

Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010

Precarious job of young employees in the city of Toluca, 2005-2010

Yuliana Gabriela Román-Sánchez / ygroman@colmex.mx

Vera Sollova-Manenova / vera_s_m@yahoo.com.mx

Universidad Autónoma del Estado de México, México

Abstract: The new labor environment is characterized by the insecurity of the workforce; a problem that particularly affects young people. Under this preamble, the objective of the paper is to analyze the working conditions of the working population in the city of Toluca from a gender perspective. Precisely, this is to estimate different levels of insecurity as older age groups, as well as men and women between 14 and 29 years of age. This was accomplished by estimating the rate of job insecurity on data from the National Survey of Occupation and Employment (ENOE) of the first quarter of 2005 and the first quarter of 2010.

Key words: labor market, young employees, precarious job, gender, rate of precarious job.

Resumen: El nuevo contexto laboral está caracterizado por la *precarización de la mano de obra*, problema que afecta sobre todo a los jóvenes. Bajo este preámbulo, el objetivo del artículo es analizar las condiciones laborales de la población asalariada en la ciudad de Toluca desde una perspectiva de género. De manera precisa, se pretende estimar diferentes niveles de la precariedad laboral según grandes grupos de edad, así como de hombres y mujeres entre los 14 y 29 años de edad. Esto se realizó a través de la estimación del Índice de Precariedad Laboral con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2005 y primer trimestre de 2010.

Palabras clave: mercado de trabajo, jóvenes asalariados, precariedad laboral, género, Índice de Precariedad Laboral.

Introducción

En las últimas tres décadas del siglo xx se han modificado las formas de producción, y con ello la contratación y uso de la mano de obra, con la consigna de hacer frente a las crisis económicas y poder elevar la productividad de las empresas. En ese sentido, para operar de manera más intensiva los medios de producción, los empleadores han flexibilizado la mano de obra: *a)* modificando la conformación de la jornada de trabajo en función de las necesidades cambiantes de las empresas; *b)* flexibilizando los sistemas de remuneración e introduciendo primas por productividad; *c)* recrudesciendo las condiciones laborales, tocando los límites de la legalidad a través de subcontratación de la mano de obra para reducir costos laborales directos e indirectos; *d)* imponiendo nuevas formas de organización del trabajo como la movilidad interna y la rotación laboral (Neffa, 2010: 38-39).

Estas estrategias empresariales, que reflejan el fuerte debilitamiento de los derechos laborales y desdibujan el papel del Estado, han generado una subordinación sistemática y una adecuación de los trabajadores a las necesidades del capital. Lo anterior hace que en la etapa actual del capitalismo la inserción laboral de la fuerza de trabajo sea menos protegida, con vínculos menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares de hasta mediados de la década de 1970 (González, 2004; Barattini, 2009: 32).

El presente artículo tiene como caso de estudio la ciudad de Toluca, que es un centro de atracción económica, la cual se consolida cada vez más como una ciudad proveedora de productos y servicios internacionales, nacionales, estatales y locales. Asimismo, dicha ciudad se caracteriza por tener un alto dinamismo económico, con alto nivel de competitividad y especialización productiva en el sector industrial. El propósito general del estudio consiste en analizar las condiciones laborales de la población asalariada en Toluca; es decir, estimar diferentes niveles de la precariedad según grandes grupos de edad, así como de hombres y mujeres entre los 14 y 29 años, para el primer trimestre de 2005 y 2010.

En este contexto, en el presente estudio se han planteado las siguientes preguntas de la investigación: ¿Cómo son las condiciones laborales de la población asalariada en la ciudad de Toluca? ¿Cómo se encuentran las condiciones laborales por sexo de los jóvenes asalariados? y ¿cómo ha sido el comportamiento del empleo precario durante el lustro 2005-2010?

El documento comienza con un recorrido teórico-conceptual sobre diferentes modalidades de la relación laboral; posteriormente se aborda el fenómeno de la precariedad laboral y su relación con la población joven asa-

lariada en Toluca. Enseguida se expone la metodología donde es posible encontrar el tratamiento de la muestra de la ENOE, la operacionalización del empleo precario y la estratificación del Índice de Precarización Laboral. El análisis de resultados se divide en dos secciones: en la primera se analizan los niveles de precariedad laboral según grandes grupos de edad; y en la segunda se profundiza en los niveles de precariedad desde la perspectiva de género.

Para ello se incluyen los resultados del Índice de Precarización Laboral construido a partir del primer trimestre de 2005 y primer trimestre de 2010 de la ENOE. Por último, se anexan algunos argumentos a manera de conclusiones.

Recorrido teórico-conceptual: empleo precario y perspectiva de género

Con frecuencia se suelen confundir seis modalidades de la relación salarial: el *trabajo/empleo precario*; el *trabajo/empleo no registrado* y el *trabajo/empleo informal*. Éstas se refieren a realidades diferentes, pero que en sentido amplio todas pueden definirse como de carácter precario (Neffa, 2010: 5-6). La principal diferencia entre *trabajo* y *empleo* es la siguiente: por el primero se entiende como el esfuerzo humano aplicado a la transformación de recursos en satisfactores para las necesidades de los individuos y de sus sociedades (Noriega, 2009). El *trabajo* se vuelve *empleo*, o también llamado *trabajo asalariado*, cuando la persona que lo realiza recibe a cambio un sueldo o un salario; entonces el individuo se vuelve subordinado de manera formal, dependiente, heterónomo o en relación de dependencia y es llamado asalariado¹ (Neffa, 2010: 5).

El *trabajo precario* está presente en las actividades económicas informales pero también en las formales; mientras, el *empleo precario* se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial sólo en el sector formal de la economía y lo evidencia la población asalariada. Los *empleos precarios* son generalmente lícitos establecidos válidamente por leyes o decretos aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo. En contraste, los *empleos asalariados no registrados* tienen un carácter de ilegal (Neffa, 2010: 5, 7, 17).

El *trabajo no registrado* se asocia más al *trabajo informal*, desde la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003). Esta organización incorpora a los trabajadores que no están sujetos

1 Para la Unesco (1985: 199), el trabajo responde a una categoría sociológica, y el empleo a una categoría contractual.

a la legislación del trabajo (*trabajo no registrado*), independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. Esta situación existía desde hace tiempo en el sistema productivo, pero no había sido reconocida o integrada dentro del concepto de *informalidad*.

El *empleo no registrado* “en negro” (así lo denomina Neffa, 2010) es aquel que sin ser ilícito no está declarado a las autoridades que deberían tener conocimiento de él, y por ese hecho, se sustrae de la reglamentación y lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social. Los elementos esenciales de la *informalidad* y la *precariedad* no son idénticos, aunque pueden darse de manera conjunta. Sin embargo, el carácter de legal o ilegal no es una característica necesaria y esencial del *trabajo informal*, pero se pueden presentar de forma complementaria. Por ello, autores como De Soto (1987) y Tokman (2004) mencionan que las actividades ilícitas como: narcotráfico, contrabando, trata de esclavos, niños o mujeres deberían excluirse de la definición de *trabajo informal* (Neffa, 2010: 5, 7, 17).

El presente artículo no pretende realizar una conceptualización exhaustiva de las diferentes relaciones laborales, sino más bien centrarse en la esencia del fenómeno de precariedad laboral, que es el *empleo precario*, pero sin olvidar que existen otras formas.

En este sentido, la OIT (2001) concibe al empleo precario como la relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Término que comprende el contrato temporal, ocasional, a corto plazo, estacional, a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación (OIT, 2002).

En esta investigación se recurrió a tres dimensiones para conceptualizar el *empleo precario*: la dimensión *económica* que implica ingresos adecuados; la *normativa*, referente a la promoción de los derechos del trabajador; la *seguridad laboral* que atañe a las necesidades de garantizar la protección social del trabajador (De Oliveira, 2006). Dichas dimensiones llevan a restringir el concepto de *empleo precario* a las modalidades de trabajo asalariado que muestran el deterioro en la calidad de las condiciones laborales, caracterizadas por bajos ingresos, pérdida de derechos laborales y sin protección social para el trabajador asalariado.

En el presente artículo se acepta que el empleo precario no es un atributo dicotómico. No se trata de que un empleo sea o no precario, sino más bien se postula que el empleo precario es un *continuum* que está en mayor o menor medida presente en cada trabajador a través de *grados de precariedad*, que pueden afectar incluso a empleos aparentemente seguros.

Así, las condiciones laborales inciden diferencialmente en los niveles de empleo precario. De manera que *mayores niveles de empleo precario* determinan la existencia de *peores condiciones laborales*; es decir, menor ingreso, jornadas de trabajo más amplias, sin afiliación sindical ni seguridad social. Paralelamente, la relación *menor empleo precario* conlleva *mejores condiciones laborales*, y con ello un salario más elevado, jornadas laborales de ocho horas diarias, afiliación sindical, prestaciones y seguridad social.

Desde el punto de vista teórico, la teoría neoclásica sostiene una homogeneidad en el mercado de trabajo, y que las ligeras diferencias en las condiciones laborales, donde se encuentran los diferentes grados de empleo precario, se explican sólo por las características de la oferta de trabajo; es decir, por el nivel de escolaridad, años de antigüedad, sexo, edad, entre otras.

Ante esto, los neoclásicos han ido integrando modelos que justifiquen las diferencias salariales, condiciones diferenciales de trabajo y distintos tipos de empleo a través de los modelos de: salarios de eficiencia, pagos diferidos, contratos implícitos, *insiders-outsiders* y el último la flexibilidad laboral. Sin embargo, las evidencias empíricas no son suficientes para sostener y apoyar dichos modelos.

Por otra parte, dentro de la perspectiva institucionalista, destaca la Teoría de mercados segmentados, donde se sostiene la heterogeneidad laboral que el funcionamiento de los mercados de trabajo, los niveles salariales, empleo y, por extensión, las condiciones laborales se explican sólo en parte por el comportamiento de la oferta de trabajo.

Plantean que los elementos explicativos más relevantes están vinculados con la demanda de trabajo; esto es, el comportamiento y decisiones empresariales. Las estrategias en relación con las necesidades de producción, a la adaptación a los cambios tecnológicos, según la estructura del sistema productivo, el tamaño de la empresa así como a la atención de aspectos institucionales, donde tienen cabida los acuerdos entre trabajadores y empresarios (Palacio y Álvarez, 2004; Fernández, 2010).

Por otro lado, el concepto de género es importante para el análisis y explicación de fenómenos ocurridos en el mercado de trabajo donde participan los hombres y mujeres de manera diferente. Esto se refleja a través de la segregación laboral entre sectores económicos y ocupaciones, brecha salarial, flexibilidad en la duración de la jornada de trabajo, las diferencias en las tasas de desocupación, sobre todo en los periodos de crisis y las diferencias por sexo en los niveles de trabajo informal y de subempleo, entre otros.

La construcción social genérica interviene en diferentes aspectos de la realidad, desde las estructuras económicas y sociales hasta las formaciones psicológicas de los individuos, pasando por la dinámica de las relaciones familiares. La participación económica de ambos sexos se diferencia en función de características sociales asignadas a hombres y mujeres más allá del terreno de lo económico. Por ejemplo, la historiadora Joan W. Scott (1996) afirma que el término género se refiere a las relaciones sociales entre los sexos. En el mismo tenor, Marta Lamas (1999:149) considera que:

Los lenguajes conceptuales emplean la diferenciación para establecer significados, y la diferencia de sexos es una forma primaria de diferenciación significativa. El género facilita un modo de decodificar el significado que las culturas otorgan a la diferencia de sexos y una manera de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana.

Por su parte, Brígida García (1999:23) se refiere al género “como respuesta a la necesidad de distinguir las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres de aquellas que son de orden estrictamente biológico”. En este sentido, se utilizará el concepto de género como eje analítico para explicar los resultados de la estimación de los diferentes niveles de precariedad laboral en la ciudad de Toluca.

Precariedad laboral y población joven asalariada en la ciudad de Toluca, 2005 y 2010

La precariedad laboral ha existido desde que se usa la mano de obra asalariada, pero ésta se manifestó con mayor intensidad desde mediados de la crisis de la década de 1970, cuando en los países capitalistas industrializados se agotó el régimen de acumulación “fordista”, llegando a su fin la Época de Oro (Neffa, 2010).

Por ello, la cuestión de precariedad laboral no es una novedad en los estudios del trabajo. La OIT utilizó este concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, por la inexistencia de contrato o por contratos de tiempo determinado. Empero, su interés en el análisis laboral ha ido en aumento toda vez que la condición de precariedad se ha generalizado y extendido a todo tipo de servicios, actividades y tareas que van desde servicios de facturación, informática, transporte, atención telefónica, logística, hasta tareas de producción y mantenimiento en la industria; cuando anteriormente se limitaba a ciertas actividades como: seguridad, limpieza y restauración (Barattini, 2009:18-20).

La esencia de la precariedad laboral radica en el *empleo precario*. Para éste no existe un concepto unívoco (Castillo, 2009: 66), ya sea porque no hay una teoría propiamente dicha de la calidad del empleo (Carty, 1999: 86), o porque no se puede generalizar un concepto que obedece a particularidades económicas, sociales, culturales, políticas e históricas de cada país o región.²

Si bien el *empleo precario* no es exclusivo de un sector de la población, es la población joven³ el grupo más vulnerable a ubicarse en este tipo de empleo (Castel, 2003; Mora, 2006). Dicho en otras palabras, los trabajadores jóvenes, al igual que la población adulta, se mueven dentro del mercado laboral en función de las necesidades y de las limitaciones de éste, pero es preciso puntualizar y recalcar que los jóvenes conforman el grupo más sensible para insertarse y permanecer en el mercado laboral como fuerza de trabajo barata. En este sentido, la población joven es vista como mano de obra primeriza, y con ello con poca o nula experiencia laboral, con alto nivel de productividad, y en muchos casos con bajo grado de escolaridad o escolaridad trunca (Navarrete, 2002: 23-33).

Prueba de esta problemática radica en la creciente cantidad de estudios y publicaciones sobre las malas condiciones laborales, desempleo y subempleo juvenil que muestran evidencias de la gravedad de las dificultades de empleo por las que atraviesan los jóvenes. No sólo el presente suscita esa preocupación, al parecer los próximos años estarán marcados por el desempleo, la subcontratación y, evidentemente, por la precariedad laboral (Unesco, 1988: 193).

Pensando en el presente, el grupo de población joven ha tenido que adaptarse a la nueva situación del mercado laboral. Los jóvenes que logran insertarse y permanecer en él, lo hacen bajo condiciones precarias, pues los mercados laborales no ofrecen grandes opciones laborales (Navarrete, 2000). Por ello, se ha adoptado a la población joven asalariada: personas de 14 a 29 años de edad como la población objetivo.

2 La noción de calidad del empleo es un concepto más amplio que el de empleo precario. Este último es una derivación del primero, que incluye diversas dimensiones del mercado laboral y su dinámica interna (Castillo, 2009: 67).

3 Los criterios para clasificar a la población joven no son iguales. Por citar un ejemplo: la Organización de las Naciones Unidas define como jóvenes a las personas de 15 a 24 años. Mientras que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) y el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ) definen como población joven a las personas de 14 a 29 años. Para fines del presente documento, se adopta este último criterio.

Metodología: Tratamiento de la muestra de la ENOE, 2005-2010

Para analizar el fenómeno del deterioro de las condiciones laborales se estimó el Índice de Precariedad Laboral a partir de los datos de una muestra de la ENOE, la cual es estadísticamente significativa para dos momentos: primer trimestre de 2005 y primer trimestre de 2010.

El procedimiento de la muestra consistió en cuatro fases. En la primera tuvo lugar la codificación de las bases de datos. En la segunda se realizó la fusión de dos bases, con el objetivo de tener toda la información: social, demográfica y de ocupación del mismo individuo en una sola base. La tercera consistió en obtener cinco submuestras: en la primera se seleccionó a la población total de la ciudad de Toluca: de 14 a 97 años de edad; la segunda da lugar a la población objetivo: jóvenes de 14 a 29 años de edad de la misma ciudad; la tercer submuestra fue para obtener la población no joven: personas de 30 años y más; para obtener la cuarta y quinta submuestra se dividió la población no joven en dos conjuntos: en el primer grupo se encuentran los adultos de 30 a 59 años de edad; y en el segundo grupo a los adultos mayores: personas de 60 años y más, también de Toluca.

Finalmente, en la cuarta fase se estimó el Índice de Precariedad Laboral para cada submuestra; es decir, para la población total, población joven, población no joven, población adulta y adultos mayores. Cabe aclarar que todos estos subgrupos son trabajadores subordinados y remunerados, o sea, trabajadores asalariados.

El tamaño de la muestra para cada grupo se puede observar en el Cuadro⁴ 1, que corresponde a los dos años de estudio 2005 y 2010. Cabe resaltar que para ambos periodos las muestras son estadísticamente significativas y reflejan el ritmo de crecimiento de grandes grupos de población, como los adultos mayores, que son representativos del evidente envejecimiento demográfico.⁵

Operacionalización del empleo precario

Para operacionalizar el concepto de *empleo precario* se recurrió a tres dimensiones: económica, normativa y seguridad laboral. De ellas se identificaron

4 Todos los cuadros se encuentran en el Anexo, al final del presente artículo (Nota del Editor).

5 Las muestras son estadísticamente significativas. Además, por el Teorema Central de Límite, con muestras mayores a 30 elementos, se puede llevar a cabo la inferencia estadística.

siete variables con sus respectivos indicadores, mismos que se observan en el Cuadro 2.

El procedimiento para estimar cada uno de los indicadores que conformaron el Índice de Precariedad Laboral fue el siguiente:

- *Salario mínimo.* Se considera empleo precario cuando el salario reportado sea menor a dos salarios mínimos. La variable construida fue dicotómica: *sal_min* (1 si reporta el evento y 0 caso contrario).
- *Temporalidad.* Este indicador mide la estabilidad del empleo. Se considera como empleo precario cuando los trabajadores están sujetos a procesos de contratación en un plazo definido. La variable construida fue: *temp_con* (1 si el trabajador tiene un empleo temporal y 0 en caso contrario).
- *Jornada completa.* Este indicador sigue el patrón de diferenciación de grupos. La variable fue: *jornada_comple* (1 cuando el trabajador labora menos de 35 o más de 48 horas a la semana y 0 cuando labora de 35 a 48 horas).
- *Seguridad social.* Este indicador diferencia a los trabajadores que tienen acceso a instituciones de salud. La variable creada fue: *atencion_med*, es dicotómica (1 cuando el trabajador no tiene derecho a recibir este servicio y 0 en caso contrario).
- *Contrato.* Este indicador sigue el mismo patrón de diferenciación de grupos. La variable construida fue: *contrato* y es dicotómica (1 cuando el trabajador no cuenta con contrato escrito y 0 cuando si cuenta con él).
- *Prestaciones sociales.* Este indicador diferencia a la población que tiene derecho a recibir por lo menos una prestación social como: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, crédito para la vivienda, entre otras; excluyendo el acceso a las instituciones de salud. La variable construida es dicotómica y fue: *prestaciones_soc* (1 cuando el trabajador no recibe alguna prestación social y 0 en caso contrario).
- *Sindicato.* La variable creada fue: *sindicato* (1 si el trabajador no está afiliado a algún sindicato y 0 en caso contrario).

Estimación del Índice de Precariedad Laboral

La estimación del Índice de Precariedad Laboral consistió en dos etapas. La primera, ya descrita, fue identificar los siete indicadores. En la segunda se realizó el análisis de factores utilizando el método de *componentes principales*;

del cual resultaron dos *factores* o *componentes*, explicando poco más del 65% de la variabilidad de los datos. La posibilidad y pertinencia de los modelos se probaron utilizando el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de Bartlett. Los valores de la prueba KMO indicaron que el análisis de factores es posible para nuestros datos. Por su parte, la prueba de esfericidad de Bartlett permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que nuestro análisis de factores es pertinente.

En general, el análisis de factores consistió en cuatro fases. La primera fue calcular una matriz capaz de mostrar la variabilidad conjunta de todas las variables. En la segunda se obtuvo la extracción del número óptimo de factores. La tercera fase muestra la rotación de la solución. La última consistió en estimar las puntuaciones de los individuos en las nuevas dimensiones. En nuestro caso, las puntuaciones factoriales de los sujetos llevó a construir el Índice Factorial Compuesto de Precariedad Laboral, combinando cada factor obtenido en nuestro análisis de factores por la variabilidad explicada por cada uno de éstos.

Matemáticamente, el índice se estimó de la siguiente manera:

$$IPL^t = \sum_{i=1}^n C_i Z_i = C_1 * Z_1 + C_2 * Z_2 + \dots + C_n * Z_n$$

Donde:

IPL= Índice de precariedad laboral

t= año del índice

C_i = es el ponderador del factor i

Z_i = es el factor i del análisis factorial

n= número de factores

Para estratificar el Índice de Precariedad Laboral se utilizó el criterio de mínima varianza de Dalenius y Hodges (1959). Este método consiste en hallar una estratificación óptima, definida como aquella en la cual la varianza del estimador sea mínima al interior de los grupos, y al mismo tiempo la varianza del estimador sea máxima entre éstos. Es decir, lograr que los grupos sean lo más homogéneos posibles en su interior y lo más heterogéneo posible y diferenciables entre sí. La variable resultante de estratificación, expresada en puntajes, tiene la característica de ser continua y contar con una distribución aproximadamente normal, garantizando la partición óptima de los niveles.

El método comienza distribuyendo la variable de estratificación en grupos de igual tamaño, y mediante el cálculo de algoritmos de aproximaciones sucesivas que corren las fronteras de los estratos, se llega a una distribución

óptima, donde se obtenga la menor varianza al interior de cada grupo. Esto significa que las frecuencias relativas de los puntajes de la variable de estratificación se distribuyen en rangos iguales. Para lograr éstos, primero se estiman los intervalos de clase, luego sus frecuencias en dichos intervalos, la raíz de las frecuencias y la frecuencia acumulada de cada intervalo. Con la frecuencia acumulada se hace la distribución entre estratos. La varianza al interior de un estrato debe ser igual a la del siguiente estrato, y así para todos con el propósito de obtener una estratificación óptima.

La aplicación de este método estadístico llevó a dividir el recorrido del Índice de Precariedad en cinco grupos. Así, la estratificación del índice ayudó a diferenciar a la población asalariada en la ciudad de Toluca según sus condiciones laborales, permitiendo identificar población asalariada con un nivel de precariedad *bajo*, *medio*, *alto*, *extremo* o, en su caso, ubicarlo en el grupo *no precario*, según el valor de su índice estimado previamente.

Análisis de resultados

Niveles de precariedad laboral según grandes grupos de edad en la ciudad de Toluca, 2005 y 2010

Las diferentes formas de estimar cuantitativamente el *empleo precario* surgen de la variedad de las definiciones conceptuales. Para nuestro caso se tomó como universo la población asalariada y siete indicadores de la ENOE, que en conjunto conceptualizan el fenómeno de *precariedad laboral*, los cuales permitieron identificar cuatro niveles de precariedad: *bajo*, *medio*, *alto* y *extremo*, y un nivel considerado *no precario*. La participación por grandes grupos de edad según niveles de precariedad para el año 2005 y 2010 se puede observar en el Cuadro 3.

Para el primer trimestre de 2005, sólo 10.7% de los asalariados totales (personas de 14 a 97 años de edad) de la ciudad de Toluca contaban con un empleo considerado *no precario*; es decir, recibían más de dos salarios mínimos, tenían estabilidad laboral (empleo de base o planta) y acceso a instituciones de salud, su jornada de trabajo era de 35 a 48 horas a la semana, recibían por lo menos una prestación social como: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio de guardería, crédito para la vivienda, entre otras; estaban afiliados a algún sindicato y contaban con un contrato escrito.

La participación se incrementa alrededor del 14% para la población adulta (personas asalariadas de 30 a 97 años) y 13% para los adultos mayores

(60 años o más). En contraste, la población joven que puede presumir de tener un *empleo no precario* se ubica en sólo seis de cada cien asalariados jóvenes.

Los datos anteriores muestran la gran heterogeneidad laboral y el deterioro que han sufrido las condiciones de empleo después de las constantes crisis económicas y de las contracciones salariales que enfrenta la población asalariada, pero que los jóvenes reciben de manera más profunda. Este comentario tiene fundamento en los siguientes argumentos: al dividir el empleo en *precario* y *no precario* (categorías complementarias), la población joven es el segmento que registra la menor participación de asalariados que goza de un empleo *no precario*.

Por consiguiente, los jóvenes, en comparación con los adultos y adultos mayores, son quienes se colocan en mayor proporción en *empleos precarios*, donde la inestabilidad, inseguridad, bajos salarios, desprotección social, desindicalización, carencia de contrato, excesiva o escasa jornada de trabajo es el rasgo común de los empleos.

No es suficiente con evidenciar que el *empleo precario* entre los jóvenes es más común que entre la población no joven: adultos y adultos mayores. El análisis se vuelve aún más interesante cuando examinamos el interior de esa categoría y profundizamos en los diferentes grados de precariedad laboral.

El análisis de los grados de precariedad laboral comienza con el nivel *bajo*.⁶ La población total asalariada registra una proporción de 22.3% en este nivel. La participación aumenta para la población adulta y adulta mayor, que representa dos veces la proporción de la población joven, con 30 y 15%, respectivamente. Esto muestra una evidencia más de que la situación de precariedad laboral se recrudece en la población joven, pues en el nivel donde comienza el deterioro de las condiciones laborales sólo un joven por cada dos personas no jóvenes se encuentra en este nivel.

En los siguientes niveles de precariedad laboral: *medio*, *alto* y *extremo*, el comportamiento de las cifras numéricas cambia radicalmente, no así la intensidad del problema de precariedad hacia la población joven; se preguntarán, ¿por qué? La respuesta es sencilla: porque conforme avanza el nivel o grado de precariedad laboral, la proporción de jóvenes en cada uno de los niveles:

6 Aclarar que conforme avanza el nivel de precariedad los beneficios, derechos y salarios de los trabajadores asalariados se van reduciendo. Los grados de precariedad se determinaron en función de la mínima varianza al interior de los grupos y al mismo tiempo la máxima varianza entre éstos, ello para lograr grupos homogéneos en su interior y grupos heterogéneos entre sí. Para mayor detalle véase Dalenius y Hodges (1959).

medio, alto y extremo es superior que el registrado por la población adulta y adulta mayor. En otras palabras, mientras que en el nivel *bajo* la proporción de jóvenes era la mitad de los adultos y adultos mayores; en los niveles: *medio, alto y extremo* la proporción de población joven es mayor que la participación que registra la población no joven.

Para reforzar la idea anterior, analicemos cada grado: en el nivel *medio* de precariedad laboral, 27.1% de la población total registra este nivel de deterioro, cuando se trata de los jóvenes la participación aumenta a 32.1%; mientras que la población no joven (adulta y adulta mayor) mantiene una cifra inferior a la de la población total con 22.5%. Esta misma tendencia presenta el nivel *alto* de precariedad laboral, aunque con proporciones más pequeñas (véase el Cuadro 3).

En cuanto al nivel *extremo* de precariedad, resulta que 28.7% de la población total asalariada se encuentra en este nivel. La población adulta tiene una participación más baja con 22.2%. Hasta ahí no hay nada que resaltar, o al menos no ahora, porque se sabe por la literatura económica que la población adulta registra mejor situación laboral que otros segmentos de población; lo interesante en este momento es hacer énfasis en la gran proporción tanto de jóvenes como de adultos mayores que se hallan en un nivel *extremo* de precariedad laboral con 32.3 y 32.5%, respectivamente.

Estas son cifras preocupantes en el sentido de que son los grupos extremos de la Población Económicamente Activa (PEA) los que se ven en tan difícil situación. Los jóvenes están iniciando su vida laboral, representan la mano de obra futura y son los responsables de consolidar un desarrollo sustentable del país. Eso, por un lado, y por otro, los adultos mayores que fueron un grupo productivo, representativos del envejecimiento demográfico, y que esperan para su retiro una vida tranquila.

Las evidencias de los niveles de precariedad laboral para el primer trimestre de 2010 también se hacen presentes en el Cuadro 3. En cuanto al empleo *no precario*, la participación aumentó para la población adulta y adulta mayor, no así para los jóvenes. De manera detallada se tiene que la proporción de los asalariados totales aumentó a 11.4%. Mientras tanto, la participación de la población adulta rebasó poco más del 14%, pero fueron los adultos mayores quienes registraron un incremento superior para ubicarse con 16.6% en este nivel. En contraste, y con ello profundizándose el problema de precariedad laboral, la presencia de la población joven pasó de 6.1 a 5.2%.

Transcurrido tan sólo un quinquenio, los cambios presentados en las proporciones de los niveles de precariedad laboral son dignos de ser analizados.

Respetando el orden con el que se expuso el primer trimestre de 2005, comenzaremos con el nivel *bajo* de precariedad laboral. Este nivel presentó modificaciones importantes, la participación de la población total y población adulta después de registrar 30% en 2005 pasó a representar sólo 6.1%.

La proporción de los adultos mayores también disminuyó pero en mucho menor medida, para registrar 20.1% en este nivel. Con esta cascada de malas noticias, algo bueno se puede resaltar, fueron los jóvenes quienes aumentaron su participación en dos puntos porcentuales en este nivel de precariedad, aunque lo anterior reflejaría dos situaciones: la primera, que la población no joven registra para el primer trimestre de 2010 proporciones más elevadas en los niveles: *medio*, *alto* y *extremo*, lo cual podría tomarse como señal de una profundización del fenómeno de precariedad laboral; y la segunda, es una buena referencia que los jóvenes hayan aumentado su presencia en el nivel *bajo* de precariedad laboral (véase Cuadro 3).

Dados los cambios ocurridos en el nivel *bajo* de precariedad, la situación en los niveles: *medio*, *alto* y *extremo* cambió respecto al primer trimestre de 2005. En cuanto al nivel *medio*, la proporción de la población no joven y adulta aumentó diez puntos porcentuales, registrando niveles de 42.9 y 33.3%, respectivamente. También la población adulta mayor incrementó su participación, aunque sólo tres puntos para registrar 15.1%. En contraste, los jóvenes disminuyeron su proporción en este nivel para descender a 29.1%. Con esta cifra se puede deducir que la población joven en el nivel *alto* y *extremo* será superior en el primer trimestre de 2010, en comparación con el del año 2005.

Si hasta aquí han sido interesantes los cambios ocurridos del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2010, lo que falta por exponer es aún más interesante. Mientras que en el año 2005 los jóvenes registraban la proporción más elevada en el nivel *alto* de precariedad laboral. Para el 2010, es la población adulta quien muestra la participación más alta en este nivel con 21.6%, superando a los jóvenes con 19.7%. Esto es realmente una evidencia más del deterioro que sufre el mercado laboral en nuestro país (véase Cuadro 3).

La situación del nivel *extremo* de precariedad laboral del primer trimestre de 2010 muestra el mismo comportamiento que el registrado en el año 2005: son los grupos extremos de la PEA: jóvenes y adultos mayores quienes más lo evidencian. Sin embargo, no por ello no existe población adulta en este nivel de precariedad, que para ser más precisos aumentó su participación en dos puntos porcentuales; lo cual es preocupante porque se trata de la población adulta.

Pero centrándonos en este momento en los dos segmentos de población más afectados, se tiene que: la participación de la población joven en este

nivel de precariedad se redujo casi cuatro puntos porcentuales, para pasar de 32.3 a 28.5%; situación favorable para los jóvenes. Sin embargo, no fue así para los adultos mayores, porque aumentó su presencia en cinco puntos para registrar una proporción de 37.1% en este nivel.

Para conocer la explicación de por qué sólo unos jóvenes obtienen un buen empleo se estimó un modelo de regresión logística ordinal para cada año. Al respecto, los resultados muestran que las variables como la edad, el sexo y el nivel de escolaridad no son los factores más importantes para que los asalariados tengan mejores empleos. Por el contrario, fueron las características de la demanda de trabajo, siendo el factor más importante el tamaño de la empresa, las que determinan si los asalariados tienen o no un buen empleo (Román, 2013). En este sentido, los hallazgos obtenidos permiten, por un lado, poner en duda los supuestos de la Teoría neoclásica, por otro, evidenciar los planteamientos de la Teoría de Mercados Segmentados.

Por lo tanto, los salarios, las prestaciones, la seguridad social, y en general las buenas condiciones laborales, es decir, los buenos empleos o empleos no precarios son el resultado de las decisiones conscientes de los empresarios más que las características sociodemográficas de los individuos. Así, la segmentación de los asalariados en diferentes niveles de empleo precario es resultado de la decisión y voluntad de los empleadores, del tipo de demanda de bienes y servicios que atienden, del nivel tecnológico que prevalece en cada empresa y del tamaño de ésta (Román, 2013).

Para concluir esta sección habría que hacer señalamientos importantes. Durante el lustro de 2005-2010, la situación de la precariedad laboral por grandes grupos de edad presentó cambios trascendentales. Mientras que en el primer trimestre de 2005 los jóvenes constituyeron el grupo más afectado por el fenómeno de precariedad laboral, al ser ellos los menos que pudieron presumir de estar en un empleo *no precario*. Asimismo, fueron los jóvenes quienes tuvieron menor figura en el nivel *bajo* de precariedad, y al mismo tiempo quienes tuvieron más presencia en los niveles *medio*, *alto* y *extremo* de la precariedad laboral.

Sin embargo, cinco años después la situación fue distinta y más compleja: los jóvenes siguieron siendo los menos beneficiados en cuanto al empleo *no precario*, pero en los diferentes niveles de precariedad laboral hubo un cambio donde la población adulta resultó ser la más perjudicada. Es decir, fueron los adultos quienes registraron mayor presencia en los niveles: *alto* y *medio*, y con ello se vio reducida su presencia en el nivel *bajo* de precariedad, además de aumentar su proporción en el nivel *extremo*.

Niveles de precariedad laboral de la población joven según sexo en la ciudad de Toluca, 2005-2010

Incorporarse y permanecer en el mercado laboral es la idea general entre la población en edad de trabajar, sean jóvenes o adultos. Esta inquietud también se hace presente entre hombres y mujeres, aunque, como es bien sabido, la trayectoria laboral de cada uno de ellos responde a roles de género, que si bien han ido cambiando con el paso del tiempo, aún se presentan ciertas tendencias, como por ejemplo: la mayor participación de varones en el mercado de trabajo, así como en ciertas ocupaciones, el incremento de la participación de las mujeres, entre otros aspectos.

No obstante, la idea generalizable entre los jóvenes, adultos o adultos mayores ya sean hombres o mujeres es encontrar un “buen empleo” o un “empleo tradicional” como lo denominan varios autores: con estabilidad, con buenas remuneraciones, con prestaciones sociales y todos los derechos laborales. Pero en la práctica, la realidad es otra, debido a que sólo unos cuantos consiguen un “buen empleo”.

Al analizar la precariedad laboral de la población joven por sexo, los resultados muestran hallazgos relevantes. En principio, el grueso de los jóvenes asalariados, tanto mujeres como hombres, se emplean bajo condiciones laborales precarias. Para el primer trimestre de 2005, fue la población joven femenina quien logró, en mayor proporción, insertarse en empleos no precarios.

Sin embargo, sólo ocho de cada cien mujeres jóvenes contra cinco de cada cien jóvenes varones figuran en empleos donde perciben más de dos salarios mínimos y al menos una prestación social, pertenecen a un sindicato, su jornada está dentro de la Ley del Trabajo, cuentan con un contrato escrito, su empleo es de planta o base y tienen acceso a alguna institución de salud. No obstante, para el año 2010 la participación de las mujeres se redujo a la mitad en este tipo de empleo, siendo inclusive menor que la proporción de varones (véase Cuadro 4).

En cuanto a los niveles de precariedad laboral, para el primer trimestre del año 2005, en el nivel bajo y extremo los jóvenes varones superan las proporciones registradas por las mujeres jóvenes. Situación que cambia para el primer trimestre de 2010. Hay que recordar que la precariedad es típica para el empleo femenino, donde las condiciones laborales son peores.

En este sentido, la precariedad es nueva para los asalariados varones, donde los jóvenes son los más castigados. Atendiendo a los niveles de la precariedad en Toluca del año 2010, se observa que disminuyó drásticamente

el empleo no precario de las asalariadas jóvenes y creció el grado de la precariedad en el caso de las mujeres. Así se puede afirmar que las mujeres jóvenes obtienen un empleo más precario dentro del grupo de todos los trabajadores precarios.

Dada la complejidad de la situación laboral en la que se encuentran hombres y mujeres jóvenes, se considera pertinente analizar cada nivel de precariedad. En el nivel bajo es posible observar que para ambos trimestres de 2005 y 2010, los jóvenes varones tienen mucha mayor presencia en este nivel que las mujeres. Además, fueron los varones quienes incrementaron en casi dos puntos porcentuales su participación. Mientras, las mujeres redujeron su presencia alrededor de cinco puntos, y con ello la brecha entre ambos se incrementó a diez puntos en el primer trimestre de 2010.

El panorama laboral no parece ser mejor para el sexo femenino, esta afirmación tiene fundamento en los siguientes resultados. Para el periodo de análisis (2005- 2010), fueron las mujeres quienes registran una mayor participación en nivel medio de precariedad laboral, aunque es preciso puntualizar que la proporción tanto de hombres y mujeres disminuyó para el primer trimestre de 2010, incrementándose casi al doble la diferencia.

En lo que respecta al nivel alto de precariedad laboral, para el primer trimestre de 2005 las mujeres tenían una mayor presencia en éste nivel con 14.9% contra 9.9% de los varones. No obstante, para el primer trimestre de 2010 los varones duplicaron su participación y registraron una cifra de 19.1%; en tanto, las mujeres se ubicaron en poco menos del 19%.

Quizá el grado de precariedad laboral de mayor preocupación es el nivel extremo, no porque los demás niveles no sean importantes, sino porque éste absorbe a la mayoría de los jóvenes. Sólo en este nivel, entre 30 y 40% de los jóvenes asalariados son partícipes de la inseguridad, inestabilidad y desprotección laboral. No obstante, la situación por sexo parece revertirse entre 2005 y 2010. Mientras que en el primer trimestre del año 2005 fueron los varones quienes registraron una mayor presencia con 37.9%, para el año 2010 aumentó fuertemente la precariedad extrema de las mujeres al ubicarse en 36.4%.

Conclusiones

En general, los jóvenes asalariados reflejan un contexto de la precariedad laboral bajo esquemas de explotación global con condiciones de jornada sin descanso, sin organización sindical ni contratación legal, con bajos ingresos,

escasa seguridad laboral y falta de prestaciones sociales. Tales condiciones quedan fuera de la regulación para su protección por tratarse de empleos eventuales, no calificados y al margen de las contrataciones colectivas.

Respecto a la precariedad laboral según género, se podría concluir que el grupo de los jóvenes de ambos sexos se encuentra en una difícil situación de precariedad laboral con bajos ingresos, sin estabilidad, sin contrato escrito, sin derecho a atención médica, con carencia de prestaciones sociales, y con jornadas laborales excesivas o cortas, que si bien afecta a hombres y mujeres, son estas últimas quienes se encuentran, en la mayoría de los casos, más propensas a ubicarse en los niveles más altos de precariedad laboral.

Aunado a las condiciones laborales precarias, hay que agregar que la mayoría de las mujeres cumplen además con una serie de responsabilidades fuera del mercado laboral y que se desarrollan en el ámbito del hogar. Situación que aumenta aún más su difícil condición social.

Finalmente, junto a esta dimensión precaria cabrían cuatro reflexiones al respecto. Primera, que el mercado laboral no es homogéneo, como lo plantean los economistas neoclásicos. Segunda, que no existen sólo dos mercados laborales: primario y secundario, como lo plantean los teóricos institucionalistas. Tercera, que existen evidencias de la existencia de “n” mercados laborales; los cuales segmentan, polarizan y fragmentan a la población asalariada. Por último, aún existen muchas interrogantes por contestar como: ¿Qué factores determinan que la población joven asalariada se ubique en los niveles tan altos de precariedad laboral? y ¿qué factor es el más importante? Preguntas que se intentarán contestar en futuros artículos.

Bibliografía

- Barattini, Mariana (2009), “El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?”, en *Polis Revista de la Universidad Boliviana*, vol. 8, núm. 24, Chile: Universidad Bolivariana.
- Carty, Liz (1999), “El debate sobre la calidad del empleo: el caso de los Estados Unidos de América, 1970-1990”, en *Los nuevos trabajadores precarios*, México, DF: Miguel Ángel Porrúa.
- Castel, Robert (2003), *La inseguridad social, ¿qué es estar protegido?*, Buenos Aires: Manantial.
- Castillo, Dídimo (2001), “Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999”, en *Papeles de Población*, vol. 7, núm. 27, Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Castillo, Dídimo (2009), *Los nuevos trabajadores precarios*, México, DF: Miguel Ángel Porrúa.

- Dalenius, Tore y Joseph Hodges (1959), "Minimum Variance Stratification", en *Journal of the American Statistical Association*, núm. 54, Alexandria, Virginia: American Statistical Association.
- De Oliveira, Orlandina (2006), "Jóvenes y precariedad laboral en México", en *Papeles de Población*, año 12, núm. 49, julio-septiembre, Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- De Soto, Hernando (1987), *El otro sendero, la revolución informal*, Bogotá: La Oveja Negra.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *Primer trimestre de 2005 y primer trimestre de 2010*, Aguascalientes, México: Inegi.
- García, Brígida (1999), "Género y trabajo extradoméstico", en Brígida García [coord.], *Mujer, género y población en México*, México: El Colegio de México.
- García, Brígida (2006), "La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes", en *Trabajo*, año 2, núm. 3, México, DF.
- González, Gerardo (2004), "La Globalización y el mercado de trabajo en México", en *Problemas del Desarrollo*, vol. 35, núm. 138, julio-septiembre, México, DF.
- Lamas, Marta (1999), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Mora, Minor (2006), *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*, Tesis de doctorado, México, DF: El Colegio de México.
- Mora, Minor (2010), *Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, México, DF: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- Navarrete, Emma (2000), "La juventud en el Estado de México. Una visión sociodemográfica a partir de la Encuesta Nacional de Empleo de 1998", en *Documentos de Investigación*, núm. 42, Zinacantepec, Estado de México: El Colegio Mexiquense.
- Navarrete, Emma (2002), "Recesión económica y participación económica juvenil", en *Seminarios*, Zinacantepec, Estado de México: El Colegio Mexiquense.
- Neffa, Julio (2010), "La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados", en *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, núm. 1, primer trimestre, Saavedra, Buenos Aires: CEIL PIETTE, CONICET.
- Noriega, Fernando (2009), "El trabajo en las teorías neoclásica. Teoría General de Keynes y de inexistencia del mercado de trabajo", en Sánchez J. [comp.], *Economía teórica y aplicada: México y el mundo*, México, DF: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (1985), *Cuarta Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos. Informe final*, París: Unesco.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (1988), *¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras*, Madrid: Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo (2001), "Resoluciones relativas a la seguridad social", Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2002), "El trabajo decente y la economía informal", Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, OIT.

- Organización Internacional del Trabajo (2003), “Directrices sobre una definición estadística del empleo informal”, adoptadas por la XVII Conferencia Internacional de Estudios del Trabajo.
- Román, Yuliana (2013), “Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México”, en *Región y Sociedad*, año XXV, núm. 58, Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Scott, Joan (1996), “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, DF: UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Sotelo, Adrián (1999), “Globalización y precariedad del trabajo en México”, en *La precarización del trabajo en la economía global*, México: Ediciones El Caballito.
- Tokman, Víctor (2004), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina, 40 años de búsqueda*, Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.

Anexo

Cuadro 1

Tamaño de muestra, 2005 y 2010

Grupo de población	2005	2010
PT	2057	2060
Población joven	799	717
Población no joven	1258	1343
Adultos	1200	1260
Adultos mayores	58	83

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE. Primer trimestre de 2005 y 2010.

Cuadro 2

Dimensiones, variables e indicadores de la precariedad laboral

Dimensión	Variables	Indicador
Económica	Ingreso	Salario mínimo
Normativa	Contrato	Ausencia o presencia de contrato
	Duración del contrato	Tipo de contrato
	Duración de jornada	Horas trabajadas
Seguridad laboral	Seguridad social	Acceso o no a instituciones de salud
	Prestaciones sociales	Prestaciones sociales
	Sindicato	Afiliación o no a un sindicato

Fuente: Elaboración propia con base en Sotelo (1999), Castillo (2001), De Oliveira (2006), García (2006), Mora (2010).

Cuadro 3

Niveles de precariedad laboral de la ciudad de Toluca, 2005 y 2010

Niveles de precariedad	Relativos %				
	Población total de 14-49 años	Población joven de 14-29 años	Población no joven de 30-97 años	Población adulta de 30-59 años	Población adulta mayor de 60 años y más
2005					
No precario	10.73	6.15	13.67	13.77	11.56
Bajo	22.33	15.42	30.28	30.26	30.62
Medio	27.18	32.19	22.50	22.95	12.87
Alto	10.99	13.88	10.63	10.73	12.42
Extremo	28.78	32.36	22.92	22.28	32.54
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2010					
No precario	11.42	5.21	14.68	14.56	16.65
Bajo	19.87	17.33	6.13	6.14	20.13
Medio	26.95	29.14	42.96	33.38	15.18
Alto	11.46	19.78	11.51	21.62	10.93
Extremo	30.31	28.54	24.72	24.29	37.11
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE. Primer trimestre de 2005 y 2010.

Cuadro 4

Niveles de precariedad laboral de la población joven de la ciudad de Toluca según sexo, 2005 y 2010

Niveles de precariedad	Hombres		Mujeres	
	Absolutos	Relativos %	Absolutos	Relativos %
2005				
No precario	2735	4.9	2792	8.2
Bajo	9461	16.9	4397	13.0
Medio	17040	30.5	11483	33.8
Alto	5512	9.9	5055	14.9
Extremo	21191	37.9	10211	30.1
Total	55939	100	33938	100
2010				
No precario	3155	5.6	1602	4.6
Bajo	10388	18.3	3096	8.9
Medio	13587	24.0	10891	31.4
Alto	10810	19.1	6500	18.7
Extremo	18691	33.0	12619	36.4
Total	56631	100	34708	100

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE. Primer trimestre de 2005 y 2010.

Yuliana Gabriela Román Sánchez. Doctora en Ciencias Económico-Administrativas por la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Actualmente se desempeña como profesora de asignatura de la Facultad de Economía de la UAEM. Líneas de investigación: precariedad laboral de jóvenes, mortalidad y envejecimiento demográfico. Publicaciones recientes: “El efecto de los factores sociodemográficos y económicos en los niveles de precariedad laboral de la población joven asalariada en México, 2005 y 2010”, en *Región y Sociedad*, Hermosillo: El Colegio de Sonora (2013); “El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida, 2005 y 2010”, en la *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada (2013).

Vera Sollova Manenova. Doctora en Ciencias Sociales, especialista en Estudios de la Mujer y Relaciones de Género por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-X). Actualmente se desempeña como profesora-investigadora en la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Líneas de investigación: desarrollo económico, dinámica demográfica e incorporación de hombres y mujeres al mercado de trabajo. Publicaciones recientes: “Situación laboral y calidad del empleo en el Estado de México en el tercer trimestre de 2012”, en *Economía Actual*, Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México (2012); “Mercado de trabajo, género, discapacidad y situación de dependencia” en *Papeles de Población*, Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México (2011).

Recepción: 3 de octubre de 2013.

Aprobación: 26 de agosto de 2014.