

EDUCACIÓN Y CALIDAD LABORAL DE LOS JÓVENES MEXICANOS

Data de aceite: 03/07/2023

Juan Manuel Hernández Vázquez

Departamento de Sociología, Universidad
Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
(UAM-I)

RESUMEN: Este documento busca abonar a la reflexión sobre los beneficios que tiene la educación en los jóvenes mexicanos, en cuanto a sus posibilidades de acceder a mejores empleos. El marco conceptual que ampara la discusión se inspira en los desarrollos teóricos sobre la *calidad laboral*. Los análisis se basan en la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2018, que es una fuente fiable reconocida. Se propone fijar la atención en ocho indicadores, componentes de un índice sintético, enfocado a la población trabajadora subordinada y remunerada que tiene entre 20 y 29 años de edad, en contraste con la de 30 a 64 años. Entre los hallazgos se encontró que si bien, aún sigue verificándose la idea de que la escolaridad contribuye a tener mejores condiciones de calidad laboral, sobre todo para los jóvenes más cercanos a la edad mediana, las evidencias muestran una ligera tendencia

constante al debilitamiento de dicha relación positiva.

PALABRAS CLAVE: Calidad laboral, jóvenes, resultados de la educación, México.

EDUCATION AND JOB QUALITY OF MEXICAN YOUTH

ABSTRACT: This document aims to contribute to the reflection on the education benefits in Mexican youth, in terms of their chances of accessing better jobs. The conceptual framework that supports the discussion is inspired by theoretical developments on job quality. The analyzes are based on information provided by the National Occupation and Employment Survey (ENOE) for the first quarter of 2018, which is recognized as a reliable source. We propose to focus eight indicators, components of a synthetic index, addressed to the subordinate and paid working population between 20 and 29 years old, as opposed to the 30 to 64 years. The findings support the idea that schooling still contributes to having better labor quality conditions, especially in middle-aged youth, although with a slight steady weakening trend on this positive relationship.

KEYWORDS: Job quality, youth, education outcomes, Mexico.

1 | CALIDAD LABORAL Y CONCEPTOS EMPARENTADOS

Los estudios de la cuestión laboral en México concuerdan en que desde hace más de tres décadas se ha venido acentuando el desempeño adverso de los mercados laborales a los intereses de los trabajadores. Los diagnósticos sobre esta cuestión en América Latina plantean que tal desempeño ha sido propiciado por tres fenómenos relacionados con la reestructuración productiva. Primero, las políticas de flexibilización y desregulación del trabajo para ganar competitividad, las cuales han implicado caída del salario real, reducción de costos relacionados con el pago de sueldos y prestaciones, la posibilidad de que las empresas muevan a los trabajadores entre puestos y establecimientos, y la facilidad para contratar y despedir según los vaivenes del mercado (De la Garza, 2000; Iranzo y Leite, 2006). Segundo, el desajuste entre los sistemas de regulación en materia de derechos laborales, individuales y colectivos, y las dinámicas reales de los mercados de trabajo. Desajuste que ha promovido el desgaste de la noción tradicional de trabajo legalmente protegido, dada la creciente informalización, en los hechos, del trabajo asalariado, la expansión de las relaciones de subcontratación entre empresas, el uso de *outsourcing* y otras formas de contratación que dificultan saber con claridad “quién trabaja para quién” (Bensusán, 2007). El tercer fenómeno asociado al deterioro de las condiciones laborales en la región refiere a la crisis de la representación colectiva, la cual ha implicado el debilitamiento del poder de negociación por parte de los sindicatos y su disminuida capacidad y recursos para impulsar el respeto a las normas laborales (Anner, 2008; Lucena, 2000; Bensusán, 2007).

Los investigadores han descrito el deterioro de las condiciones laborales bajo distintas orientaciones conceptuales, tratando de dar cuenta del aumento en la vulnerabilidad laboral asociado a la mayor exposición de los trabajadores al riesgo de sufrir transformaciones en sus condiciones de trabajo que deriven en el deterioro de su situación presente de bienestar. Cambios que elevan la posibilidad de sufrir movilidad social descendente o manifiesta dificultad para sostener posiciones sociales alcanzadas en un momento anterior (Moser 2006). La bibliografía sobre el tema recurrentemente habla de la *precarización del trabajo*, el aumento de la *inseguridad laboral*, la preocupación por alcanzar o sostener estándares de *trabajo decente* y el deterioro en la *calidad laboral*. A juzgar por la manera como son operacionalizadas, todas estas orientaciones conceptuales parecen analíticamente sinónimas, dado que comparten un núcleo importante de dimensiones e indicadores; no obstante, la de calidad laboral parece ser la más comprehensiva (Hernández 2016).

Se ha querido entender que la idea de precariedad laboral encuentra sus primeras raigambres conceptuales en el documento de Engels (1845), *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (Jonna y Bellamy 2016), pero el escrito original utiliza el término *Kümmerliche*, cuyo significado textual es “miserable”, distinto de “precario”. En realidad fue Marx (2014

y 1984/1867: 601) quien acuñó el concepto, en el primer tomo de *El Capital*, para referirse a “la más precaria forma salarial” (*prekärsten Lohnform*) a la que fueron sometidos los braceros irlandeses durante el proceso de acumulación originaria. Posteriormente, Weber (2007/1919) lo utiliza en su disertación *La ciencia como vocación*, para calificar la condición laboral de los profesores asistentes en el sistema alemán de educación universitaria. Mucho tiempo después tocaría a Sylos-Labini (1964 y 1966) revivir el concepto en un texto titulado *Precarious Employment in Sicily* para referirse a la situación del empleo de corta duración, mal pagado y sin oportunidad de mejora, adosado a la cultura del “vivir al día” de una subpoblación trabajadora con elevada tasa de natalidad. En América Latina el concepto tomó importancia dos décadas después, a mediados de los 1980s, cuando la noción de informalidad resultó insuficiente para interpretar los deterioros del sector formal asalariado (Neffa 2008: 91). En la actualidad el concepto de precariedad se ha fortalecido por su utilidad para resaltar una especie de enfermedad del capitalismo global que degrada las condiciones de trabajo, y los pactos sociales supuestamente basados en la seguridad laboral y en el salario justo (Barchiesi 2017). Un ejemplo de dicho fortalecimiento lo evidencia la idea renovada por Standing (2011) sobre la consolidación de un *preariado*: grupo social con trabajo empobrecido e identidad basada en el trabajo inseguro.

Por su parte, el concepto de *inseguridad laboral* apareció delineado por primera vez en 1986 en un estudio de Standing (1988/1986) sobre la flexibilidad laboral en el Reino Unido, y casi al iniciar el nuevo siglo, el propio Standing (1999) se encargó de agregarle precisión conceptual. Posteriormente, el concepto fue arropado por la OIT durante alrededor de un lustro, tiempo en que este investigador estuvo a cargo del *InFocus Programme on Socio-Economic Security (SES)*. Después de este tiempo, habiendo incorporado la OIT varios elementos de esta iniciativa teórica a la idea de *Trabajo Decente*, la borró de sus espacios. No obstante, en Standing (2011) sigue habiendo vitalidad en el interés por captar la (in)seguridad laboral mediante la observación de siete dimensiones: (in)seguridad en el mercado de trabajo, en el empleo, en el oficio (o inseguridad ocupacional), en el trabajo, en la reproducción de competencias, en el ingreso, y en la representación.

En cuanto al concepto de *trabajo decente*, este fue dado a conocer en la Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT 1999). Desde entonces ha orientado un amplio número de investigaciones, incluso fuera de dicho organismo (Pineda 2013). El planteamiento conceptual evoca varios aspectos de *inseguridad laboral* cuando (Ghai 2003: 125) considera que, entre otros aspectos, incluye la existencia de empleos suficientes en el mercado de trabajo, la seguridad de ingresos, la seguridad en el trabajo (condiciones laborales salubres), la seguridad social y derechos fundamentales del trabajo, como la libertad de sindicalización.

Finalmente, sobre el concepto de *calidad laboral*, sabemos que este nació en contemporaneidad con el renacimiento de la precariedad laboral (Galenson y Pyatt, 1964); sin embargo, solo adquirió importancia en el ámbito académico a partir de las cumbres

de Lisboa y Niza del Consejo Europeo, celebradas en 2000, y la de Estocolmo en 2001 (Consejo Europeo 2000a, 2000b y 2001). En la actualidad ha adquirido fuerza renovada en el ámbito internacional a partir de los últimos desarrollos de la OECD (2018, 2015 y 2014) (Hijzen y Menyherth 2016), basados en los de Muñoz de Bustillo *et al* (2011 y 2009) para el Parlamento Europeo.

Los antecedentes de este renovado interés por la calidad laboral fueron la década del desempleo europeo de los años 1980s, seguida por la década del retorno anglosajón en los 1990s a los mercados laborales robustos, con mejoras en la creación de empleos, pero frecuentemente sin las buenas condiciones de trabajo de los 1960s y 1970s (Clark, 2005). Por ello, en el nuevo siglo ya no solo parece importante aumentar el volumen del empleo, sino también mejorar la calidad del mismo, a fin de mejorar también la cohesión social (Schokkaert *et al*, 2009).

2 I ACTUALIDAD DEL CONCEPTO DE CALIDAD LABORAL

No es sencillo definir y operacionalizar la *calidad laboral* porque esta es multidimensional y porque involucra un componente de subjetividad, lo cual lleva a que un mismo empleo pueda ser percibido diferenciadamente por trabajadores distintos, dependiendo del aspecto específico considerado. No obstante, los últimos esfuerzos investigativos coinciden en entender la calidad laboral como una propiedad del empleo asociada a las condiciones del mismo, que contribuye al bienestar de los trabajadores, tanto en lo económico como en lo no económico (Muñoz de Bustillo *et al* 2011; OECD 2018 y 2015).

La operacionalización del concepto puede tomar varias rutas. La elegida por la OECD (2015 y 2018) para establecer *rankings* de países, optó por recurrir al diseño de indicadores complejos con técnicas econométricas desarrolladas por acreditados especialistas para valorar tres dimensiones de calidad del empleo. La primera, *Calidad del Ingreso*, que busca captar el grado en que el empleo propicia que los trabajadores mantengan o alcancen estándares individuales y familiares de vida material decorosa, según señala la propia OECD (2015: 216-217), utiliza ideas desarrolladas por Atkinson en 1997 y por Foster en 2013, sobre el cálculo de medias generales o promedios ponderados de los ingresos individuales, para calcular el indicador central de esta dimensión.

La segunda, *Seguridad del mercado de trabajo*, que trata de captar los aspectos de la seguridad económica relacionados con los riesgos de caer en situación de desempleo y los apoyos recibidos en caso de caer en dicha situación, como menciona la OECD (2015: 2018), recurre a ideas de Dang, expuestas en 2011 y 2013, sobre el cálculo de probabilidades de transición, para estimar las posibilidades de caer en y de salir de un empleo mal remunerado entre un período y el siguiente, la combinación de las cuales determina el riesgo general de un salario extremadamente bajo.

Finalmente, la tercera dimensión de calidad laboral, propuesta por la OECD, *Calidad del ambiente de trabajo*, se basa en el modelo *Job Demands-Job Resources* de Bakker y Demerouti, publicado en 2007 (ap. OECD 2015: 219), para calcular tres índices complejos con base en los cuales se trata de identificar factores de estrés en el lugar de trabajo, como la presión del tiempo y la exposición al riesgo de enfermedad física, que representan amenazas importantes para los trabajadores cuando se combinan con insuficiencia de recursos para la realización de las tareas, como la autonomía, oportunidades de aprendizaje y buenas relaciones sociales en el trabajo.

La interpretación de los resultados evaluativos derivados de la aplicación de esta modalidad de medición de la calidad laboral, como se puede apreciar, no es de fácil comprensión para públicos amplios porque requiere conocimientos altamente especializados en técnicas matemáticas y econométricas que solo posee una pequeña porción de los especialistas en las temáticas de los mercados laborales. Por lo mismo, conviene apelar al uso de ejercicios estadísticos menos sofisticados para el desarrollo de indicadores laborales, aunque pudieran parecer menos exactos, a fin de ganar sencillez expositiva y posibilidades de comprensión por parte de públicos más amplios, incluidos los propios trabajadores.

Dimensiones		Indicadores
Calidad extrínseca o Calidad del empleo Aspectos de la relación laboral que afectan potencialmente el bienestar de los trabajadores	Seguridad en el empleo	- Contratación temporal y contratación definitiva.
	Seguridad de Ingresos	- Ingreso laboral anual o mensual. - Trabajo de baja paga (60% o menos del ingreso laboral medio).
	Beneficios sociales	- Seguro de salud. - Plan de retiro patrocinado por el empleador.
	Tiempo de trabajo	- Trabajo (in)voluntario a tiempo parcial. - Jornada semanal de trabajo. - Trabajo en horas insociables: trabajo en sábado o domingo, trabajo nocturno y rolando turnos.
Calidad intrínseca o Calidad del trabajo Condiciones concretas de la actividad y el ambiente en el que es realizada	Riesgo de accidentes	- Tasa de accidentes serios en el trabajo. - Exposición por un cuarto o más del tiempo de trabajo a: vibraciones, ruido, temperaturas extremas, respiración de humos, vapores, manejo de químicos, radiación, humo de tabaco, materiales infecciosos, cargar objetos pesados, posiciones y posturas cansadas o dolorosas.
	Condiciones físicas de trabajo	
	Condiciones saludables	
	Intensidad	- Excesiva carga de trabajo. - Ritmo acelerado.
	Autonomía o control	- Capacidad para elegir o cambiar: orden de las operaciones, métodos de trabajo, ritmos, descansos, compañeros de trabajo.
	Ambiente laboral	- Violencia física. - Violencia psicológica.
	Significación del trabajo	- Sensación de hacer un trabajo útil.

Ambas. Calidad extrínseca e intrínseca	Participación	- Sindicalización.
	Desarrollo de habilidades	- Cursos de capacitación . - Capacitación en el trabajo (<i>on the job training</i>).

Tabla II1. Componentes e indicadores de la Calidad Laboral en la Unión Europea, 2009

Condiciones del empleo que contribuyen al bienestar de los trabajadores

Fuente: elaboración propia con base en Muñoz de Bustillo (2009). *Indicators of job quality in the European Union*.

En este sentido, vale recordar las experiencias de Mora (2012) sobre las bondades de las técnicas sumativas simples para la construcción de indicadores compuestos de precariedad laboral. De los avances de este investigador se desprende que es mejor adoptar la técnica de construcción más sencilla por diversas razones: primera, porque la validez de los índices sumativos simples no es mayormente cuestionada, dado que los resultados de cálculo no son sustancialmente distintos a los obtenidos con técnicas más sofisticadas, como las de ponderación y de análisis de componentes o de factores; segunda, porque esta clase de índices admiten comparaciones consigo mismos a largo del tiempo, lo cual no es posible con los índices derivados de técnicas basadas en el comportamiento de los datos, como la de componentes principales; tercera, porque posibilitan la comparación a diferentes niveles de análisis (estatal, regional, nacional); cuarta, porque, agrega claridad y utilidad el hecho de que un índice de fácil construcción y comprensión es accesible a un público mucho más amplio; y quinta, porque coincide con la idea del enfoque de derechos, en el sentido de que todos los aspectos de la calidad laboral tienen la misma ponderación, dado que ninguno es más importante que los otros.

Una ruta de operacionalización distinta a la seguida por la OECD (1018 y 2015), que fue considerada en las primeras reflexiones de la Unión Europea sobre el tema, consideraba la posibilidad de construir indicadores simples. Como se puede apreciar en la tabla II1, siguiendo a Muñoz de Bustillo *et al* (2009), es posible pensar en indicadores de calidad laboral extrínseca, de calidad laboral intrínseca y de ambas dimensiones. Los primeros, relacionados con aspectos de la relación laboral que afectan potencialmente el bienestar de los trabajadores, involucran el tipo de contratación, las remuneraciones, acceso a seguridad social y la jornada de trabajo, entre otros indicadores. Los segundos, relacionados con las condiciones concretas de la actividad de trabajo y el ambiente en el que dicha actividad es realizada, incluyen la incidencia de accidentes, exposición a ambientes físicos dañinos, ritmos de trabajo, clima laboral y significación del trabajo. Los últimos, relacionados tanto con la calidad laboral extrínseca como con la intrínseca, comprenden aspectos como la sindicalización y la posibilidad de capacitación.

3 I INDICADORES DE CALIDAD LABORAL EN LA ENOE

Esta ruta de operacionalización que privilegia la sencillez en el diseño, construcción y exposición de los indicadores es la que inspira la presente propuesta de análisis de la calidad laboral, basada en la información levantada por el Inegi en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Con esta información es posible calcular ocho indicadores en sentido positivo (Tabla III1), para integrar un índice sumativo simple, el cual puede ser analizado junto con sus componentes individuales, a fin de agregar claridad a la discusión.

Así, para cada trabajador el Índice de Calidad Laboral se calcularía como sigue:

$$ICL = CE + IHB + PB + SS + PR + JNEX + TES + S$$

Donde cada indicador constituye una variable que adopta valores 1 ó 0, según si el individuo recibe o no el beneficio correspondiente. Por ejemplo, si un trabajador tiene contrato escrito de base, planta o por tiempo indeterminado, a la variable CE se le asigna el valor de uno, de lo contrario, cero.

Dimensión	Indicadores	Descripción
Seguridad en el empleo	Contratación Estable (CE)	Tiene contrato escrito de base, planta o por tiempo indefinido.
Seguridad en el ingreso	Ingreso Horario de Bienestar (IHB)	Recibe una remuneración horaria igual o superior a la Línea horaria de Bienestar Familiar (ver ficha técnica en el anexo).
	Prestaciones Básicas (PB)	Recibe aguinaldo y vacaciones pagadas por parte del trabajo.
Beneficios sociales	Seguridad Social (SS)	Tiene acceso a servicios de salud por parte del trabajo (IMSS, ISSSTE, hospital o clínica naval, militar o de Pemex).
	Plan de Retiro (PR)	Tiene fondo de retiro (SAR o Afore) por parte del trabajo.
Jornada laboral	Jornada no excesiva (JNEX)	Trabaja, cuando mucho 48 horas semanales.
	Trabajo entre Semana (TES)	Trabaja habitualmente solamente entre lunes y viernes.
Representación	Sindicalización (S)	Pertenece (está afiliado) a un sindicato-

Tabla III1. Dimensiones e indicadores de Calidad Laboral basados en la ENOE (Cuestionario ampliado)

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE del Inegi (cuestionario ampliado).

Para verificar la pertinencia de la construcción del ICL se realizó un análisis factorial tetracórico por componentes principales con STATA, el cual arrojó que todas las variables saturaron adecuadamente en el primer factor (con cargas cercanas o superiores a 0.5, salvo el indicador de jornada no excesiva JNEX, carga=0.3), mismo que concentró una proporción importante de la varianza (62.2%). Adicionalmente, los análisis tradicionales resultaron satisfactorios, con una medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin muy superior a 0.5 (KMO=0.856), una significación de la prueba de esfericidad de Bartlett muy inferior a 0.05 (sig=0.01), y una medida de confiabilidad de la escala Kuder-Richardson 20,

propia para el análisis de variables dicotómicas (0/1), superior a 0.8 ($KR_{20}=0.806$). Cabe comentar que a pesar de que JNEX no saturó adecuadamente, se consideró conveniente conservar este indicador en la composición del ICL, debido a su relevancia teórica y a que un segundo índice alternativo, construido sin esta variable, correlacionó casi perfectamente con el formado por los ocho indicadores originales ($R=0.982$).

La Calidad Laboral, como se comentó anteriormente, involucra un componente subjetivo, el cual incluye aspectos que tienen que ver con la manera en que las personas dotan de significado a ciertas condiciones de trabajo que van siendo construidas a lo largo de los procesos de desarrollo o deterioro de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, como la autonomía y el ambiente o clima laboral, al igual que al trabajo mismo, valorado como un todo. La ENOE no capta información que dé cuenta de dicho componente subjetivo, pero la teoría y resultados de investigación empírica sustentan el razonamiento de que los indicadores mencionados antes constituyen elementos de análisis importantes que permiten dimensionar la Calidad Laboral, aunque solo sea en su componente objetivo.

1) La importancia de tener en cuenta la Contratación Estable (CE) radica en que da idea de la seguridad en el empleo, en el sentido de que resalta el grado de adhesión o sujeción del trabajador a la empresa en la cual se encuentra laborando actualmente. Además de que tener un empleo seguro sigue siendo una aspiración en México, incluso entre los jóvenes (Mancini 2012:141), esta es una característica importante de la calidad laboral porque psicólogos, médicos y sociólogos han evidenciado las consecuencias en la salud física y emocional de los trabajadores y sus familias, cuando alguno de los miembros labora en condiciones de estrés, insatisfacción, angustia e impotencia ante las expectativas de perder el empleo. Por ejemplo, Heaney *et al* (1994) mostraron que las personas proyectan efectos actitudinales y físicos negativos cuando se encuentran en condiciones de inseguridad crónica de empleo; McDonough (2000), Burchell (1999) y Ferrie (1997) encontraron que las personas con expectativas de quedar desempleadas involuntariamente sufren mayores índices de morbilidad expresada en el aumento de la tensión y angustia, acompañada de patrones adversos de sueño. Ferrie (1997) además observó mayor incidencia de enfermedades de larga duración y elevada presión arterial. Purinsit y Jirapatpimol (1997) y Larson *et al* (1994) observaron por su parte, que los trastornos individuales provocados por la inseguridad de empleo, se traducen también en perturbaciones de la vida familiar.

2) El Ingreso Horario de Bienestar (IHB) refiere a la capacidad que tiene el mercado de trabajo para ofrecer remuneraciones que permitan la reproducción social en un nivel mínimo de bienestar (ver ficha técnica en el anexo). Junto con la seguridad en el empleo, el tener buenas remuneraciones está entre las características más valoradas por los trabajadores (Muñoz de Bustillo 2011) de distintos contextos nacionales. De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados 2017), la remuneración mínima debe cubrir las necesidades normales de una familia en el orden material, social y

cultural, y de acuerdo con el Coneval, dichas necesidades mínimas comprenden alimentación, alojamiento, vestido, calzado, educación, transporte y esparcimiento, según que el lugar de residencia familiar sea rural o urbano. Por ello, preguntase si las remuneraciones laborales corresponden al menos con lo que esta institución ha calculado como el gasto mínimo que las personas necesitan ejercer para estar en la línea de bienestar correspondiente, parece una alternativa analítica metodológicamente más sólida que la seguida por otros investigadores que han relacionado los ingresos laborales con determinado número de salarios mínimos, fijado arbitrariamente (Mora 2012, Jiménez, 2012, Mancini 2012). Según cálculos propios, para que un trabajador tuviera IHB en el primer trimestre de 2018, debía tener una remuneración de cuando menos 37.44 o 58 pesos por hora, si vivía en el medio rural o urbano, respectivamente. Los detalles de cálculo pueden consultarse en la ficha técnica del anexo.

3) ¿Por qué es importante que los trabajadores reciban Prestaciones Básicas (PB): vacaciones pagadas y aguinaldo? Además de los periodos de descanso semanales, es importante que las personas tomen vacaciones porque necesitan abstraerse por periodos más largos de las fuentes inerciales de tensión en el trabajo y la vida diaria, a fin de reducir el riesgo de caer en estado de enfermedad física y mental. Gump, B. y Matthews K. (2000) concluyeron que las vacaciones son buenas para la salud porque en un estudio longitudinal que duró nueve años, enfocado a hombres de mediana edad con alto riesgo de enfermedad coronaria, encontraron que el tomar vacaciones se asocia significativamente con una reducción del riesgo a morir por cualquier causa y, más específicamente, a morir por causa de enfermedad coronaria. En otro estudio, realizado con mujeres rurales de Wisconsin (Chikani *et al* 2005), se concluyó que las vacaciones no solo mejoran la salud física, sino también la mental. Encontraron que quienes toman vacaciones más frecuentemente, dos o más veces por año, tienen menos probabilidades de ponerse tensas, deprimidas o cansadas, y están más satisfechas con su vida familiar. Parece obvio que estos beneficios físicos y psicológicos personales que conducen a una mayor calidad de vida también pueden beneficiar a la sociedad en su conjunto porque conducen a mejores rendimientos laborales.

Por ley, en México todo trabajador, al cumplir un año de servicios prestados, tiene derecho a gozar de vacaciones por un periodo de al menos seis días laborables, sin interrupción del salario ordinario que comúnmente percibe. Según World Bank (2018), en México este periodo es de los más breves a nivel mundial y el más corto de América Latina. Dicho periodo aumenta en dos días por cada año adicional de servicio, hasta llegar a 12. Después aumenta en dos días por cada cinco de servicios. Además, tiene derecho a recibir una prima vacacional equivalente al menos a veinticinco por ciento respecto a los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Cámara de Diputados 2018).

El aguinaldo, es otra prestación anual amparada por la Ley Federal del Trabajo, que expande la posibilidad de que los trabajadores tomen vacaciones largas. En México, los

trabajadores tienen derecho a recibir antes del 20 de diciembre un bono anual equivalente a quince días de salario, por lo menos.

4) Es importante que los trabajadores tengan acceso a algún sistema de Seguridad Social (SS) por parte del trabajo; es decir, que tengan derecho a recibir atención médica en alguna institución acreditada (IMSS, ISSSTE, hospital o clínica naval, militar o de Pemex) sin tener que realizar mayores desembolsos, al menos por dos razones. Primera, porque reduce el riesgo que, como personas, tienen los trabajadores de caer en situación de emergencia económica por causa de ver mermados sus ingresos en caso de contraer alguna enfermedad, aunque esta fuera de corta duración. Segundo, porque además propicia la participación activa de los trabajadores en programas de prevención en el cuidado de la salud, lo cual no solo beneficia al trabajador individual sino también a sus familias y a la sociedad en su conjunto.

5) Es importante, en términos de calidad laboral, que los trabajadores estén inscritos en algún Plan de Retiro (PR), como el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y por consiguiente a alguna institución Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), porque ello garantiza que cuando terminen su periodo de vida laboral, podrán recibir aunque sea una pensión mínima, la cual reduce el riesgo de llegar a la vejez sin un ingreso mínimo para seguir viviendo y de depender de los apoyos familiares. Si los trabajadores cotizan en el IMSS o el ISSSTE, por defecto están inscritos en una Afore, ligada al SAR; por ello, el estar en el SAR, también se relaciona con la posibilidad de que las personas tengan acceso a un sistema de salud, lo cual les beneficia adicionalmente, en el sentido de que estarán mejor preparados para solventar los gastos para lidiar con las enfermedades propias de la vejez y, por lo mismo, mayores posibilidades de mantener la calidad de vida de los tiempos en que tenían actividad laboral.

Es importante que al menos los trabajadores formales, los cuales representan poco más del 40% de la población ocupada, tengan acceso a un sistema de pensiones porque, como lo ha resaltado el CESOP (2017:50), son relativamente pocos los mexicanos que piensan al menos un poco en su retiro (42%) y los programas de pensiones sociales, no contributivas, son insuficientes para salir o mantenerse fuera de situaciones de pobreza durante la vejez (Oliveri, 2016).

6) Es importante tomar en cuenta la Jornada no excesiva (JNE) (máx. 48 h), porque existe abundante evidencia de las consecuencias que tiene su contraparte, la jornada excesiva, en la salud de los trabajadores y por tanto en el bienestar general de la población. En México, según la Ley Federal de Trabajo (Cámara de Diputados 2018), la jornada más amplia legalmente posible no puede exceder de 8 horas diarias, durante seis de los siete días de la semana. Por ello, el indicador de jornada no excesiva contempla un umbral de 48 horas semanales. Las jornadas excesivas propician importantes afecciones en distintos órdenes, ya sea por sí solas o por darse en convivencia con otros factores de riesgo. Moretti (2015) y Moreno y Báez (2010) mencionan estudios que caracterizan distintos

problemas de salud asociados a las jornadas excesivas. Problemas como los siguientes: a) el desarrollo de enfermedades musculo-esqueléticas propiciadas por largos periodos de exposición a condiciones ergonómicas defectuosas; b) aumento en el ritmo cardiaco, en la presión arterial y en el riesgo de enfermedades cardiovasculares propiciadas por prolongados periodos de estrés en el trabajo, debido a las concomitantes fluctuaciones en la secreción de cortisol; c) aumento en la probabilidad de desarrollar Diabetes Mellitus tipo 2, sobre todo entre las poblaciones de bajo nivel socioeconómico, debido a largas jornadas acompañadas de pocas horas de sueño; d) propensión a caer o reincidir en la adicción al tabaco; e) riesgo de llegar a estados de fatiga excesiva, burnout o desgaste profesional, evidenciados en el estado de agotamiento físico, emocional y mental, al que llega el trabajador que se involucra en situaciones emocionalmente demandantes, durante un tiempo prolongado; f) pérdida gradual de las capacidades para desempeñar eficientemente un trabajo, disminución del estado de alerta y velocidad de reacción, aumentando incluso las tasas de accidentabilidad de una empresa por errores en el cumplimiento de los protocolos de seguridad en el lugar de trabajo; g) trastornos mentales y del comportamiento, con síntomas depresivos y distrés laboral, derivados del conflicto entre los tiempos dedicados al trabajo y los tiempos dedicados a la familia.

7) El dedicar tiempo de vida al Trabajo entre Semana (TES), en lugar de los fines de semana tiene la ventaja para los trabajadores de que pueden dedicar más tiempo a la convivencia con los miembros de la familia que obligadamente descansan en sábado y domingo. Por ejemplo, los hijos dedicados a las actividades escolares de cualquier nivel educativo, es más probable que dispongan de tiempos libres en estos días, puesto que las escuelas por lo general tienen actividad solo entre semana. Junto con el tener jornadas no extensas y vacaciones pagadas por el empleador, el trabajar entre semana contribuye a un mejor balance entre la vida en el trabajo y el tiempo dedicado a la vida familiar, lo cual puede redundar en mejores relaciones familiares, y por lo tanto en menor riesgo para los trabajadores de ser presas de trastornos emocionales y de fatiga extrema.

8) El indicador de Sindicalización (S) atiende al hecho de que las personas que por una u otra razón no acceden a una organización formal o informal, en busca de una mejor representación de sus intereses, tienden a ser más vulnerables en lo material y lo social. Es importante pertenecer a un cuerpo capaz de negociar los derechos de las personas afiliadas y de ayudarles a abrir el acceso a instituciones que fortalezcan y hagan respetar tales derechos. Tradicionalmente el sindicato ha sido la organización de representación por excelencia que ha dado y potenciado la voz de los trabajadores en las negociaciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo, como la seguridad física y la higiene en el lugar de trabajo. Se sabe, por ejemplo, que para el caso de los trabajadores de la educación, el estar sindicalizado se relaciona con un efecto positivo sobre el salario de alrededor de 4.5% (Llamas y Hernández 2014).

4 I EDUCACIÓN Y CALIDAD LABORAL DE LOS JÓVENES

En nuestra sociedad, todavía tiene vigencia la idea de que conviene a las familias realizar inversiones en la educación de los hijos, porque ello les abre mayores posibilidades de aprovechar las oportunidades laborales disponibles, las cuales son cada vez más escasas. En este apartado, después de caracterizar a los jóvenes de 20-24 y 25-29 años, en contraste con la población de mediana edad (30-34 años), se analiza qué tanto beneficia a los trabajadores subordinados y remunerados el acceder a mayores niveles de escolaridad, en relación con los beneficios de calidad laboral que actualmente está ofreciendo el mercado de trabajo, en contraste con la población trabajadora de mediana edad. Todos los cálculos fueron realizados en sistema SAS, aprovechando la información levantada por el Inegi durante el primer trimestre de 2018 mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE I-2018).

¿Quiénes son los jóvenes?

Según las declaraciones de los informantes en el primer trimestre de 2018, son varios los aspectos característicos de los jóvenes, en contraste con las personas de mediana edad, que se desprenden de la información mostrada en la tabla IV1.

1) Los hombres jóvenes más frecuentemente tienden a permanecer solteros, en comparación con las mujeres; no obstante, los papeles se invierten en la mediana edad, siendo ahora las mujeres quienes, con ligeramente mayor frecuencia, se encuentran en dicha situación conyugal. La información indica que en el grupo de edad 20-24, la condición de soltería es 14.5 puntos porcentuales más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, pero esta diferencia se ajusta a 10.6 puntos porcentuales en el grupo 25-29, y se invierte en el grupo 30-64, con 1.6 puntos porcentuales, ahora a favor de las mujeres.

Característica	20-24			25-29			30-64		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Población	5 026 081	5 133 617	10 159 698	4 501 845	4 899 031	9 400 876	23 732 502	27 285 490	51 017 992
Solterxs (%)	73.3	58.8	66.0	46.1	35.5	40.6	13.7	15.3	14.5
Tiene hijos (solo mujeres) (%)	--	41.5	--	--	66.2	--	--	89.4	--
Hijos promedio (solo mujeres)	--	0.60	--	--	1.25	--	--	2.72	--
Nivel educativo (%)									
Sin básica	13.0	11.1	12.0	16.0	13.6	14.7	33.0	34.7	33.9
Básica	31.6	30.1	30.9	31.8	33.5	32.7	30.1	29.8	30.0
Medio superior	46.2	47.1	46.6	28.6	28.4	28.5	19.1	19.9	19.5
Superior	9.2	11.7	10.5	23.7	24.5	24.1	17.8	15.5	16.6
Escolaridad media (años)	11.1	11.4	11.3	11.2	11.3	11.2	9.5	9.2	9.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Condición de estudio y trabajo (%)									
Solo estudian	21.4	22.6	22.0	4.2	3.5	3.8	0.2	0.5	0.3
Estudian y trabajan	10.4	7.6	9.0	5.0	3.3	4.1	1.0	0.9	1.0
Solo trabajan	59.1	31.3	45.1	82.9	48.2	64.8	88.5	49.5	67.6
No estudian ni trabajan	9.1	38.5	23.9	8.0	45.0	27.3	10.3	49.0	31.0

Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Situación en la ocupación									
Inact. y desocup. (PNEA+PD)	30.5	61.1	45.9	12.2	48.5	31.1	10.5	49.5	31.4
Trab. subord. y remun.	58.7	32.3	45.3	72.5	40.7	55.9	59.6	33.5	45.6
Empleadores	0.8	0.3	0.5	2.7	0.7	1.6	6.8	1.6	4.0
Trab. por cuenta propia	5.6	3.5	4.5	10.1	7.9	8.9	22.4	12.7	17.2
T. sin pago	4.4	2.9	3.7	2.5	2.3	2.4	0.8	2.7	1.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabla IV1. Características seleccionadas de la población joven, por grupo de edad, ciudad y sexo. 2018

H: Hombre; M: Mujer; PNEA. Población no económicamente activa; PD: Población desocupada.

Las celdas en color gris indican que NO hay diferencia significativa, con 95% de confianza, entre Hombres y Mujeres, o entre totales de grupos de edad consecutivos.

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE I-2018 del Inegi.

2) Entre las mujeres, la pérdida de la condición de soltería guarda relación con el haber tenido hijos y en la medida que tienen más edad, más frecuentemente caen en la condición de ser madres solteras. La información muestra que las mujeres entre 20-24 años tienen, en promedio, 0.6 hijos y que 41.5% son madres. Al contrastar este porcentaje con el 41.2% de mujeres no solteras, arroja una diferencia de 0.3 puntos porcentuales correspondientes a madres solteras. A los 25-29 años el número de promedio de hijos asciende a 1.25, lo mismo que los porcentajes de madres y de madres solteras a 66.2% y a 1.7%, respectivamente. Similarmente, a los 30-64 años nuevamente ascendieron a 2.72 el número de hijos promedio y a 89.4% y 4.7% los porcentajes de madres y de madres solteras, respectivamente.

3) Se confirma los fenómenos de que los jóvenes tienden a escolarizarse más que las generaciones precedentes, y de que recientemente las mujeres se están escolarizando más rápidamente que los hombres, aunque al final probablemente las escolaridades acumuladas de ambos sexos se asemejen. Sobre lo primero, la tabla IV1 evidencia que mientras entre los adultos de 30-64 años, solo 36.1% ha cubierto al menos la educación media superior (lo cual se refleja en la acreditación de solo 9.3 ciclos escolares promedio), entre los jóvenes de 25-29 y 20-24 años los porcentajes ascienden a 52.6% y 57.1%, respectivamente, y ambos grupos de edad ya llevan logrados alrededor de 11.3 años promedio de escolaridad. Sobre lo segundo, la evidencia muestra que si bien en el grupo de 20-24 años las mujeres superan a los hombres por 0.3 años promedio de escolaridad y por 3.4 puntos porcentuales en su registro de quienes han cubierto al menos el nivel medio superior, en el grupo de 25-29 años ambas diferencias de género se diluyen. Se requiere mayor investigación, con seguimiento de cohorte, para probar la idea de que no obstante la mayor celeridad de las trayectorias escolares femeninas, el resultado final es parecido en ambos sexos.

4) El proceso de escolarización de las mujeres es más acelerado que el de los hombres, porque estos se integran más rápidamente y con mayor intensidad a los mercados

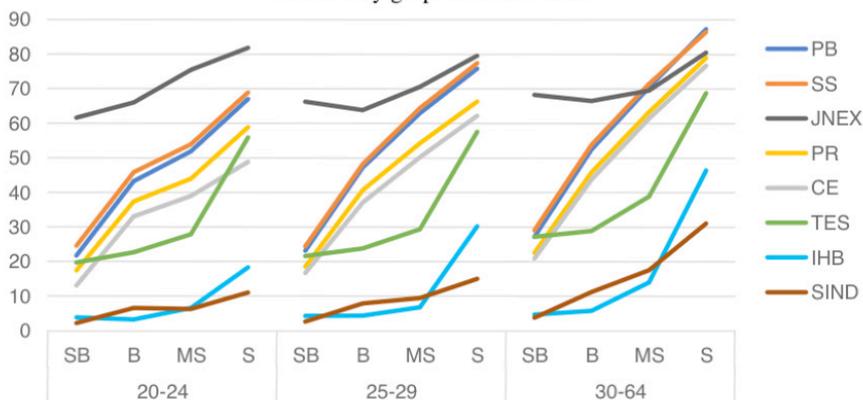
ocupacionales, lo cual ralentiza su avance educativo en comparación con las mujeres. De la tabla IV1 se desprende que en cada grupo de edad (20-24, 25-29 y 30-64 años) los hombres participan más que las mujeres en los mercados ocupacionales (30.6, 36.4 y 39 puntos porcentuales), tanto como las mujeres participan más que los hombres en no estudiar ni trabajar en alguna ocupación (29.4, 37 y 38.7 puntos porcentuales).

5) En buena medida, la sociedad desaprovecha una parte del potencial productivo femenino, el cual parece similar al masculino, a juzgar por su logro educativo, porque sus esfuerzos no remunerados se concentran sobre todo en atender necesidades de sus propios hogares. Así, la misma tabla IV1 muestra que después de los 25 años, la enorme mayoría de hombres y mujeres han concluido su etapa estudiantil (92.1%, a los 25-29 años y 99% a los 30-64 años), pero mientras alrededor de 85% y 89% de los primeros desempeñan alguna ocupación, solamente alrededor de 49% y 48% de las mujeres comparten dicha situación. De hecho, los hombres participan más que las mujeres en todas las categorías de ocupación con ingresos, dentro de los tres grupos de edad analizados. Por ejemplo, en el de 25-29 años, 72.5% vs. 40.7% de hombres y mujeres, respectivamente, son trabajadores subordinados remunerados; 2.7% vs. 0.7%, son empleadores; y 10.1% vs. 7.9% son trabajadores por cuenta propia.

¿Qué tanto conviene a los jóvenes trabajadores escolarizarse?

En todos los grupos de edad analizados, la escolaridad tuvo un impacto positivo, aunque en las generaciones jóvenes el efecto es menor que entre los adultos de mediana edad, quizás en parte debido al efecto de la menor experiencia laboral. La tabla IV2 y la gráfica IV1 muestran que en todos los grupos de edad, por lo general aumentan las posibilidades, con significación estadística, de tener cada uno de los beneficios de calidad laboral, a medida que los trabajadores logran mayores niveles de escolaridad, sobre todo si completan el nivel superior.

Gráfica IV1. Porcentaje de trabajadores, según indicador de calidad laboral, nivel educativo y grupo de edad. 2018



CE Contratación estable, IHB Ingreso horario de bienestar, PB Prestaciones básicas, SS Seguridad social, PR Plan de retiro, JNEX Jornada no excesiva, TES Trabajo entre semana, S Sindicalización.
Fuente: elaboración propia con base en la ENOE I-2018 del Inegi.

Entre los jóvenes, dichos impactos empiezan a ser importantes al lograr el nivel medio superior, en cuanto al ingreso horario de bienestar, la jornada no excesiva y el trabajo entre semana; y al lograr la educación básica, en cuanto a la contratación estable, las prestaciones básicas, la seguridad social, el plan de retiro y la sindicalización. No obstante, definitivamente en todos los grupos de edad, a los trabajadores les conviene lograr el máximo nivel educativo, porque con el nivel superior alcanzan las mayores probabilidades de acceder a todos y cada uno de los beneficios de calidad laboral. Por ejemplo, entre los jóvenes de 25-29 años, haber logrado la educación superior, en contraste con no tener siquiera el nivel básico al iniciar el año 2018, implicó 45.5 puntos porcentuales de diferencias en las posibilidades de tener contratación estable; casi 26 puntos porcentuales, en las de tener ingreso horario de bienestar; alrededor de 53 puntos, en acceso a prestaciones básicas, lo mismo que a seguridad social; poco más de 13, en cuanto a jornada no mayor de 48 horas semanales; casi 36, en las posibilidades de solo trabajar entre semana; y más de 12 puntos porcentuales, en las posibilidades de estar representado por una organización sindical.

Indicador	20-24					25-29					30-64				
	SB	B	MS	S	Total	SB	B	MS	S	Total	SB	B	MS	S	Total
CE	13.0	33.0	38.9	48.8	34.8	16.6	37.0	50.1	62.1	45.7	20.8	43.7	61.3	76.6	49.0
IHB	3.8	3.2	6.5	18.3	6.2	4.2	4.3	6.7	30.1	11.6	4.6	5.7	13.9	46.3	15.0
PB ²	21.7	43.2	51.9	67.0	46.9	23.1	47.2	62.9	75.8	57.2	27.1	52.4	70.4	87.2	57.6
SS	24.6	45.9	53.9	68.9	49.2	24.4	48.2	64.4	77.4	58.6	29.0	53.8	71.4	86.4	58.6
PR	17.4	37.4	44.0	58.9	40.1	18.5	40.7	54.2	66.3	49.4	22.5	45.8	63.2	78.9	51.0
JNEX	61.6	66.0	75.4	81.8	71.2	66.2	63.8	70.5	79.5	70.6	68.2	66.4	69.4	80.4	70.6
TES	19.7	22.7	27.9	55.9	28.4	21.6	23.8	29.3	57.5	35.0	27.1	28.8	38.8	68.7	39.5
S	2.2	6.6	6.3	11.0	6.4	2.6	7.9	9.4	15.0	9.8	3.7	11.2	17.5	31.0	15.1
Valor del ICL															
0	26.2	16.7	10.6	4.8	14.3	22.2	16.1	9.2	2.9	11.5	18.5	13.5	8.2	2.6	11.7
1	34.6	27.6	22.7	8.9	24.6	36.1	24.1	16.4	8.4	19.4	32.2	19.9	11.4	3.0	18.3
2	18.1	14.0	13.3	16.3	14.5	18.6	13.8	11.8	7.1	12.1	22.4	15.2	9.5	4.4	13.9
3	6.2	5.9	8.7	8.8	7.4	6.4	7.3	8.9	9.1	8.1	6.3	7.3	7.2	4.8	6.5
4	6.0	11.8	14.2	13.4	12.1	7.4	12.6	17.1	14.3	13.6	7.3	12.0	16.1	10.8	11.3
5	5.5	14.5	17.9	21.8	15.4	5.4	15.6	19.0	20.5	16.5	7.9	16.3	19.7	15.1	14.4
6	3.2	7.6	9.7	14.9	8.6	3.1	8.4	12.3	18.4	11.4	4.3	11.5	14.6	19.7	11.7
7	0.3	1.8	2.8	7.8	2.6	0.8	2.1	4.7	13.9	5.7	1.0	3.7	10.1	24.2	8.3
8	--	0.1	0.2	3.3	0.4	0.0	0.1	0.8	5.4	1.7	0.2	0.5	3.3	15.5	3.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Media del ICL	1.6	2.5	3.0	4.0	2.8	1.7	2.7	3.4	4.6	3.3	2.0	3.0	4.0	5.6	3.4
Sal. horario (pesos/h)	24.0	25.5	29.5	41.5	28.6	24.7	27.1	30.5	49.9	33.7	25.9	28.7	37.4	65.5	36.9
Pearson esc. (años) vs ICL	0.2937					0.4235					0.5196				
Pearson esc. (años) vs sal. horario	0.1839					0.3437					0.4022				

Tabla IV2. Porcentaje de población joven trabajadora¹, según indicador de calidad laboral, grupo de edad y nivel educativo. 2018

CE Contratación estable, IHB Ingreso horario de bienestar, PB Prestaciones básicas, SS Seguridad social, PR Plan de retiro, JNEX Jornada no excesiva, TES Trabajo entre semana, S Sindicalización, ICL Índice de Calidad Laboral.

Las celdas en color gris indican que NO hay diferencia significativa, con 95% de confianza, entre niveles educativos consecutivos, o entre totales de grupos de edad consecutivos.

1. Trabajadores subordinados y remunerados en México.
 2. Prestaciones Básicas incluye vacaciones pagadas y aguinaldo.
- Fuente: elaboración propia con base en la ENOE I-2018 del Inegi.

Conclusiones similares se desprenden de la distribución porcentual de los trabajadores, respecto al número de beneficios de calidad laboral a que pueden acceder, según el nivel educativo alcanzado. Como se puede apreciar en la parte media de la misma tabla IV2, donde se muestra el porcentaje de trabajadores en cada valor del índice ICL, a medida que avanzan hacia mayores niveles de escolaridad, los trabajadores van accediendo más frecuentemente a un mayor número de beneficios de calidad laboral. Por ejemplo, en el grupo de 25-29 años, 58.3% de quienes no han logrado el nivel básico acceden cuando mucho a solo uno de los beneficios de calidad laboral; pero este porcentaje disminuye a 40.2, 25.6 y 11.3%, respectivamente, en la medida que van logrando los niveles básico,

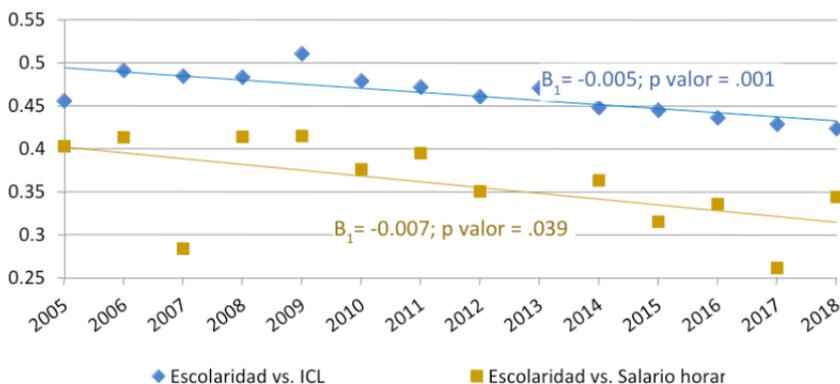
medio superior y superior. Y por el contrario, 19.3% de los trabajadores que ya completaron el nivel superior, tienen acceso a cuando menos siete de los ocho beneficios que componen el ICL, porcentaje que disminuye a 5.5, 2.2 y 0.8%, a medida que, respectivamente, solo han logrado educación media superior, básica o no tienen la básica.

Obsérvese que se llega a las mismas conclusiones al analizar los promedios del ICL y del salario horario, según el nivel educativo máximo alcanzado. Ambos indicadores sistemáticamente adoptan valores ascendentes conforme el nivel educativo aumenta. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2018, los trabajadores jóvenes entre 25-29 años de edad que no tenían cubierto el nivel básico, en promedio solo accedían a 1.7 beneficios, de los ocho considerados en el ICL, y solo recibían 24.7 pesos por hora trabajada (Tabla IV2). No obstante, si ya habían escalado en sus estudios hasta completar los niveles básico, medio superior o superior, el número promedio de beneficios de calidad laboral ascendía, con significación estadística, a 2.7, 3.4 y 4.6, respectivamente, y similarmente, su salario medio subía a 27.1, 30.5 y 49.9 pesos por hora trabajada.

Definitivamente, en nuestra sociedad sigue vigente el fenómeno anunciado por la teoría del capital humano en el sentido de que las inversiones de todo tipo, realizadas por las personas en su educación, mejoran sus posibilidades de acceder a trabajos con mayor calidad. Como se vio antes, las brechas en todos los indicadores analizados se amplifican a medida que las brechas en la escolaridad también se agrandan. De hecho, las correlaciones de Pearson, para cada grupo de edad, de los años de escolaridad con el ICL y con el salario medio, son positivas y su importancia aumenta con la edad (final de la tabla IV2).

A pesar de la vigencia de la teoría del capital humano, un análisis longitudinal muestra, para los tres grupos de edad analizados, una caída paulatina estadísticamente significativa, ligera pero constante, en la correlación de la escolaridad alcanzada, con la calidad laboral y con el ingreso horario al que pueden acceder los trabajadores jóvenes. La gráfica IV2 ilustra lo anterior para el caso del grupo de edad de 25-29 años. Ambas rectas tienen una pendiente negativa: -0.005 (sig = 0.001) y -0.007 (sig = 0.039), y la correlación de Pearson entre la escolaridad y el ICL bajó de 0.46 en 2006, a 0.4 en 2018, en la escala de cero a uno. Por su parte, la correlación entre la escolaridad y el salario horario bajó de 0.42 a 0.34 en el mismo periodo.

Gráfica IV2. Coeficientes de correlación de la escolaridad con el ICL y con el salario horario. Jóvenes de 25-29 años. 2005-2018



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I-2005 a 2018 del Inegi.

¿A quiénes conviene más escolarizarse, a los hombres o a las mujeres?

Tanto entre las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas de 20-29 años, como entre los hombres con las mismas características, se verifica la idea de que a mayor escolaridad, mayores posibilidades de acceder a todos los beneficios de calidad laboral analizados, sobre todo al avanzar del nivel medio superior al superior. De hecho, los datos parecen indicar que para las mujeres es más ventajoso el escolarizarse al máximo, aunque el volumen de información solo es suficiente para confirmar la significancia estadística de dicha ventaja en el acceso a tres de los ocho beneficios de calidad laboral analizados: prestaciones básicas, jornada no excesiva y trabajo entre semana (Tabla IV3). Al primero de estos beneficios accede 76.1% de mujeres con educación superior, contra 70.6% de hombres con el mismo nivel educativo; al segundo, 84.7% contra 75%; y al tercero, 61.8% contra 51.9%. En los demás indicadores también hay diferencias a favor de las mujeres, pero no son significativas en el desglose por nivel educativo, solo en todo el conjunto comparado de las mujeres y de los hombres, salvo en el caso de la sindicalización. Este hallazgo es particularmente importante porque en nuestra sociedad se tiende a presuponer que en toda circunstancia, las mujeres tienen desventajas en comparación con los hombres; pero lo que aquí aparece evidenciado al iniciar el año 2018, para el caso de los trabajadores jóvenes de 20-29 años y subordinados y remunerados, es que las brechas de género, incluso en cuanto a la posibilidad de tener un ingreso horario de bienestar, operan el revés de lo que comúnmente estamos tentados a pensar: en las circunstancias señaladas, parece ser que son los hombres, vistos en conjunto, quienes sufren desventajas de género.

A conclusiones similares se llega cuando se analizan las distribuciones de hombres y mujeres en cada valor en la escala de 0 a 8 del ICL. Por lo general las mujeres tienden a concentrarse menos que los hombres en los valores más bajos de la escala, y más en los más altos, sobre todo cuando han logrado niveles de elevados de escolaridad.

Lo mismo se puede concluir cuando se observa cómo sube el valor medio del ICL para cada sexo, a medida que también aumenta el nivel educativo alcanzado. En cuanto al promedio del salario horario, las diferencias de género no son significativas por nivel educativo, pero sí en el conjunto de los hombres y las mujeres, y son favorables a estas. Las mediciones de las correlaciones de Pearson entre la escolaridad y el ICL, y el salario horario, también dan idea de que la escolarización trae ligeramente más ventajas para las mujeres, que para los hombres trabajadores del grupo de edad analizado.

Indicador	Hombre					Mujer					Total				
	EB	B	MS	S	Total	EB	B	MS	S	Total	EB	B	MS	S	Total
CE	15.0	33.7	43.2	56.1	37.6	14.5	38.0	44.9	60.9	45.7	14.9	35.0	43.9	58.6	40.6
IHB	4.1	3.7	7.3	26.5	8.1	3.5	3.9	5.4	27.3	10.7	4.0	3.8	6.6	26.9	9.0
PB ²	20.7	43.8	55.7	70.6	48.5	28.7	48.3	58.6	76.1	58.9	22.4	45.2	56.8	73.5	52.4
SS	23.8	47.1	58.4	72.8	51.4	27.1	47.1	59.0	77.4	59.0	24.5	47.1	58.6	75.2	54.2
PR	17.4	39.1	48.5	61.5	42.5	20.1	38.9	48.6	66.9	49.4	18.0	39.1	48.6	64.3	45.1
JNEX	60.7	60.1	68.6	75.0	65.4	75.8	75.8	80.1	84.7	80.0	64.0	64.9	73.2	80.1	70.9
TES	17.9	19.1	23.8	51.9	25.8	30.7	32.6	35.7	61.8	42.3	20.7	23.2	28.5	57.0	31.9
S	2.2	7.4	8.3	12.3	7.7	3.0	6.8	6.7	15.4	9.1	2.4	7.2	7.7	13.9	8.2
Valor del ICL															
0	27.3	19.4	12.3	4.1	16.2	12.9	9.7	6.3	2.7	6.9	24.1	16.4	9.9	3.4	12.8
1	35.3	26.6	20.6	10.9	23.9	35.7	24.3	18.8	6.3	18.4	35.4	25.8	19.9	8.5	21.9
2	17.1	11.9	10.4	10.9	12.1	22.9	18.3	16.0	8.3	15.2	18.3	13.9	12.6	9.5	13.2
3	5.7	6.2	8.6	9.7	7.4	8.2	7.5	9.0	8.5	8.4	6.3	6.6	8.8	9.0	7.7
4	6.4	12.4	16.3	14.0	12.9	7.7	11.7	14.2	14.1	12.9	6.7	12.2	15.5	14.1	12.9
5	4.8	14.1	17.8	19.2	14.5	7.5	17.2	19.3	22.3	18.6	5.4	15.1	18.4	20.9	16.0
6	2.8	7.4	9.8	16.4	8.7	4.6	9.4	12.4	18.5	12.5	3.2	8.0	10.8	17.5	10.1
7	0.6	1.9	3.6	10.8	3.5	0.5	2.0	3.6	13.6	5.5	0.6	1.9	3.6	12.3	4.2
8	0.0	0.1	0.4	4.0	0.7	--	0.1	0.4	5.6	1.7	0.0	0.1	0.4	4.8	1.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Media del ICL	1.6	2.5	3.1	4.2	2.8	2.1	2.9	3.3	4.7	3.5	1.7	2.6	3.2	4.4	3.0
Sal. horario (pesos/h)	24.7	26.6	30.7	47.5	30.5	23.4	25.7	28.8	47.9	32.6	24.4	26.3	29.9	47.7	31.3
Pearson esc.(años) vs ICL	0.35064					0.36646					0.37484				
Pearson esc. (años) vs sal. horario	0.26786					0.29742					0.28017				

Tabla IV3. Porcentaje de población joven trabajadora¹ de 20 a 29 años, según indicador de calidad laboral, sexo y nivel educativo. 2018

CE Contratación estable, IHB Ingreso horario de bienestar, PB Prestaciones básicas, SS Seguridad social, PR Plan de retiro, JNEX Jornada no excesiva, TES Trabajo entre semana, S Sindicalización, ICL Índice de Calidad Laboral.

1. Trabajadores subordinados y remunerados en México.
2. Incluye vacaciones pagadas y aguinaldo.

Las celdas en color gris indican que NO hay diferencia significativa, con 95% de confianza, entre niveles educativos consecutivos.

Las celdas en color rosa indican que NO hay diferencia significativa, con 95% de confianza, entre totales de hombres y de mujeres.

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE I-2018 del Inegi.

REFLEXIONES FINALES

La exposición realizada aquí, resaltó la relevancia del concepto de *calidad laboral* en el mundo de la teoría, donde convive con otros conceptos que aluden al aumento de la vulnerabilidad de las personas, asociada a una mayor exposición al riesgo de sufrir transformaciones en sus condiciones de trabajo que deriven en el deterioro de sus situaciones de bienestar, dada la manifiesta dificultad para sostener las posiciones sociales logradas y la posibilidad de ascender en la escala social.

Se mostró aquí tanto la pertinencia como la posibilidad de adoptar el concepto de *calidad laboral*, revitalizado recientemente por la OCDE, para amparar bajo un manto teórico ordenador, la construcción de indicadores que dan cuenta del devenir de la relación positiva, que todavía existe, entre la educación y los favorables resultados alcanzados por las personas a la hora de participar en los mercados de trabajo. Si bien, la *calidad laboral* constituye una propiedad del trabajo que involucra un componente de subjetividad, el uso de la ENOE como fuente de información obliga a enfocar únicamente la parte objetiva del fenómeno, lo cual representa una limitación.

Se argumentó también la pertinencia de construir un índice sumativo simple de *calidad laboral*, sobre todo por su sencillez interpretativa y su comparabilidad a lo largo del tiempo, lo mismo que la importancia teórica de cada uno de los ocho indicadores que lo componen: Contratación estable, Ingreso horario de bienestar, Prestaciones básicas, Seguridad social, Plan de retiro, Jornada no excesiva, Trabajo entre semana y Sindicalización. No se ignoró que varios de estos indicadores son compartidos por otras orientaciones teóricas emparentadas, como la precariedad laboral, la inseguridad laboral y el trabajo decente.

El análisis conjunto del índice y de sus componentes, produjo resultados importantes. Las evidencias mostraron que, definitivamente, sigue vigente el fenómeno anunciado por la teoría del capital humano, en el sentido de que las inversiones de todo tipo, realizadas por las personas en su educación, contribuyen a mejorar sus posibilidades de acceder a trabajos de mejor calidad. No obstante, se encontró que viene dándose un paulatino debilitamiento, ligero, pero constante, de la asociación positiva entre la escolaridad alcanzada y la calidad laboral a la que acceden los jóvenes trabajadores, de modo que, de continuar dicha tendencia, en el largo plazo dicha relación se habrá deteriorado considerablemente. Por el momento todavía ocurre que, en promedio, quienes logran mayor escolaridad tienen más posibilidades de aprovechar las oportunidades laborales disponibles, las cuales son cada vez más escasas e insuficientes para cubrir la expectativa de ascenso social mediante el acceso a empleos acordes con la formación (Solís y Blanco 2014).

No obstante que las mejoras en la calidad laboral de los jóvenes trabajadores analizados se empiezan a percibir a partir de que logran la educación básica y la media superior, las evidencias muestran que definitivamente les conviene lograr el nivel superior,

a fin de tener mayores probabilidades de acceder a todos y cada uno de los beneficios enfocados de calidad laboral.

Finalmente, el análisis por sexo sobre el conjunto de los jóvenes trabajadores de 20-29 años, arrojó que para las mujeres resulta particularmente ventajoso el escolarizarse al máximo, porque obtienen claras ventajas sobre los hombres, al menos en cuanto a sus posibilidades de recibir prestaciones básicas (aguinaldo y vacaciones pagadas), trabajar entre semana y acceder a jornadas no excesivas. Adicionalmente, se encontró que en general las brechas de género entre los jóvenes analizados, incluso en cuanto a la posibilidad de tener un ingreso horario de bienestar, operan el revés de lo que comúnmente se piensa, parece ser que son los hombres, vistos en conjunto, quienes sufren desventajas de género. Esto porque las mujeres participan más en los mercados de trabajo a medida que aumenta su escolaridad, y es precisamente el grupo de las más escolarizadas el que más posibilidades tiene de acceder a los beneficios de calidad laboral por encima de los hombres.

REFERENCIAS

Anner, M. (2008). Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America. *Latin American Politics and Society*. 50 (2), pp. 33-65.

Barchiesi F. (2017). The precariousness of work in postcolonial Africa. En Armano, E., Bove, A. y Murgia, A. (Eds.). *Mapping precariousness, labour insecurity and uncertain livelihoods. Subjectivities and resistance*. Oxford: Routledge, pp. 15-30.

Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: OIT- Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Burchell, B., Day, D., Hudson, M., Lapido, D., Markelow, R., Nolan J., Reed H., Wichert, I. y Wilkinson, F. (1999). *Job Insecurity and Work intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*. York: Joseph Rowntree Foundation.

_____ (2017, 15 de septiembre). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. Cd. De México: Secretaría de Gobernación. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

_____ (2018, 12 de abril). Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la federación*. Cd. de México: Secretaría de Gobernación.

CESOP (2017). *Pensiones y jubilaciones en México. Situación actual, retos y perspectivas*. Cd. de México: Cámara de Diputados- Centro de Estudios Sociales y ed Opinión Pública.

Chikani V., Reding D., Gunderson P., y McCarty C. (2005). Vacations improve mental health among rural women: the Wisconsin Rural Women's Health Study. *Wisconsin Medical Journal*. 104(6), pp. 20-23.

Clark, A. (2005). *Your money or your life: changing job quality in OECD countries*. Bonn, Alemania: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor (IZA). Documento para discusión No. 1610.

Coneval (2018). *Líneas de Bienestar México 1992 (enero) a 2018 (abril)*. Cd de México: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política Social. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

Consejo Nacional de Población (Conapo) (2014a). *Indicadores básicos de las viviendas y hogares según la ENIGH, 1992-2010*. www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Series_de_informacion_tematica_y_continua_de_hogares_en_Mexico

Consejo Nacional de Población (Conapo) (2014b). *Hogares por entidad federativa según tipo familiar o no familiar, 1990, 2000 y 2010*. www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Series_de_informacion_tematica_y_continua_de_hogares_en_Mexico

Consejo Europeo (2000a, 24 de marzo). *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Lisboa*. Lisboa: Consejo Europeo.

_____ (2000b, 9 de diciembre). *Conclusiones de La Presidencia. Consejo Europeo de Niza*. Niza: Consejo Europeo.

_____ (2001, 24 de marzo). *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Estocolmo*. Estocolmo: Consejo Europeo.

De la Garza, Enrique (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Graza, Enrique (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica (FCE), pp. 148-178.

Engels, F. (1845). Die Konkurrenz. En: *Die Lage der arbeitenden Klasse in England*. Recuperado de: <http://www.zeno.org/Philosophie/M/Engels,+Friedrich/Die+Lage+der+arbeitenden+Klasse+in+England/Die+Konkurrenz>

Ferrie, Jane E. (1997). Labour Market Status, Insecurity and Health. *Journal of Health Psychology*. 2(3), pp. 373-397.

Galenson, W. y Pyatt, G. (1964). *The quality of labour and economic development in certain countries. A preliminary study*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.

Ghai, D.(2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), pp. 125-160.

Gump, B. y Matthews K. (2000) Are vacations good for your health? The 9-year mortality experience after the multiple risk factor intervention trial. *Psychosom Med*. 62(5), pp. 608-612.

Heaney, Catherine A; Israel, Barbara A; House, James S. (1994). Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science and Medicine*, 38(10), pp. 1431-1437.

Hernández, J. (2016). La calidad laboral en México, 2006 y 2013. *Trabajo*. Año 9(13). Plaza y Valdés/ OIT/ CAT, pp. 77-107.

Hijzen, A. y Menyhart, B. (2016). Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual WellBeing. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 175. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5jm58qvzd6s4-en>

Iranzo, C. y Leite, M. (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza (Coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques*. México D.F.: Anthropolos, pp. 404-433.

Jiménez, María (2012). Algunas reflexiones y resultados de investigación sobre jóvenes, educación y trabajo en México. En Jiménez, María y Boso, Roxana (Coords.). *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*. Cuernavaca, México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 79-117.

Jonna, J. y Bellamy, J. (2016). Marx's Theory of Working-Class Precariousness. Its Relevance Today. *Monthly Review* 67(11), pp. 21-45.

Larson, Jeffrey H; Wilson, Stephan M y Beley Rochelle (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*. 43(2), pp. 138-143.

Llamas I. y Hernández, J. (2014). Mercado laboral y determinantes del salario de los trabajadores de la educación. México 1995-2010. En Castro, David y Rodríguez, Reyna (coords.). *El Mercado laboral frente a las transformaciones económicas de México*. Saltillo, Coahuila, México: Universidad Autónoma de Coahuila y Plaza y Valdés, pp.135-172.

Lucena, Héctor (2000). El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En De la Graza, Enrique (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica (FCE).

Mancini, Fiorela (2012). Narrativas de la Contingencia: experiencias de riesgo laboral en procesos de transición a la adultez En Jiménez, María y Boso, Roxana (Coords.). *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*. Cuernavaca, México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 118-148.

Marx, K. (2014/ 1867). Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Recuperado de <https://archive.org/details/KarlMarxDasKapitalpdf>

_____ (1984/ 1867). El Capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I. Distrito Federal, México: Fondo de Cultura Económica.

McDonough, Peggy (2000). Job Insecurity and Health, *International Journal of Health Services*, 30(3), pp. 453-476

Mora, Minor (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo*, año 6 (9), Tercera época, pp.89-122.

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio del trabajo y migración, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid.

Moretti, C. (2015). Duración de la jornada laboral: implicancias sanitarias y político-económicas. *Revista chilena de terapia ocupacional*. 15(1), pp. 54-64.

Moser, C. (2006). *Asset-based approaches to poverty reduction in a globalized context. An introduction to asset accumulation policy and summary of workshop findings*. Washintong: The Brookings Institution.

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón J., y E. Fernando (2011). *Measuring More Than Money – The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.

_____ (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. Bruselas: European Parliament- Policy Department- Economic and Scientific Policy.

Neffa, J. (Coord.) (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires/ CONICET- Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE).

OECD (2018). *Job quality*. <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

OECD (2015). Chapter 5. Enhancing job quality in emerging economies. En *OECD Employment Outlook 2015*. Paris: OECD Publishing, pp. 211-262. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en

OECD (2014). Chapter 3. How good is your job? Measuring and assessing job quality. En *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing, pp. 79-140. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en

OIT (1999). *Trabajo decente*. Ginebra: OIT. Memoria del Director General, 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Oliveri, M. (2016). Pensiones sociales y pobreza en América Latina. *Apuntes*. 43(78), pp.121-157

Pineda, J. (2013). *El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas*. Bogotá: Universidad de los Andes, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider), Ediciones Uniandes; Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Purisinsit, V. y Jirapatpimol, B. (1997). Women's Industrial Work Conditions and Changes in Family Relationship in Northern Thailand. *Development*, 40(3), pp. 80-84.

Solís, P. y Blanco, E. (2014). ¿Relación duradera o divorcio? El vínculo entre la escolaridad y el logro ocupacional temprano en un contexto de deterioro laboral. En Blanco, E., Solís, P. y Robles H. *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. Ciudad de México: Colmex / INEE.

Standing, G. (1988) [1986]. La flexibilidad laboral y las nuevas realidades. En *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid: OIT; Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pp. 195-220.

_____ (1999). *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Londres: Pelgrave Macmillan Press.

_____ (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic.

Schokkaert, E.; Van Ootegem, L. & Verhofstadt, E. (2009). *Measuring job quality and job satisfaction*. Ghent, Bélgica: Universiteit Gent, Faculteit Economie.

Sylos-Labini, P. (1966). *Problemi dell'economia siciliana*. Milano: Feltrinelli.

_____ (1964). Precarious Employment in Sicily. *International Labour Review*. 89(3), pp. 268-285.

Weber, Max (2007/1919). *El político y el científico*. Madrid: Alianza.

World Bank (2018). *Doing Business 2018. Reforming to Create Jobs*. Washington: World Bank Org.

ANEXO

Ficha técnica para la construcción del indicador *Porcentaje de población ocupada con ingreso horario de bienestar*

Nombre del indicador

Porcentaje de población ocupada con al menos el ingreso horario de bienestar.

Definición

Porcentaje de población que se encuentra ocupada dentro del territorio nacional,² cuyo ingreso monetario horario, por su trabajo principal, es igual o mayor a la Línea Horaria de Bienestar Familiar¹(urbana o rural), calculada a partir de las correspondientes líneas de bienestar (rural o urbana) construidas por el Coneval.

Fórmula de cálculo

$$PPO_{\geq b} = \frac{POR_{\geq br} + POU_{\geq bu}}{PO} \times 100$$

$PPO_{\geq b}$ Porcentaje de población ocupada con, al menos, el ingreso horario de la línea horaria de bienestar familiar b .

$POR_{\geq br}$ Población ocupada asentada en localidades rurales y que por su trabajo recibe al menos el monto horario de la línea horaria de bienestar familiar rural br .

$POU_{\geq bu}$ Población ocupada asentada en localidades urbanas y que por su trabajo recibe al menos el monto horario de la línea horaria de bienestar familiar urbana bu .

PO Población ocupada total.

Interpretación

Este indicador da idea de la capacidad que tiene el mercado de trabajo para ofrecer remuneraciones que permitan la reproducción social en un nivel mínimo de bienestar. De acuerdo con la Constitución, la remuneración mínima debe cubrir las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural; y de acuerdo con el Coneval, dichas necesidades abarcan alimentación, alojamiento, vestido, calzado, educación, transporte y esparcimiento, según que el lugar de residencia familiar sea rural o urbano. Los valores que adopta este indicador según la subpoblación de que se trate, de las señaladas en

las desagregaciones indicadas en esta ficha, refieren a la desigual distribución de remuneraciones laborales por cuestiones estructurales, como el sexo y el tamaño de la localidad de residencia. A medida que el indicador se aleja del cero, querrá decir que más personas ocupadas reciben al menos el mínimo dinero necesario para vivir dignamente en compañía de su familia. Por lo mismo, el indicador refiere a las oportunidades de seguridad en el ingreso ofrecidas por el sistema laboral.

Desagregaciones

Entidad federativa y subpoblaciones: sexo, máximo nivel de escolaridad alcanzado³, tipo de localidad (urbana o rural)⁴, grupo de edad (jóvenes de 20-24 y 25-29 años y adultos de 30-64 años).

Fuente de información

Inegi (1995 a la fecha). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (base de microdatos).

Notas

¹ Ver nota técnica. *Líneas horarias de bienestar familiar*.

² La población ocupada corresponde al número de personas que durante la semana de referencia realizaron alguna actividad económica, estando en cualquiera de las siguientes dos situaciones: a) trabajando por lo menos una hora o un día para producir bienes y/o servicios de manera independiente o subordinada, con remuneración; b) ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir el vínculo laboral con la unidad económica.

³ Los niveles máximos de escolaridad incluyen a quienes tienen estudios formales como sigue: *sin básica* (sin escolaridad, preescolar, primaria incompleta y grado no específico, secundaria incompleta y grado no específico, normal o carrera técnica comercial con antecedente de primaria y grados 1-2 y no especificados; *básica* (secundaria completa, bachillerato incompleto y grado no específico, normal o técnica comercial con antecedente de secundaria con grados 1-2 y no especificados, técnico comercial con antecedente primaria y 3 o más grados; *media superior* (bachillerato completo, licenciatura incompleta y grado no específico, técnico comercial con antecedente de bachillerato y grados 1-2 y no especificados, normal con antecedente primaria y 3 o más grados, normal con antecedente de secundaria y 3 o más grados, normal con antecedente de bachillerato y 1 a 3 grados, técnico comercial con antecedente de secundaria y 3 o más grados); *superior* (técnico comercial con antecedente bachillerato y 3 o más grados, normal con antecedente bachillerato y 4 o más grados, licenciatura completa, maestría y doctorado completo o incompleto).

⁴ Las localidades urbanas incluyen aquellas de 2 500 o más habitantes; semiurbanas, localidades entre 2 500 y menos de 15 mil habitantes; rurales, localidades con menos de 2

500 habitantes. De acuerdo con la nota técnica *Líneas horarias de bienestar familiar*, a las localidades urbanas y semiurbanas se les aplica la línea de bienestar “urbana” del Coneval, y a las rurales, la línea de bienestar “rural”.

Información de referencia

Porcentaje de población ocupada¹ con remuneración horaria de bienestar, según grupo de edad 2005, 2010 y 2015

Grupo de edad	2005	2010	2015	2018
20-24	8.5	6.6*	5.6	6.2
25-29	15.6	14.7	11.6*	11.6
30-64	24.7	20.1*	16.2*	15.0*

¹ Solo incluye a trabajadores subordinados remunerados que laboran en México. Cálculos con sistema SAS.

* Diferencia estadísticamente significativa, con 95% de confianza, entre años consecutivos.

Fuente: cálculos propios con base en la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I/2005, 2010, 2015 y 2018*, Inegi.

Nota técnica

Elementos para la construcción de las Líneas Horarias de Bienestar Familiar (LHBF)

Para sostener la definición de las líneas horarias de bienestar familiar rural y urbana se tomaron en cuenta los siguientes elementos:

- El Artículo 123 constitucional precisa que *Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural [...]* (Cámara de Diputados, 2017).
- En teoría, la reproducción social requiere formaciones familiares de cuatro miembros. Esta cifra coincide con el cálculo del Conapo (2014a). Según el cual, en 2010 los hogares mexicanos tenían 3.9 miembros en promedio, y la gran mayoría, 90%, eran hogares familiares (Conapo 2014b).
- De acuerdo con el Coneval (2018), las Líneas de Bienestar promedio por persona del primer trimestre de 2005, 2010, 2015 y 2018 fueron las siguientes:

Trimestre/año	Línea de Bienestar (valor mensual per cápita a precios corrientes) ¹	
	Rural	Urbana
I/2005	\$1 021.05	\$1 661.62
I/2010	\$1 353.47	\$2 139.34
I/2015	\$1 669.59	\$2 605.04
I/2018	\$1 925.60	\$2 983.02

¹ Los montos corresponden al gasto necesario mensual que un integrante de hogar necesita realizar para poder cubrir mínimamente sus necesidades de alimentación, alojamiento, vestido, calzado, educación, transporte y esparcimiento.

Fuente: cálculos propios con base en *Líneas de Bienestar México 1992 (enero) a 2018 (abril)*, Coneval (2018).

- Con estos elementos, es posible estimar las *Líneas de Bienestar Familiar* (LBF) rural y urbana, considerando 4 miembros promedio por hogar:

Trimestre/año	Línea de Bienestar Familiar (valor mensual a precios corrientes) ¹	
	Rural	Urbana
I/2005	\$4 084.22	\$6 646.46
I/2010	\$5 413.89	\$8 557.36
I/2015	\$6 678.35	\$10 420.16
I/2018	\$7 702.39	\$11 932.10

¹ Los montos corresponden a la estimación del gasto necesario mensual que un hogar con 4 miembros necesita realizar para poder cubrir mínimamente sus necesidades de alimentación, alojamiento, vestido, calzado, educación, transporte y esparcimiento.

Fuente: cálculos propios con base en *Líneas de Bienestar México 1992 (enero) a 2018 (abril)*, Coneval (2018).

- Por lo anterior, para que un trabajador se encuentre al menos en la línea de bienestar familiar, debe trabajar jornada semanal completa (48 h) y recibir al menos los siguientes montos horarios, correspondientes a *las Líneas Horarias de Bienestar Familiar* (LHBF).

Trimestre/año	Línea Horaria de Bienestar Familiar (LHBF) (valor mensual a precios corrientes) ¹	
	Rural	Urbana
I/2005	\$19.85	\$32.31
I/2010	\$26.32	\$41.60
I/2015	\$32.46	\$50.65
I/2018	\$37.44	\$58.00

¹ Los montos corresponden a la estimación de la remuneración horaria que un trabajador a tiempo completo (48 horas semanales) debe recibir para poder cubrir un gasto mensual de un hogar con 4 miembros, equivalente a la línea de bienestar familiar mensual, misma que contempla gastos mínimos de todos sus miembros en alimentación, alojamiento, vestido, calzado, educación, transporte y esparcimiento. Procedimiento de cálculo: LHBF = LBF / Hlaborables, donde Hlaborables = 8 h * (30 días - 4.285714 domingos) = 205.714286 h laborables mensuales.

Fuente: cálculos propios con base en *Líneas de Bienestar México 1992 (enero) a 2018 (abril)*, Coneval (2018).

Valga comentar que el salario mínimo en México, vigente desde el 01/12/2017, es de 88.36 pesos diarios, monto que tendría que ser 5.25 veces superior, para estar al nivel de la que sería la línea diaria de bienestar familiar.