cuales se ven afectados por la falta de leyes, políticas y programas de protección laboral que puedan mejorar sus condiciones de trabajo (Dias y Samson, 2016b:2). En lugar de ello, en países en vías de desarrollo, algunas de las autoridades gubernamentales locales prefieren crear sistemas de manejo de residuos diseñados de tal manera que son una copia de los de ciudades de países de-

sarrollados (UN-HABITAD, 2009: 26). Esta falta de reconocimiento y apoyo por parte de las autoridades gubernamentales ha llevado incluso a la prohibición y criminalización de la actividad tradicional de recolección de residuos, cortando así el sustento de miles de personas que trabajan en esta actividad de manera individual, o bien organizados en micro empresas (familiares) de reciclaje (UN-HABITAD, 2009: 26). Tal ha sido el caso del municipio de Puebla en el período 1995-2011, cuando “*la pepena*” fue clasificada en el Código Reglamentario Municipal como una actividad ilegal (2016)³. Una norma como esta, solamente puede explicarse desde la existencia de intereses económicos y políticos cuyo resultado siempre lleva a la concentración del ingreso en pocas manos, en este caso, del ingreso que genera lo que otros tiran y que puede reutilizarse o reciclarse. Pareciera que reglas como esta se contraponen a la búsqueda de igualdad de oportunidades, al derecho al trabajo –que es un derecho constitucional– y a la búsqueda de una mejor distribución del ingreso. ¿Por qué sería ilegal el recoger basura del piso para separarla, recolectarla y luego venderla como materia prima, generando así un ingreso para los que menos tienen? ¿Por qué sería ilegal una actividad que reduce la contaminación ambiental? Aunque estas son preguntas válidas y que brotan de manera natural cuando se trata de estudiar a los trabajadores que realizan esta actividad, no son respondidas en el contexto de la presente investigación porque no es el objetivo de la misma. Sin embargo, es claro que este un tema no estudiado –al menos para el caso de México– y que abre posibilidades para un futuro trabajo de investigación.

³ En el municipio de Puebla los pepenadores realizaban su labor en las calles y en tiraderos a cielo abierto hasta 1995, año en el que se apertura el relleno sanitario de Chiltepeque. Los recolectores que trabajaban en los tiraderos eran llamados “gavilanes”, y es a partir de la apertura del relleno sanitario mencionado, que no se les permitió ingresar a los tiraderos ni al relleno sanitario a coleccionar los residuos reciclables (Cruz, 2014), sino hasta el año 2011 en el que hay un cambio en el código reglamentario del municipio.

1.2 Precariedad laboral

Las condiciones bajo las cuales trabajan los recolectores de residuos sólidos urbanos se caracterizan por la precariedad. Como hemos mencionado, no solamente el ingreso es bajo, sino que los trabajadores difícilmente tienen acceso a servicios de salud y otras prestaciones que comprenden la seguridad social. Adicionalmente, la escasa o nula protección y equipamiento para evitar la adquisición de infecciones por exposición rutinaria a virus y bacterias, las cortaduras con objetos punzo-cortantes (como vidrio, agujas, basura biológica), las lesiones por cargas pesadas, etc., afectan directamente la salud de los recolectores de residuos, agravando la situación de precariedad de las condiciones de trabajo que a diario presentan. La literatura sobre el tema de riesgos ocupacionales en la recolección de residuos y condiciones de salud y de trabajo de los recolectores (Poole y Basu, 2017; Jayapradha, 2015; Maniero *et al*, 2017; Lenis *et al*, 2012), señala que la población ocupada en la recolección de residuos urbanos enfrenta varios tipos de riesgos para la salud que pueden agruparse en los siguientes (Maniero *et al*, 2017): (1) Riesgos biológicos, asociados con la descomposición de residuos orgánicos y que atraen una gran variedad de insectos y roedores; presencia de desechos de hospitales como jeringas y agujas; (2) Riesgos químicos, asociados con la inhalación o contacto dérmico con residuos de sustancias tóxicas como productos de limpieza, pinturas, solventes, entre otros, y los asociados al desmantelamiento de basura electrónica que pueden tener consecuencias muy graves e irreversibles para la salud (Jayapradha, 2015: 63); (3) Riesgos ergonómicos, como dolores musculares y de las articulaciones que son asociados con la repetición continua de movimientos, agacharse para recoger objetos, cargar objetos pesados, permanecer parado por largos periodos, etc.; (4) Riesgos físicos como cortaduras, raspones, caídas, torceduras, e incluso riesgo de mordedura de animales (perros y roedores). La lista de riesgos mencionada remarca la vulnerabilidad en salud que enfrentan los recolectores de

residuos urbanos, situación que incluso puede verse exacerbada por la intensidad en las jornadas laborales (Coelho *et al.*, 2016: 5).

Los estudiosos de los riesgos de salud asociados al trabajo de recolección de residuos, han reportado que es frecuente el que los recolectores no perciban los riesgos a los que están expuestos (Organización Panamericana de la Salud, 1995: 102), y esto se debe a que ignoran la incidencia, seriedad y complicaciones que pueden surgir cuando se lesionan en el ejercicio de su trabajo (Coelho *et al.*, 2016: 6). Más aún, estudios de campo señalan que, en general, los recolectores de residuos consideran accidentes de trabajo solamente aquellos eventos que tienen consecuencias bastante serias para su salud (Castilhos *et al.*, 2013: 3120), y consideran “enfermedad” solamente aquella circunstancia de salud que los mantiene en cama o en peligro de muerte (Cervantes y Palacios, 2012: 111). Otros autores (Maniero *et al.*, 2017) reportan evidencia de que los recolectores de residuos urbanos se dan cuenta de la existencia de los riesgos asociados a su trabajo, pero al mismo tiempo muestran resignación y consideran estos riesgos como parte del trabajo mismo. Es decir, para los recolectores, de alguna forma el tema de la seriedad de riesgos y accidentes de trabajo, así como el de enfermedad es trivializado o desatendido.

Esto no puede ser sino resultado del desconocimiento del cuidado de la salud y prevención de riesgos y de enfermedades. La ignorancia de algunas medidas para prevenir riesgos incluso ha llevado a los recolectores a realizar ciertas prácticas alternativas en el trabajo de recolección que aumentan los peligros para su salud (Maniero *et al.*, 2017). Por supuesto, estas condiciones se vinculan con los bajos niveles de escolaridad que, como veremos más adelante, también caracterizan a la población de recolectores de residuos urbanos.

2. FUENTE DE DATOS Y METODOLOGÍA

El análisis se basa en información recopilada a través de una encuesta aplicada a una muestra representativa de la población ocupada en la actividad de recolección de residuos sólidos urbanos en el municipio de Puebla.

Se diseñó una encuesta conteniendo preguntas cerradas (en su mayoría). Debido a que a la fecha no hay información oficial disponible sobre el tamaño de la población de recolectores y su distribución en el municipio de Puebla, la aplicación de la encuesta se llevó a cabo considerando una estimación de la población objetivo –proveniente del estudio de Cruz (2014)– bajo un diseño de muestreo aleatorio simple para cubrir los cuatro cuadrantes en los que se dividió el municipio de Puebla. Las estimaciones disponibles de Cruz (2014), señalan que, para el año 2014, eran aproximadamente 6,000 los recolectores en el municipio de Puebla. Con esta estimación del tamaño de la población, procedemos a calcular el tamaño de muestra considerando un error muestral (e) de .05 y un nivel de confianza del 95% (dado a = 0.05), para la estimación de una proporción poblacional p . Considerando una tasa de no respuesta del 10%, el tamaño de muestra para la realización del trabajo de campo fue de $n = 401$ recolectores. El cuestionario de la encuesta fue dividido en dos secciones; la primera sección contiene preguntas relacionadas con el trabajo de recolección propiamente (horarios de trabajo, años de dedicación, razones por las que se dedica a la recolección, lugares de recolección, materiales que recolecta, equipo de trabajo, ingreso semanal, etc.), mientras que la segunda sección se relaciona con características sociodemográficas. Cabe mencionar que 391 entrevistados respondieron la primera sección del cuestionario y solamente 354 respondieron la segunda sección.

El instrumento se diseñó con 42 preguntas y fue aplicado a individuos considerados pepenadores o recolectores de residuos sólidos que, o bien se encontraban en la calle realizando su actividad, o se localizaban en centros de acopio de residuos, lugar al

que acuden con cierta frecuencia para vender los residuos recolectados y obtener así un ingreso por su actividad. Las preguntas fueron orientadas para obtener información que permita estimar parámetros relacionados con las características sociodemográficas y con las condiciones de trabajo de la población ocupada en la actividad de recolección, así como el tipo de materiales que recolectan y el ingreso promedio que obtienen como resultado de la recolección de residuos.

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

3.1 Características Sociodemográficas de los Recolectores

En el municipio de Puebla, el 65% de los recolectores entrevistados fueron hombres, lo que indica que esta actividad es un trabajo con mayor participación masculina. Aunque nuestro trabajo de investigación se circunscribe al municipio de Puebla México, en esta parte del artículo incluimos y citamos información proveniente de investigaciones de otros autores en diferentes partes del mundo, con el objeto de hacer comparación con los hallazgos en Puebla. Comparando entonces nuestros resultados con los de otros estudios (cuadro 1), en lo referente a la participación masculina y femenina en el trabajo de recolección, en la ciudad de Medellín (Lenis *et al.*, 2012)⁴ se presenta una situación similar a la de Puebla, mientras que en el caso de Brasil, un estudio elaborado con información de 8 estados brasileños (Castilhos *et al.*, 2013)⁵

⁴ El estudio realizado por estas autoras se llevó a cabo con datos de corte transversal, levantando información proveniente de cinco corregimientos del área rural de Medellín, en el año 2008 (Lenin, *et al.*, 2012). La muestra consistió en 104 personas dedicadas a la labor de recuperación de residuos sólidos. Las estimaciones de proporciones y razones de prevalencia, así como los intervalos de confianza, se realizaron utilizando SPSS.

⁵ El estudio de estos autores obtuvo su información de una muestra no pro-

Cuadro 1. Perfil sociodemográfico de los recolectores de residuos sólidos urbanos

	MUNICIPIO DE PUEBLA	ESTUDIOS DE OTROS AUTORES		
	(RECOLECTORES ENTREVISTADOS)	MEXICALI (RECOLECTORES EN RELLENO SANITARIO) (1)	BRASIL (2)	MEDELLÍN, COLOMBIA (3)
Hombres	65%*	85.1%	44%	68.20%
Mujeres	35%*	14.9%	56%	31.80%
Edad	Promedio 47 años*	Promedio 35 años	32% entre 31 y 40 años	Mediana 52 años
Analfabetas	17.50%*	13.9%	84% no estudió o no concluyó nivel básico	(ningún grado de estudio)
Primaria (completa o incompleta)	39%*	45.5%		36.4% (completa)
Secundaria (completa o incompleta)	27.12%*	25.8%		9.1% (completa)
Preparatoria, estudios técnicos o grado superior	14%*	3.3%		
% de entrevistados que son jefes de familia	85%*			
% de jefes de familia que son mujer	30%*			
Número de integrantes promedio de la familia u hogar	3*	5		
Número de integrantes promedio de la familia u hogar que trabaja en la recolección	2*			

*Se refiere a estimaciones estadísticamente significativas al 1% de nivel de significancia. Las estimaciones que presentan los estudios de otros autores, no especifican si son significativas o no.

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo para el Municipio de Puebla y datos de (1) Lozano et al. (2009); (2) Castilhos et al. (2013), estudio para 8 estados brasileños; (3) Lenis et al. (2012), datos de recolectores no agremiados.

reporta que la mayoría de los rectores son mujeres (56%). Lozano *et al.* (2009)⁶, llevaron a cabo un estudio en el sitio de disposición final (relleno sanitario) de residuos urbanos en la ciudad de Mexicali, Baja California, sitio en el que trabajaban en 2009 aproximadamente 120 pepenadores informales. En dicho estudio, Lozano *et al.*, encuentran que 85.1% de los recolectores son hombres y solamente 14.9%, lo que contrasta con los trabajadores que realizan recolección de residuos en sitios diferentes a los de disposición final donde la participación femenina es bastante mayor.

La edad promedio de los trabajadores recolectores entrevistados en Puebla es de 47 años (para ambos sexos), el 50% no tiene más de 45 años, el 25% tiene 60 años o más, y el 10% tiene al menos 68 años. Comparando medianas, la muestra de recolectores en Puebla es más joven que la muestra de Medellín, donde la mediana es de 52 años. En el estudio de Lozano *et al.*, los recolectores son, en promedio, mucho más jóvenes (el promedio es de 35 años), y esta es otra marcada diferencia con los recolectores de sitios diferentes a tiraderos y rellenos sanitarios; podríamos decir que el trabajo de recolección de residuos en lugares diferentes a los sitios de disposición final, es un trabajo que pueden realizar personas de mayor edad en comparación con las capacidades físicas que se requieren en los sitios como los rellenos sanitarios. Considerando la muestra extendida para el caso de Puebla, que incluye a todos los integrantes de la familia que participan en ac-

tabilística (debido a la dificultad para determinar el tamaño de la población), mediante la aplicación de un cuestionario con formato de entrevista semi-estructurada. La muestra consistió en 236 recolectores vinculados a 29 organizaciones (asociaciones o cooperativas) de 8 estados brasileños (Castilhos *et al.*, 2013: 3117).

⁶ Los autores realizan su investigación en el sitio de disposición final de los residuos sólidos de la ciudad de Mexicali, en el estado de Baja California. Aunque en el artículo de los autores se menciona que en el sitio de disposición final de residuos, se encontraban aproximadamente 120 recolectores, no se especifica de manera explícita cuál fue el tamaño de la muestra utilizada para el cálculo de las estimaciones que se presentan, ni la forma en que se llevó a cabo el levantamiento de la información.

tividades de recolección de residuos, la edad promedio es de 42 años (muy cercana a la mediana que es de 41 años). En esta muestra extendida, los datos nos reportan un 5% de recolectores menores de edad (de 12 años o menos), y un 5% de ellos en edades entre 12 y 16 años. Esto nos indica que aún es necesaria la aplicación de políticas públicas que inhiban la participación de menores en esta actividad que –como hemos explicado– conlleva muchos riesgos para la salud.

En cuanto a la escolaridad se refiere, llama la atención que el 17.5% de los recolectores entrevistados reporta que no sabe leer ni escribir un recado, indicando una alta tasa de analfabetismo en esta actividad, lo que resulta en un agravamiento de la vulnerabilidad del trabajador recolector (se acrecienta la posibilidad de abuso por parte de los líderes y autoridades, así como la de exposición a materiales contaminantes y peligrosos para la salud al realizar la actividad de recolección). El 39% de los pepenadores entrevistados reportó tener estudios completos o incompletos de educación primaria cuando mucho y el 27% reporta haber realizado o concluido estudios de secundaria. Es decir, el 66% de los recolectores cuando mucho tiene estudios de secundaria, lo que indica un nivel educativo bajo que convierte a este grupo poblacional en un sector social muy vulnerable social y económicamente. Solamente el 14% de los entrevistados logra estudios de preparatoria o superiores. Este hecho proporciona evidencia respecto a la teoría de que son los menos cualificados los que llevan a cabo actividades de recolección de residuos, al ser, por su baja cualificación, descartados (excluidos) del mercado laboral formal. Cabe mencionar que cuando se incluye en la muestra a todos los integrantes de cada familia que participan en la actividad de recolección de residuos, los resultados respecto al nivel de escolaridad son muy similares a los obtenidos para los entrevistados. En el estudio de Lozano *et al.*, puede observarse que los recolectores que trabajaban en el relleno de Mexicali, reportaron un porcentaje ligeramente menor de analfabetismo (13.9%), pero un porcentaje mayor de recolectores con instrucción primaria completa o

incompleta solamente (45.5%). En el cuadro 1 también puede observarse que el estudio llevado a cabo en 8 ciudades de Brasil reporta que el 84% de los entrevistados no estudió o no concluyó el nivel de enseñanza fundamental, el cual equivaldría hasta el nivel de secundaria de México; este dato nos indica que la situación de escolaridad para los recolectores en Brasil no es más favorable que la de México. Para el caso de Medellín, también es de llamar la atención que el 54.5% de los entrevistados no tiene ningún grado de escolaridad (aunque esto no significa estrictamente analfabetismo), y el 34.6% reportó tener hasta primaria completa. Los cuatro estudios que se reportan en el cuadro 1 coinciden en evidenciar los bajos niveles de capital humano que caracterizan a la población de recolectores de residuos urbanos.

Otra característica interesante de los recolectores es que el 85% de los entrevistados son jefes de familia y de estos (jefes de familia), el 30% son mujeres. Por otra parte, el número de integrantes de cada familia (u hogar) es de 3 en promedio – menor a lo que reportan Lozano *et al.*- y el número de integrantes que trabaja en actividades de recolección de residuos es 2 (en promedio por familia); pero también se observó que hay un 10% de recolectores que vive solo (o sola), y un 25% de familias que tiene entre 4 y 9 integrantes.

Cabe mencionar que nuestros resultados son cercanos a lo que reporta también un estudio realizado por la organización WIEGO en 2012 en 5 ciudades de países en vías de desarrollo entre las que se encuentra Bogotá, Colombia y Belo Horizonte, Brasil (Dias y Samson, 2016a: 12); en este estudio se reportan 4 integrantes en promedio por hogar, y en particular, el estudio reporta que para el caso de Bogotá, el número de integrantes promedio en hogares cuya cabeza de familia es mujer, es de 5 (Dias y Samson, 2016a: 12).

Es importante señalar que en nuestro estudio sobre Puebla, la mediana de edad de los recolectores que reportan vivir solos es de 57 años, mientras que el 25% de ellos tiene entre 65 y 85 años de edad. Esto indica que prácticamente el 50% de los recolectores

que viven solos son adultos mayores que, como se verá más adelante, no tienen otra fuente de ingreso más que la proveniente de la recolección de residuos. La edad avanzada de estos recolectores solitarios es una condición que agrava aún más su vulnerabilidad en salud y que sin duda pone el dedo en la llaga respecto a políticas públicas para atención y cuidados de adultos mayores.

Otro dato interesante se refiere al lugar de nacimiento; solamente el 21.4% de los entrevistados proviene de estados vecinos al estado de Puebla, lo que nos indica poca migración entre estados para este grupo ocupacional. El 60.3% de los entrevistados nació en la ciudad de Puebla, lo que también indica poca migración desde otros municipios y localidades hacia la ciudad de Puebla entre los entrevistados.

3.2 Condiciones de Trabajo de los Recolectores

3.2.1 Antigüedad, jornada e ingresos

El trabajo de recolección de residuos sólidos urbanos es una fuente de ingreso muy importante para muchas familias en México y en varios países en vías de desarrollo. Nuestro estudio, muestra la importancia relativa de este ingreso como sustento familiar. Así para el 65% de los recolectores entrevistados, el ingreso proveniente de la recolección representa la única fuente de ingreso, mientras que para el restante 35% de los entrevistados, dicho ingreso representa el 42%. Nuestros resultados refuerzan los hallazgos reportados en el estudio de WIEGO de 2012, en el que en ciudades como Belo Horizonte (Brasil) el 66.4% de los recolectores entrevistados respondió que el ingreso proveniente de la recolección de residuos es la principal fuente de ingreso familiar, en Pune (India) este porcentaje incluso alcanza el 84.7% y en Nakuru (Kenia) el 79.8% (Dias y Samson, 2016a: 13). Sin duda, la evidencia en diferentes estudios – incluyendo el nuestro- subraya la importancia relativa de este tipo de ingreso para las familias cuyos integrantes realizan actividades de recolección de residuos.

En relación a la antigüedad en la actividad recolectora, nuestros resultados para el municipio de Puebla muestran que el promedio es de 8 años (cuadro 2), pero el 50% de los recolectores entrevistados ha estado trabajando en la actividad 5 años o más, y un 25% de los entrevistados reportó tener al menos 10 años de

Cuadro 2. Antigüedad, jornada laboral e ingresos de los recolectores

MUNICIPIO DE PUEBLA		ESTUDIOS DE OTROS AUTORES		
		Mexicali (recolectores en Relleno sanitario) (1)	Brasil (2)	Medellín Colombia (3)
Antigüedad en la ocupación				
Promedio	8 años*	42.7% entre 3 y 10 años	27% entre 6 y 10 años	
Mediana	5 años*			
Horas diarias trabajadas (jornada laboral)	8.5 promedio*	33 % trabaja no más de 8 hrs	48% trabaja 8 hrs	63.6% trabaja no más de 8 hrs
Días laborados por semana	5.2 promedio* y el 50 % trabaja entre 6 y 7 días	76 % trabaja entre 5 y 7 días		85.5% trabaja no más de 5 días
Ingreso mensual promedio	171* USD ^a		31% gana entre 202.5 y 303 USD ^b	

*Se refiere a estimaciones estadísticamente significativas al 5% de nivel de significancia. Las estimaciones que presentan los estudios de otros autores, no especifican si son significativas o no.

a) usd de 2017 considerando el tipo de cambio promedio de 2017 (datos de Banxico).

b) usd de 2013 (considerando un tipo de cambio de 1.9803 reales por usd al 28 de febrero de 2013).

Fuente: Elaboración propia con resultados del trabajo de campo para el Municipio de Puebla y datos de (1) Lozano *et al.* (2009); (2) Castilhos *et al.* (2013), estudio para 8 estados brasileños; (3) Lenis *et al.* (2012), datos de recolectores no agremiados.

antigüedad como recolector e incluso hubo un 5% de entrevistados que reportó tener más de 30 años trabajando como pepenador. La evidencia indica entonces que la recolección de residuos es una actividad en la que los trabajadores suelen permanecer por varios años (solamente un 25% reporta tener cuando mucho 3 años de antigüedad como recolector), situación que llama la atención dados los riesgos para la salud que la actividad misma conlleva.

En comparación con los otros estudios reportados en el cuadro 2, vemos que nuestros resultados en el tema de antigüedad en la actividad recolectora, son similares a los del caso de Brasil (estudio de Castilhos *et al.*, 2013). Por otra parte, en lo que a jornada laboral se refiere, el promedio en nuestro estudio para el municipio de Puebla, es de 8.5 hrs por día, trabajando en promedio 5 días a la semana; sin embargo el 50% de la muestra reportó trabajar entre 6 y 7 días a la semana. Cabe mencionar también que un 25% de los entrevistados reportó trabajar jornadas de más de 10 horas diarias. Esta información nos indica que hay un importante porcentaje de recolectores con jornada laborales extensas, circunstancia que sin duda puede incrementar su riesgo y vulnerabilidad en temas de salud.

Con relación al ingreso que genera la actividad de recolección, los resultados de nuestras estimaciones indican que, para el caso del municipio de Puebla, en promedio un recolector obtiene 757 pesos mexicanos (de 2017) por semana (equivalente a 40 dólares estadounidenses) y el 50% de los recolectores entrevistados no gana más de 500 pesos semanales (equivalente a 26.3 USD). Un análisis más detallado de la distribución del ingreso semanal – la cual no se muestra en el presente documento– nos indica que hay un 20% de recolectores en Puebla que reporta obtener un ingreso entre 900 y 1,627.5 pesos semanales, y un 9% que obtiene entre 1,627.5 y 4,070 pesos semanales (de 2017). La estimación por intervalo indica que con un 95% de confianza los límites 640 y 1,175 contienen a la media del ingreso semanal en pesos de 2017 (o bien su equivalente en dólares que va de 33.8 a 61.4 dólares

semanales), de los recolectores. Tomando en cuenta que el salario mínimo en México durante el año 2017 fue de 80.04 pesos diarios, nuestros hallazgos indican que, el 75% de los recolectores informales en el municipio de Puebla, ni siquiera obtiene un ingreso semanal equivalente a dos salarios mínimos semanales (que serían 1,120.056 pesos (59 dólares) por semana, monto cuyo poder adquisitivo es muy bajo). Una vez más, la evidencia apunta hacia las características de precariedad y vulnerabilidad de los recolectores y sus familias.

Para la comparación con otros estudios, en el cuadro 2 se muestra la estimación puntual de los ingresos mensuales promedio que obtienen los recolectores en el municipio de Puebla, y que corresponde a 171 dólares americanos mensuales. En el estudio para 8 ciudades de Brasil, Castilhos *et al.* reportan que el 31% de los recolectores gana entre 202.5 y 303 dólares mensuales, información que resulta incompleta para poder comparar con nuestra estimación para el municipio de Puebla – ya que no se sabe a qué percentiles corresponde lo que reporta, o por lo menos si este intervalo contiene a la mediana o no. En general, podemos decir que es muy escasa la literatura que presenta estimaciones de ingresos que obtienen los recolectores por su actividad. La mayoría de los autores que tocan el tema de ingresos, solamente mencionan importancia relativa del ingreso por recolección o bien mencionan que el ingreso que obtienen los recolectores es muy bajo. Entre los trabajos que presentan algunas estimaciones se encuentra el de Cervantes y Palacios (2012: 109-110); estos autores encontraron que de los pepenadores que trabajaban en 2008 en tiraderos en México (investigación realizada con una muestra de 22 sitios de disposición final), el 30 por ciento reportó ganar entre uno y dos salarios mínimos, 39 por ciento reportó ganar entre dos y tres salarios mínimos, el 11% reportó ganar cuatro salarios mínimos y un 19% aseguró ganar más de cinco salarios mínimos. Con esta información podemos inferir que la mediana del ingreso para los pepenadores de sitios de disposición final, se encontró entre 2 y 3 salarios mínimos, lo que representa también un ingre-

so con poder adquisitivo bajo. Sin embargo, el estudio citado reporta también un 30% de trabajadores recolectores que en 2008 obtuvo un ingreso de al menos 4 salarios mínimos (aproximadamente 800 USD en ese año⁷), ingreso que ya no puede ser catalogado como precario. Sin duda estas estimaciones muestran condiciones de ingreso mejores en comparación con lo que obtuvimos para el caso del municipio de Puebla, situación que incentiva a investigar cuáles podrían ser las causas de tales diferencias.

Otros trabajos de investigación para Brasil, como el de Meira de Sousa *et al.* (2018), reportan que los recolectores pertenecientes a las organizaciones de recolectores bajo su estudio, generan 293.4 dólares de ingreso (participación) promedio mensual por recolector⁸, lo que indudablemente resulta mayor a lo estimado por recolector en Puebla. Esta diferencia podría explicarse por el hecho de que el estudio de Meira de Sousa *et al.* se refiere al ingreso promedio que obtienen los recolectores que son miembros de organizaciones (trabajadores de la recolección organizados, muchos de ellos en cooperativas⁹), en donde es muy factible la división del trabajo y mejor dotación de capital para realizar las actividades de recolección y clasificación, llevando a eficiencia y mayor generación de ingreso por recolector. Este tipo de escenarios de trabajo en la recolección de residuos es prácticamente inexistente para los recolectores solitarios como lo son los entrevistados en el municipio de Puebla, quienes a pesar de estar afilia-

⁷ Considerando un tipo de cambio promedio de 11.13 pesos por dólar estadounidense en 2008.

⁸ Suponemos que se refiere a dólares corrientes de 2015, año en que los autores llevaron a cabo su investigación (Meira de Sousa *et al.*, 2018: 54)

⁹ Brasil es el primer país en crear una política inclusiva para los recolectores de residuos. Esta política consiste en que los municipios llevan a cabo contratos con cooperativas, por un año de servicios que incluyen la recolección de materiales reciclables de puerta en puerta, transporte y clasificación. En este esquema el ayuntamiento proporciona la infraestructura y apoyo como vehículos, equipo, electricidad, etc., y paga los salarios de los recolectores que en promedio son de 500 USD mensuales para miembros de cooperativas en la ciudad de Ourinhos (Ribeiro, 2016).

dos – algunos de ellos- a una organización de recolectores no reciben capital de trabajo ni especificaciones de división del trabajo, ya que dicha organización solamente se enfoca a la implementación de barreras de entrada en la actividad (control de permisos y cobro de cuotas) en áreas específicas del municipio.

3.2.2 Equipo de transporte

En contraste con los camiones recolectores de basura modernos utilizados en sistemas formales de recolección de basura en países desarrollados, los medios utilizados por los recolectores informales para recolectar y transportar los residuos sólidos urbanos son muy simples, carentes de tecnología o sofisticación moderna, pero amigables con el ambiente ya que no emiten gases contaminantes. Así, en general, se ha documentado la utilización desde carritos de supermercado que el recolector mismo empuja, hasta triciclos ensamblados y adaptados por los propios recolectores para llevar carga; y en países de bajos ingresos donde hay pocas calles y caminos pavimentados, se observan recolectores utilizando carretas tiradas por caballos o burros para transportar el material reciclable. La literatura reporta que los vehículos más populares entre los recolectores informales para la recolección y transportación de materiales reciclables, son los vehículos de pedales. En varios países en vías de desarrollo (por ejemplo en Sudáfrica¹⁰ y en India) se implementan incluso programas para pro-

¹⁰ El programa “Cycle for Recycling” es una iniciativa lanzada en 2017 en Johannesburgo para impulsar el mejoramiento de la situación económica de los trabajadores recolectores de residuos. La iniciativa tiene por objetivo “convertir” a un recolector de residuos en un empresario, proveyéndole de un triciclo equipado para mejorar su productividad e ingreso. El triciclo es equipado con un contenedor diseñado de tal forma que no solamente permita transportar adecuadamente los materiales reciclables, sino que además su diseño es estético y permite colocar publicidad de patrocinadores del programa. Esto permite que los triciclos sean otorgados en préstamo a los recolectores sin cargo para ellos, y el programa se financia con la publicidad de los patrocinadores (véase www.mediaupdate.co.za/publicity/139946/phahama-introduces-its-new-cycle-for-recycling-initiative).

veer de triciclos de carga a los recolectores, pero que cuenten con medidas de seguridad (como frenos, luces, etc.) y con un contenedor estético y adecuado para evitar que el material se riegue por la calle o moje cuando llueve.

El cuadro 3 contiene información de los tipos de medios de transporte utilizados por los recolectores entrevistados en nuestro trabajo de campo en el municipio de Puebla. Así, vemos que los resultados de la investigación confirman que el medio más utilizado es el triciclo, ya que 55 por ciento de los entrevistados reportó utilizar este medio para transportar el material reciclable que recolecta. El segundo medio de transporte más utilizado es el “diablito” (así llamado en México) conocido también como “Dolly” con un 27.6 por ciento de recolectores que así lo reporta. En este tema llama la atención que hay casi un 8 por ciento de recolectores que transportan en bolsas y caminando su material reciclable recolectado, lo que da cuenta de condiciones aún más precarias para algunos trabajadores. Las caminatas cargando el peso del material reciclable durante la recolección y después para llevarlo al centro de acopio para su venta, no solamente convierten la tarea en muy ineficiente, sino sobretodo ocasionan y agravan lesiones osteomusculares (lesiones óseas, articulares, de múscu-

Cuadro 3. Medios utilizados por los recolectores informales para transportar materiales reciclables

	TRICICLO	DIABLITO (DOLLY)	CAMINA O CARGA BOLSAS	COCHE O CAMIONETA	OTROS
Estimación puntual	55.0%	27.6%	7.9%	3.1%	5.4%
Límite inferior de confianza*	50.1%	23.2%	5.3%	1.4%	3.1%
Límite superior de confianza*	59.9%	32.1%	10.6%	4.8%	7.6%

*Intervalo de confianza del 95%.

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo para el Municipio de Puebla.

los, tendones y ligamentos) que incrementan el problema de salud de los recolectores que así realizan su labor. El 5.4 por ciento de los entrevistados reportó otros medios de transporte entre los cuales se encuentran carriolas (carritos de bebé) modificadas, carretillas, carritos de compra plegables (*folding shopping cart*), carritos de supermercado y bicicletas. En contraste, solamente un 3.1 por ciento de los entrevistados reportó tener coche o camioneta para recolectar y transportar sus materiales reciclables. Esta información evidencia la carencia de capital físico que enfrentan los trabajadores recolectores de residuos en el municipio de Puebla, condición que –como hemos mencionado- hace ineficiente y poco productivo el trabajo realizado, traduciéndose en bajos niveles de ingreso que hemos reportado. Adicionalmente, la carencia de vehículos que permitan el transporte de una mayor cantidad de materiales y la falta de espacios de almacenamiento de los mismos que caracterizan el trabajo de los recolectores informales en Puebla, explica –en parte- el por qué no pueden acudir a los centros de acopio de gran tamaño y así vender los materiales que recolectan a un mejor precio.

Sobre este tema de medios de transporte para los materiales reciclables recolectados, la literatura señala que, en el caso de Brasil, cuando los recolectores se encuentran organizados en cooperativas, parte del transporte de materiales reciclables es provisto (y pagado) por el ayuntamiento de las ciudades con las que se realizan convenios (Ribeiro, 2016; Dias y Samson, 2016a: 42). Esta representa una clara ventaja para los recolectores agrupados en cooperativas en comparación con recolectores solitarios (o por cuenta propia).

3.2.3 Equipo de protección y problemas de salud ocupacional

Como hemos mencionado en la sección 1.2, el trabajo que realizan los recolectores de residuos sólidos urbanos conlleva varios riesgos ocupacionales relacionados con la exposición rutinaria a virus y bacteria así como a materiales tóxicos. A pesar de ello, los recolectores reportan escasa o nula utilización de equipo de pro-

tección y en general muy poca acción para el autocuidado, entendido este como “[...] la contribución constante del adulto a su propia existencia, su salud y bienestar [...] para evitar enfermedades o sus complicaciones y para reducir los riesgos” (Cardona *et al.*, 2009: 309).

La ignorancia sobre el tema de salud y riesgos de trabajo, así como los bajos ingresos y falta de apoyo de las autoridades locales, son importantes determinantes en la decisión que toman los trabajadores respecto a utilizar equipo de protección. Además de la falta de recursos para adquirir equipo de protección, estudios señalan que las largas jornadas de trabajo y el agotamiento que genera, obstaculizan las prácticas de autocuidado en los recolectores de residuos (Cardona *et al.*, 2009: 312).

Las prácticas de autocuidado en el grupo poblacional de recolectores deben incluir el uso de equipo de protección como gorras, guantes, lentes protectores, overol, botas, tapabocas, etc. Para el caso del municipio de Puebla, los resultados de la investigación muestran (véase cuadro 4) que el 53.5% de los recolectores entrevistados no utiliza ningún tipo de equipo de protección, y apenas el 40% reporta el uso de guantes; el uso de tapaboca es mucho menos popular, pues ni siquiera el 10% de los recolectores reporta usarlo. En cuanto al uso de casaca o chaleco, overol y lentes de

Cuadro 4. Equipo de protección que utilizan los recolectores de residuos urbanos

	NINGÚN EQUIPO	GUANTES	TAPABOCA	CHALECO O CASACA	OVEROL	LENTES DE PROTECCIÓN
Estimación puntual	53.5%	39.9%	9.7%	3.6%	2.8%	1.3%
Límite inferior de confianza*	48.5%	35.0%	6.8%	1.7%	1.2%	0.2%
Límite superior de confianza*	58.4%	44.8%	12.7%	5.4%	4.5%	2.4%

*Intervalo de confianza del 95%

Fuente: Elaboración propia con resultados del trabajo de campo para el Municipio de Puebla.

protección, casi puede decirse que es una práctica ausente. El resultado de la investigación indica que esta parte del autocuidado entre los recolectores se encuentra muy deficiente en el mejor de los casos y para una mayoría se encuentra ausente. Este resultado también coincide con los hallazgos reportados en Maniero (2017) para Brasil, en donde los recolectores, aun teniendo acceso a equipo de protección, no lo utilizan.

Como es de esperarse, la falta de equipo de protección se traduce en una alta probabilidad de contraer enfermedades y tener accidentes; sin embargo, tal y como se reporta en la literatura, la mayoría de los recolectores no es consciente del riesgo por falta de utilización de equipo de protección y no considera accidente o enfermedad derivado de ello lo que le ocurre. Así, vemos en el cuadro 5, que como resultado de nuestra investigación, el 62.7% de los entrevistados reporta no haber sufrido ningún accidente ni haberse enfermado por situaciones derivadas de su trabajo, mientras que solamente un 23.8% reporta haber sufrido heridas, cortadas, fracturas o torceduras. Los dolores de espalda, solamente son reportados por el 4.4% de los recolectores entrevistados, y el 3.6% reporta padecer o haber tenido problemas digestivos. Los demás padecimientos que en la literatura pueden señalarse como consecuencia del ejercicio de la recolección de residuos sin equipo protector, prácticamente no son percibidos – o quizá subestimados- por los recolectores entrevistados en Puebla.

En general, podemos decir que nuestros hallazgos respecto al tema de salud en la población objetivo, muestran que, entre los recolectores de residuos, hay poca percepción de riesgos y poca conciencia de las enfermedades que padecen o puedan padecer. Esto fue evidenciado cuando al preguntar a los entrevistados si realizando su trabajo han tenido alguna enfermedad, solamente el 4.9% respondió afirmativamente. Sin embargo, al preguntar qué enfermedades padecen encontramos que son poco más del 14% los entrevistados que reportan tener algún padecimiento o enfermedad (cuadro 5).

Cuadro 5. Accidentes y enfermedades reportados por los recolectores de residuos sólidos urbanos (porcentaje)

	NO HA TENIDO ACCIDENTES, LESIONES O ENFERMEDADES	DOLORES DE ESPALDA	PROBLEMAS RESPIRATORIOS	FIEBRE O DOLORES DE CABEZA	PROBLEMAS DIGESTIVOS	HERIDAS, CORTADAS, FRACTURAS O TORCEDURAS	PROBLEMAS DE LA PIEL O QUEMADURAS	INSOLACIÓN
Estimación puntual	62.66	4.35	2.30	2.30	3.58	23.79	2.05	1.02
Límite inferior de confianza*	57.9	2.3	0.8	0.8	1.7	19.6	0.6	0.026
Límite superior de confianza*	67.5	6.4	3.8	3.8	5.4	28.0	3.4	2.0

*Intervalo de confianza del 95%

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo para el Municipio de Puebla.

Los resultados aquí expuestos sobre el tema, coinciden con lo reportado por Cervantes y Palacios (2012: 111) quienes señalan que el 78% de los pepenadores entrevistados en su estudio, respondió que nunca se enferman, ya que, al parecer, para los recolectores una enfermedad es aquella que los mantiene en cama o peligro de muerte. Sin embargo, cuando se les preguntó a los entrevistados de qué malestares se enferman, respondieron que de dolor de cabeza, diarrea, tos gripe e infección de ojos.

Contrastando con otros estudios, Lenis *et al.* (2012: 871), señalan que el 22.7% de los recolectores agremiados en su estudio para Medellín, reportaron haber tenido afecciones intestinales y diarreicas agudas, el 43.9% reportó afecciones respiratorias, el 60.6% haber padecido afecciones osteomusculares y el 22.7% ha-

ber sufrido picaduras de animales o insectos. Si bien este estudio no menciona el porcentaje de entrevistados que haya reportado no haber padecido accidentes y/o enfermedades, los porcentajes que se reportan de recolectores con cada enfermedad o padecimiento, nos llevan a concluir que en Medellín hay una mayor conciencia de los riesgos para la salud asociados al trabajo de recolección de residuos y de las consecuencias que ello implica.

CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo de investigación, hemos analizado la importancia económica, social y ambiental de la actividad que realizan los recolectores de residuos sólidos urbanos informales. De igual forma, hemos presentado un análisis detallado de los resultados del trabajo de campo que dan cuenta del perfil socio-demográfico de los recolectores, así como de las condiciones bajo las cuales realizan su actividad.

En cuanto a las características sociodemográficas de los recolectores en el municipio de Puebla, podemos resumirlas en que el trabajo de recolección es mayormente una actividad masculina, en la que la mediana y el promedio de edad de los trabajadores es de 45 y 47 años respectivamente, pero también con un 25% de trabajadores que tiene al menos 60 años de edad. Además, los recolectores de residuos urbanos son un grupo poblacional caracterizado por la escasez de capital humano, ya que nuestras estimaciones muestran una tasa de analfabetismo del 17.5% y el 66% a lo mucho terminó la secundaria.

En cuanto a las condiciones de trabajo, resalta la escasez de capital físico que se refleja en la tenencia de medios de transporte bastante rudimentarios e ineficientes para realizar la actividad recolectora; esta condición se traduce a su vez en baja productividad y bajo ingreso para estos trabajadores. Resalta también el que el 53.5% de los recolectores realice su actividad sin ningún tipo

de equipo de protección, situación que agrava la vulnerabilidad en la salud de este grupo poblacional ante la cotidiana exposición a virus, bacterias y materiales tóxicos y contaminantes. La falta de utilización de equipo de protección, en parte como consecuencia de la ignorancia de los riesgos que conlleva la actividad recolectora, se refleja en la poca conciencia que los trabajadores tienen de sus condiciones de salud.

Nuestro estudio también resalta la importancia económica de la recolección de residuos urbanos como actividad generadora de ingresos para muchas familias, la cual fue evidenciada con los resultados de las estimaciones de ingreso por recolector entrevistado. Aunque este ingreso para la mayoría de los entrevistados no alcanza ni el equivalente a dos salarios mínimos, para el 65% de los recolectores, esta actividad es la única fuente de ingresos con la que cuenta; y para aquellos que la recolección de residuos resulta ser una actividad complementaria, el ingreso obtenido por la recolección, representa más de la mitad de su ingreso total. En este sentido, la pepena o recolección de residuos informal representa una solución económica viable para muchas personas con bajos niveles de capital humano que típicamente son excluidos del mercado laboral formal. Si bien la recolección de residuos es una fuente generadora de ingresos importante para muchas familias en México, nuestras estimaciones del promedio y mediana del ingreso mensual por trabajador entrevistado para el caso de Puebla, resultan ser menores a lo reportado en estudios realizados en Brasil e inclusive menores a lo reportado en un estudio realizado en 2008 en varios tiraderos de basura de México.

La escasez y precariedad en las condiciones de vida y trabajo que hemos encontrado en nuestro trabajo, no dejan más que una mayor evidencia de que el grupo poblacional de recolectores informales es uno de los más vulnerables social y económicamente hablando, razón por la cual, debiera ser entendido y atendido por las autoridades gubernamentales. Así, podemos decir que es indispensable el reconocimiento de que los recolectores deben ser sujetos de especial apoyo y protección del Estado, no solamente

por su condición de precariedad y vulnerabilidad, sino sobre todo por la contribución económica, ambiental y a la salud pública que su trabajo genera. La valoración explícita y la difusión de los beneficios de la actividad que realizan los recolectores de residuos sólidos urbanos, debe verse traducida en políticas públicas concretas encaminadas a mejorar el ingreso, nivel educativo y condiciones de salud este grupo poblacional.

REFERENCIAS

- Almeida C. Jorge (2013). De Capariche a gestora Artesanal; desde el botadero de basura, al relleno sanitario, cambios que han sufrido los minadores en la ciudad de Quito los últimos 20 años. Disertación de Licenciatura. Pontificia Universidad Católica de Ecuador
- Aluna Consultores (2011). Historia del Reciclaje y Recicladores en Colombia. Estudio Nacional del Reciclaje y los Recicladores.
- Bergoglio, M. (2015). Laudato Sí. Carta Encíclica. Vaticano
- Cardona J., Díaz E. y López Y. (2009). Autocuidado en recicladores-recuperadores informales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2009, 27(3): 309-316
- Castilhos Junior, AB, Ramos, NF, Alves, CM, Forcellini, FA y Gracioli, OD. (2013). Catadores de materiais recicláveis: análise das condições de trabalho e infraestrutura operacional no Sul, Sudeste e Nordeste do Brasil. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2013; 18(11):3115-24.
- Cervantes Niño, José J. y Palacios Hernández, Lilia (2012). El trabajo en la pepena informal en México: nuevas realidades, nuevas desigualdades. *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 27, Núm 1 (79), 2012, 95-117
- Código Reglamentario para el Municipio de Puebla (2016). Última Reforma Diciembre de 2016. Diario Oficial de la Federación.

- Coelho APF, Beck CLC, Fernádes MNS, Freitas NQ, Prestes FC, Tonel JZ (2016). Women waste pickers: living conditions, work and health. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. 2016 sep; 37(3)
- Cruz Olivo, Claudia (2014). Informe de Recolectores Voluntarios. Documento no publicado. Organismo Operador del Servicio de Limpia. Puebla.
- Dias, Maria and Samson, Melanie (2016a). Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Waste Pickers. WIEGO, February 2016. <http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Dias-Samson-IEMS-Waste-Picker-Sector-Report.pdf>
- Dias, María y Samson, Melanie. (2016b). Reporte sectorial del Estudio de Monitoreo de la Economía Informal: Recicladoras y recicladores-Resumen Ejecutivo. WIEGO. www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Dias-Samson-IEMS-WP-Executive-Summary-Esp.pdf.
- Fichtner-Luksur Asociados (2004). Programa de Saneamiento de Montevideo y Área Metropolitana. Plan Director de Residuos Sólidos de Montevideo y Área Metropolitana. Estudios Básicos. Tomo II, Residuos sólidos-
- Guillermo Peón Sylvia B. y Angulo Palmero Jesús H. (2016). Enfoque alternativo sobre el concepto de la economía informal y análisis de la informalidad en México. En Guillermo Peón, Sylvia B. (coord.), *Ensayos sobre la Economía Informa: un enfoque teórico con aplicación en municipios de Puebla*. Puebla: Ed. Educación y Cultura y Fomento Editorial BUAP.
- Guzmán M. Omar y Caballero R. Tamara (2008). El surgimiento de la normatividad ante los residuos sólidos: arena de conflictos sociales. *Revista Santiago*, No. 115. Universidad de Oriente, Cuba.
- INEGI (1990). Encuesta Nacional de Economía Informal. México. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/1329/702825145835/702825145835.pdf.
- INEGI (2013). México: Nuevas Estadísticas de Informalidad Labo-

- ral. www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/Informalidad_final.pptx.
- Jayapradha Annamalai (2015). Occupational health hazards related to informal recycling of E-waste in India: An overview. *Indian Journal of Occupational & Environmental Medicine*. Jan-Apr 19 (1): 61-65
- Le Goff, Pierre-Louis (2011). *Los cartoneros de Buenos Aires: Waste scavenging and the appropriation of space in the neo-liberal city*. University of Oxford, 2011
- Lenis Ballesteros, V., López Arango, Y. y Cuadros Urrego, Y. (2012). Condiciones de salud y de trabajo informal en recuperadores ambientales del área rural de Medellín, Colombia, 2008 *Revista de Saúde Pública*, vol. 46, núm. 5, octubre, 2012, pp. 866-874
- Lozano, G., Ojeda, S., Armijo, C., Favela, H., Aguilar, W. y Cruz, S. (2009). La basura como opción de trabajo: un perfil sociodemográfico de los pepenadores. Ponencia presentada en II simposio Iberoamericano de Ingeniería de Residuos. Barranquilla, 24 y 25 de septiembre. www.redisa.net/doc/artSim2009/Social/La%20basura%20como%20opci%C3%B3n%20de%20trabajo_un%20perfil%20sociodemogr%C3%A1fico%20de%20los%20pepenadores.pdf
- Maniero A.M., Siqueira, C.E. y Risso, W.M. (2017). Workers perception of hazards on recycling sorting facilities in Sao Paulo, Brazil. *Ciencia e Saúde Coletiva*. Julio de 2017. www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/workers-perception-of-hazards-on-recycling-sorting-facilities-in-sao-paulo-brazil/16296?id=16296
- Meira de Sousa R., Harue L. and Ribeiro R. (2018). Influence of the expansion of the selective collection in the sorting infrastructure of waste pickers' organizations: A case study of 16 Brazilian cities. *Waste Management*. Volume 77, July 2018. Pages 50-58.
- Organización Panamericana de la Salud (1995). *Análisis Sectorial de Residuos Sólidos en Guatemala*.

- Organización Panamericana de la Salud (2003). Evaluación Regional de los Servicios de Manejo de Residuos Sólidos Municipales. Informe Analítico de Ecuador 2002.
- Perelman, Mariano D y Boy, Martín (2010). Cartoneros en Buenos Aires: nuevas modalidades de encuentro. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 72, No. 3 México. Jul/Sept 2010
- Poole, CJM y Basu, S. (2017). Systematic Review: Occupational illness in the waste and recycling sector. *Occupational Medicine*, 2017, No. 67: 626-636.
- Ribeiro, F. (2016). From informal to providers: a Sao Paulo State perspective for waste pickers at Brazilian Solid Waste Policy. CETESB- Sao Paulo State Environmental Agency. Paper presentation at the International Workshop on Extended Producer Responsibility in India. May 2016.
- UN-HABITAD (2009). "Solid Waste Management in the World's Cities" Pre-publication presentation report. Nairobi
- Villanova, N. (2012). ¿Excluidos o incluidos? Recuperadores de materiales reciclables en Latinoamérica. *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 2 (abril-junio, 2012): 245-274. México. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- WIEGO (2013). The Right to Be Recognized as Workers. WIEGO Position Paper. www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Waste-Pickers-Position-Paper.pdf.

NIÑEZ TRABAJADORA EN EL COMERCIO AMBULANTE
Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE LIMPIEZA SOCIAL.
EL CASO DE LOS CORREDORES TURÍSTICOS
DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

SARAI MIRANDA JUÁREZ¹

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas México ha experimentado un aumento sistemático de los niveles de pobreza. En medio de esta escalada se han realizado estimaciones que dan cuenta de la magnitud del problema que enfrentamos como sociedad. Los datos más recientes del Coneval (2018) muestra que entre 2008 y 2016, la pobreza a nivel nacional aumentó 3.9 millones de personas al pasar de 49.5 a 53.4 por ciento. Según el reporte del Coneval se observa que la pobreza y sus niveles son heterogéneos a lo largo del territorio nacional, los casos de las entidades Chiapas, Oaxaca y Guerrero son los más notables pues encabezan la lista de estados con mayor proporción de pobres extremos con 28.1%, 26.9% y 23% respectivamente (Coneval, 2018).

La literatura especializada ha reconocido que, si bien existen diversas formas para dimensionar la extensión y tipos de carencias que afectan a la población, son quienes comparten ciertas características como la condición étnica, el origen rural, la edad y el género los más expuestos a la pobreza y las carencias materiales. Por lo que se hace necesario enfatizar las consecuencias de la

¹ Doctora en Estudios de Población por El Colegio de México. Investigadora Cátedra Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, en El Colegio de la Frontera Sur adscrita al grupo académico Estudios de Género. Temas de interés: género, niñez, trabajo infantil, violencia, mercados de trabajo, <http://orcid.org/0000-0003-1387-0497>. Contacto: <saraimirandaj@gmail.com>.

pobreza en la experiencia cotidiana de los niños, las niñas y los/as adolescentes que se ven afectados por este flagelo social.

El Coneval (2018) informa que 47.8% de las niñas, los niños y las adolescentes en México se encuentran en situación de pobreza, lo que se profundiza aún más cuando se trata de niñez y adolescencia indígena pues el porcentaje asciende a 78.5%. Esta situación genera una suerte de acumulación de barreras que impiden el ejercicio de diversos derechos fundamentales, un ejemplo es el derecho a la educación: “La Encuesta Nacional de Hogares (ENH) de 2015 registró a casi 700 mil niñas, niños y adolescentes que no asisten a la escuela por motivos económicos, de los cuales 490,000 son adolescentes de entre 15 y 17 años” (Coneval, 2018:17).

En este contexto, emergen ciertas estrategias que se ponen en práctica desde los hogares y las familias para hacer frente a las dificultades que supone la pobreza. La movilización laboral de la mayoría de los miembros de los hogares representa una de las estrategias más comunes para asegurar la subsistencia cotidiana (González De la Rocha, 2009). La participación laboral de las niñas, los niños y los/as adolescentes se circunscribe en el marco de una economía nacional endeble incapaz de ofrecer mecanismo de movilidad social y mejores condiciones de vida a más de la mitad de su población.

El último Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017, muestra una tasa de trabajo infantil de 11% de la población de 5 a 17 años, que incluye alguna actividad económica y trabajo doméstico; para las mujeres el porcentaje es de 8.4% mientras que para los hombres es de 13.6%. El estado de Chiapas supera por dos puntos porcentuales al nivel nacional con 12.8%. Este panorama general da luces de la magnitud de los problemas encadenados que enfrenta la niñez mexicana.

En el estado de Chiapas convergen algunas condiciones que hacen mayormente vulnerables a los NNA frente la vulneración de los derechos básicos. Se trata de una de las entidades federativas con menos índice de Desarrollo Humano, es un territorio con

importantes porcentajes de población indígena, además de que existe población migrante por ubicarse en la frontera internacional y ser el paso de entrada para los flujos migratorios que provienen de Centroamérica (REDIM, 2010).

Llama la atención que entre las principales políticas públicas encaminadas a fortalecer el bienestar de la niñez se encuentra la erradicación del trabajo infantil. Dichas políticas públicas están basadas en la noción de “tolerancia cero”. El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 tuvo como uno de sus objetivos promover empleos de calidad y contribuir a la erradicación del trabajo infantil, que se apoya en el Programa México sin Trabajo Infantil, inscrito en la lógica de la prohibición y la elevación de la edad mínima de admisión al empleo (STYPS, 2015a). Las acciones se plantean desde las secretarías del trabajo en las entidades y desde los niveles municipales de gobierno.

Por ello, el presente artículo tiene como objetivo general analizar las acciones de política pública encaminadas a la eliminación del trabajo infantil en el estado de Chiapas, a la luz de los datos del Módulo de Trabajo Infantil 2017 y de los datos recogidos en trabajo de campo en el contexto del comercio ambulante en los corredores turísticos de la ciudad de San Cristóbal de las Casas.²

Se revisan los datos del último Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017, enfatizando en los datos de Chiapas y de aquellas personas de 5 a 17 años que registran estar en el grupo de ocupación “vendedores ambulantes”. Ello se contrasta con datos recogidos en trabajo de campo, testimonios y relatos de las autoridades municipales y estatales en relación con las acciones de política pública encaminadas a la erradicación del trabajo infantil.

² El presente artículo se deriva de una serie de trabajos realizados en el marco de la investigación “Migración, trabajo doméstico y violencia de género. Niñas, niños y adolescentes en el sureste de México” financiada por la Beca para Mujeres en las Ciencias Sociales 2017 otorgada a la autora por la Academia Mexicana de Ciencias.

Una de las reflexiones a las que se llega en el artículo, es la importancia de mejorar los sistemas de información asociados a este fenómeno social. El módulo de trabajo infantil tiene representatividad a nivel nacional; a nivel entidad federativa; por áreas más urbanizadas y menos urbanizadas. Para el estado de Chiapas se presentan problemas claros de subdeclaración sobre todo para las niñas y las adolescentes, pues para el caso del grupo de ocupación “trabajadores ambulantes” la encuesta registra cero niñas. Si eso se contrasta con otras investigaciones de tipo cualitativo o con los conteos de las organizaciones de la sociedad civil, se puede observar un vacío importante en la medición y visibilización de esta actividad y en este grupo de edad.

1. LA NIÑEZ EN CONDICIÓN DE OCUPACIÓN EN CHIAPAS

En el estado de Chiapas se reporta que 7% de los NNA se encuentran en algún tipo de ocupación (sin considerar en trabajo doméstico). La participación de los hombres es de 12.1% mientras que de las mujeres de 2.1%. En ocupación permitida solo se reporta 0.4% de la población. En su mayoría se encuentran en ocupaciones no permitidas por considerarse peligrosas.³ Los vendedores ambulantes

³“La categoría “trabajo peligroso” es primordial para los objetivos de medir el trabajo infantil. Para ello la OIT proporciona las siguientes directrices: I. Los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual. II. Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados. III. Los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas. IV. Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud. V. Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador” (INEGI, 2018a: 6-7).

tes de artículos diversos se encuentran dentro del catálogo de ocupaciones peligrosas del INEGI (INEGI, 2018) (cuadro 1).

Cuadro 1. Población de 5 a 17 años de edad según condición de ocupación en el estado de Chiapas

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%		
				HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ocupados (no incluye trabajo doméstico)	91 462	16 084	107 546	12.1	2.1	7.0
No Ocupados	667 351	759 784	1 427 135	87.9	97.9	93.0
Total	758 813	775 868	1 534 681	100.0	100.0	100.0
En ocupación permitida	2 512	3 667	6 179	0.3	0.5	0.4
En ocupación no permitida bajo la edad mínima	25 914	5 667	31 581	3.4	0.7	2.1
En ocupación no permitida en ocupación peligrosa	63 036	6 750	69 786	8.3	0.9	4.5
No ocupado	667 351	759 784	1 427 135	87.9	97.9	93.0
Total	758 813	775 868	1 534 681	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

En el cuadro 2 se observan las características individuales de las personas de 5 a 17 años ocupadas en Chiapas. El Módulo de Trabajo Infantil reporta que la participación laboral aumenta en la medida que aumenta la edad. De 5 a 8 años de edad la participación es nula. Llama la atención que en las edades menores hay mayor participación de las niñas, por ejemplo, para las edades 9, 11 y 13 años. Igualmente, para la edad 17. Ello seguramente tiene una lectura de género en la que pueden influir factores como el rol social de las mujeres una vez superada la infancia. En cuanto a asistencia escolar se observa que quienes trabajan, en su mayoría no asisten a la escuela (61.2%). Ello puede estar afectado por la edad y por la finalización de la educación primaria que se termina en promedio a los 12 años. De hecho 27.2% y 21.8% declararon tener primaria y secundaria completa respectivamente. Si

Cuadro 2. Población de 5 a 17 años de edad ocupada según características individuales en el estado de Chiapas

Ocupados por edad	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	%	%
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
5	0	0	0	0.0	0.0	0.0
6	0	0	0	0.0	0.0	0.0
7	0	0	0	0.0	0.0	0.0
8	0	0	0	0.0	0.0	0.0
9	87	505	592	0.1	3.1	0.6
10	0	0	0	0.0	0.0	0.0
11	1146	933	2079	1.3	5.8	1.9
12	4977	152	5129	5.4	0.9	4.8
13	7577	2593	10170	8.3	16.1	9.5
14	12127	1484	13611	13.3	9.2	12.7
15	23223	2481	25704	25.4	15.4	23.9
16	20230	2555	22785	22.1	15.9	21.2
17	22095	5381	27476	24.2	33.5	25.5
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0
Ocupados según asistencia escolar						
Asiste a la escuela	34618	7132	41750	37.8	44.3	38.8
No asiste a la escuela	56844	8952	65796	62.2	55.7	61.2
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0
Nivel de escolaridad						
Sin instrucción	5028	1670	6698	5.5	10.4	6.2
Primaria incompleta	12267	2573	14840	13.4	16.0	13.8
Primaria completa	24559	4726	29285	26.9	29.4	27.2
Secundaria incompleta	20614	1286	21900	22.5	8.0	20.4
Secundaria completa	20308	3189	23497	22.2	19.8	21.8
Algún año de preparatoria o equiv y más	8686	2640	11326	9.5	16.4	10.5
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

se considera que se trata de trabajos considerados no permitidos debido a las largas jornadas de trabajo, entonces en algunos casos podría estar relacionado con la falta de tiempo para las actividades escolares.

En relación con las características de contexto social en que se desarrollan las personas de 5 a 17 años que trabajan, se observa el tipo de apoyo que reciben, donde 29% dijo recibir una beca para estudiar, lo que contrasta con la proporción de 38.8% de los que asisten a la escuela; 37% reportó que recibe apoyo de algún programa de gobierno y 33% dijo no recibir ningún tipo de apoyo (cuadro 3).

Otra característica de suma importancia tiene que ver con el tamaño de localidad en donde habitan quienes se reportan como

Cuadro 3. Población de 5 a 17 años de edad ocupada según características del contexto en el estado de Chiapas

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%	%	%
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ocupados según tipo de apoyo que reciben						
Beca para estudiar	27 507	4504	32011	30.1	28.0	29.8
Otro programa de gobierno	34083	5682	39765	37.3	35.3	37.0
Ayuda de un familiar que vive en otro hogar	118	0	118	0.1	0.0	0.1
Otro tipo de ayuda	0	0	0	0.0	0.0	0.0
No ha recibido ayuda	29754	5898	35652	32.5	36.7	33.2
Total	91 462	16084	107 546	100.0	100.0	100.0
Tamaño de localidad						
Mayores a 100000	7332	3095	10427	8.0	19.2	9.7
De 15,000 a 99999	8131	3238	11369	8.9	20.1	10.6
De 2,500 a 14999	12782	3804	16586	14.0	23.7	15.4
Menores de 2500	63217	5947	69164	69.1	37.0	64.3
Total	91 462	16084	107 546	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

ocupados; 64.3% viven en localidades consideradas rurales, es decir, con menos de 2 500 habitantes. Esto es fundamental ya que como ha documentado la literatura especializada, en México el trabajo infantil está fuertemente marcado por las actividades agrícolas ya sea comerciales o de autoconsumo. Al parecer el estado de Chiapas no es la excepción. La Ciudad de San Cristóbal de las Casas cuenta con 209,591 habitantes en la última Encuesta Intercensal 2015, es decir, está dentro del rango de localidades consideradas como urbanas (INEGI, 2015).

Relacionado con lo anterior se observa en el cuadro 4, que 66% se ocupa en el sector de actividad agropecuario. Le sigue el sector servicios con 11.3%. Hay una clara diferenciación entre hombres y mujeres pues los hombres se concentran en actividades agrícolas mientras que las mujeres lo hacen en actividades del comercio y servicios. Aún con esta diferenciación, si se despliega por grupo de ocupación, las mujeres no figuran en el grupo de vendedores ambulantes. Ello puede deberse a un problema de subdeclaración asociado a la escasa valoración de las actividades económicas que realizan las mujeres.

En la ciudad de San Cristóbal de las Casas existen diversas organizaciones de la sociedad civil que se han preocupado de la niñez trabajadora. Una de ellas, Melel Xojobal, A.C. realiza conteos continuos y reportan que, en el año 2014, en temporada considerada alta⁴ había 2,946 niños y niñas en las calles y mercados de la ciudad de los cuales 53.7% son niños y 41.1% son niñas. Del total de NNA trabajadores en la ciudad 41.3% dijeron dedicarse a la venta de alimentos; 44% a la venta ambulante de textiles y animalitos de barro y artículos varios; 4.4% a la venta dulces; y 9.3% dijo dedicarse a servicios y oficios como ser boleros y empacadores (Melel Xojobal, 2015).

En el cuadro 4 también es posible observar qué tipo de traba-

⁴ Se considera temporada alta cuando la presencia de turistas en la ciudad es mayor, son periodos vacacionales de invierno, de verano, semana santa y puentes o fines de semana largos.

Cuadro 4. Población de 5 a 17 años de edad ocupada según características del trabajo en el estado de Chiapas

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% TOTAL	VENDEDORES AMBULANTES	
							TOTAL	%
Sector de Actividad								
Agropecuario	69370	1587	70957	75.8	9.9	66.0	0	0.0
Industria manufacturera	4056	3157	7213	4.4	19.6	6.7	0	0.0
Construcción	3065	0	3065	3.4	0.0	2.8	0	0.0
Comercio	3956	3996	7952	4.3	24.8	7.4	692	52.9
Servicios	8503	3677	12180	9.3	22.9	11.3	616	47.1
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Posición de la ocupación								
Trabajadores subordinados y remunerados	26765	5506	32271	29.3	34.2	30.0	1197	91.5
Trabajadores por cuenta propia	2501	825	3326	2.7	5.1	3.1	111	8.5
Trabajadores no remunerados	59684	5965	65649	65.3	37.1	61.0	0	0.0
Otros trabajadores	0	121	121	0.0	0.8	0.1	0	0.0
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Nivel de ingresos								
No recibe ingresos	60206	5965	66171	65.8	37.1	61.5	0	0.0
Hasta 1 s.m.	18542	4608	23150	20.3	28.6	21.5	1197	91.5
Más de 1 hasta 2 s.m.	9139	1339	10478	10.0	8.3	9.7	0	0.0
Más de 2 s.m.	1063	0	1063	1.2	0.0	1.0	111	8.5
No especificado	2512	4172	6684	2.7	25.9	6.2	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Persona para la que trabaja								
Un familiar	69131	9667	78798	75.6	60.1	73.3	616	47.1
No es un familiar	19830	5471	25301	21.7	34.0	23.5	581	44.4

Trabaja solo o por su cuenta	2501	946	3447	2.7	5.9	3.2	111	8.5
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Duración de la jornada de trabajo								
Hasta 14 horas	16249	1792	18041	17.8	11.1	16.8	198	15.1
Más de 14 a 18 horas	6606	2437	9043	7.2	15.2	8.4	494	37.8
Más de 28 a 36 horas	21715	1960	23675	23.7	12.2	22.0	0	0.0
Más de 36 a 48 horas	15076	643	15719	16.5	4.0	14.6	616	47.1
Más de 48 horas	15364	4629	19993	16.8	28.8	18.6	0	0.0
No tiene horario regular	13940	956	14896	15.2	5.9	13.9	0	0.0
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Disponibilidad de local								
Con local	8249	6152	14401	9.0	38.2	13.4	0	0.0
Sin local	80701	6265	86966	88.2	39.0	80.9	1308	100.0
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Tamaño de la unidad económica								
1 persona	2646	2455	5101	2.9	15.3	4.7	111	8.5
2 a 5 personas	82980	9962	92942	90.7	61.9	86.4	1197	91.5
6 a 10 personas	2241	0	2241	2.5	0.0	2.1	0	0.0
11 a 15 personas	648	0	648	0.7	0.0	0.6	0	0.0
16 y más personas	435	0	435	0.5	0.0	0.4	0	0.0
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

jadores son quienes se reportan como ocupados. Para el total del estado de Chiapas 61% dijeron ser trabajadores no remunerados; pero para el caso de los vendedores ambulantes en su mayoría reportan ser trabajadores subordinados y remunerados (91.5%) y trabajadores por cuenta propia (8.5%). El nivel de ingresos también se muestra en el cuadro 4. En concordancia con el grupo de

ocupación de trabajadores no remunerados, 61.5% no recibe ingresos. Del grupo de vendedores ambulantes 91.5% recibe hasta un salario mínimo.

Se observa que en su mayoría se trata de trabajo que se realiza en el contexto de las unidades familiares domésticas ya que 73.3% del total de los ocupados dijo trabajar para un familiar, en tanto 47.1% de los vendedores ambulantes dijeron que trabajan para un familiar. Ello coincide con el conteo y diagnóstico que realiza la organización Melel Xojobal, que para el año 2014 identificaron que 40% de la niñez trabajadora de San Cristóbal de las Casas se reportaba como acompañante de algún familiar (madre, padre o hermanos mayores) (Melel Xojobal, 2015).

Un aspecto central para analizar el trabajo de NNA tiene que ver con sus motivaciones y con las consecuencias de dejar de trabajar. Las políticas públicas encaminadas a la erradicación del trabajo infantil, deberían considerar estos aspectos. Dar cuenta de estas dimensiones permite entender de forma más integral la problemática. Los principales motivos por los que trabajan los NNA son aprender un oficio (38%) y porque el hogar necesita de su trabajo (23.8%), en tanto 12% reporta que el motivo por el que trabaja es para pagar su escuela y sus propios gastos. Los vendedores ambulantes por su parte contestaron que el principal motivo es que el hogar necesita su trabajo (76.4%) (gráfico 1 y cuadro 5).

Hay algunas diferencias entre el total de población ocupada de 5 a 17 años y los vendedores ambulantes del mismo rango de edad. En el gráfico 1 se observa que el principal motivo es que el hogar necesita de su trabajo.

Esto se vincula con las escasas oportunidades laborales que enfrentan los hogares para acceder a empleo formales, por lo que la opción es la venta ambulante donde seguramente participan otros miembros de la familia. Para el tercer trimestre de 2018 Chiapas detentaba una tasa de informalidad laboral de 78.2% (INEGI, 2018).

Gráfico 1. Motivos por los que trabaja la población ocupada de 5 a 17 años en el estado de Chiapas



Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

Con respecto a las consecuencias de dejar de trabajar para el niño o la niña, se observa que en el estado de Chiapas la consecuencia más importante es que no aprendería un oficio (47.4%) al que le sigue que se volvería irresponsable o andaría de vago (14.9%). Los vendedores ambulantes reportaron que 55.6% de ellos no tendría dinero para su diversión o gastos en caso de dejar de trabajar y 37.8% se volvería vago e irresponsable (gráfico 2).

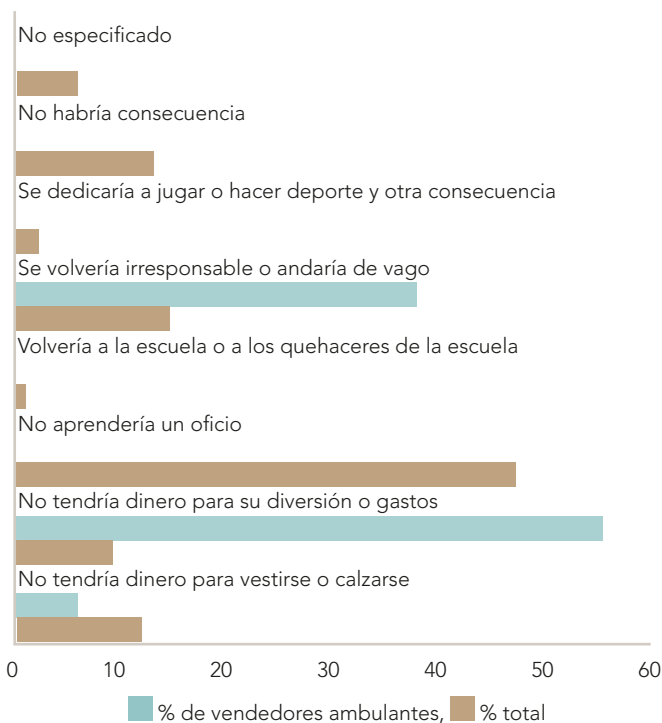
Cuadro 5. Población de 5 a 17 años de edad ocupada según motivos y consecuencias del trabajo en el estado de Chiapas

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	% TOTAL	VENDEDORES AMBULANTES	
							TOTAL	%
Motivos por los que trabaja								
El hogar necesita de su aportación económica	7841	4108	11949	8.6	25.5	11.1	0	0
El hogar necesita de su trabajo	21697	3914	25611	23.7	24.3	23.8	999	76.4
Aprender un oficio	40141	727	40868	43.9	4.5	38.0	87	6.7
Para pagar su escuela o sus propios gastos	10565	2189	12754	11.6	13.6	11.9	111	8.5
Por gusto o sólo por ayudar	3976	4930	8906	4.3	30.7	8.3	111	8.5
Pago de deudas, no estudia y otra razón	7242	216	7458	7.9	1.3	6.9	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Consecuencias de dejar de trabajar para el hogar								
Tendría que contratarse a alguien para que lo supliera	8004	0	8004	8.8	0.0	7.4	0	0.0
El ingreso del hogar se vería afectado	14376	3621	17997	15.7	22.5	16.7	494	37.8
La carga de trabajo sería más pesada para los demás	28535	2985	31520	31.2	18.6	29.3	505	38.6
El hogar tendría que destinar ingresos para el gasto del niño	9296	1888	11184	10.2	11.7	10.4	198	15.1
Otra consecuencia	2487	0	2487	2.7	0.0	2.3	0	0.0
No habría consecuencia	26252	3923	30175	28.7	24.4	28.1	111	8.5
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	5.7	0	0.0
Total	91462	16084	107546	100.0	100.0	100.0	1308	100.0
Consecuencias de dejar de trabajar para la persona								
No tendría dinero para vestirse y calzarse	9774	2380	12154	10.7	14.8	12.0	87	6.7
No tendría dinero para su diversión o gastos	7315	1852	9167	8.0	11.5	9.0	727	55.6
No aprendería un oficio	45896	2191	48087	50.2	13.6	47.4	0	0.0
Volvería a la escuela o a los quehaceres del hogar	0	752	752	0.0	4.7	0.7	0	0.0

Se volvería irresponsable o andaría de vago	14474	675	15149	15.8	4.2	14.9	494	37.8
Se dedicaría a jugar o hacer deporte y otra consecuencia	1767	576	2343	1.9	3.6	2.3	0	0.0
No habría consecuencia	9724	3991	13715	10.6	24.8	13.5	0	0.0
No especificado	2512	3667	6179	2.7	22.8	6.1	0	0.0
Total	91462	16084	101367	100.0	100.0	100.0	1308	100.0

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

Gráfico 2. Consecuencias de dejar de trabajar para la población ocupada de 5 a 17 años en el estado de Chiapas



Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2018), Módulo de Trabajo Infantil 2017.

Estas dimensiones coinciden con los hallazgos de distintas investigaciones sobre el trabajo infantil como mecanismo de generación de autonomía y crecimiento en términos de aprendizaje. En los hogares con altas carencias materiales, los padres despliegan algunas estrategias frente a las condiciones estructurales que los ponen en desventaja. Aprender oficios y socializarse en la cultura del trabajo es parte de la herencia que consideran importante para el futuro de sus hijas/os (Alarcón, 2009).

En el siguiente apartado se revisan las políticas públicas y los principales intentos del gobierno estatal y el gobierno municipal de San Cristóbal de las Casas, las preconcepciones en las que se formulan y el contraste con la realidad de la niñez trabajadora en la ciudad.

2. LA NIÑEZ TRABAJADORA Y LAS POLÍTICAS DE LIMPIEZA SOCIAL EN LA CIUDAD DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS

La literatura especializada da cuenta de los esfuerzos que realizan los gobiernos nacionales para disminuir la participación de la niñez y la adolescencia en el trabajo; en África, Asia y América Latina se han impulsado algunas acciones fomentadas principalmente por la Organización Internacional del Trabajo en el marco de los Objetivos del Milenio y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (OIT México, 2017).

Los compromisos adquiridos por parte de los gobiernos para poner fin al trabajo infantil se conforman por cuatro ejes principales: a) El trabajo decente para los adultos y jóvenes en edad legal de trabajar; b) Sistemas de protección social incluidos los pisos de protección social; c) Normas jurídicas y reglamentación; y, d) Educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos (OIT México, 2017).

Para el caso de México, las acciones se han concentrado básicamente en las normas jurídicas y la reglamentación. En este te-

nor, se han ratificado todos y cada uno de los convenios que establece la OIT en la materia. Y a partir de la ratificación de los Convenios 138 y 182⁵ se ha tenido que modificar la legislación volviéndola mucho más restringida en aspectos como la edad mínima obligatoria permitida para el trabajo. Desde el año 2014 se modificó el Artículo 123 Constitucional y la edad mínima permitida pasó de 14 años a 15 años (STyPS, 2015a).

Igualmente se han incorporado sanciones para los infractores de la reglamentación vigente. Hay entidades en las que las sanciones contemplan el encarcelamiento de quienes empleen a niñas, niños y adolescentes.⁶ En el caso del estado de Chiapas, se establecen sanciones monetarias a quienes empleen a menores de 15 años en alguna actividad económica.⁷

En este contexto, algunos autores han documentado que los esfuerzos gubernamentales por erradicar el trabajo infantil tienen un trasfondo ideológico que entiende a la niñez trabajadora como un peligro que contribuye a dar mala imagen en los espacios urbanos, por lo que se traducen en la aplicación de políticas públicas conocidas como de limpieza social implementadas a nivel local (Tejada, 2017). En América Latina se han documentado varios casos, sobre todo vinculados a mejorar la imagen urbana de sitios considerados de alto potencial turístico. En Perú, Ecua-

⁵ El Convenio 138 dictamina la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a fin de garantizar que los niños, niñas y adolescentes asistan a la escuela, por lo que se deben hacer compatibles las edades con los años de escolaridad básica; por su parte, el Convenio 182 establece las peores formas de trabajo infantil y brinda ejes de acción para su erradicación (STyPS, 2015).

⁶ El caso de Guanajuato es un ejemplo de madres detenidas por supuesta explotación laboral al dedicarse a la venta de diversos artículos en la vía pública (Revista Proceso, 2012).

⁷ En la ley de trata de personas existe una ambigüedad en relación con aquellos individuos que practican la explotación laboral infantil, de forma que los padres de familia que acuden a los espacios públicos como vendedores ambulantes y llevan consigo a sus hijos e hijas pueden ser catalogados como quienes delinquen como explotadores de niños y niñas.

dor, Colombia, México y Argentina se han emprendido campañas mediáticas que buscan erradicar de los cascos históricos de las ciudades a los niños trabajadores, así como disposiciones municipales para que las niñas y los niños que trabajan sean expulsados de las calles incluso mediante el uso de la fuerza (Tejada, 2017).

Las políticas de limpieza social se legitiman a partir de la idea de que existe una relación directa entre ambulante, vagancia y criminalidad. No obstante, este discurso disfraza una serie de discriminaciones vinculadas con lo pobre, lo indígena y lo extranjero como problemático. En relación con el control del espacio público y las políticas de limpieza social Norma del Río enuncia lo siguiente:

“El uso y el control del espacio (su conocimiento, la accesibilidad, la movilidad, la apropiación) es resultado de complejas interacciones simétricas y jerarquizadas. Se pretende negar el movimiento, el cambio y la diversidad con controles y dispositivos de aislamiento para intentar recrear un mundo ficticio dentro de otro mundo” (Del Río, 2012: 24).

Liebel (2017) realiza una revisión histórica sobre los procesos de limpieza social que afectan a la niñez latinoamericana y establece que es un fenómeno que se remonta desde la colonización, donde se veía a los niños indígenas y afrodescendientes como faltos de civilidad, con lo que la respuesta era la persecución y el encierro; la herencia colonial se filtró en la formación de los Estados nacionales, pues diversos países en sus etapas de independencia implementaron “medidas contra niñas y niños que “vagaban” por las calles de las ciudades, que se encontraban en franco y veloz crecimiento, realizando todo tipo de actividades para ganarse la vida y, muchas veces, la de su familia” (Liebel, 2017: 27).

Para el caso concreto de México, después del proceso revolucionario se observó la preocupación racista por parte del Estado para el supuesto mejoramiento de la raza y la civilización por lo que era necesario educar a los niños pobres e indígenas y prepararlos para heredar una gran cultura, “este planteamiento contras-

taba con la realidad de la mayoría de la niñez americana, constituida por una gran cantidad de hijos de indígenas, mestizos, negros y criollos empobrecidos, a los que se trataba de mejorar racialmente mediante el uso de la ciencia y la aplicación positiva del saber (Corona, 2003: 14-15, en Liebel, 2017: 27).

Igualmente, durante todo el siglo xx en México, la niñez pobre fue vista como un peligro para la sociedad y un obstáculo para el progreso “Su “mala naturaleza” era justificada hasta por la actividad laboral que los niños realizaban para ganarse su pan de cada día” (Corona, 2003: 16, en Liebel, 2017: 27). Estas nociones que datan del proceso colonial siguen vigentes en muchas de las concepciones de quienes diseñan las políticas públicas a nivel local. Y se materializan en medidas como el desalojo violento de los espacios públicos de niños de la calles y niños que se dedican junto con sus familias a la venta ambulante (Liebel, 2017).

Un ejemplo contemporáneo de este tipo de políticas de limpieza social se mostró con claridad el pasado 8 de abril de 2017 cuando se difundió en las redes sociales un video donde se observa a dos policías municipales del centro histórico de la ciudad de Campeche, quienes esposan, jalonean y arrastran a cuatro vendedoras de artesanías. Dos de ellas de 13 y 15 años de edad, indígenas tzotziles del estado de Chiapas que como muchos otros NNA migran hacia los centros turísticos de diferentes regiones del país para trabajar en la venta ambulante de productos textiles y artesanales. En el video se observa como los policías hacen uso de la fuerza para detener a las adolescentes; ellas lloran y forcejean tratando de defenderse. Igualmente están en la escena algunos ciudadanos que exigen a los policías que dejen de usar la fuerza y la violencia contra las chicas.

Esta escena de abuso policiaco contra las adolescentes muestra una de las manifestaciones más desapercibidas de las políticas públicas que supuestamente buscan el bienestar de la niñez: las violencias a las que están expuestos las niñas que trabajan, que como se mencionó en el apartado anterior, tienen por principal motivo para participar en la venta ambulante que su hogar nece-

sita de su trabajo (76.3%). Además, pone en evidencia la complejidad del fenómeno de la niñez trabajadora, pues quienes provienen de entidades como Chiapas son individuos que portan una suma de vulnerabilidades que los empujan a la entrada temprana al mercado de trabajo. La niñez trabajadora puede ser vulnerable por la condición migratoria y laboral; así como por la vía del género, la etnia y la edad. La suma de todas estas situaciones y las políticas públicas locales de limpieza social expone a los NNA a violaciones de sus derechos humanos y a sufrir toda clase de violencias; en contextos complejos como los laborales se les estigmatiza y se les ve como infractores de la ley, no se les considera como víctimas de una serie de vulneraciones acumuladas (CIDH y OEA, 2015).

El estado de Chiapas no es la excepción, aunque la mayor parte de la niñez trabajadora en el estado de Chiapas lo hace en el sector agropecuario (65.9%) en trabajos de carácter estacional cuando se trata de trabajar en las fincas cafetaleras y cultivos de tipo comercial o trabajos de tipo familiar cuando se realiza en las unidades campesinas domésticas. En la entidad el porcentaje de vendedores ambulantes de 5 a 17 años es mínimo en comparación con otras actividades, representa únicamente 1.2% de los niños y adolescentes ocupados (INEGI, 2018). Sin embargo, las acciones de política públicas orquestadas desde la Secretaría del Trabajo estatal y los gobiernos municipales están enfocadas en la erradicación y tolerancia cero a este tipo de participación laboral.

En la ciudad de San Cristóbal de las Casas se observa la puesta en práctica de las acciones desde los gobiernos estatal y municipal en relación con la niñez trabajadora que se inscriben en la lógica prohibitiva y estigmatizadora. Las acciones existentes parten de la noción de mendicidad y no de trabajo o acompañamiento familiar.

A finales del año 2018 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del estado de Chiapas lanzó la campaña “No des monedas” con el fin de cumplir con las metas de disminuir paulatinamente el trabajo infantil. Esta medida contempla “rescatar” a la niñez en

situación de mendicidad que incluye a quienes piden dinero en las calles y venden cualquier tipo de productos, es decir, a los vendedores ambulantes. Algunas de las acciones que se plantean es retirar de las calles a las niñas, los niños y las/os adolescentes y enviarlos a un albergue bajo el resguardo del Desarrollo Integral de la Familia (DIF) que es la instancia encargada de salvaguardar el bienestar de la niñez.⁸

Del Río (2012) y Morales (2012) en coincidencia con Liebel (2017) plantean que este tipo de acciones se enmarca en el contexto de la cultura del encierro y es la principal alternativa de los Estados desde la época colonial que persiste en la actualidad para el control de la niñez pobre, indígena y afrodescendiente:

“De esta forma, antes que desarrollar programas integrales que prevengan la salida de nuevas personas a la calle y que favorezcan, desde una perspectiva de derechos humanos, la reinserción de quienes ya sobreviven ahí, se promueven y operan acciones aisladas que se centran en la asistencia social o que favorecen su retiro, incluso a través de acciones violentas, con el fin de lograr una ciudad bonita” (Morales, 2012:13).

Cabe señalar que la ciudad de San Cristóbal de las Casas es la cabecera administrativa de la región socioeconómica V Altos tsotsil/tseltal⁹; y forma parte del Programa Federal Pueblos Mágicos desde el año 2003, lo cual implica acceso a recursos estatales e federales que se destinan al mejoramiento de la infraestructura e imagen urbana; incluso en el año 2010 fue declarada como “el más mágico de los pueblos mágicos” (Melel Xojobal, 2012: 21). Su

⁸ Información obtenida en la reunión del 19 de septiembre de 2018 de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil en el estado de Chiapas llevada a cabo en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez donde la autora estuvo presente.

⁹ La región V se integra por 17 municipios: Aldama, Amatenango del Valle, Chalchihuitán, Chamula, Chanal, Chenalhó, Huixtán, Larráinzar, Mitontic, Oxchuc, Pantelhó, San Juan Cancuc, Santiago el Pinar, Tenejapa, Teopisca y Zinacantán y San Cristóbal de Las Casas.

atracción turística gira alrededor de la promoción basada en la noción de “culturas vivas” que según la UNESCO, son parte del patrimonio cultural de la humanidad y generan sentimientos de identidad y orgullo a través del tiempo.¹⁰

Así, alrededor de la promoción turística que enaltece la diversidad étnica y pluralidad cultural, se ha dado impulso a actividades económicas del sector terciario. “El comercio y la promoción turística predominan de tal manera que la venta de productos artesanales, el ofrecimiento de hostelería, bares, cafés y restaurantes son parte del panorama cotidiano en la ciudad...una “industria sin chimeneas”” (Pérez y Hernández, 2017).

Paradójicamente, al tiempo que se promociona la herencia cultural de las sociedades mayas y se obtienen cuantiosos excedentes económicos a partir de su imagen, éstas experimentan los mayores niveles de carencias materiales en la ciudad. El proceso de urbanización ha estado marcado por la segmentación pues desde la década de los años 70 del siglo pasado, la ciudad se consolidó como receptora de migrantes internos -hablantes de lenguas mayenses tsotsil/tseltal- que al verse afectados por la pauperización y la violencia en sus localidades de origen se desplazaron a la ciudad en busca de oportunidades laborales y servicios como salud y educación (Balcorta, 2018).

Las familias indígenas migrantes y por lo regular monolingües, que en su mayoría provienen los municipios de San Pedro Chenalhó, Pantelhó, Larráinzar se asentaron en la parte norte de la ciudad y fundaron diversas colonias de manera informal que hasta la fecha no cuentan con los servicios urbanos básicos como alcantarillado, alumbrado público y agua potable:

“El asentamiento masivo de campesinos indígenas inmigrantes en las zonas periféricas de la ciudad, principalmente en el norte, ha propiciado la recomposición en el plano espacial, con lo que se ha transformado rápida-

¹⁰ https://patrimonioculturalyturismo.cultura.gob.mx/patrimonio_inmaterial/.

mente la imagen de la ciudad, así como las relaciones interétnicas. Las hijas e hijos de las familias migrantes son parte de un grupo social que históricamente ha sufrido los intentos de integración a la “modernidad por parte del Estado” (Pérez y Hernández, 2017: 83).

Un importante número de personas indígenas asentadas en la periferia de la ciudad encontró en el sector comercio informal y en el ambulante su principal fuente de ingresos (Melel Xojobal, 2012). Ante este escenario se han aplicado políticas de recuperación y rescate de los centros o espacios visitables de los vendedores ambulantes en nombre de la imagen urbana ya que para mantenerse en el Programa Federal de Pueblos Mágicos uno de los requisitos es contar con un Reglamento de Imagen Urbana y un programa de reordenamiento del comercio ambulante en zonas de alta concentración de visitantes y en sitios de interés turístico (Fernández, 2016).

La organización de la sociedad civil Melel Xojobal, A.C. realiza conteos periódicos de la niñez trabajadora en San Cristóbal de las Casas. Sus conteos reportan que el carácter de la participación de la niñez trabajadora en la región es de orden familiar pues en su mayoría son acompañantes de sus padres o de hermanos mayores. A lo largo de más de una década (2000 a 2014) han observado que se presentó un incremento de aproximadamente 400% de la presencia de niñas y niños que llevan a cabo venta ambulante para obtener ingresos “si bien este incremento responde al crecimiento poblacional de la ciudad, también es reflejo de la agudización de las condiciones de pobreza de la población indígena en el municipio y la región (Melel Xojobal, 2012: 26).

Un dato clave para lograr un mejor panorama de la problemática de la niñez trabajadora en la ciudad es que en su mayoría son niños y niñas indígenas “principalmente tsotsiles y tzeltales...sin embargo también se ha detectado presencia de niñas y niños mestizos integrados a actividades económicas, principalmente en negocios establecidos o puestos fijos de mercado, pues es mínima su participación en el sector de trabajadores ambulantes” (Melel

Xojobal, 2012: 31). El conteo arroja que el incremento de participación laboral de NNA en la ciudad es diferenciado según la categoría indígena. Los indígenas muestran que pasaron de 78.2% a 86.2% en tanto los mestizos pasaron de 21.8% a 13.8% entre el año 2000 y el 2010 (Melel Xojobal, 2012). La misma tendencia se presentó en el conteo de 2014 pues 38.8% de los que dijeron ser vendedores ambulantes se adscribieron a algún grupo indígena (Melel Xojobal, 2015).

Igualmente hay diferenciación por sexo. Llama la atención que en el Módulo de Trabajo Infantil 2017, el estado de Chiapas no existe registro de mujeres en este grupo de ocupación. El total de quienes respondieron ser vendedores ambulantes en Chiapas son hombres. Ello puede estar afectado por la subdeclaración del trabajo de las niñas ya que por lo general se considera que las actividades tanto domésticas como extra domésticas que realizan las niñas son ayuda y no trabajo. No obstante, los registros de la organización de la sociedad civil muestran presencia de niñas en el ambulante. Incluso se observa un aumento de la presencia de las niñas que pasaron de 37% a 42.7% en diez años (Melel Xojobal, 2012). Para el conteo del año 2015 los porcentajes son similares, pues se reporta 43.1% de mujeres participando en el comercio ambulante en la ciudad (Melel Xojobal, 2015).

Con este panorama, las autoridades municipales han efectuado diversas acciones que buscan retirar a NNA de las plazas públicas, poniendo énfasis en la plaza central del centro histórico y en los tres principales andadores turístico del principal cuadro de la ciudad. Uno de los programas más recientes en 2016 fue el lanzamiento de la campaña mediática local “No des un peso, mejor apadrínalo” basada en un programa piloto puesto en práctica en Nuevo León y que a decir de la entonces directora del DIF municipal había sido sumamente exitoso para concientizar a la población y a los turistas sobre la problemática de la mendicidad (Información brindada en entrevista por la directora del DIF Municipal en enero de 2018).

De forma paralela esta acción contemplaba separar a los NNA

que realizaban mendicidad en las calles del centro histórico y resguardarlos en un albergue para concientizarlos sobre la importancia de la escolarización, así como ofrecerles cursos de regularización escolar (Información brindada en entrevista por la directora del DIF Municipal en enero de 2018). Emerge nuevamente la cultura del encierro y los principios de limpieza social del espacio público, pero además son acciones que confunden la mendicidad con el trabajo. Hacer alusión a no dar monedas es omitir que la venta de productos tales como dulces y artesanías son consideradas actividades económicas que producen valor. Equiparar mendicidad con trabajo es una de las formas más claras de discriminación y racismo en que caen los gobiernos al momento de planificar la política pública.

Por otro lado, resalta que en la entrevista realizada a la directora del DIF municipal nunca se mencionó a los NNA de los mercados, ni se habló de los cuidacoches de los centros comerciales modernos o de los NNA que trabajan en otros espacios de la ciudad tales como la zona norte y sur donde hay dos importantes mercados y donde la presencia de NNA cargadores y ayudantes en negocios es notable. La preocupación central de las autoridades locales es la imagen que se ve en el centro histórico del Pueblo Mágico. El resto del territorio no es un problema que deba siquiera ser nombrado. Tanto a nivel estatal como municipal únicamente se menciona la posibilidad de invitar y sensibilizar a los empleadores del sector agrícola y la construcción a no emplear a NNA para con ello lograr una sociedad justa para la niñez chiapaneca (Información obtenida en la reunión Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil en el estado de Chiapas 2018).

Cabe reflexionar entonces cómo el Estado, desde el gobierno local, descuida sus obligaciones frente a NNA que trabajan en condiciones no adecuadas, y al mismo tiempo participa activamente en el abuso, la violencia y la vulneración de sus derechos contra aquellos niños que son visibles y afean la imagen del pueblo más mágico de los mágicos. En el centro de la ciudad frecuentemente

hay revisiones por parte de la policía municipal que al encontrar niños y niñas vendiendo, proceden a decomisar su mercancía

Por otro parte, al realizar la búsqueda documental y realizar entrevistas a autoridades del DIF municipal y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del estado de Chiapas, no se encontró evidencia sobre otras acciones en el marco de lo que propone la OIT como trabajo decente para los adultos y jóvenes en edad de trabajar y sistemas de protección social con pisos de protección social. Al respecto el Coneval estima que en 2018 Chiapas fue la entidad que encabezó la proporción de personas en pobreza laboral pues 67.8% de la población en Chiapas vive en pobreza laboral, lo que significa que les fue imposible comprar alimentos a partir de los ingresos que obtienen en sus empleos (Coneval, 2018).

3. REFLEXIONES FINALES

El fenómeno de la niñez trabajadora es complejo y tiene diversas aristas que deben ser tomadas en cuenta para su análisis y para la intervención de los gobiernos. El Estado tiene la responsabilidad de brindar bienestar a toda la población bajo el respeto a sus derechos humanos más fundamentales. El trabajo infantil es un reflejo de la forma en que se organizan los hogares con algún nivel de carencia material, es también el resultado de problemas estructurales históricos como la desigualdad que vuelven vulnerables a los niños y las niñas y los empujan a una entrada temprana a las actividades económicas.

Concretamente para el estado de Chiapas las condiciones sociales y económicas son mucho más adversas. En la ciudad de San Cristóbal de las Casas se conjugan elementos como la pobreza, los conflictos territoriales, el desplazamiento de la población indígena desde sus comunidades y segmentación espacial en la ciudad para que los NNA se enfrenten a condiciones socioeconó-

micas que los posicionan en desigualdad “por un lado los orilla a la búsqueda de alternativas que subsanen su condición, por otro, se enfrentan también a la migración o la inserción en espacios donde experimentan la violencia, la explotación, entre otras” (REDIM, 2010: 35). Esto tiene un reflejo en las estadísticas de trabajo infantil.

En este contexto, las intervenciones gubernamentales deberían formularse siempre en apego al respeto de los Derechos Humanos, especialmente los pautados por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, que reúne conceptos, principios y criterios de intervención que buscan garantizar los derechos de las niñas y los niños (Llorent, 2013).

Como bien afirman Alvarenga, Benítez y Walder (2005:10) “el enfoque de derechos considera a las niñas y los niños como sujetos de derecho, como personas con responsabilidades definidas y con derecho a participar en las decisiones que les afectan.” En este sentido, las políticas públicas tendrían que considerar sus razones y motivos, así como los efectos encadenados de las medidas prohibitivas que en la mayoría de los casos son implementadas con métodos violentos.

De igual manera, el enfoque de los Derechos de los niños establece al Estado como principal garante de la seguridad y bienestar de la niñez. Lejos de eso, las políticas de limpieza social re victimizan y multiplican las posibilidades de quedar atrapados en una compleja red de poderosas fuerzas que los excluyen como actores y protagonista de su vida y su destino (Carcedo, 2004).

Asimismo, las acciones gubernamentales tendrían que considerar los rezagos estructurales, en regiones en las que la población atraviesa por condiciones de vida fincadas en la precariedad, la pobreza y la marginación, lo que conlleva al uso de estrategias de supervivencia que implican desde actividades productivas ilícitas como el narcotráfico hasta las guerras civiles y la trata y tráfico de personas, situaciones en las cuales los NNA son particularmente vulnerables (Palacios, 2016).

Recientemente, el Sistema Nacional de Protección de Niñas,

Niños y Adolescentes (SIPINNA), dependencia de la Secretaría de Gobernación dio a conocer los resultados de una encuesta aplicada a 27 000 NNA que habitan en nueve entidades federativas, quienes respondieron a 15 preguntas relacionadas con temas de discriminación, violencia, discapacidad, salud y migración. De donde resultó que 56% de los niños, niñas y adolescentes reconocieron la discriminación como un acto violento, y dijeron que en sus escuelas se discrimina a diario; 40% señaló que el color de piel es la principal causa (seguido por discapacidad, con 24%, y por ser indígena, con 16%) (SeGob, 2017). Chiapas no es la excepción a este problema, la mayor parte de los niños que trabajan son indígenas, con lo que enfrentan la discriminación estructural por la vía de la etnia.

Por lo anterior, resulta de suma importancia reconocer que un solo modelo o conjunto de variables no explica la complejidad de la niñez trabajadora, y es imprescindible superar las nociones de la cultura del encierro y la supuesta necesidad de limpieza social de los andadores turísticos.

Los NNA que trabajan como vendedores ambulantes en la ciudad de San Cristóbal de las Casas forman parte de un colectivo en condiciones especiales con mayores riesgos de ser expuestos a la captación de grupos criminales, y utilizados y abusados por los propios agentes de seguridad pública, por lo que urge cambiar la estrategia de prohibición hacia una estrategia de protección hacia la niñez trabajadora en tanto no se resuelvan las condiciones estructurales que subyacen en la participación de las niñas y los niños indígenas en el ambulante.

Como bien afirman las organizaciones de la sociedad civil:

“En un estado como Chiapas donde 68% de la población no tiene ingresos suficientes para adquirir la canasta básica y 84% de las niñas, niños y adolescentes vive en pobreza ..., hablar de erradicar el trabajo infantil sin un diagnóstico que permita atender las causas que generan las condiciones de explotación estructural para adultos y niñas, niños y adolescentes, denota un profundo desconocimiento de la realidad de la infancia trabajadora y sus

familias. El que millones niñas, niños y adolescentes en el país estén condenados a la pobreza, marginación y exclusión implica muchos factores y consecuencias que no han sido abordados de manera efectiva por el Estado” (Melel Xojobal, 2012).

REFERENCIAS

- Alarcón, W. (2009) *De la explotación a la esperanza. Ensayos sobre trabajo infantil en América Latina*, Proyecto Solidario-ORT, España.
- Alvarenga, T., Benítez, M. y Walder, J. (2005), *Antiguas costumbres, prácticas nuevas: intervenciones frente al criadazgo en el siglo XXI*, Global... Infancia, Fondo para la Igualdad de Género (FIG)-Paraguay, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI). Asunción.
- Balcorta, M. (2018), *Sobrevivir en violencia. Mujeres pepenadoras y el Sistema de Recolección de Basura en San Cristóbal de las Casas, Chiapas*. UNICAH-CESMECA. Chiapas, México.
- Carcedo, A. (2004), “Desde niñas, mujeres invisibles: el trabajo infantil doméstico en hogares de terceros”, en Marcela Sagot (comp.), *Una mirada de género al trabajo infantil doméstico*, San José, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Oficina Internacional del Trabajo.
- CIDH y OEA (2015), *Violencia, niñez y crimen organizado*, Organización de los Estados Americanos, Washington, D.C., USA.
- Coneval (2018), *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018. Resumen Ejecutivo*, México.
- Del Río, N. (2012), *Despoblando el espacio público: operaciones de limpieza social*, en *Dfensor, Revista de Derechos Humanos*, número 04, año X, abril de 2012. México.
- Fernández, A. M. (2016) “Una revisión del Programa Pueblos Mágicos”, en *Cultur. Revista de Cultura y Turismo*, año 10, no. 01, Brasil.

- González de la Rocha, M. (coord.) (2009) Procesos domésticos y vulnerabilidad. Perspectivas antropológicas de los hogares con Oportunidades. Publicaciones de la casa Chata, CIESAS, México.
- INEGI (2015), *Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015. Chiapas, Aguascalientes México.*
- INEGI (2018), *Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Principales Resultados, Aguascalientes México.*
- INEGI (2018a), *Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Documento Metodológico, Aguascalientes México.*
- Liebel, M. (2017) “Infancias latinoamericanas: Civilización racista y limpieza social. Ensayo sobre violencias coloniales y postcoloniales” en *Sociedad e Infancias*, número 1, año 1: 19-38, Universidad Complutense de Madrid.
- Llorent, V. (2013), “Las “Petites Bonnes” marroquíes: causas y consecuencias socioeducativas”, en *Educatio Siglo XXI*, Vol. 31 no 1, pp. 335-356.
- Melel Xojobal (2015), *Conteo de niñas y niños trabajadores, Comparativo 2012-2014*. San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México.
- Melel Xojobal (2012), *Infancia trabajadora en San Cristóbal de las Casas, Chiapas. Transformaciones y perspectivas a 10 años (2000-2010)*, San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México.
- Morales, R. (2012), “Limpieza social y derechos de las personas vinculadas a la vida en espacios públicos”, en *Dfensor, Revista de Derechos Humanos*, número 04, año X, abril de 2012. México.
- Palacios, A., et.al, (2016), “Jóvenes en los intersticios de la precariedad, exclusión y violencia” en *Ciências Sociais Unisinos*, vol. 52, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 396-404 Universidade do Vale do Rio dos Sinos.
- Pérez, N. y Hernández, J. (2017), “Voces De Niñas Indígenas Trabajadoras: Claves Para Escuchar”, en *Revista Internacional*

desde los Niños, Niñas y adolescentes Trabajadores, Año XXI, N° 27, Lima Perú.

- Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM) (2010), *La violencia contra niños, niñas y adolescentes en México. Miradas regionales. Ensayo temático La Infancia Cuenta en México 2010*, REDIM (Derechos Infancia México, AC). Disponible en www.derechosinfancia.org.mx/ensayoicm2010.pdf.
- Tejada, L. (2017) “¿Los niños de la calle son infantes? Vicesitudes de la categoría infancia”, en *Revista Internacional desde los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores*, Año XXI, N° 27, Lima Perú.

Páginas web consultadas

- Melel Xojobal, (2016): www.melelxojobal.org.mx/pronunciamiento-por-los-derechos-de-ninas-ninos-y-adolescentes-trabajadores/.
- OIT México (2017): www.ilo.org/mexico/noticias/wcms_359411/lang-es/index.htm.
- Revista Proceso, (2012): www.proceso.com.mx/323924/nina-que-pedia-limosna-conmueve-a-sociedad-por-su-color-de-piel.
- Segob (2017): www.gob.mx/segob/prensa/discriminacion-tema-constante-en-sus-entornos-consideran-ninas-ninos-y-adolescentes-en-mexico?idiom=es.
- stypps (2015): www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio_182_sobre_la_Prohibici_n_de_las_Peores_Formas_de_Trabajo_Infantil.pdf.
- stypps (2015a): www.gob.mx/sintrabajoinfantil.w

CONTENIDO

Presentación	
Liliana Estrada Quiroz	5
Precariedad laboral en la economía mexicana, por sector de actividad económica y principales subsectores, 2005-2017	
Julio César Castillo Espinoza	
Liliana Estrada Quiroz	13
El efecto del desempleo en el emprendimiento de las entidades federativas de México ¿creación de empresas por oportunidad o por necesidad?	
Michelle Taxis Flores	
Rafael Eduardo Saavedra Leyva	
Fabiola Aguilar Cruz	43
Características sociodemográficas y condiciones laborales de los trabajadores informales ocupados en el sector formal en la industria automotriz de México	
Tania Pérez Peralta	
Sylvia Beatriz Guillermo Peón	
Israel Gerardo García Pérez	68
La participación familiar en los sectores profesional, científico y técnico y su impacto en la productividad: un estudio para el estado de Puebla	
María Luisa Guzmán Vázquez	
Michelle Taxis Flores	
Alberto Castañón Herrera	118
La población ocupada en el trabajo informal de recolección de residuos sólidos en el municipio	

de Puebla: características sociodemográficas
y condiciones de trabajo

Sylvia Beatriz Guillermo Peón

Irma Rocío Balderas Castrillo

153

Niñez trabajadora en el comercio ambulante
y políticas públicas de limpieza social. El caso
de los corredores turísticos de San Cristóbal
de las Casas, Chiapas

Sarai Miranda Juárez

188

*Temas selectos sobre mercados laborales:
problemáticas de actualidad en México*
coordinado por Liliana Estrada Quiroz
está disponible en formato PDF en la página de la
Facultad de Economía de la BUAP
www.eco.buap.mx a partir de octubre de 2019
con un peso de 4Mb
El cuidado de la edición es de Ricardo Valdés

Lo que ocurre en el mercado laboral impacta directamente en el desarrollo y en el bienestar de las personas, de las familias y de las comunidades, de ahí la importancia de seguir conociendo sus especificidades.

El objetivo principal del libro es aportar al entendimiento de la complejidad del mercado laboral en México. Cada uno de los seis capítulos contenidos muestra una realidad muy particular, una problemática específica, lo que permite que en su conjunto el libro ofrezca una idea de la diversa y contrastante realidad del mercado laboral, caracterizado por la precarización de una parte importante de los empleos, la expansión de las ocupaciones informales, el incumplimiento de los derechos laborales, la flexibilización de las contrataciones, entre otros.

Esperamos también motivar la reflexión y la continuidad de las investigaciones sobre casos específicos de trabajadores y de aspectos concretos, relacionados con el trabajo, la ocupación y el empleo, a fin de lograr una mayor comprensión, visibilización, entendimiento y atención de las problemáticas actuales que enfrenta el mercado de trabajo en México.

