

Condiciones laborales de las comunidades indígenas en la región metropolitana de Guadalajara, México

*José María Parra Ruiz**

*Emilia Gámez Frías***

Recepción: 13 de mayo de 2019 / Aceptación: 16 de diciembre de 2019

Resumen En este artículo, desde la perspectiva de la sociología del trabajo, pretendemos ofrecer evidencia sobre las condiciones laborales que experimenta el universo de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción que contó en 2015 con un empleo en la región metropolitana de Guadalajara (RMG). Dicha evidencia se establece con base en microdatos de la Encuesta Intercensal que se realizó ese año, con la pretensión de identificar los distintos niveles de precariedad y de no precariedad salarial, así como de las distintas prestaciones laborales que registra la fuerza de trabajo indígena. Pretendemos ofrecer evidencia estadística sobre las condiciones de desigualdad laboral y de heterogeneidad que imperan en la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción que labora en la RMG.

PALABRAS CLAVE: fuerza de trabajo indígena, precariedad laboral, no precariedad laboral, RMG, desigualdad-heterogeneidad.

.....

* Profesor investigador, Universidad de Guadalajara, CUCEA, Departamento de Estudios Regionales-Ineser. Doctor en ciencias sociales con especialidad en estudios regionales. Perfil PRODEP. Miembro del cuerpo académico Mercados de Trabajo y Desarrollo Sustentable. jparra@cucea.udg.mx

**Profesora docente, Universidad de Guadalajara, CUCEA, Departamento de Estudios Regionales-Ineser. Maestra en negocios y estudios económicos. Perfil PRODEP. Miembro del cuerpo académico Mercados de Trabajo y Desarrollo Sustentable. emiliagamez8@gmail.com

<https://doi.org/10.32870/cer.v0i126.7788>

Labour conditions of the indigenous communities in the Guadalajara metropolitan region, México

Abstract In this work, from the perspective of the sociology of work, we intend to offer evidence on the labor conditions experienced by the universe of the indigenous workforce by self-registration, which had, in 2015, a job in the Guadalajara Metropolitan Region (RMG). Said evidence is established based on the microdata of the Intercensal Survey that was carried out in that year. This, with the aim of identifying the different levels of precariousness and of non-precarious wages, as well as the different labor benefits registered by the indigenous workforce. In other words, we intend to offer statistical evidence on the conditions of labor inequality and heterogeneity that prevail in precariousness and non-precariousness of work faced by the indigenous workforce due to self-enrollment that works in the RMG.

KEYWORDS: indigenous labor force, labor precariousness, no job insecurity, RMG, inequality-heterogeneity.

Introducción

En el espectro de los estudios laborales, desde la perspectiva de la sociología del trabajo, se observa una total ausencia de investigaciones sobre las condiciones laborales que enfrenta la población indígena en la región metropolitana de Guadalajara (RMG).¹ Solo desde la perspectiva de la antropología social (Martínez, 2000) se presentan una serie de estudios de caso relevantes, principalmente sobre algunas etnias indígenas (otomíes y zoques, por ejemplo) que emigraron a esta porción territorial de México; centran su objeto de estudio en las condiciones de significación y resignificación cultural. En estos estudios se exponen, de manera muy general, las condiciones adversas en que laboran, y se proporcionan evidencias del incremento que esta población ha experimen-

.....

¹ De acuerdo con Castells (1991), «desde el punto de vista del análisis económico-funcional, la definición relevante de grandes ciudades no se corresponde con la delimitación municipal, ni siquiera con las áreas metropolitanas, sino con la región metropolitana, es decir el área de influencia directa y cotidiana de los procesos económicos centrados y organizados a partir de un determinado territorio». En nuestro caso, identificamos que los procesos socioeconómicos de la RMG se encuentran centrados y organizados en el municipio de Guadalajara con influencia directa e intensa sobre los municipios de Zapopan, Tonalá, Tlaquepaque, El Salto y Tlajomulco de Zúñiga. De ahí que nos parece pertinente considerar a Guadalajara como una región metropolitana configurada por estos seis municipios.

tado en el último cuarto de siglo. Frente a este casi vacío de investigaciones, el objetivo del presente trabajo es analizar y ofrecer evidencia de las condiciones de desigualdad laboral (nivel salarial y prestaciones) que enfrenta la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción² ocupada en la RMG, perteneciente a diferentes comunidades. Consideramos pertinente utilizar dos preceptos teórico-conceptuales básicos: uno, el correspondiente al concepto de población indígena por autoadscripción, ampliamente definido, debatido e instrumentado en los estudios de las comunidades indígenas de América Latina, principalmente de México; dos, la concepción de precariedad laboral, también definida, debatida e instrumentada en el ámbito de la sociología del trabajo. Mediante tales instrumentos conceptuales, procesamos y analizamos los microdatos de la Encuesta Intercensal 2015, que representa la actualización de la información sociodemográfica de la mitad del periodo comprendido entre el Censo de Población y Vivienda 2010 y el que habrá de realizarse en 2020.

El trabajo se divide en cinco partes: la primera describe dos concepciones importantes para lograr nuestro objetivo: la concepción de población indígena y la de precariedad laboral, con el fin de identificar el segmento. En el segundo apartado exponemos el universo de la población indígena que reside en la RMG, su lugar de origen, su distribución geográfica en la metrópoli y las lenguas que dominan, con el fin de aproximarnos a conocer el arreglo sociodemográfico y geográfico que presentan. En la tercera parte analizamos tres de las dimensiones de la estructura económica: población en edad de trabajar, población económicamente activa y la posición que ocupa en la estructura ocupacional. En la cuarta centramos el análisis en las condiciones laborales poniendo de relieve, por una parte, el nivel salarial y, por otra, la obtención de las prestaciones laborales como: acceso a servicios de salud, reparto de utilidades, aguinaldo, vacaciones pagadas, ahorro para el retiro, derecho a incapacidad con goce de sueldo, así como crédito para vivienda, a fin de identificar los distintos niveles de precariedad y de no precariedad salarial laboral que registra esta fuerza de trabajo. Pretendemos ofrecer evidencia estadística sobre las condiciones que imperan en dicha fuerza de trabajo, tanto femenina como masculina. En la quinta parte hacemos algunas consideraciones finales.

.....

² Autorreconocimiento como persona indígena con base en su cultura, sus tradiciones y su historia (INEGI, 2015).

Las concepciones

En este apartado revisamos y, a la vez, acotamos la concepción de población indígena autoadscrita y de precariedad laboral, con el fin de realizar el análisis de la desigualdad laboral de este segmento que cuenta con una ocupación.

Concepción de población indígena por autoadscripción

La determinación de cuántas y quiénes son las personas que configuran la población indígena ha suscitado amplios debates conceptuales y metodológicos, lo cual ha dado como resultado numerosas discrepancias en los ámbitos académico y gubernamental, así como en algunos organismos internacionales. En el presente siglo, en la literatura académica y de organismos internacionales para América Latina despuntan dos perspectivas conceptuales y metodológicas sobre la definición y el cálculo de la población indígena: uno, sobre la base de su condición lingüística, y dos, conforme a su autoadscripción a un grupo étnico indígena. Esta doble concepción y estimación de la población indígena impera en México:

... aunque la metodología no ha llegado a un consenso, la comunidad de investigadores está de acuerdo en asumir, dado el método de cálculo actual, una subestimación de esta población. Los problemas metodológicos derivan de una definición exclusivamente lingüística, pese a la ausencia de consenso sobre el número de idiomas indígenas que se hablan en el país. Además, aparece el fenómeno de la creciente migración y de que las segundas y terceras generaciones crezcan fuera de las comunidades de origen, lo que implica que cada día más niños no adquieran el idioma paterno, o que este pase a ser su idioma secundario. Asimismo, influyen las actitudes de desprecio por las lenguas indígenas producto del histórico desprestigio al que han estado expuestas (Janssen y Martínez, 2006: 458).

La aseveración anterior reitera la importancia de la necesidad de definir a la población indígena desde una doble perspectiva, no obstante que impera el disenso respecto a la metodología del cálculo estadístico de esta.

Cabe señalar que esta doble concepción y estimación de la población indígena, de acuerdo con organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue matizada a partir de la definición de Stavenhagen (1991) de grupo étnico: «... una colectividad que se identifica a sí misma y que es identificada por los demás en función de ciertos

elementos comunes tales como el idioma, la religión, la tribu, la nacionalidad o la raza, o una combinación de estos elementos, y que comparte un sentimiento común de identidad con otros miembros del grupo» (citado en Del Popolo, 2008: 13).

En México, la trayectoria de estudios de la población indígena desde la perspectiva lingüística se ha desarrollado durante muchos años con gran intensidad y perseverancia en el ámbito de las ciencias sociales. A escala rural y urbana, así como desde distintos enfoques, destacan los estudios antropológicos, sociológicos y de la geografía humana. Sin embargo, desde inicios del presente siglo se han realizado estudios desde la perspectiva de la población por autoadscripción, como resultado de la respuesta afirmativa a la pregunta de si se considera maya, cora, etcétera, o de otro grupo indígena, incorporada en el XII Censo de Población y Vivienda 2000. Empero, dichos estudios son objeto de cuestionamientos disímboles que lindan entre la consideración de que sobrestiman o subestiman el volumen de la población indígena (Janssen y Martínez, 2006: 460; Vázquez y Quezada, 2015: 81), así como la concepción de que lo indígena es una cuestión más cultural que lingüística (Hernández y Flores, 2000: 162). Para Janssen y Martínez esta perspectiva analítica:

...representó una mejoría indudable respecto a la definición lingüística, pero quedan todavía al menos dos limitantes: la primera es que los niños menores de cinco años siguen fuera del conteo, y la segunda que la declaración de pertenencia obedece a motivos estrictamente subjetivos. Asimismo en consecuencia que si para responder a esta pregunta se emprende una mejor estimación de la población indígena del país, en tal respuesta todavía permanece el sesgo que produce una subestimación de su tamaño (Janssen y Martínez, 2006: 462).

Sin embargo, estos mismos autores consideran que se «impuso el uso de la lengua como elemento exclusivo de la definición para no hablar de raza o cultura; se trata de un mecanismo para seguir defendiendo los criterios propios de una sociedad homogénea y mestiza» (Janssen y Martínez, 2006: 462).

Este último señalamiento nos parece muy relevante considerarlo toda vez que en México la heterogeneidad social y cultural es del todo evidente mucho antes de su configuración.

Para efectos del presente trabajo tomamos como base analítica la concepción de población indígena por autoadscripción, en razón de que nos parece que la aceptación de pertenecer a una cultura indígena por parte de un segmento de residentes en un espacio

urbano como la RMG puede darnos mejores resultados analíticos porque nos aproxima al conocimiento, por una parte, de un mayor universo de dicha población y, por otra, a la heterogénea complejidad laboral en la que se encuentran.

Concepción laboral

Con la finalidad de diferenciar y categorizar las condiciones laborales de la fuerza de trabajo indígena autoadscrita, empleamos el concepto de precariedad laboral desarrollado y debatido en la sociología del trabajo. Dicha concepción parte de reconocer que un mayor número de trabajadores, asalariados y por cuenta propia, experimentan deterioro en sus condiciones laborales de acuerdo con el examen realizado desde diferentes dimensiones. Especialistas en el tema subrayan la ambigüedad y polisemia del concepto, así como el carácter mutante y gradual de la precariedad. Con el fin de solventar dicha situación, Guadarrama, Hualde y López (2014: 25) proponen identificar y operacionalizar, en estudios de caso y comparativos, cuatro dimensiones: nivel salarial, tipo de contrato, acceso a servicios de salud y prestaciones laborales, entre otros indicadores. Sobre la base del examen de estas cuatro dimensiones, resaltan una serie de estudios que analizan el deterioro de las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo durante el proceso de acumulación de capital impulsado en México por la vía neoliberal. Algunos de los hallazgos que destacan a escala nacional son: 1) la polarización permanente del mercado de trabajo (segmentos de fuerza de trabajo asalariada con distintos niveles de precariedad laboral y segmentos sin precariedad); 2) procesos de precarización mayores y menores analizados por cada una de las cuatro dimensiones objetivas; 3) bajos niveles salariales como rasgo permanente de la precariedad laboral en los ámbitos urbano y rural. En suma, observan que todo espacio territorial muestra en mayor o menor medida rasgos definitorios de precariedad laboral.

Además de los trabajos a escala nacional, destacan los estudios comparativos de la fuerza de trabajo que labora en el espacio urbano. En esta vertiente destacan los que comparan la precariedad laboral que registran las áreas metropolitanas de Guadalajara, Ciudad de México y Monterrey (García, 2009, 2010: 80; Rojas y Salas, 2007: 42; Gaxiola, 2013: 140). En distintos trabajos comparativos —que, dicho sea de paso, son escasos— se afirma que la precariedad laboral en la metrópoli de Guadalajara se encuentra fuertemente arraigada en la estructura ocupacional, al igual que en Ciudad de México. Sin embargo, se concluye que el nivel de precariedad de Guadalajara está por arriba del que registra Monterrey y casi al mismo nivel que el de Ciudad de México (Gaxiola, 2013: 142). Esta

valoración se sustenta en el análisis de las cuatro dimensiones objetivas ya señaladas. Sin embargo, en ningún trabajo se da cuenta del segmento de trabajadores indígenas. Por consiguiente, de manera implícita se asume que las condiciones laborales de la fuerza de trabajo no son heterogéneas. Frente a la ausencia de trabajos sobre las condiciones laborales de la fuerza de trabajo indígena residente en la RMG, consideramos importante realizar el examen operacionalizando esta misma concepción de precariedad, de las condiciones laborales que dicha fuerza de trabajo registra, e identificando las configuraciones de desigualdad que se reproducen material y productivamente. Por consiguiente, la interrogante que guía el presente trabajo es: ¿cuáles son las condiciones de desigualdad laboral que enfrenta la fuerza de trabajo indígena autoadscrita en la RMG durante 2015?

La configuración de la población indígena en la RMG

Las cuatro dimensiones de la configuración de la población indígena por autoadscripción son: número total de población, lugar de nacimiento, distribución geográfica intrametropolitana y lenguas que dominan. Se analizan a continuación con el fin de aproximarnos a conocer el arreglo sociodemográfico y geográfico en la RMG.

El entorno

A escala nacional, la población indígena ha experimentado un importante incremento. De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015, el número total de pobladores indígenas en México ascendió a 12 025 947 personas, 17.3 % superior al total de esta población registrada en 2000. Por consiguiente, en 2015 la población indígena³ representa poco más de 10 % del total de la población mexicana. De esta manera, la población indígena de México registra una de las mayores participaciones en América Latina. Del total de esta población, 51.1 % corresponde a mujeres y 48.9 % a hombres.

De acuerdo con su distribución geográfica, más de tres cuartas partes del total de la población indígena mexicana reside en los estados de Oaxaca (14.4 %), Chiapas (14.2

.....

³ «La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI) considera población indígena (PI) a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a) declaró ser hablante de lengua indígena. Además, también incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares» (Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, 1 de noviembre de 2017).

%), Veracruz (9.2 %), Puebla (9.1 %), Estado de México (9.1 %), Yucatán (8.8 %), Guerrero (5.7 %) e Hidalgo (5.0 %). En Jalisco solo residen 0.9 % del total nacional, del cual 0.5 % vive en la RMG. Es decir, en la RMG se concentra 58.3 % de la población indígena residente en el estado. Esta concentración revela la importancia que adquieren en esta parte del territorio jalisciense, así como en el mercado de trabajo metropolitano.

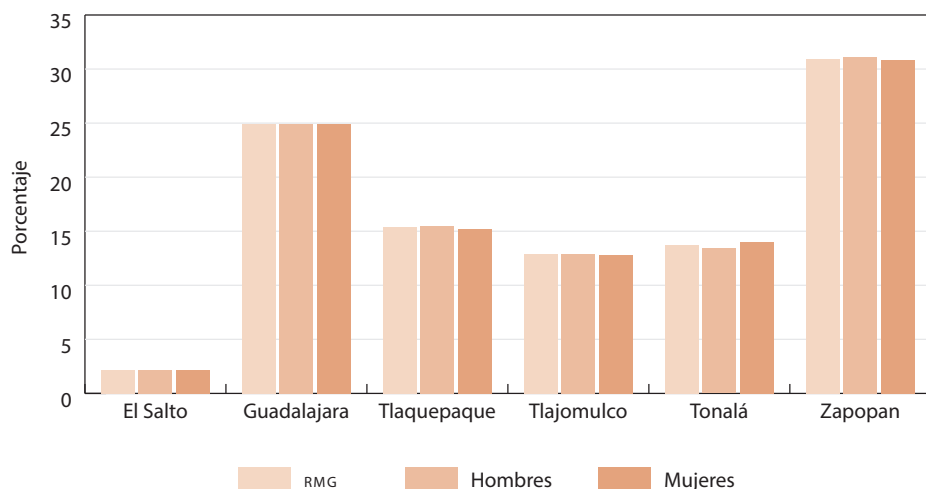
Población indígena por autoadscripción

Desde la perspectiva de la autoadscripción, la población indígena residente en la RMG asciende a 442 093 entre hombres y mujeres, que representan 9.4 % del total de la población residente en ella y 50.7 % de los indígenas que residen en el territorio jalisciense. Cabe señalar que este universo de población es superior en 637 % al total de la población indígena definida *lingüísticamente* que reside en la RMG. Del número total, 50.7 % son mujeres y 49.3 % son hombres.

Asimismo, esta población, de acuerdo con su lugar de nacimiento, la conforman dos segmentos: la población migrante y la población nativa, correspondiente a la segunda y subsiguientes generaciones que declararon tener un sentido de pertenencia a alguna comunidad cultural indígena. Conforme a la información estadística de 2015, la población indígena que emigró de su lugar de origen a la RMG representa la quinta parte del total. Por una parte, destaca la migración nacional (96.4 %) proveniente de distintas entidades federativas como Querétaro, Hidalgo, Michoacán, Chiapas, Oaxaca, Yucatán, Veracruz y Sonora. Asimismo, se encuentra la población inmigrante internacional de países como Estados Unidos, que representan el restante 3.6 %, mientras que la población indígena que declaró ser oriunda de Jalisco constituye 79.8 % (INEGI, 2015). Esto significa que más de dos terceras partes de los indígenas por autoadscripción pueden ser considerados urbanitas metropolitanos.

La segunda dimensión de la configuración indígena por autoadscripción corresponde a su distribución intrarregional metropolitana. Como se observa en la gráfica 1, en el municipio de Zapopan reside casi un tercio de la población indígena regional (30.4 %), en Guadalajara poco más de una cuarta parte (26.0 %), en Tlaquepaque un poco más del 15 %, en Tonalá 13.7 %, en Tlajomulco 12.9 % y en El Salto 2.2 %. Cabe señalar que la distribución porcentual de hombres y mujeres en cada uno de los seis municipios se asemeja a la distribución del total de población indígena ya descrita. Esta población se concentra en los municipios de Zapopan y Guadalajara (56.4 %) y se dispersa en los municipios restantes (véase gráfica 1).

GRÁFICA 1. Distribución Intrametropolitana de la población Indígena por autoadscripción, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

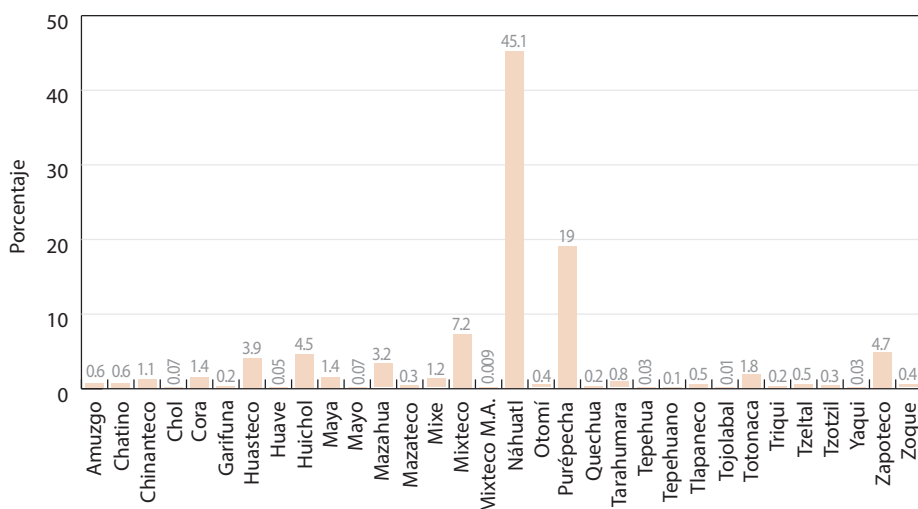
La tercera dimensión de la configuración poblacional corresponde a las lenguas que la población indígena por autoadscripción declaró dominar. Poco más de 22 000 hombres y mujeres declararon que hablan alguna lengua indígena, es decir, 5.1 % del total. De acuerdo con la información disponible, son 32 las lenguas indígenas que se hablan en la RMG, es decir, que en Jalisco residen por lo menos 32 diferentes comunidades culturales. En primer término, destaca la población que habla la lengua náhuatl (45.1 %), en segundo lugar la lengua purépecha (18.9 %); le siguen el mixteco (7.2 %), el zapoteco (4.7 %), el huichol de Jalisco (4.5 %), el huasteco (3.9 %) y el mazahua (3.2 %). El restante 12.5 % se distribuye entre 25 lenguas diferentes (véase la gráfica 2).

Estructura económica de la población indígena por autoadscripción

En este apartado destacamos tres dimensiones de la estructura económica: población en edad de trabajar;⁴ población económicamente activa (PEA), y población ocupada. Ello con el fin de visibilizar la importancia que adquiere la fuerza de trabajo indígena, población objeto de estudio del presente trabajo.

.....
⁴ De acuerdo con información estadística de la Encuesta Intercensal 2015, a partir de los 12 años se registra la participación de este segmento en actividades económicas remuneradas.

GRÁFICA 2. Población indígena por autoadscripción según lenguas que dominan, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

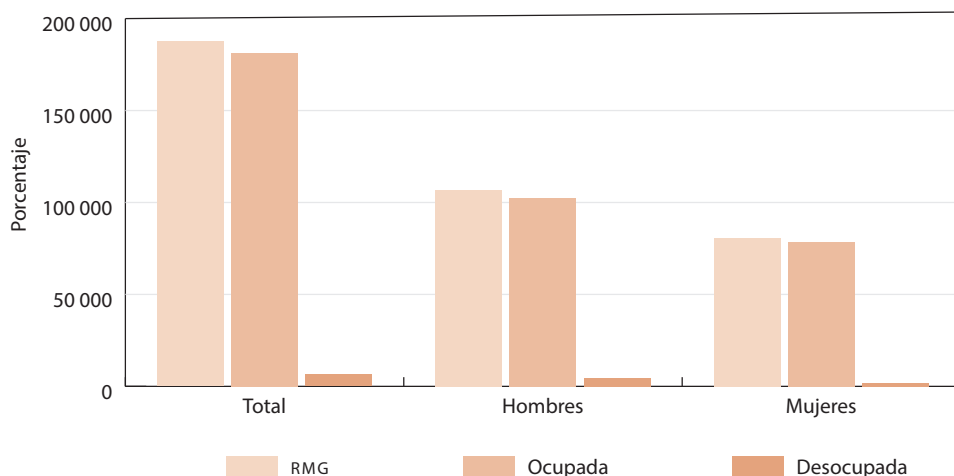
Población en edad de trabajar

En 2015, la población indígena en edad de trabajar (de doce años y más) suma 358 686 entre hombres y mujeres residentes en la RMG; 51 % corresponde al sexo femenino y 49 % al masculino, y representa 81.1 % del total de la población indígena por autoadscripción residente en dicho territorio. Cabe señalar que la participación de la población indígena en edad de trabajar supera en 2.5 % a la participación de toda la población en edad de trabajar (mestizos, afrodescendientes e indígenas) que reside en la RMG.

Población económicamente activa indígena por autoadscripción

La PEA la conforman tanto la población que cuenta con una ocupación como la que se encuentra desocupada. En esta condición de empleo y desempleo en la RMG se encuentran 187 593 personas entre hombres y mujeres indígenas (véase la gráfica 3), representa 52.3 % del total de 12 y más años de edad. Esto significa que por cada 100 personas 52.3 participan en el mercado de trabajo de la RMG. Por sexo, los hombres representan 57 % de la PEA y las mujeres 43 %. Dicha tasa de actividad económica es comparativamente inferior a la que registra la PEA de la población ocupada total en la RMG (mestiza, indígena, afrodescendiente), toda vez que en esta última población por cada 100 personas de 12 años y más 61.7 cuentan con un empleo o lo buscan activamente. Esta

GRÁFICA 3. Población económicamente activa según sexo, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

desigualdad (9.4 %) puede ser indicador de los mecanismos de discriminación o racismo de que es objeto la población indígena en la RMG (Martínez, 2000: 45; Martínez y De la Peña, 2004: 220).

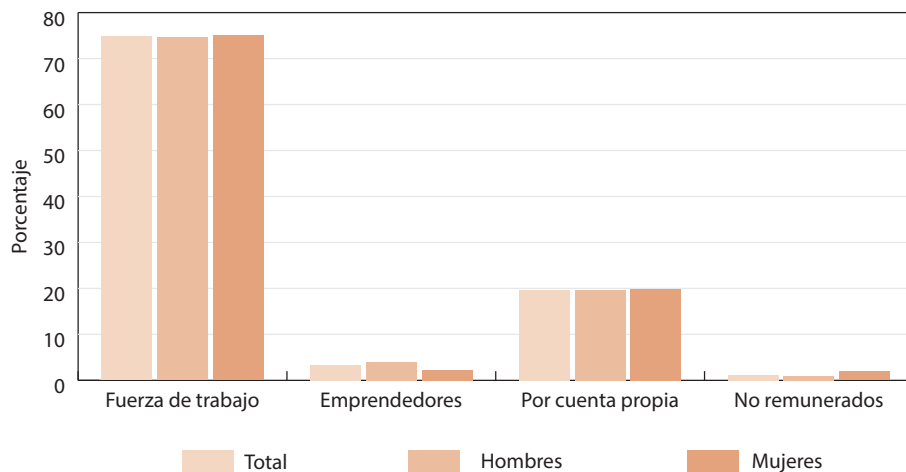
En este orden de ideas, destaca la tasa de ocupación de la población indígena por autoadscripción. A escala regional, asciende a 96.6 % de la PEA (181 214 personas). Por su parte, la tasa de desempleo asciende a 3.4 % (6 378 personas). De cada 100 hombres 95.9 se encuentran ocupados y de cada 100 mujeres 97.8 lo están. En contraste, la tasa de desocupación masculina asciende a 4.1 % y la femenina se coloca en 2.2 %.

Estructura de la población ocupada

En primer término, destaca la fuerza de trabajo toda vez que tres cuartas partes del total (135 548 personas) perciben un salario en razón de que vendieron sus capacidades laborales por un tiempo determinado. Esto significa que de cada 100 trabajadores indígenas ocupados 75 forman parte de la fuerza de trabajo; y la misma proporción representa el universo de la fuerza de trabajo regional (población mestiza, afrodescendiente e indígena). Los hombres representan 60 % (81 329 personas) y las mujeres 40 % (54 219 personas) (véase la gráfica 4).

En segundo término, destacan los trabajadores por cuenta propia, que representan

GRÁFICA 4. Estructura ocupacional de la población indígena por autoadscripción, 2015



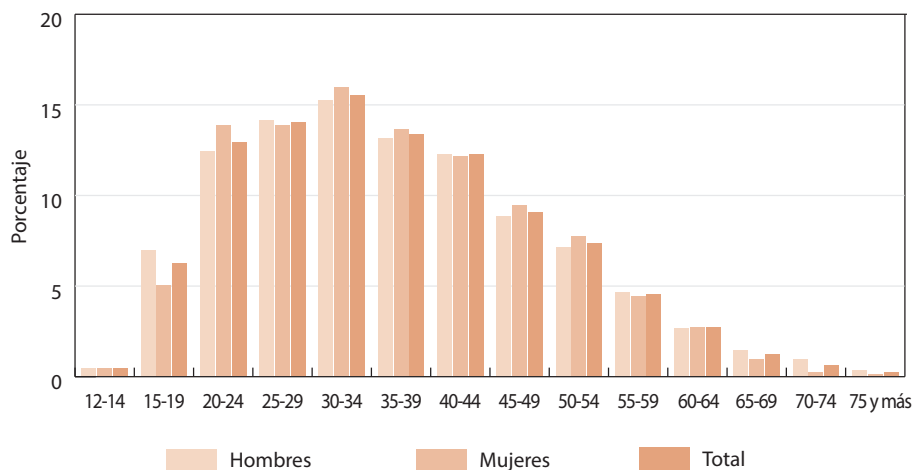
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

casi una quinta parte de la población indígena ocupada (19.7 %), es decir, de cada diez trabajadores ocupados dos trabajan por cuenta propia, proporción superior en 0.3 % al registrado por los tres segmentos de la población ocupada total de la RMG. Los hombres y las mujeres registran una participación de 19.7 %.

En tercer término se encuentran los emprendedores o patrones, quienes compran fuerza de trabajo para realizar su actividad económica. Su participación es variable: 3.3 % a escala regional, 4 % en hombres y 2.2 % en mujeres (véase gráfica 5). Dicha variabilidad la registran también los trabajadores no remunerados, aunque su participación resulta más marginal que la de los emprendedores (véase gráfica 4).

Todo lo anterior revela la importancia que tiene esta fuerza de trabajo en la estructura ocupacional de la RMG, así como que su capacidad de trabajo, ya que es objeto de compra-venta en el mercado y está subordinada y remunerada en todos los procesos de producción y distribución económica impulsados en la RMG. Se constituye en un objeto de estudio relevante para el objetivo trazado en este trabajo, de acuerdo con las cuatro dimensiones que comprende el análisis de la precariedad laboral referidos en el primer apartado.

GRÁFICA 5. Fuerza de trabajo indígena por autoadscripción según grupos etarios, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

Condiciones laborales de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción

Analizamos tres aspectos de la fuerza de trabajo indígena autoadscrita: características sociodemográficas (edad, sexo y nivel académico); su inserción por sector y actividad económica, y los niveles de salario que devengan, así como las prestaciones que perciben, con el fin de categorizar el nivel de precariedad y de no precariedad laboral y salarial (comparada con el precio de la canasta alimenticia requerida).

Características demográficas y educativas de la fuerza de trabajo

De acuerdo con la información estadística proporcionada por los microdatos de la Encuesta Intercensal 2015, la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción con empleo en la RMG está conformada por 135 548 personas entre hombres y mujeres de 12 y más años de edad. De este total regional, 67.9 % (91 224 personas) lo constituyen adultos jóvenes de 20 a 44 años de edad. Del total de la fuerza de trabajo femenina con empleo (54 219 personas), 69.2 % (37 520 personas) pertenece a este grupo de adultos jóvenes. Por su parte, la fuerza de trabajo masculina participa, en este mismo grupo de adultos jóvenes, con 67.0 % (54 490 personas) del total de hombres ocupados (81 329). De acuerdo con lo anterior, la participación porcentual femenina de adultos jóvenes supera en 1.3 % la participación del total de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción

en la RMG y también supera en 2.2 % la participación que registra la fuerza de trabajo masculina en este grupo (véase gráfica 5).

Destaca además la participación de 20.8 % (28 194 personas) de la fuerza de trabajo de adultos mayores indígenas (de 45 a 59 años) con respecto al total de la fuerza de trabajo que cuenta con un empleo en la RMG. La participación femenina en este grupo asciende a 21.5 % (11 657 personas). La fuerza de trabajo masculina participa con 20.5 % (16 724 personas) del total de ocupados en la RMG. De nueva cuenta, la participación porcentual de las mujeres es superior a la de toda la fuerza que labora en la RMG y de la fuerza de trabajo masculina, en 0.7 % y 1.0 %, respectivamente.

La participación de los jóvenes de 12 a 19 años de edad es de 6.6 % (8 946 personas) del total de la fuerza de trabajo indígena que labora en la RMG. Los hombres contribuyen con 7.3 % (5 937 personas) del total de hombres ocupados en la RMG. La participación de las mujeres asciende a 5.4 % (2 928 personas). Así, la participación masculina es superior a la participación regional y femenina en 0.7 y 1.9 %, respectivamente.

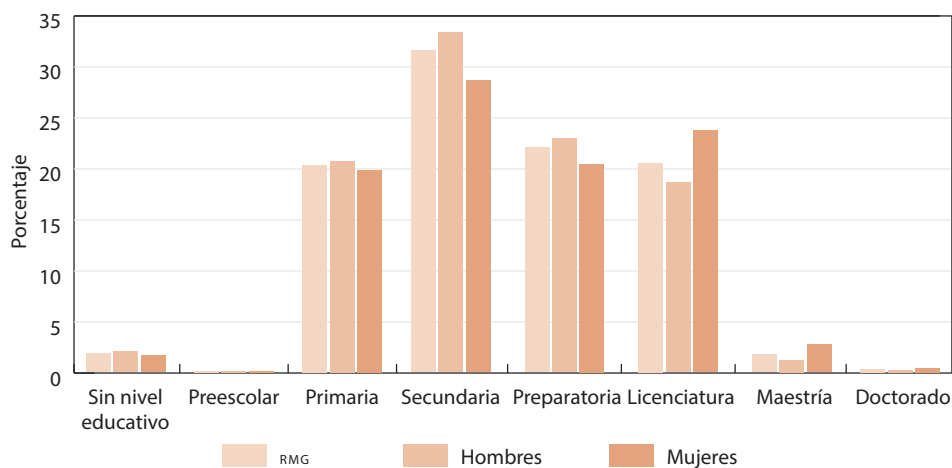
Por último, se encuentran las personas de la tercera edad (60 y más años) con 4.7 % (6 371 personas), donde la participación de los hombres asciende a 5.2 % (4 229 personas), superior en 0.5 y 1.3 % de la participación a escala regional y de las mujeres, respectivamente (véase gráfica 5).

Por otra parte, destaca el nivel educativo de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción que cuenta con empleo en la RMG. Analizamos el perfil educativo en cinco niveles: sin nivel educativo, básico (preescolar, primaria y secundaria), medio superior, superior y posgrado. En primer término, destaca que 52.0 % (79 884 personas) cuenta con nivel de educación básica: secundaria (31.5 %), primaria (20.3 %) y preescolar (0.01 %). Del total de la fuerza de trabajo masculina que labora en la RMG, 54.1 % (43 999 personas) cuenta con un nivel de educación básica, y destaca el segmento que cuenta con estudios de secundaria. Por su parte, 48.5 % (26 296 personas) de la fuerza de trabajo femenina cuenta con dicho nivel básico, y destaca también el nivel de secundaria (véase gráfica 6).

El segundo segmento en importancia corresponde al 22.2 % (33 781 personas) del universo de la fuerza de trabajo que labora en la RMG y cuenta con un nivel educativo medio superior. Las mujeres registran 1.6 % por debajo de dicha participación regional, la de los hombres es superior en 0.9 % al promedio regional.

De la población trabajadora indígena en la RMG, 20.5 % (31 477 personas) cuenta con el nivel de licenciatura o pregrado. Cabe señalar que más de una quinta parte de la

GRÁFICA 6. Fuerza de trabajo indígena por autoadscripción según nivel de escolaridad, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

fuerza de trabajo femenina (23.7 %) cuenta con licenciatura. En contraste, menos de una quinta parte (18.6 %) de la fuerza de trabajo masculina cuenta con dicho nivel.

Solo 2.0 % (3 069 personas) de la fuerza de trabajo indígena con empleo cuenta con estudios de posgrado (maestría o doctorado). La participación de las mujeres asciende al 3.1 % (1 680 personas). Por su parte, del total de hombres ocupados solo 1.4 % (1 138 personas) cuenta con posgrado. En último sitio, 1.8 % (2 362 personas) declararon no contar con ningún nivel estudios. La mayor participación corresponde a los hombres con 2.0 % (véase gráfica 6).

De acuerdo con lo anterior, se observa una heterogeneidad educativa en la fuerza de trabajo indígena, en su conjunto y por sexo, en la RMG, aunque concentrada en la educación básica y con una participación importante en los niveles medio superior y superior.

Actividad económica de la fuerza de trabajo

En este subapartado analizamos dos cuestiones: el número de empleos por sector económico y por actividad económica durante 2015, con el fin de observar el comportamiento del empleo en los distintos espacios económicos donde labora la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción.

Empleos por sector económico. En el sector primario se aprecia la menor participación de la fuerza de trabajo indígena (1.3 %), toda vez que en la RMG las actividades agrícolas y pecuarias son mínimas en comparación con el resto de las actividades. Del total de hombres ocupados en la RMG solo 1.9 % labora en este sector económico, y 0.4 % de las mujeres.

En contraste, en el sector terciario se concentra 65.5 % (88 784 personas) del total de la fuerza de trabajo indígena. Del total de mujeres ocupadas, 79.4 % (43 500 personas) labora en dicho sector. Esto significa que de cada 100 mujeres indígenas con empleo 79 se integran en el sector terciario de la economía en la RMG, lo cual es un indicador contundente del nivel de segregación que enfrentan. Asimismo, de cada 100 hombres que laboran 57 lo hacen en este sector, y también constituyen la mayoría (véase cuadro 1). Cabe señalar que el hecho de que la mayor parte de la fuerza de trabajo indígena se encuentre inserta en este sector denota su importante contribución al proceso de terciarización que viene haciendo a esta porción territorial desde mediados del siglo pasado, no obstante que estas actividades mayormente operan con bajos niveles de valor agregado en empresas pequeñas y familiares.

En el sector secundario labora casi un tercio de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción (32.4 %). Esta inserción resulta superior en 6.4 % a la fuerza de trabajo regional conformada por mestizos, afromexicanos e indígenas. De cada 100 hombres indígenas ocupados 40 laboran en este sector económico, poco más del doble de la participación que registra la fuerza de trabajo femenina indígena (19.5 % de las mujeres).

Empleos por actividad económica. Por rama de actividad económica, destacan en primer término los servicios (clasificados por el INEGI en 884 actividades),⁵ sector que emplea 44.4 % de la fuerza de trabajo indígena que labora en la RMG. De cada diez mujeres indígenas con empleo seis se ocupan en esta actividad económica. De cada diez hombres,

.....

⁵ Entre las principales agrupaciones destacan: servicios de mensajería y paquetería; servicios de almacenamiento, información en medios masivos, telecomunicaciones; servicios financieros y de seguros; servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; servicios profesionales, científicos y técnicos; servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación; servicios educativos, servicios de salud y de asistencia social; servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos; servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales (INEGI, 2015).

CUADRO 1. Fuerza de trabajo indígena ocupada por sector y actividad económica, 2015

RMG	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura	1.3	1.9	0.2
Industria Extractiva	0.1	0.2	0.0
Generación de Energía y Agua	0.4	0.6	0.1
Industria Manufacturera	22.3	24.6	18.5
Construcción	9.6	15.0	0.9
Comercio	17.3	16.9	18.1
Transporte	3.7	5.6	0.6
Servicios	44.4	34.6	60.6

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

3.5 fueron contratados en servicios. Como lo advertimos anteriormente, en este nivel de agregación estadística se matiza que las mujeres experimentan un proceso de segregación en esta actividad económica.

En segundo lugar, despunta la generación de empleos en la industria manufacturera: poco más de una quinta parte de la fuerza de trabajo indígena labora en dicha actividad. Del número total de empleos masculinos, una cuarta parte corresponde a esta actividad económica. Por su parte, en el caso de las mujeres, de cada diez solo 1.8 se ubican en este rubro (véase cuadro 1).

En cuanto a los empleos que se generan en el comercio al menudeo y al mayoreo, 17.3 % del total de la fuerza de trabajo indígena regional labora en dicha actividad. Destaca la participación de las mujeres con 18.1 %, por 16.9 % de los hombres. Por lo tanto, constituye la segunda actividad económica donde se inserta la mujer. En la cuarta posición se coloca la industria de la construcción con 9.6 %. Sin embargo, para los hombres constituye la tercera actividad con una participación del 15 %, mientras que para las mujeres es —a la par de las actividades del transporte, generación de energía y agua, agricultura, y con una nula participación en la industria extractiva— una actividad marginal.

Nivel salarial de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción

En la compra-venta de fuerza de trabajo, los sueldos y salarios constituyen la piedra angular para la sobrevivencia de la mayoría de la población trabajadora. Desde la perspectiva de Marx, el salario es el precio que paga el capitalista a un trabajador por el uso de su fuerza de trabajo, precio que se establece con base en el tiempo socialmente necesario para la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Más aún, el artículo 123 de

nuestra Constitución Política establece que cualquier persona, sin distinción de raza ni de credo, tiene el derecho de contar con un empleo y un salario digno⁶ para el trabajador y su familia. Con base en dicho postulado constitucional, analizamos si la fuerza de trabajo indígena con empleo percibe un salario digno que le permita al trabajador y su familia cubrir sus necesidades materiales, sociales y culturales. Para efecto del presente trabajo, nos centramos solo en una de las necesidades materiales básicas: la alimentación. Con tal propósito, hacemos una comparación del nivel salarial con respecto al precio de 3.1 salarios mínimos, que cuesta la canasta alimenticia recomendable (CAR)⁷ para una familia de 3.5 miembros. Esta comparación permite conocer el nivel de bienestar alimenticio que se registra para cada trabajador y su familia. Con base en lo anterior, se observa que son dos las cuestiones que tienden a configurarse: 1) un segmento de la fuerza de trabajo con un nivel salarial insuficiente para adquirir la CAR, que tiende a configurar tres niveles de precariedad salarial: alto, medio y bajo; 2) otro segmento de fuerza de trabajo con un nivel salarial suficiente para comprar la CAR, que tiende a configurar cinco niveles de no precariedad salarial: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Veamos cada uno de los segmentos, con sus correspondientes niveles de precariedad y no precariedad salarial.

Fuerza de trabajo indígena precaria. El 57.3 % de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción percibe entre menos de uno y hasta tres salarios mínimos (SM), lo cual significa que de cada diez, 5.7 devengan un salario precario, toda vez que este nivel salarial no les proporciona los recursos suficientes para adquirir la CAR. Sin embargo, la fuerza de tra-

.....

⁶ El artículo 123 constitucional estipula que «Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos», y en su apartado VI matiza: «Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de una familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos». Es decir, se considera vital garantizar empleo para toda la población, así como una remuneración que permita al trabajador y a su familia reproducirse en condiciones decentes.

⁷ La CAR incluye 38 alimentos cuyos nutrientes son los mínimos necesarios para una familia de 3.5 miembros. Esta canasta fue elaborada por el Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán de la Secretaría de Salud y el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM. Con base en sus cálculos, se establece que para que un trabajador adquiera esta canasta, sin considerar los gastos en vivienda, salud, transporte, educación, etcétera, debe percibir en promedio 3.1 salarios mínimos (Lozano, Tovar y Conde, 2012).

bajo indígena en condiciones de precariedad salarial se ubica 7.1 % por debajo del nivel de precariedad que registra el total de la fuerza de trabajo con empleo en la RMG (mestiza, afrodescendiente e indígena). El 52 % de los hombres indígenas con empleo también sobrevive en condiciones de precariedad salarial, mientras que 65.5 % de las mujeres con empleo laboran en tales condiciones; indicador claro del grado de discriminación salarial por sexo. Esto significa que de cada diez mujeres con empleo prácticamente 6.6 se encuentran en alguno de los tres niveles de precariedad salarial (véase gráfica 7), lo que demuestra que la mayoría de la fuerza de trabajo indígena registra un nivel de precariedad heterogéneo, donde las mujeres presentan un mayor grado de precariedad que los hombres.

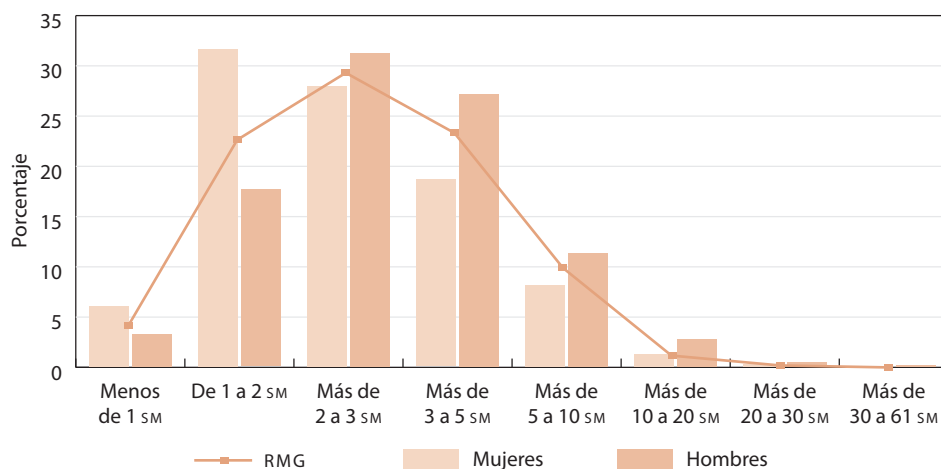
En cuanto a la precariedad salarial alta, 4.3 % de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción lo enfrenta al obtener menos de un salario mínimo por el desempeño de su trabajo. Este segmento devengaba menos de 1 994 pesos mensuales en 2015, en tanto que la CAR tenía un precio de 6 180 pesos ese mismo año. En consecuencia, con dicho ingreso salarial solo pueden adquirir poco menos de un tercio de la CAR. Por sexo, el 6 % de las mujeres con empleo recibe dicho ingreso salarial, en comparación con 3.2 % de los hombres con el mismo ingreso.

En el nivel de precariedad salarial media —más de uno hasta dos SM— se encuentra 23.1 % de la fuerza de trabajo indígena. Por encima de este promedio se coloca 24 % de la fuerza de trabajo femenina. Por debajo se encuentra la fuerza de trabajo masculina (17.6 %). De acuerdo con lo anterior, este segmento tampoco se encuentra en condiciones de cubrir sus necesidades alimenticias, y en mayor proporción las mujeres.

En precariedad salarial baja se encuentra la mayoría de la fuerza de trabajo indígena precaria: 29.9 % (40 529 personas). Este segmento obtiene un sueldo de más de dos y hasta tres SM. La fuerza de trabajo masculina representa 31.2 % en este nivel, proporción superior en 3.3 % a la participación de la fuerza de trabajo femenina. Las personas que perciben más de dos SM pueden adquirir hasta 65 % de los productos de la CAR, y las que reciben tres SM pueden adquirir 94 % de ella; sin embargo, ninguno puede adquirir el cien por ciento de los productos que contiene la CAR, y sobreviven en condiciones de precariedad alimenticia.

Fuerza de trabajo indígena no precaria. El 36.3 % de la fuerza de trabajo indígena registra un nivel salarial no precario, pues le permite adquirir la CAR completa. Esta proporción se coloca 10.8 % por debajo de los tres segmentos de fuerza de trabajo no precaria de la

GRÁFICA 7. Nivel salarial de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

RMG (mestiza, afrodescendiente e indígena). Sin embargo, 23.8 % de la fuerza de trabajo indígena se ubica en el nivel muy bajo de no precariedad salarial y se reproduce casi en condiciones de subsistencia alimentaria. Solo 10.1 % de fuerza de trabajo se ubica en un nivel bajo de no precariedad salarial, mientras que 2.1 % se coloca en el nivel medio de no precariedad salarial. Dentro del nivel alto de no precariedad salarial se encuentra solo 0.3 % de la fuerza de trabajo y, por último, en el nivel muy alto de no precariedad salarial solo está 0.1 % (véase gráfica 7).

Por otra parte, contrastamos el nivel salarial no precario y el poder de compra que se tiene para adquirir una CAR. Como la fuerza de trabajo indígena no precaria devenga más de tres y hasta 61 salarios mínimos, categorizamos dicho rango salarial en cinco niveles salariales, como ya se mencionó. Esto significa que en 2015 el nivel de salario para la fuerza de trabajo no precaria oscila entre los 6 180 pesos mensuales (mismo precio que registra la CAR en dicho año) y los 121 604 pesos. Con base en lo anterior, mientras que el salario del primer segmento de la fuerza de trabajo indígena solo le permite comprar una CAR, el último segmento (el de mayor salario de toda la fuerza de trabajo indígena) puede adquirir 19.7 CAR al mes. Este contraste también constituye un indicador del tamaño de la desigualdad que prevalece entre la fuerza de trabajo indígena no precaria. Dicha desigualdad resulta más abismal si comparamos el segmento que declaró percibir

el menor salario con el que obtuvo el mayor; es decir, los 25 pesos mensuales que percibieron 25 hombres, que representó 0.4 % de una CAR, en contraste con las casi 20 CAR que puede adquirir el segmento que devenga el mayor salario (solo 17 hombres) de la fuerza de trabajo indígena. Sin embargo, esta diferencia salarial resulta abismal para el universo de la población ocupada en la RMG: el menor salario que obtiene una persona mestiza o afrodescendiente asciende a un peso mensual (225 personas), mientras que el mayor, obtenido por 215 personas, es de más de un millón de pesos mensuales, sin que la información estadística lo precise (INEGI, 2015). Esto significa que el primer segmento de trabajadores solo puede adquirir 0.02 % de una CAR y el segundo más de 153 CAR.

Veamos ahora por sexo. La fuerza de trabajo femenina no precaria representa 28.1 % (8.3 puntos porcentuales por debajo del promedio regional) del total de las mujeres ocupadas, y solo en los primeros cuatro niveles de no precariedad salarial registran participación: muy bajo, bajo, medio y alto, y del quinto (muy alto) son excluidas. Este dato, por sí mismo, revela una clara tendencia a la discriminación salarial que enfrentan las mujeres indígenas. Asimismo, en el nivel salarial de más de tres y hasta cinco SM, registra su mayor participación: 18.6 %. Esto significa que en el nivel muy bajo de no precariedad salarial se concentra la fuerza de trabajo femenina. Por otra parte, 41.6 % de la fuerza de trabajo masculina se ubica en el segmento salarial no precario. Al igual que las mujeres, su mayor proporción, 27.9 %, corresponde al nivel más bajo de no precariedad salarial. Sin embargo, los hombres indígenas sí registran la obtención de salarios en los cinco niveles de no precariedad; de hecho solo ellos se ubican en el quinto nivel, de más de 30 hasta 61 SM o nivel muy alto (véase gráfica 7).

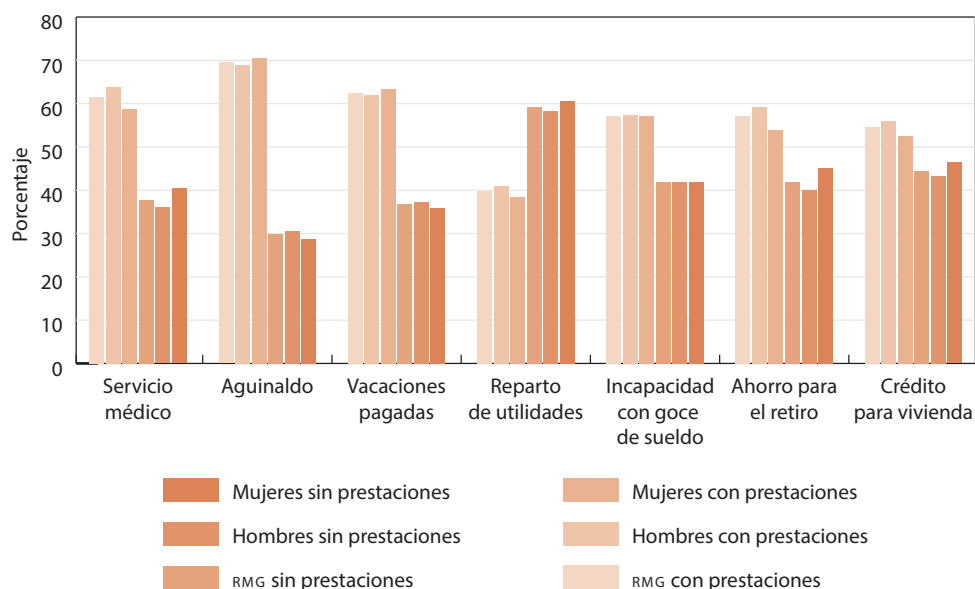
En este escenario, las mujeres indígenas registran los mayores índices de precariedad salarial y, por consiguiente, los menores de no precariedad. En suma, se observan niveles heterogéneos de precariedad y de no precariedad salarial a escala regional y por sexo.

Prestaciones laborales

En este apartado se visibiliza el acceso que tiene la fuerza de trabajo indígena a siete prestaciones laborales, señaladas con antelación con la finalidad de identificar, en términos generales y por sexo, las condiciones en que labora dicha fuerza de trabajo.

En términos generales, se observa que la mayoría de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción cuenta con un mayor número de prestaciones laborales, con excepción del reparto de utilidades: 69.5 % percibe aguinaldo, 62.5 % cuenta con vacaciones pagadas, 61.6 % tiene acceso a servicios de salud, 57.2 % cuenta con ahorro para el retiro y con

GRÁFICA 8. Prestaciones laborales de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Intercensal 2015.

derecho a una incapacidad con goce de sueldo y 54.7 % puede acceder a un crédito para vivienda (véase gráfica 8). Por otra parte, el mayor número de mujeres y hombres indígenas con empleo también tienen acceso a seis prestaciones laborales. En términos porcentuales, las mujeres superan a los hombres al tener acceso a un aguinaldo y a vacaciones, y se encuentran por debajo en acceso a servicios de salud, incapacidad laboral, ahorro para el retiro y crédito para vivienda. Por consiguiente, no obstante que el número de personas de la fuerza de trabajo indígena en condiciones de no precariedad laboral supera al de la fuerza de trabajo en condiciones de no precariedad salarial, también registra una participación heterogénea y desigual entre hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas.

Por otra parte, veamos cómo se encuentra la fuerza de trabajo en condiciones de precariedad laboral. Si bien es cierto que un número menor de trabajadores indígenas no tienen acceso a seis prestaciones laborales, representan más del 40 % en tres de ellas: 44.5 % no tiene acceso al crédito para vivienda, 42 % no cuenta con ahorro para el retiro y 41.9 % carece de incapacidad laboral. En otras dos prestaciones, más de una tercera parte no cuenta con acceso a servicio médico ni a vacaciones pagadas. Casi 30 % no recibe aguinaldo. Además, 59.2 % no recibe reparto de utilidades sobre la riqueza que produce

o preserva. Por sexo, también es mayor el número de mujeres indígenas que no perciben cinco prestaciones laborales, lo cual contribuye a colocarlas en un nivel más alto de precariedad laboral (véase gráfica 8).

Resulta significativo que, en promedio, 42 % de la fuerza de trabajo indígena con empleo enfrente distintos niveles de precariedad laboral, toda vez que esto no solo contraviene lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, sino también porque merma la calidad de vida a la que el trabajador y su familia tienen derecho para reproducirse diariamente en las mejores condiciones.

Consideraciones finales

Nos parece relevante señalar que en este trabajo se pone de manifiesto la importancia de analizar el empleo desde la perspectiva del segmento de la fuerza de trabajo indígena por autoadscripción por dos motivos: uno, el segmento de indígenas es un componente estructural de la mayor importancia en el mercado de trabajo; y dos, la fuerza de trabajo indígena también constituye un instrumento estructural y estructurante del proceso de acumulación de capital. Desde la perspectiva de la sociología del trabajo, por ejemplo, tendería a enriquecer el conocimiento y la explicación del comportamiento heterogéneo y desigual que la precariedad laboral y su contraparte tienen en las comunidades indígenas del campo y la ciudad.

Por otra parte, la evidencia estadística presentada a lo largo del trabajo pone de relieve varias cuestiones. Una de ellas es la importancia que tiene la fuerza de trabajo indígena en términos demográficos —como universo poblacional y en su composición por edad y sexo—, su variada pertenencia a 32 comunidades lingüísticas distintas, su nivel educativo —presencia en todos los niveles— y la distribución intrametropolitana de esta población.

Otra cuestión es su importancia económica, en la que debemos tomar en cuenta la PEA; la estructura según posición en su ocupación, en la cual destaca la mayor participación de la fuerza de trabajo; la participación en todas las actividades económicas —entre las que destacan las del sector el terciario, los servicios y la industria manufacturera— que se desarrollan en la porción territorial objeto de estudio, la RMG; las disparidades salariales —en general y por sexo—, que tienden a configurar, por una parte, un mayor número de trabajadores indígenas en condiciones de una heterogénea precariedad salarial —tres distintos niveles— que, deriva en diferentes niveles de una alimentación por debajo de la necesaria, y por otra, un segmento de poco más de un tercio de la fuerza de trabajo

que labora en condiciones de no precariedad salarial, que también resulta diverso pero se concentra en los niveles de muy bajo y bajo nivel. En la primera configuración salarial las mujeres indígenas son mayoría y en la segunda, minoría. Pero en ambas existe la tendencia a la discriminación. De acuerdo con las siete prestaciones laborales analizadas, la gran mayoría registra una no precariedad laboral, aunque otro segmento —en promedio 42 % de la fuerza de trabajo— registra diferentes niveles de precariedad laboral.

Cabe señalar que en todos los rubros señalados afloran, en uno u otro sentido, condiciones de desigualdad, segregación, concentración, diversidad, polarización y discriminación, entre otras, dentro de la fuerza de trabajo indígena.

Otro aspecto que emerge del presente trabajo es la formulación de nuevas interrogantes, que precisan contar con una respuesta mediante la realización y profundización de estudios comparativos en el interior de las comunidades indígenas, así como entre las distintas comunidades culturales: mestiza, afrodescendiente e indígena, en la RMG ◇

Referencias

- Castells, M. (1991). Estrategias de desarrollo metropolitano en las grandes ciudades españolas: la articulación entre crecimiento económico y calidad de vida. En Borja, J., Castells, M., Dorado, R. y Quintana, I. (eds.), *Las grandes ciudades en la década de los noventa* (pp. 17-64). Madrid: Editorial Sistema.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014). *Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) (2015). Estadísticas e indicadores vinculados a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas. Coordinación General de Planeación y Evaluación. Dirección de Planeación y Estadística Indígena. gob.mx.
- García Guzmán, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(1), 73-101.
- García Guzmán, B. (2009). Precariedad laboral y desempleo en México, 2000-2009. Ponencia presentada en la X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, organizada por la Sociedad Mexicana de Demografía, México.
- Gaxiola Robles-Linares, S. C. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. *Investigación y Reflexión*, XXI(1), 131-146.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones*,

dinámicas y significados. México: Universidad Autónoma Metropolitana, El Colegio de La Frontera Norte.

Hernández Bringas, H. y Flores R., H. (2000). La población indígena en la zona metropolitana del Valle de México. *Papeles de Población*, 12(47), 155-200.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015). Encuesta Intercensal 2015. Microdatos. Aguascalientes, Aguascalientes.

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) (2015). Indicadores de la población indígena. gob.mx

Janssen, E. y Martínez Casas, R. (2006). Una propuesta para estimar la población indígena en México a partir de los datos censales. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 21(2), 457-471.

Lozano Arredondo, L., Lozano Tovar, J. A. y Conde, M. (2012). Deterioro del salario bajo el neoliberalismo y necesidad de restaurar el valor de la fuerza de trabajo. En Calva, J. L. (coord.), *Análisis estratégico para el desarrollo* (vol. 11, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, pp. 216-244). México: Juan Pablos Editor.

Martínez Casas, R. (2000). Nuevos espacios para las lenguas y culturas indígenas: los otomíes en Guadalajara. *Nueva Antropología*, XVII(57), 43-55.

Martínez Casas, R. y Peña, G. de la (2004). Migrantes y comunidades morales: resignificación, etnicidad y redes sociales en Guadalajara, México. *Revista de Antropología Social*, XIII(13), 217-251.

Popolo, F. del (2008). *Los pueblos indígenas y afrodescendientes en las fuentes de datos: experiencias en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Rojas García, G. y Salas Páez, C. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 39-78.

Schteingart, M. (2001). La división social del espacio en las ciudades. *Perfiles Latinoamericanos*, IX(19), 13-31.

Stavenhagen, R. (1991). *Los conflictos étnicos y sus repercusiones en la sociedad internacional*. París: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Vázquez Sandrin, G. y Quezada, M. F. (2015). Los indígenas autoadscritos de México en el censo 2010: ¿revitalización étnica o sobreestimación censal? *Papeles de Población*, 21(86), 171-218).