





Experiencias y consecuencias de la

# **PRECARIEDAD LABORAL**

---

Experiencias y consecuencias de la precariedad laboral / Coordinadores Jorge Alberto Pérez Cruz, Guadalupe Isabel Ceballos Álvarez y Adolfo Rogelio Cogco Calderón .—Ciudad de México : Colofón ; Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2019.

174 páginas ; 17 x 23 centímetros

1. Empleo precario – Aspectos sociales – México 2. Igualdad de remuneración – México

I. Pérez Cruz, Jorge Alberto, coord. II. Ceballos Álvarez, Guadalupe Isabel, coord. III. Cogco Calderón, Adolfo Rogelio, coord.

LC: HD5857 E96

DEWEY: 331.2 E96

---

Consejo de Publicaciones UAT

Tel. (52) 834 3181-800 • extensión: 2948 • [www.uat.edu.mx](http://www.uat.edu.mx)

Centro Universitario Victoria

Centro de Gestión del Conocimiento. Tercer Piso

Cd. Victoria, Tamaulipas, México. C.P. 87149

[consejopublicacionesuat@outlook.com](mailto:consejopublicacionesuat@outlook.com)



**Fomento Editorial** Una edición del Departamento de Fomento Editorial de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

D. R. © 2019 Universidad Autónoma de Tamaulipas

Matamoros SN, Zona Centro Ciudad Victoria, Tamaulipas C.P. 87000

Edificio Administrativo, planta baja, CU Victoria

Ciudad Victoria, Tamaulipas, México

Libro aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT

ISBN UAT: 978-607-8626-25-0

Colofón

Franz Hals núm. 130, Alfonso XIII

Delegación Álvaro Obregón C.P. 01460, Ciudad de México

[www.paralex.com/colofonedicionesacademicas@gmail.com](http://www.paralex.com/colofonedicionesacademicas@gmail.com)

ISBN: 978-607-8622-43-6

Publicación financiada con recurso PFCE 2017

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra incluido el diseño tipográfico y de portada, sea cual fuera el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento del Consejo de Publicaciones UAT.

Impreso en México • *Printed in Mexico*

El tiraje consta de 300 ejemplares

**Este libro fue dictaminado y aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT mediante un especialista en la materia. Asimismo fue recibido por el Comité Interno de Selección de Obras de Colofón Ediciones Académicas para su valoración en la sesión del segundo semestre 2017, se sometió al sistema de dictaminación a “doble ciego” por especialistas en la materia, el resultado de ambos dictámenes fue positivo.**

Experiencias y consecuencias de la  
**PRECARIEDAD  
LABORAL**

COORDINADORES:

JORGE ALBERTO PÉREZ CRUZ

GUADALUPE ISABEL CEBALLOS ÁLVAREZ

ADOLFO ROGELIO COGCO CALDERÓN



UAT



Fomento  
Editorial





Ing. José Andrés Suárez Fernández  
PRESIDENTE

Dr. Julio Martínez Burnes  
VICEPRESIDENTE

Dr. Héctor Manuel Cappello Y García  
SECRETARIO TÉCNICO

C.P. Guillermo Mendoza Cavazos  
VOCAL

Dra. Rosa Issel Acosta González  
VOCAL

Lic. Víctor Hugo Guerra García  
VOCAL

**Consejo Editorial del Consejo de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Tamaulipas**

**Dra. Lourdes Arizpe Slogher** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Amalio Blanco** • Universidad Autónoma de Madrid, España | **Dra. Rosalba Casas Guerrero** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Francisco Díaz Bretones** • Universidad de Granada, España | **Dr. Rolando Díaz Lowing** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Manuel Fernández Ríos** • Universidad Autónoma de Madrid, España | **Dr. Manuel Fernández Navarro** • Universidad Autónoma Metropolitana, México | **Dra. Juana Juárez Romero** • Universidad Autónoma Metropolitana, México | **Dr. Manuel Marín Sánchez** • Universidad de Sevilla, España | **Dr. Cervando Martínez** • University of Texas at San Antonio, E.U.A. | **Dr. Darío Páez** • Universidad del País Vasco, España | **Dra. María Cristina Puga Espinosa** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Luis Arturo Rivas Tovar** • Instituto Politécnico Nacional, México | **Dr. Aroldo Rodríguez** • University of California at Fresno, E.U.A. | **Dr. José Manuel Valenzuela Arce** • Colegio de la Frontera Norte, México | **Dra. Margarita Velázquez Gutiérrez** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. José Manuel Sabucedo Cameselle** • Universidad de Santiago de Compostela, España | **Dr. Alessandro Soares da Silva** • Universidad de São Paulo, Brasil | **Dr. Akexandre Dorna** • Universidad de CAEN, Francia | **Dr. Ismael Vidales Delgado** • Universidad Regiomontana, México | **Dr. José Francisco Zúñiga García** • Universidad de Granada, España | **Dr. Bernardo Jiménez** • Universidad de Guadalajara, México | **Dr. Juan Enrique Marcano Medina** • Universidad de Puerto Rico-Humacao | **Dra. Ursula Oswald** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Arq. Carlos Mario Yori** • Universidad Nacional de Colombia | **Arq. Walter Debenedetti** • Universidad de Patrimonio, Colonia, Uruguay | **Dr. Andrés Piqueras** • Universitat Jaume I, Valencia, España | **Dr. Yolanda Troyano Rodríguez** • Universidad de Sevilla, España | **Dra. María Lucero Guzmán Jiménez** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dra. Patricia González Aldea** • Universidad Carlos III de Madrid, España | **Dr. Marcelo Urra** • Revista Latinoamericana de Psicología Social | **Dr. Rubén Ardila** • Universidad Nacional de Colombia | **Dr. Jorge Gissi** • Pontificia Universidad Católica de Chile | **Dr. Julio F. Villegas** • Universidad Diego Portales, Chile | **Ángel Bonifaz Ezeta** • Universidad Nacional Autónoma de México

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	11
<b>SECCIÓN I. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO Y TAMAULIPAS, BRECHA SALARIAL Y MARCO REGULATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	19
<b>LA SISTEMÁTICA CAÍDA EN EL INGRESO REAL EN MÉXICO Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL</b>	21
<i>Jorge Alberto Pérez Cruz, Adolfo Rogelio Cogco Calderón y Guadalupe Isabel Ceballos Álvarez</i>	
Introducción	21
Las aristas de la precariedad laboral	23
La construcción de la base de datos	26
Precarización en el empleo en México: análisis de los resultados	26
Conclusiones	42
Lista de referencias	44
<b>LA PRECARIZACIÓN DE INGRESOS DE CLASES MEDIAS: ESTUDIO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS</b>	45
<i>Jorge Alfredo Lera Mejía, Roberto Fernando Ochoa García y Daniel Cantú Cervantes</i>	
Introducción	45
Clases medias y precarización	49
Economía y precarización en Tamaulipas	51
El empleo en Tamaulipas	52
El empleo de profesionistas	54
Pobreza y precariedad por municipios	55
Tipos de pobreza	56
Conclusiones	57
Lista de referencias	59
<b>ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EDAD PRODUCTIVA, EN MÉXICO</b>	63
<i>Ileana E. Martínez Olvera y Jorge Alberto Pérez Cruz</i>	
Introducción	63

Contexto de la brecha salarial en México y Tamaulipas	63
Antecedentes y evolución de la Brecha Salarial en México	66
Brecha salarial y precariedad laboral femenina	67
Fuentes y medición de la brecha salarial y la precariedad laboral	68
Determinación de la brecha salarial	69
Análisis de las condiciones laborales de las mujeres que experimentan brecha salarial	73
Contexto nacional	73
Condiciones laborales en Tamaulipas	75
Evolución de la brecha salarial en los años 2005, 2010 y 2016	77
Conclusiones generales	78
Lista de referencias	81
<b>PANORÁMICA DE LOS ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL MARCO JURÍDICO-SOCIAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO</b>	83
<i>José Miguel Cabrales Lucio, Alma Delia Gámez Huerta y Evelio Licona Espinosa</i>	
Introducción	83
Principales antecedentes y evolución histórica mundial del marco jurídico de las relaciones de trabajo y la precariedad laboral	84
Antecedentes remotos de las relaciones de trabajo en la antigua Roma	84
La edad media y las relaciones laborales en el sistema feudal	86
La revolución francesa y su impacto en las relaciones laborales en el surgimiento del sistema capitalista	88
Breves antecedentes y evolución histórico-constitucional de las relaciones de trabajo y el Derecho laboral en México	90
Las relaciones laborales durante la conquista española en México	91
En el México Independiente	91
Conclusiones generales	100
Lista de referencias	101



<b>SECCIÓN II. ESTUDIOS DE CASOS DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL SUR DE TAMAULIPAS</b>	105
<b>ENTRE LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL ESTRÉS: DETERIORO DEL TRABAJO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA</b>	107
<i>Esperanza Sida Ponce, Roberto Maya Rodríguez y María Montserrat Soto Castillo</i>	
Introducción	107
Adiós a la tradicional universidad mexicana	110
Problemas de salud asociados a las condiciones de precariedad laboral	111
El salario cómo indicador de un trabajo precario en el sector docente del ámbito universitario público	113
Condiciones laborales del docente universitario	113
Método	114
Diseño de la investigación	114
Principales resultados	116
Precariedad laboral	116
Estrés	119
Salario	122
Conclusiones	123
Lista de referencias	125
<b>CONDICIONES LABORALES DE LOS PERIODISTAS EN EL SUR DE TAMAULIPAS</b>	129
<i>Dulce A. Cepeda-Robledo</i>	
Introducción	129
Metodología	132
Condiciones de los medios de comunicación y de los periodistas	133
Logística de la investigación	135
Resultados	135
Conclusiones	147
Lista de referencias	149
<b>MASCULINIDAD Y DINÁMICA FAMILIAR ANTE UN CONTEXTO DE PRECARIZACIÓN LABORAL</b>	151
<i>Karla Jazmín Rodríguez Hernández y Guadalupe Isabel Ceballos Álvarez</i>	

Introducción	151
Metodología	155
Sujetos de estudio	156
Trabajo de campo	156
Primera etapa	156
Segunda etapa	156
Tercera etapa	157
Resultados	157
Conclusiones	165
Lista de referencias	167
<b>REFLEXIONES FINALES</b>	<b>169</b>

## INTRODUCCIÓN

Las transformaciones económicas del sistema productivo han propiciado nuevos contextos en los mercados, provocando cambios en las condiciones de rentabilidad de los empresarios como en las condiciones laborales de los trabajadores. El entorno internacional en materia de competitividad económica se ha transformado, caracterizándose básicamente en un sistema productivo en el que las diferentes etapas de la producción se desarrollan en diversos espacios geográficos en el mundo, con el propósito de beneficiarse de los incentivos fiscales y de los bajos costos de producción que representa trasladar producción a otras regiones con menor inversión, o que se encuentran en un proceso de desarrollo.

Desde la perspectiva de la geografía económica, en los países desarrollados la rentabilidad de sectores productivos que son intensivos en mano de obra o que, en general, están menos tecnificados, se ha reducido debido a que el nivel de vida ha mejorado, presionando a los sectores productivos a que paguen más, situación que no es sostenible para todos los sectores, con lo que se provoca una movilidad en el capital hacia regiones con menor desarrollo. En estos nuevos espacios, la disponibilidad de mano de obra es mayor y su costo, en consecuencia, menor. De esta forma, en las regiones desarrolladas se observan procesos productivos más complejos que demandan mano de obra especializada, lo que implica mejores condiciones laborales.

La modernización de los sistemas productivos, principalmente en actividades con alto contenido de valor agregado, ha transitado hacia procesos automatizados, lo que ha desplazado la mano de obra especializada y no especializada. Esta tendencia ha estado presente en la mayoría de los países del mundo, generando un crecimiento en el desempleo, además de que la demanda de trabajo menos calificado va en aumento, como resultado, las condiciones de las nuevas fuentes de empleos son precarias.

Estas persistentes condiciones del sistema productivo han implicado dotar de instrumentos a las empresas que les permiten afrontar las expansiones o contracciones de la economía, a través de la flexibilidad del mercado de trabajo, lo que implica que las empresas cuentan con mejores condiciones para que en cualquier momento puedan contratar por periodos específicos al personal necesario, y de igual manera, con la misma facilidad puedan despedirlos sin que ello implique incurrir en costos elevados para la empresa. Las empresas también tienen la opción

de contratar personal por medio de terceros, lo que sin duda reduce los costos vinculados a la seguridad social, y de igual forma se benefician del hecho de que no reparten las utilidades a los trabajadores, debido a que no se encuentran registrados en la empresa.

Esta situación se ha agravado, sobre todo, como se señala a lo largo de los capítulos iniciales, los desequilibrios en la demanda y oferta del mercado de trabajo, han puesto en desventaja a los trabajadores, colocándolos en una situación de vulnerabilidad, que los lleva a aceptar las condiciones laborales que prevalecen en las empresas con el propósito de emplearse.

Como se aborda a lo largo del libro, las condiciones laborales se han deteriorado debido a que las jornadas de trabajo son más extensas; se han perdido prestaciones laborales; han perdido fuerza de negociación los sindicatos; la mayor ausencia de contratos; se ha incrementado la contratación eventual, entre otras. Estas características describen las condiciones de vulnerabilidad a la que se encuentra expuesto el trabajador en sus condiciones laborales. De esta forma, cada vez más las nuevas fuentes de empleos se alejan de la concepción de un empleo asalariado típico, caracterizados por jornadas de tiempo completas, laborar en un solo lugar, asignado a un empleador, apoyo sindical y protegido por la ley laboral.

Las reformas recientes a la legislación laboral en México han integrado la visión de flexibilidad en el mercado de trabajo, otorgando condiciones a las empresas que les permiten tomar decisiones de contratación o despidos de personal en concordancia con las condiciones económicas que prevalecen en el mercado. Los nuevos esquemas de contratación y los mecanismos de despido favorecen a las empresas, debido a que en periodos recesivos o de crisis pueden tomar decisiones de reducción de trabajadores a través de la rescisión de contrato.

Por el contrario, cuando se enfrenta a un escenario de bonanza económica, los beneficios no se trasladan en esa cuantía a los trabajadores. Lo que se observa es un crecimiento en el empleo, generalmente, con esquemas de contratación temporales y donde las prestaciones pueden llegar a ser limitadas. En otras circunstancias las empresas pueden recurrir a la subcontratación. En cualquier situación, las empresas que se benefician de la expansión económica no las trasladan a sus trabajadores, principalmente, porque reconocen que la legislación los favorece, pero también debido a que identifican los desequilibrios en el mercado de trabajo; es decir, son conscientes de que la oferta de trabajo supera la demanda. Este último punto es lo que provoca que los empresarios ofrezcan contratos temporales, salarios más bajos y menores prestaciones laborales.

Estas situaciones, que no son particulares de México, son las que de manera sistemática ha estado precarizado las condiciones laborales de los trabajadores.

Las consecuencias de esta situación pueden reflejarse en su desempeño laboral, en problemas sociales e incluso afectar las relaciones interpersonales y de pareja.

Son los cambios en el actual entorno laboral lo que motiva el desarrollo de este libro, que tiene como propósito fundamental mostrar evidencia que respalda el hecho de que las condiciones laborales en México y en Tamaulipas han transitado hacia un camino de la precarización del empleo. Para lograrlo, es indispensable partir de la revisión teórica y de los datos que permitan contar con un panorama claro sobre la problemática de precariedad que prevalece en México. De forma alterna, la problemática se analiza en Tamaulipas, para contrastar la evidencia cuantitativa con información cualitativa.

La riqueza del libro radica en el hecho de que no solo se muestra la problemática de precariedad de forma generalizada, sino que se busca complementar con información puntual en ciertas actividades como el periodismo, en el ámbito educativo y de relación de pareja. Y también, se expone que además de la precariedad a la cual puede estar expuesta la mujer, continúa experimentando brecha salarial. Por lo anterior, en el título del presente libro “Experiencias y Consecuencias de la Precariedad Laboral” se enmarcan ambas visiones del problema de la precariedad laboral.

La primera parte del libro se aboca en presentar datos que muestran las condiciones de empleo que prevalecen en el país y en Tamaulipas, en donde la mujer, además de presentar dicha condición laboral, continúa experimentando brecha salarial. En esta parte se concluye con la revisión, a través del tiempo, de cambios que ha experimentado el marco legal del tema laboral en México.

En la segunda sección del libro se exponen tres estudios de casos relacionados con condiciones de precariedad en el empleo. En esta sección se analizan los efectos y las consecuencias que se manifiestan como producto de la presencia de precariedad laboral desde una perspectiva social, laboral y familiar.

En el primer capítulo de la primera sección del libro, se expone el tema “La sistemática caída en el ingreso real en México y la precarización laboral” donde se analiza, con datos de los Censos de Población y Vivienda de 2000 a 2010, cómo a pesar de que han mejorado los niveles educativos en el país, esto no ha representado un componente que permita elevar los niveles de vida de los trabajadores. La evidencia empírica encontrada muestra que las condiciones del ingreso en México, se han precarizado, debido a que se ha observado una disminución en el nivel de ingreso real, en donde el nivel educativo no ha representado un factor que ejerza diferencia en cuanto a dicha disminución, dado que, al igual que la población de bajos niveles educativos, han experimentado una disminución.

Asimismo, la modalidad de contratación laboral ha transitado a mayores niveles de precarización en México debido a que la proporción de personas que se contratan con prestaciones laborales ha disminuido en la última década. De los resultados que se presentan, se destaca que la poca relevancia que tiene el hecho de que se labore en uno u otro sector, la precariedad laboral se encuentra presente. En este sentido, las condiciones laborales para México, de acuerdo a este trabajo, se precarizan sin importar el desarrollo académico y el sector donde se labore.

En el segundo capítulo se aborda la pobreza y la precarización de los ingresos de los trabajadores asalariados, como uno de los graves problemas sociales más persistentes que viven cinco de cada diez mexicanos. El problema se agudiza cada vez más en algunos estados del país, y se considera que Tamaulipas es un caso particular por sus características socioeconómicas y sus clases trabajadoras. En este capítulo se plantea que, en la última década en Tamaulipas, la precarización laboral que presentan las clases trabajadoras, ha incidido en la población con mayor grado de instrucción educativa y profesional, principalmente en la clase media, trabajadores profesionistas y técnicos de nivel medio superior, donde existe un mayor impacto negativo en empleos precarios, desempleo abierto, bajas remuneraciones y menores prestaciones.

El estudio examina las estadísticas trimestrales sobre el empleo y la población ocupada asalariada, publicadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y los conceptos de pobreza y clases sociales del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

En general, en este segundo capítulo, se encontró que la mayor parte de los empleos en el estado de Tamaulipas se concentran en actividades de muy baja remuneración y capacitación; por ende, dichos empleos en su mayor parte (75.5%) reciben ingresos iguales, o menores a cuatro salarios mínimos. Este esquema de polarización de empleos ha hecho manifiesto el ser una entidad de salarios precarios y alto nivel de desempleo.

En el tercer capítulo del libro, continuando con el tema de precarización, se aborda de manera conjunta con una problemática que continúa vigente a nivel nacional como en Tamaulipas: la brecha salarial. El título del capítulo es “Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en edad productiva, en México.”

En este documento se analiza la brecha salarial que existe en el mercado de trabajo en México y en Tamaulipas durante los años 2005, 2010 y 2016, mostrando evidencia empírica de la realidad que se vivencia. El análisis está basado en información proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Inegi; efectuando un análisis estadístico descriptivo y comparativo; su mayor

relevancia radica en determinar la diferencia salarial entre hombres y mujeres con características sociodemográficas similares; además, se analizan las prestaciones y condiciones laborales que reciben las mujeres que son desfavorecidas por la brecha salarial, encontrándose condiciones de precariedad en el trabajo.

En el artículo se señala que se han realizado diversas estrategias y estudios desde una perspectiva académica como de política pública, con la finalidad de disminuir las brechas de género; sin embargo, las mujeres siguen enfrentando desigualdad y brechas de género, sobre todo económicas; por ello surge el interés de estudiar la relación de la brecha salarial y la precarización, con el propósito de identificar los factores que inciden en la precarización del trabajo femenino, aportando conocimiento para entender el comportamiento del fenómeno y generar acciones que coadyuven a disminuirla.

Uno de los principales resultados que se presentan es este artículo es que la brecha salarial afecta en mayor medida a los hogares que son liderados por jefas de familia, circunstancia que acentúa la problemática planteada, ya que de acuerdo con los resultados de la Encuesta Intercensal 2015, efectuada también por el Inegi, muestra que 29 por ciento del total de los hogares son dirigidos por una mujer, esto significa que 9 millones 266 mil 211 hogares tienen jefatura femenina. Conjuntamente señala, que la jefatura femenina aumentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015. Dichos datos dimensionan la problemática y estiman la afectación directa e indirecta de la misma.

Cabe mencionar que la brecha salarial entre hombres y mujeres origina diversas problemáticas sociales, es así que la brecha salarial es apenas una de las causas que desencadena una problemática más profunda y compleja: la precarización laboral. México enfrenta, al igual que otros países de América Latina y el mundo, un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos, derivado de las dificultades para crear empleos de calidad suficientes para la fuerza de trabajo disponible.

En el último capítulo de la primera sección del libro que se denomina “Panorámica de los antecedentes y evolución del marco jurídico-social de las relaciones de trabajo y la precariedad laboral en México”, se revisa el tema legal del mercado de trabajo; parte de reconocer que el fenómeno de precariedad laboral depende del marco jurídico. De esta forma, en el capítulo se realiza un análisis histórico de la lucha por los derechos laborales. Este capítulo se divide en tres partes: los antecedentes más significativos de las relaciones de trabajo y precariedad laboral a nivel mundial; la evolución histórica de México; y la figura del *outsourcing*.

El artículo invita a la reflexión, en el sentido de que la evolución histórica que ha tenido la regulación de las relaciones de trabajo en el contexto de un derecho

laboral poco evolutivo y que si bien es cierto funcionó como punta de lanza para el desarrollo de conceptos tan importantes como dignidad del trabajo, se han visto quizá rebasadas por las necesidades actuales de respeto de la dignidad humana en todos los campos de la vida de las personas. Las reformas recientes en materia laboral, las cuales se mencionan al final del capítulo, son en esencia la puerta a una sistemática transformación del sistema productivo que actúa en un sentido contrario de la dignificación del trabajo y del progreso económico.

En la segunda sección, se abordan las experiencias y consecuencias en materia de educación, periodismo y de familia que surgen en presencia de precariedad en el trabajo. En el capítulo quinto, se presenta el tema “Entre la precariedad laboral y el estrés: Deterioro del trabajo docente en la educación superior pública”.

En este artículo, se analiza el binomio de la precariedad laboral y el estrés en el trabajo que realiza el docente en las instituciones de educación superior pública, específicamente en la zona sur de Tamaulipas. El método empleado es cualitativo por medio de entrevistas semiestructuradas, realizadas in situ en tres instituciones universitarias. Los resultados refieren diversas situaciones que llegan hacer insostenibles por la falta de apoyo de las autoridades universitarias, quienes, en su figura de autoridad, han convertido la costumbre en ley para los docentes de horario libre, mientras que los profesores de tiempo completo gozan de mejores beneficios, ejerciendo menos carga en el trabajo.

Además, este binomio social trae como consecuencia un problema que tarde o temprano impactará económicamente al sector salud de gobierno y, por ende, a las propias universidades. Se identifica un proceso de rompimiento paulatino entre los lazos del docente con el estudiante ante el resquebrajamiento de la falta de seguridad en el interior y exterior de las universidades que se ha presentado en esta última década.

En el siguiente capítulo, se presenta un panorama de las condiciones laborales de los periodistas asociados con los riesgos que se derivan de la profesión en contextos como los de violencia que ha atravesado el estado de Tamaulipas. En este capítulo se analizan, desde una visión descriptiva y comparativa, las condiciones laborales de 40 por ciento de los trabajadores que laboran en el sur del estado de Tamaulipas en relación con el entorno nacional.

Por lo cual el ritmo de trabajo del periodista se vuelve complicado al no tener garantías de continuidad laboral; además, debe circunscribirse a la línea editorial que marca su empresa, no cuentan con el tiempo suficiente o el apoyo de sus empleadores para realizar periodismo de investigación que puede llegar a necesitar más de una semana de trabajo por reportaje. Ante estas circunstancias, se suman las de los despidos masivos que realizan los medios de comunicación



conforme se van digitalizando sus sistemas de producción; en cambio, emergen nuevas necesidades profesionales ligadas a las capacidades de manejo de redes sociales y plataformas digitales. Esto puede representar una salida profesional para los reporteros que deseen actualizarse, pero también un verdadero reto para quienes tienen menor acceso a este conocimiento especializado.

De ahí, las condiciones laborales y los requerimientos de las empresas se encuentran en un constante cambio, ya que se deben adaptar para satisfacer la necesidad de una audiencia que también exige calidad e inmediatez en las noticias, replica, participa y emite sus propias opiniones en las plataformas digitales. Nadie tiene el camino fácil; las empresas, por su lado, buscan la mayor rentabilidad de contenidos a sus reporteros, y éstos se dividen en obtener la información, confrontarla, redactarla y emitirla en tiempo real a sus medios informativos, contando con que existen riesgos laborales que modifican las condiciones laborales y que se detallan en el presente documento.

En el último capítulo denominado “Masculinidad y dinámica familiar ante un contexto de precarización laboral”, se revisa la forma en que las condiciones de precariedad en el trabajo pueden modificar las relaciones con la dinámica familiar. El objetivo del capítulo es conocer el impacto de la precarización laboral en la masculinidad, la relación de pareja y la dinámica familiar del trabajador varón en edad adulta temprana y edad adulta media de los municipios de Tampico, Madero y Altamira, Tamaulipas.

Para ello, se analiza la vida laboral de los trabajadores varones y la manera en que se llevaba a cabo su dinámica familiar cuando aún no vivían precariedad laboral así como en la actualidad con estos cambios en el trabajo; asimismo, se exploraron los conflictos en la relación de pareja y de familia. De igual forma, se analizó la manera en que se lleva a cabo la crianza de los hijos y la relación que se crea entre éstos y sus padres; además, se observó la manera en que los varones forman su concepto de masculinidad y su percepción sobre ella, particularmente, desde el papel de proveedor y los cambios que se han presentado en el sistema familiar a raíz del impacto de la precariedad laboral.

Estas diversas temáticas que se abordan en este libro, permiten tener una mayor comprensión del tema, y sobretodo, considerarla como una evidencia de un problema que crece y donde su alcance se extiende hacia otros ámbitos como el hogar, que puede alterar las formas de convivencia, representando un potencial problema social para el estado.

Coordinadores



## **SECCIÓN 1**

---

### **PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO Y TAMAULIPAS, BRECHA SALARIAL Y MARCO REGULATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO**



# LA SISTEMÁTICA CAÍDA EN EL INGRESO REAL EN MÉXICO Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL

JORGE ALBERTO PÉREZ CRUZ<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad se percibe un panorama económico poco alentador producto de la inestabilidad económica en los últimos 15 años, caracterizado por una constante recesión económica y, recientemente, por la crisis financiera que tuvo efectos internacionales. Esto ha tenido impactos en las actividades económicas que se reflejan principalmente en su productividad y, como consecuencia, en la competitividad de las empresas en los mercados. Lo anterior ha expuesto la necesidad de fortalecerlas para enfrentar contextos tan adversos como los observados en los últimos años. En este sentido, una de las formas en que se ha actuado, no tan sólo en México sino de manera generalizada en el entorno internacional, es a través de promover políticas que flexibilizan al mercado de trabajo, como Zúñiga (2012) lo señala, por medio de este mecanismo se ha buscado mejorar la competitividad de las empresas y con ello el desarrollo económico del país.

Para García y Díaz (2013), la flexibilización del mercado de trabajo es concebida como una condición necesaria para elevar los niveles de empleo y mejorar el desarrollo económico de los países; sin embargo, reconocen que con la flexibilización se crean empleos, pero se pone en duda la calidad de los empleos. De hecho, no existen resultados que expongan los beneficios que ha dejado para la economía la flexibilización del mercado de trabajo (Zúñiga, 2012).

Por el contrario, la flexibilidad del mercado de trabajo en conjunto con el complejo entorno económico ha provocado que las condiciones de trabajo de la población se hayan deteriorado, generando con ello empleo precario (Mora y Oliveira, 2009). En una perspectiva de Roman (2013), las condiciones de trabajo se han deteriorado debido a que las jornadas de trabajo son más prolongadas, se han

---

<sup>1</sup>Profesor-investigador, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Correo de contacto: doc.jorgeperez@gmail.com.  
Centro Universitario Tampico-Madero. Tel. 8332412012 ext. 3664. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. México.

perdido prestaciones laborales, los sindicatos han perdido fuerza de negociación, ausencia de contratos, se ha incrementado la contratación eventual, entre otras.

Estas características describen la precariedad del empleo y se alejan de la concepción de un empleo asalariado típico, caracterizado por jornadas de tiempo completas, laborar en un solo lugar, asignado a un empleador, apoyo sindical y protegido por la ley laboral (Fernández, 2013).

El mecanismo de subcontratación no es nuevo, ha existido en periodos pasados; sin embargo, con la flexibilidad del mercado laboral se ha extendido a las diversas áreas de las empresas; en el pasado sólo se acotaba a labores de seguridad, limpieza y comedor para los trabajadores (Barattini, 2009). Este mecanismo ha permitido a las empresas mejorar sus condiciones de competitividad, ya que reducen costos de producción. Sin embargo, con este tipo de contratos, el trabajador ha perdido la estabilidad laboral, de esta manera queda expuesto directamente a los efectos de las recesiones y crisis económicas (Zúñiga, 2012).

No se puede considerar que los trabajadores experimentan de manera uniforme la precariedad, algunos podrían tener contrato temporal y no gozar de prestaciones; otros podrían trabajar jornadas excesivas fuera de lo que establece la ley, mientras que otros podrían percibir bajos ingresos; por tanto, la precariedad no necesariamente puede ser el producto de la presencia de todas ellas en un trabajador (Fernández, 2013). Por ello, resulta sustancial identificar las formas en que se podría presentarse. Al respecto, Roman (2013) menciona tres dimensiones que permiten contextualizar el fenómeno de la precariedad en el empleo. La primera se refiere al aspecto económico que incluye la disponibilidad del trabajo y la pertinencia de los ingresos que percibe el trabajador para poder subsistir. La segunda dimensión contempla la normatividad que señala los derechos de los trabajadores; y, la tercera, el acceso a la seguridad social. Cada una de estas dimensiones refleja las condiciones deficientes del trabajador.

Los indicadores construidos por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) y el Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana de Puebla, señalan que las condiciones salariales de México han cambiado, particularmente se ha observado una pérdida en el poder adquisitivo de la población, en donde el nivel educativo no ha representado un factor que ejerza diferenciación en cuanto a dicha pérdida, dado que al igual que la población de bajos niveles educativos, han experimentado una menor capacidad de compra. De igual forma, la modalidad de contratación laboral ha transitado a mayores niveles de precarización en México, dado que la proporción de personas que se contratan sin seguridad social ha crecido en los últimos años,

lo que significa que no tienen derechos para acceder a un crédito para vivienda (con subsidios del Estado), ni a seguro médico y mucho menos a la posibilidad de pensionarse.

Es importante dimensionar la problemática de la precarización laboral que se presenta en México, sobre todo mostrar evidencia que respalde el hecho que el país se encuentra en un escenario donde el valor que se le asigna al trabajo realizado ha disminuido y esto ha provocado que las condiciones laborales de los trabajadores se deterioren, afectando su bienestar. El presente trabajo no pretende determinar las causas de la precarización, el objetivo del trabajo es intentar mostrar la forma en que el trabajo ha sido menos valorado en términos monetarios y de las condiciones laborales, sin importar el sector económico donde se labore ni el nivel de estudio del trabajador. Por lo que se pretende mostrar evidencia por el lado de la oferta del mercado de trabajo para describir cómo ha evolucionado a través de mejores niveles educativos y la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y contraponiéndolo con las actuales condiciones de la demanda del mercado a través de analizar las jornadas de trabajo, el nivel de ingreso, las prestaciones laborales y la participación sectorial. Los indicadores que se presentan para contextualizar la problemática de la precarización del trabajo en México se realizaron utilizando información de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010, con una cobertura nacional.

El trabajo se estructuró en cinco partes. La primera es la introducción, posteriormente se expone la forma en que se ha abordado el tema de la precarización del trabajo; en la tercera parte se explica la forma en que se construyeron los indicadores del presente estudio, para posteriormente presentar los resultados y, finalmente, las conclusiones del trabajo.

#### **LAS ARISTAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

La precariedad laboral puede ser analizada a partir de una visión de la oferta que implica revisar aspectos relacionados con las características de los trabajadores, tales como la edad, sexo, nivel académico, estado civil, entre otros. Pero también puede ser analizada por el lado de la demanda, la cual se asocia a las condiciones del mercado productivo, respecto al tipo de actividad económica, tamaño de la unidad económica, jornada de trabajo y condiciones laborales (Mora-Salas y Oliveira, 2009). Las tres dimensiones que se mencionaron en la introducción a través de las cuales se pueden identificar la forma de la precariedad laboral se enfocan más en una visión de la demanda, debido a que son las empresas con el respaldo del Estado quienes, de acuerdo a sus estrategias de negocios y la incorporación de nuevos

procesos tecnológicos, determinan las condiciones laborales de los trabajadores (Barattini, 2009; Román, 2013).

El trabajo productivo sigue siendo fundamental para el crecimiento económico de las diferentes actividades productivas, en este aspecto no queda duda, el problema surge debido a que cada vez las empresas en su búsqueda de lograr ser más competitivas implementan estrategias que les permitan ser más eficientes en costos, por lo que deciden reducir beneficios a los trabajadores, incrementar jornadas de trabajo, reducir personal y reducir salarios (Barattini, 2009). Los trabajadores han quedado al desamparo; los sindicatos cada vez intervienen menos para defender los derechos laborales de los trabajadores, principalmente en muchas de las situaciones atienden intereses de grupos políticos y empresariales; en consecuencia, en la actualidad la incorporación del trabajador al mercado se vuelve más incierta y vulnerable (idem).

El problema de la precariedad laboral no se asocia directamente a un contexto de economía informal, ya que se encuentra presente también en la economía formal. Con la reforma laboral que institucionalizó el estado mexicano en 2013 se flexibiliza el mercado de trabajo para mejorar la competitividad de las empresas y generar en el mercado formal mayor empleo. Con esta reforma, no se espera que los nuevos empleos sean de calidad; por el contrario, se espera que se creen empleos en condiciones más precarias. Sin embargo, como lo expone Barattini (2009), la precarización podría ser mayor en la economía no estructurada, ya que en la informalidad predominan salarios bajos y se carece de seguridad social.

Fernández (2013) expone que el fenómeno de precariedad no se vincula directamente a ciertas actividades productivas de la economía. En la literatura sobre crecimiento económico se establece que existen sectores de baja productividad que se relacionan con actividades que son intensivas en mano de obra; de igual forma, existen sectores dinámicos, los cuales se asocian con procesos intensivos en capital. Entonces, las condiciones de empleo mejorarán para aquellos que se encuentren laborando en sectores intensivos en capital y los que laboren en sectores menos dinámicos tendrán menores remuneraciones. Sin embargo, Mora-Salas y Olveiria (2009) encuentran que existe precariedad laboral en los diversos sectores económicos, aunque varía de un sector a otro. En donde menos precariedad existe es en los sectores más dinámicos como el sector industrial; Román (2013) encuentra resultados similares. Por tanto, la evidencia empírica señala que la precariedad laboral aparece en todos los sectores económicos y no es privativo de uno solo o de algunos.

Si bien es cierto que la precarización se observa en distinto grados de acuerdo al tipo de sector que se refiera, también sucede lo mismo cuando se hace



mención sobre el tamaño de la empresa, siendo los micronegocios donde el nivel de precariedad laboral se exagera. Román (2013), en su estudio sobre precarización laboral de los jóvenes, encuentra que existe mayor probabilidad de que jóvenes que se emplean en micronegocios, experimenten condiciones laborales precarias. Aunque con el mecanismo de la subcontratación se ha generalizado a las diversas empresas, sin importar el tamaño de éstas.

En empresas grandes se ha precarizado el trabajo, debido a que se han modificado las formas de contratación. En el pasado se tenían contratos por tiempo indefinido; en la actualidad cada vez se observa que prevalecen los contratos por temporalidad. Asimismo, en este tipo de empresas las jornadas laborales se han vuelto más extensas. En el caso de los micronegocios, las formas de la precarización se intensifican, debido a que las jornadas tienden a ser más prolongadas, el salario es muy bajo, no se cuenta con seguridad social y en la mayoría de los casos no se formalizan las formas de contratación (Barattini, 2009; Mora-Salas y Oliveira, 2009; Roman, 2013).

La mayoría de las literaturas recientes sobre la precarización del mercado de trabajo ponen énfasis en que es la oferta la que determina las condiciones precarias de los trabajadores. Debido a que son éstos los que definen la disponibilidad del empleo, el nivel de salario a pagarse, la duración de las jornadas de trabajo y las condiciones de empleabilidad, como es la seguridad social. Tradicionalmente se asociaba que el fenómeno de la precariedad se presentaba en poblaciones con bajos niveles de escolaridad, por cuestiones de género y por la edad. Sin embargo, los resultados presentados por Aparicio-Castillo (2013); Mora-Salas y Oliveira (2009); y Román (2013) señalan que la precarización no es un rasgo característico de la mujer, o de aquellos que tienen niveles educativos bajos o de los jóvenes. Éste es un problema que se ha generalizado en todos los segmentos de la población sin importar su condición socioeconómica ni sociodemográfica. Aunque el grado de precarización podría manifestarse en diferentes formas de acuerdo a sus condiciones.

El modelo económico actual prioriza la acumulación de capital por parte de las empresas para hacerlas más productivas y competitivas, dando lugar a formas de contratación flexibles que lo que han logrado en los últimos años precarizar la condición laboral del trabajador (Julián, 2014). En la actualidad, la empresa ha dejado de lado su responsabilidad ética con el trabajador y ha colocado como su objetivo único obtener la mayor cantidad de beneficios económicos (Zúñiga, 2012). Es por esto que la calidad del empleo depende en buena medida de las decisiones de los empresarios, y no son el reflejo de los desequilibrios de los mercados y de aspectos que se asocien con las características sociodemográficas de los trabajadores (Román, 2013)

## **LA CONSTRUCCIÓN DE LA BASE DE DATOS**

En las siguientes secciones se revisarán las estadísticas para México que nos permitirán conocer a partir de ciertas características socioeconómicas y sociodemográficas cómo se ha incrementado la proporción de la población trabajadora que experimenta condiciones de precariedad en el mercado de trabajo. Con esta información se pretende presentar evidencia por el lado de la demanda del mercado del trabajo, con el objeto de establecer el papel que juega en la precarización del trabajo.

Para desarrollar el análisis se emplearon como fuente de información los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y el Banco de Información Económica. En el caso de los Censos se agrupó a todos los estados en una sola base de datos para mantener una cobertura nacional en ambos años. Posteriormente, se filtró la base de datos, tomando en cuenta aquella población que manifestó trabajar y que tenía 14 años o más. Esta población fue la que se consideró como la población potencial del estudio. Las variables que se utilizaron de la base de los Censos son la proporción de trabajadores, situación de trabajo, prestaciones laborales, horas trabajadas, nivel académico, actividades económicas, ingreso real y edad. En relación al ingreso real se calculó en base al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) base 2010 y se transformó en dólares, para lo cual se tomó como referencia el tipo de cambio interbancario el cual se ponderó para cada uno de los años analizados. Los resultados se muestran en términos de proporciones, con el objeto de analizar temporalmente su evolución, esto significa que si el valor de una variable aumenta de un periodo a otro, representará que un mayor número de trabajadores se agrupa en esa categoría de la variable analizada.

Cabe hacer mención que los cálculos presentados se obtuvieron de la muestra que proporciona el INEGI sobre los censos en ambos años; sin embargo, se ampliaron a niveles poblacionales a través del factor de expansión que proporciona el mismo INEGI.

## **PRECARIZACIÓN EN EL EMPLEO EN MÉXICO: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En principio, es relevante establecer la proporción de la población mayor o igual a 14 años de edad que en el momento del Censo de Población y Vivienda 2000 y 2010 se encontraba laborando. Entre ambos años no existe diferencia sustancial en dicha proporción, ya que para 2000 era 48.3 por ciento y para 2010 esa proporción representó 48.1 por ciento de la población total mayor a 13 años; es decir, se observó una ligera disminución. Sin embargo, el aspecto que resalta es con referencia a la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, ya

que en 2000, del total de los trabajadores, 29.8 por ciento eran mujeres y para 2000 esa proporción se incrementó a 32.6 por ciento, lo que significa que en una década creció alrededor de 10 por ciento. Esto significa que con el tiempo la mujer ha tenido una mayor participación en el mercado de trabajo, por lo que habrá que realizarse trabajos de investigación que estudien de manera puntual la forma en que se han incorporado, ya que este es un grupo vulnerable y por ello cabe la posibilidad de que experimenten mayores niveles de precariedad laboral. En este trabajo no se pretende analizar en específico la precariedad de la mujer en el mercado laboral, dado que en la mayoría del análisis se aborda la población trabajadora total.

### **Cuadro 1. Condición de la actividad**

	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
2000	70.2	29.8	48.3
2010	67.4	32.6	48.1

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

Ahora bien, revisando los datos del cuadro 2 en relación a la situación laboral de los trabajadores, se observa que la mayoría se ubica como empleado u obrero, del 2000 al 2010 su proporción se incrementó, alcanzando un total de 65.1 por ciento. El segundo lugar es ocupado por aquellos que trabajan por cuenta propia y que al igual que el grupo anterior se observó un crecimiento en su participación, aunque menor. Los que trabajan como jornaleros o peones se ubican como el tercer grupo de importancia, entre 2000 y 2010 se aprecia una disminución significativa pasando de 8.2 por ciento a 5.5 por ciento, respectivamente. La participación de los que son patrones se incrementó durante el periodo; sin embargo, se observa que continúa siendo baja su participación, dado que en 2010 solamente representó tres por ciento del total de los trabajadores en el país. Este resultado señala que la gran mayoría de los trabajadores en México son asalariados y que, por tanto, se emplean para una empresa o patrón. Esta proporción representa el 70 por ciento de todos los trabajadores mayores de 14 años, agrupa a los empleados y jornaleros. Sobre éstos son los que se realizarán la mayoría de los indicadores. Otro aspecto que se destaca del cuadro 2, es la mayor participación de la mujer en las diversas situaciones laborales, pero en particular en el trabajo desarrollado por cuenta propia, en donde su participación se incrementó en aproximadamente 29 por ciento durante el periodo.

**Cuadro 2. Situación laboral en 2000 y 2010, México**

Situación de trabajo	Periodo	Participación porcentual con respecto a cada total de la situación de trabajo		Participación con respecto al total
		Hombre	Mujer	Total
Empleado (a) u obrero (a)	2000	63.8	36.2	62.7
	2010	62.9	37.1	65.1
Jornalero (a) o peón	2000	92.5	7.5	8.2
	2010	93.3	6.7	5.5
Patrón (a)	2000	80.2	19.8	2.6
	2010	77.0	23.0	3.0
Trabajador (a) por su cuenta	2000	78.6	21.4	21.5
	2010	72.4	27.6	22.4
Trabajador (a) sin pago en el negocio o predio familiar	2000	76.7	23.3	2.7
	2010	79.9	20.1	2.1
No especificado	2000	67.1	32.9	2.2
	2010	63.1	36.9	2.0

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

En la precariedad del trabajo, un aspecto clave son las prestaciones laborales. De acuerdo a la información de los censos, en México se identifican principalmente cinco tipos de prestaciones, las cuales se asocian con el nivel de bienestar de la población: 1) vacaciones pagadas; 2) aguinaldo; 3) reparto de utilidades; 4) servicio médico; y 5) ahorro para el retiro. La información estadística de cada una de éstas se muestra en el cuadro 3. De estas cinco prestaciones, se observa que en tres ha disminuido la proporción de trabajadores que las perciben, de éstas la prestación de aguinaldo -se refiere al pago monetario que reciben los trabajadores al final de año por parte de su patrones- es la que más disminuyó entre 2000 y 2010. Tomando como referencia el cuadro anterior sobre la situación laboral, los porcentajes de la población que reciben las prestaciones se realizaron tomando en cuenta a los empleados u obreros y los jornaleros o peones. Se hace mención de los anteriores debido a que se observa que para 2010, más de 40 por ciento de los trabajadores no reciben aguinaldo, servicio médico y vacaciones, y que aproximadamente 55 por ciento no cuenta con la prestación de ahorro para el retiro y que solamente 37 por ciento recibe reparto de utilidades. Esto significa que aquellos que se encuentran sujetos a un empleador que,

como se mencionó previamente, representa 70 por ciento de los trabajadores, una gran proporción no cuenta con estas prestaciones esenciales, y lo más preocupante es que la proporción de la población que no percibe estas prestaciones tiende a crecer. En el caso de las mujeres, nuevamente se observa que su participación aumentó para todos los tipos de prestaciones que se muestran en el cuadro 3.

**Cuadro 3. Prestaciones laborales en 2000 y 2010, México**

Prestaciones laborales	Periodo	Participación porcentual con respecto a cada total de las prestaciones laborales		Participación con respecto al total
		Hombre	Mujer	Total
Vacaciones pagadas	2000	61.2	38.8	51.5
	2010	59.6	40.4	50.7
Aguinaldo	2000	62.5	37.5	62.6
	2010	60.5	39.5	57.0
Reparto de utilidades	2000	65.5	34.5	30.5
	2010	60.7	39.3	37.1
Servicio médico	2000	64.2	35.8	55.5
	2010	61.9	38.1	54.9
Ahorro para el retiro	2000	63.9	36.1	43.1
	2010	61.4	38.6	43.9

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

La proporción de trabajadores que perciben prestaciones es baja, y todo parece indicar que tenderá a disminuir en los siguientes años, por lo que se espera que la proporción de trabajadores en condiciones precarias también aumente. Sin embargo, otros aspectos indicativos de precariedad son las jornadas de trabajo. Para conocer el tiempo que dedican los trabajadores en México al trabajo se presenta la distribución de la participación de los trabajadores según la duración de la jornada de trabajo semanal (ver cuadro 4). La duración de la jornada donde se ubica aproximadamente una tercera parte de los trabajadores es de 41 a 50 horas por semana; la segunda con una participación de alrededor de 20 por ciento de 31 a 40 horas; la tercera con una jornada semanal de 51 a 60 horas representa 14 por ciento; y, la cuarta, con una participación de 14 por ciento realiza jornada de trabajo superiores a las 60 horas por semana; es decir, estas cuatro categorías

agrupan en promedio 80 por ciento de todos los trabajadores. Comparando las jornadas entre 2000 y 2010, se observa que disminuyó la proporción de trabajadores que desarrollaban jornadas de 31 a 40 horas y de 41 a 50 horas semanales, y por el contrario, aumentó la proporción de trabajadores que desarrollaron jornadas semanales superiores a las 51 horas. Este resultado implica que en una década, las jornadas semanales de trabajo se han ampliado, afectando el tiempo que los trabajadores dedican a actividades de ocio.

De acuerdo a los resultados del cuadro 4, se observa que las jornadas más largas las desarrollan principalmente los hombres. Cuando las jornadas son cortas, la proporción entre hombres y las mujeres tiende a ser más equitativa, lo que significa que las mujeres tienden a desarrollar jornadas más cortas que los hombres.

**Cuadro 4. Horas trabajadas en 2000 y 2010, México**

Horas trabajadas	Periodo	Participación porcentual con respecto a cada total del rango de horas trabajadas		Participación con respecto al total
		Hombre	Mujer	Total
0-10	2000	56.3	43.7	2.0
	2010	53.2	46.8	2.7
11-20	2000	53.4	46.6	4.3
	2010	53.0	47.0	5.4
21-30	2000	57.6	42.4	8.6
	2010	57.0	43.0	9.4
31-40	2000	63.7	36.3	20.6
	2010	60.6	39.4	19.6
41-50	2000	72.9	27.1	33.9
	2010	69.6	30.4	33.1
51-60	2000	77.9	22.1	14.2
	2010	76.0	24.0	14.4
más de 60	2000	80.1	19.9	13.2
	2010	78.5	21.5	14.1
no especificado	2000	74.2	25.8	3.1
	2010	67.2	32.8	1.2

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

En el tema educativo de México se observan mejoras, dado que hoy existe una mayor proporción con preparación profesional que hace una década, lo cual se puede constatar en el cuadro 5. En el año 2000, el nivel primaria predominaba entre los trabajadores, mientras que para 2010 es el nivel de secundaria. Esto significa que la mayoría de la población cuenta con nivel secundaria en relación al resto de los niveles académicos que se presentan en el cuadro. Asimismo, para 2010 una mayor proporción de la población cuenta con nivel de preparatoria. Se destaca que para 2010 creció en 11.7 por ciento la proporción de trabajadores que cuenta con nivel profesional y de casi 100 por ciento los que cuentan con nivel posgrado. Expone una mejora en la preparación académica de los trabajadores en México, se puede establecer que, en la última década, la oferta de trabajo ha mejorado sus condiciones en el mercado. Entonces, la precariedad que se experimenta en el mercado de trabajo en México no se debe a un rezago educativo.

**Cuadro 5. Nivel académico de los trabajadores en 2000 y 2010, México**

Nivel académico	Participación porcentual con respecto al total		Tasa de crecimiento
	2000	2010	2000-2010
Ninguno	4.9	4.3	-13.2
Preescolar /Kínder	0.3	0.3	6.9
Primaria	35.3	26.3	-25.6
Secundaria	24.8	27.8	11.8
Preparatoria/Bachillerato	11.7	16.7	42.3
Normal	0.6	2.2	245.9
Carrera técnica/Comercial	6.1	5.3	-13.0
Profesional	13.5	15.0	11.7
Maestría/Doctorado	1.0	1.9	89.2
No especificado	1.7	0.3	-82.5

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

De igual forma, el fenómeno de la precariedad se ha asociado frecuentemente a ciertas actividades económicas, sobre todo aquellas que no requieren personal con altos niveles de calificación, que fundamentalmente son las

menos intensivas en capital. En el cuadro 6 se enumeran las principales actividades donde laboró entre 2000 y 2010 aproximadamente más de la mitad de los trabajadores en México, en total se identifican 15 actividades productivas. Con respecto a 2010, la agricultura fue la que agrupó la mayor proporción de trabajadores. De hecho, creció significativamente, alcanzando un total de 11.4 por ciento del total de trabajadores del país. Para este mismo año, las actividades de gobierno; los servicios educativos; preparación de alimentos y bebida; y, el comercio al por menor, son las principales actividades económicas que agruparon cerca de una tercera parte de los trabajadores. Como se podrá observar en el cuadro, estas actividades no son necesariamente altamente productivas e intensivas y, por tanto, no se espera que los trabajadores que laboran en estos sectores cuenten con mejores condiciones de empleo (posteriormente, se revisará la relación que guarda cada sector con el nivel de ingreso que perciben los trabajadores en México, con el objeto de establecer cuál es el nivel de ingresos que predomina en cada una de estas actividades que se presentan en el cuadro), tanto en términos de ingreso como de prestaciones. En la fabricación de computación y componentes electrónicos se esperaría que los trabajadores tuvieran mejores condiciones; no obstante, su proporción es muy pequeña en comparación con el resto de las actividades.

**Cuadro 6. Principales actividades económicas donde laboraban en 2000 y 2010, México**

Actividad Económica	Periodo	
	Participación porcentual	
	2000	2010
Agricultura	7.1	11.4
Edificación	6.9	3.8
Trabajos especiales y servicios relacionados con la construcción	1.4	2.7
Industria alimentaria	1.8	2.8
Fabricación de prendas de vestir	2.3	1.6
Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición, componentes electrónicos	2.7	0.6
Fabricación de equipo de transporte	2.9	1.4
Comercio al por menos de alimentos, bebidas y tabaco	4.0	4.3
Transporte terrestre de pasajeros excepto por ferrocarril	1.8	2.7



	Periodo	
	Participación porcentual	
Servicios profesionales y técnicos	1.4	2.4
Servicios educativos	5.9	4.7
Servicios de preparación de alimentos y bebidas	4.5	4.4
Servicios de reparación y mantenimiento	4.5	3.4
Empleados domésticos en hogares	3.7	3.8
Actividades del gobierno	3.8	4.8
Total	54.7	54.9

Fuente: Elaboración propia con datos de Censo de Población y Vivienda de 2000 y 2010

Estas principales actividades que se desarrollan en la economía mexicana no son las productivas. En este sentido, será necesario revisar el nivel de ingresos y su relación con cada actividad con el objeto de establecer el papel que juega cada sector en la generación de empleo precario (ver cuadro 11).

El comportamiento del ingreso real mensual en la última década se presenta en el cuadro 7. El ingreso se estructuró en rangos; el rango donde se concentra la mayoría de los trabajadores, tanto para 2000 como para 2010, es en el rango más bajo, de 0 a 300 dólares mensuales, aunque disminuyó ligeramente durante el periodo de análisis. El segundo rango de ingreso en importancia es el de 301 a 600 dólares mensuales; se observa un crecimiento significativo en la participación, de hecho fue el que más creció, lo que implica que el ingreso de los trabajadores se movilizó en una década principalmente hacia este nivel de ingresos. Considerando estos rangos del ingreso, se puede establecer que 80 por ciento de los trabajadores en México en 2010 percibían hasta 600 dólares mensuales, proporción que aumentó en una década, ya que en 2000 el porcentaje que percibía este ingreso era de 77 por ciento, lo que en cierta medida implica que una mayor proporción de la población se trasladó de ingresos más altos hasta este nivel de ingresos. Tal es el caso de los que perciben entre 901 y 1200 dólares mensuales, ya que pasó de 4.4 por ciento los que percibían este ingreso en 2000 a 3.3 por ciento en 2010; es decir, esta disminución representó casi la mitad del aumento que se observó en los que percibían ingresos menores a los 600 dólares. Respecto al resultado por sexo, las mujeres en la mayoría de los rangos tuvieron una mayor presencia, lo que significa que no han tendido a concentrarse en un rango específico.

**Cuadro 7. Rango de ingresos real mensual en 2000 y 2010, dólares**

Ingreso real mensual en dólares	Periodo	Participación porcentual con respecto a cada total del rango de ingreso real mensual		Participación con respecto al total
		Hombre	Mujer	Total
0-300	2000	68.1	31.9	45.2
	2010	63.9	36.1	44.4
301-600	2000	72.7	27.3	32.5
	2010	70.3	29.7	35.3
601-900	2000	68.5	31.5	10.3
	2010	69.7	30.3	10.4
901-1200	2000	70.6	29.4	4.4
	2010	68.6	31.4	3.3
1201-1500	2000	74.4	25.6	2.2
	2010	69.6	30.4	2.3
1501-1800	2000	76.2	23.8	1.5
	2010	73.4	26.6	1.6
1801-2100	2000	77.2	22.8	0.8
	2010	72.4	27.6	0.6
2101-2400	2000	79.3	20.7	0.6
	2010	74.2	25.8	0.2
2401-2700	2000	79.8	20.2	0.5
	2010	75.3	24.7	0.6
2701-3000	2000	81.2	18.8	0.3
	2010	76.3	23.7	0.2
más de 3001	2000	84.7	15.3	1.6
	2010	79.5	20.5	1.0

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y del Banco de Información Económica. Para transformar el ingreso real se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor base 2010. Se utilizó el valor promedio anual del dólar interbancario para 2000 y 2010

Ahora en relación al ingreso, es interesante revisar cómo se distribuye en relación a los grupos de edad, para descartar que se concentre en ciertos grupos de la

población. En el cuadro 8 se presentan los resultados por grupo de edad y rango de ingresos. En este cuadro, 100 por ciento se consideró al total de la población que se agrupa en cada rango de edad. En principio sobresale el hecho de que el rango de más bajos ingresos es ocupado principalmente por los jóvenes entre 14 y 19 años y los adultos mayores. Sin embargo, se observa que entre mayor edad se tenga disminuye el porcentaje de la población que se ubica en el nivel más bajo del ingreso, esto es así hasta los 45 años, mientras a partir de esta edad se vuelve a incrementar la proporción de la población que recibe el nivel de ingresos más bajo, por esta razón es que en la proporción de la población de adultos mayores que recibe ingresos bajos es alta. Tanto en 2000 como en 2010, la mayoría de los menores de 25 años percibían ingresos inferiores a los 300 dólares, pero a partir de esa edad y hasta los 45 años el grupo que predomina son los que se colocan en el segundo rango de ingresos que comprende entre los 301 y 600 dólares. Aunque también se incrementa la proporción de los que perciben ingresos mensuales superiores. Esta relación se invierte nuevamente después de los 45 años, mostrándonos con ello que la población de más edad se coloca en niveles bajos de ingreso.

**Cuadro 8. Rango de ingresos real mensual por grupo de edad en 2000 y 2010, dólares**

		Participación porcentual de cada rango de edad según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010										
Edad		0	301	601	901	1201	1501	1801	2101	2401	2701	más
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	de
		300	600	900	1200	1500	1800	2100	2400	2700	3000	3000
14-19	2000	73.8	23.8	1.6	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
	2010	75.9	21.9	1.5	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
20-25	2000	48.8	38.3	8.0	2.3	1.0	0.4	0.3	0.2	0.1	0.1	0.4
	2010	50.9	39.1	6.6	1.5	0.8	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2
26-30	2000	36.0	38.5	13.2	5.2	2.4	1.4	0.8	0.6	0.4	0.3	1.2
	2010	38.2	41.2	12.0	3.4	2.3	1.2	0.4	0.1	0.4	0.2	0.6
31-35	2000	33.8	35.9	14.3	6.3	2.9	1.9	1.0	0.8	0.6	0.4	2.0
	2010	36.7	39.6	12.5	3.9	2.7	1.7	0.7	0.2	0.7	0.3	1.0
36-40	2000	34.8	32.9	14.2	6.8	3.3	2.5	1.2	0.9	0.7	0.5	2.3
	2010	37.1	37.8	12.7	4.3	2.8	1.9	0.8	0.2	0.8	0.3	1.3
41-45	2000	35.4	31.6	13.3	6.8	3.6	2.8	1.5	1.0	0.8	0.5	2.9
	2010	36.4	36.5	13.6	4.6	3.1	2.3	0.8	0.2	0.9	0.3	1.4

Participación porcentual de cada rango de edad según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010												
46-50	2000	40.9	29.7	11.4	5.9	3.1	2.6	1.4	1.0	0.8	0.5	2.9
	2010	37.8	34.1	13.1	4.9	3.4	2.5	0.9	0.2	1.1	0.3	1.7
51-55	2000	46.2	28.4	9.7	4.6	2.6	2.3	1.2	0.9	0.7	0.5	3.0
	2010	42.0	31.5	11.6	4.3	3.3	2.5	1.1	0.3	1.2	0.4	1.8
56-60	2000	57.7	23.5	7.2	3.2	1.9	1.6	0.9	0.6	0.6	0.3	2.3
	2010	48.8	29.4	9.6	3.3	2.8	2.1	0.9	0.2	0.9	0.4	1.6
61-65	2000	65.1	19.9	5.4	2.5	1.6	1.3	0.7	0.5	0.5	0.3	2.2
	2010	57.9	24.3	7.3	2.8	2.1	1.7	0.7	0.4	0.9	0.2	1.6
66-70	2000	74.6	15.2	3.9	1.6	1.1	0.9	0.4	0.3	0.3	0.2	1.5
	2010	69.6	18.3	4.9	1.6	1.4	1.5	0.5	0.1	0.6	0.2	1.2
más de 71	2000	80.2	11.5	3.1	1.4	0.8	0.7	0.3	0.4	0.2	0.2	1.2
	2010	77.6	14.0	3.6	1.2	1.1	0.9	0.3	0.0	0.4	0.1	0.8

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y del Banco de Información Económica. Para transformar el ingreso real se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor base 2010. Se utilizó el valor promedio anual del dólar interbancario para 2000 y 2010

Otro aspecto interesante con respecto al ingreso y edad, es que para la mayoría de los dos primeros rangos de ingresos se observa un incremento en su participación entre 2000 y 2010, y por el contrario, para la mayoría de los niveles de ingresos superiores (más de 900 dólares mensuales), se observa que la participación de los trabajadores que obtienen esos ingresos disminuye. En el caso de los que reciben entre 2 101 y 2 400 dólares, de 2 701 a 3 000 dólares y más de 3 000 dólares, el resultado que se obtiene refleja que es poca la proporción de trabajadores que se colocan en ese nivel de ingresos. Por tanto, este resultado refleja que es más la población que se ubica en los niveles de ingresos reales más bajos, con ingresos menores a los 600 dólares mensuales, lo cual habla que la población percibe menos ingreso y en consecuencia tiene menos dinero para cubrir sus necesidades más básicas, afectando su bienestar.

Sin embargo, los bajos ingresos podrían estar asociados a jornadas de trabajo más cortas, por ello se analiza el total horas trabajadas a la semana con el nivel de ingresos. Los resultados se proporcionan en el cuadro 9. En este cuadro, 100 por ciento corresponde a cada nivel de ingreso de la población. Revisando el rango de ingreso más bajo, se observa que la mayoría que percibe este nivel de ingresos realiza jornadas semanales de trabajo entre 41 a 50 horas, de hecho, este nivel de ingreso no se caracteriza por jornadas cortas de trabajo semanales, debido a que la mayoría se ubica en más de 31 horas a la semana, aunque llama la atención que entre 2000

y 2010 se observa que la proporción de trabajadores que se ubica en estas jornadas de trabajo tiende a disminuir y, por el contrario, tiende a aumentar las jornadas de trabajo de menos de 30 horas; sin embargo, continúan siendo desproporcionales. En todos los demás niveles de ingreso predomina la proporción de trabajadores que realiza jornadas de trabajo entre 41 y 50 horas a la semana, aunque la tendencia señala entre 2000 y 2010 un crecimiento en las horas dedicadas a las jornadas de trabajo. Es decir, se muestra un comportamiento creciente en las jornadas de trabajo, las cuales no necesariamente se asocian con mayores niveles de ingresos, sobre todo si se revisa la proporción de trabajadores que recibe entre 301 y 600 dólares por semana con jornadas mayores a las 60 horas, dado que la proporción de este grupo de ingreso es muy similar a la proporción que recibe entre 2 401 y 2 700 dólares semanales realizando la misma jornada de trabajo.

Entonces, se puede establecer que bajos ingresos no se asocian necesariamente a menores jornadas de trabajo, ya que por el contrario se ha incrementado en la última década la proporción de trabajadores que destina mayores horas a trabajar para percibir el mismo nivel de ingreso que percibía en 2000. Lo anterior se puede derivar de los resultados que aparecen en el cuadro 9, en el rango de ingresos de 301 hasta 1500 dólares mensuales, donde se observa que entre 2000 y 2010, la proporción de trabajadores que realiza jornadas de trabajo superiores a las 40 horas ha crecido.

**Cuadro 9. Rango de ingresos real mensual en relación al rango de horas trabajadas en 2000 y 2010, dólares**

Participación porcentual de cada rango del ingreso real mensual en dólares según el rango de horas trabajadas para 2000 y 2010									
Ingreso real mensual en dólares	Periodo	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	más de 60	no especificado
0-300	2000	3.2	6.1	10.6	17.8	33.8	14.3	12.4	1.9
	2010	4.6	8.4	12.6	17.6	31.4	12.8	12.1	0.5
301-600	2000	1.2	2.5	6.0	20.7	38.2	15.1	14.3	1.9
	2010	1.2	3.1	6.8	18.4	37.2	16.7	16.2	0.5
601-900	2000	1.1	4.2	11.4	25.7	30.2	12.6	13.2	1.6
	2010	1.1	3.4	8.7	24.3	31.3	14.6	16.2	0.5

**Participación porcentual de cada rango del ingreso real mensual  
en dólares según el rango de horas trabajadas para 2000 y 2010**

901-1200	2000	1.0	3.1	9.5	29.8	29.6	12.5	13.0	1.6
	2010	1.1	3.1	7.2	28.8	30.2	13.3	15.7	0.5
1201-1500	2000	1.0	2.8	7.0	28.9	31.1	13.6	14.2	1.4
	2010	1.0	2.8	6.7	28.7	31.5	14.4	14.4	0.4
1501-1800	2000	0.8	2.2	5.6	31.5	30.8	14.2	13.3	1.7
	2010	1.2	2.7	5.9	28.6	30.9	14.9	15.3	0.4
1801-2100	2000	1.0	2.0	5.8	30.3	31.3	14.5	13.9	1.3
	2010	1.1	2.2	5.1	29.5	31.4	15.8	14.4	0.5
2101-2400	2000	1.3	2.8	5.9	25.6	30.7	15.8	16.5	1.2
	2010	0.4	1.0	3.7	33.9	30.4	15.2	14.7	0.7
2401-2700	2000	0.8	1.8	4.7	28.0	32.5	17.0	14.2	1.0
	2010	1.1	2.3	5.0	28.4	31.7	16.0	15.2	0.3
2701-3000	2000	1.4	2.2	4.7	26.2	30.6	17.2	16.3	1.2
	2010	1.5	3.4	4.0	23.6	32.0	16.7	17.6	1.3
más de 3001	2000	1.1	2.4	4.6	22.7	32.6	18.5	16.7	1.4
	2010	1.3	2.3	5.3	23.4	32.4	17.2	17.4	0.8

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y del Banco de Información Económica. Para transformar el ingreso real se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor base 2010. Se utilizó el valor promedio anual del dólar interbancario para 2000 y 2010

Al no estar asociados los bajos niveles de ingresos a las jornadas cortas de trabajo cabe la posibilidad de que dichos ingresos pueden deberse al nivel educativo o al tipo de actividad económica que desarrollan. En este sentido se presentan en el cuadro 10, los resultados sobre los niveles de ingresos relacionados con el nivel educativo de los trabajadores. En este caso, el análisis se desarrolló considerando que 100 por ciento corresponde a cada nivel académico, con el objeto de estudiar cómo se comporta la proporción de trabajadores de acuerdo a los diferentes niveles de ingreso cuando el nivel académico mejora. En el caso del nivel de ingreso más bajo que corresponde al rango de 0 a 300 dólares mensuales, se observa que en la medida en que aumenta el nivel académico de los trabajadores su proporción disminuye, lo que en principio concuerda con el hecho de que los ingresos menores se asocian a bajos niveles de ingreso. Un mayor nivel educativo en los trabajadores los traslada principalmente a los rangos de ingresos entre 301 a 600 dólares, de 601 a 900 y de 901 a 1200 dólares mensuales. En el nivel profesional se observa una

proporción significativa de la población percibiendo ingresos entre los 1201 a 1800 dólares mensuales, y en el nivel de posgrado se observa que hay un segmento importante de trabajadores que percibe entre 1801 a 2100 dólares mensuales y 2401 a 2700 dólares mensuales. Pero a pesar de que con el nivel académico mejora el nivel de ingreso, cuando se revisa el cambio en las proporciones de 2000 a 2010, se encuentra que en la mayoría de los casos ha aumentado la proporción de trabajadores que se ubica en el nivel de ingreso más bajo para todos los niveles académicos, y por otro lado, se aprecia una mayor incidencia en la disminución de la proporción de trabajadores que reciben ingresos superiores a los 301 dólares al mes, por lo que queda de manifiesto que existe una tendencia a precarizar los niveles de ingreso de los trabajadores, aun cuando cuente con mayores niveles de educación. En este sentido, estos resultados concuerdan por lo encontrados por Mora-Salas y Oliveira (2009) y Román (2013).

**Cuadro 10. Rango de ingresos real mensual por nivel académico en 2000 y 2010, dólares**

		Participación porcentual de cada nivel académico según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010										
Nivel académico		0	301	601	901	1201	1501	1801	2101	2401	2701	más
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	de
		300	600	900	1200	1500	1800	2100	2400	2700	3000	3000
Ninguno	2000	81.7	15.1	2.0	0.5	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2
	2010	79.7	17.2	2.2	0.4	0.2	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
Preescolar / Kinder	2000	69.0	24.2	4.0	1.1	0.5	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.6
	2010	65.0	28.2	4.5	0.7	0.5	0.5	0.2	0.0	0.1	0.1	0.3
Primaria	2000	63.1	29.1	4.7	1.3	0.7	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.4
	2010	63.2	30.1	4.6	1.0	0.4	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2
Secundaria	2000	45.3	40.8	8.4	2.4	1.2	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.5
	2010	49.7	39.5	7.4	1.6	0.8	0.4	0.2	0.0	0.1	0.1	0.3
Preparatoria/ Bachillerato	2000	28.9	43.2	14.9	5.5	2.7	1.2	0.8	0.7	0.4	0.3	1.3
	2010	37.4	42.6	11.9	3.3	2.0	1.2	0.4	0.1	0.4	0.2	0.6
Normal	2000	4.9	19.9	45.0	16.2	6.8	3.9	1.5	0.6	0.3	0.2	0.7
	2010	13.9	40.6	23.7	8.6	5.8	3.2	1.1	0.3	1.1	0.4	1.4
Carrera técnica/ Comercial	2000	23.4	45.3	17.2	6.7	2.7	1.5	0.9	0.6	0.4	0.3	1.1
	2010	29.9	44.8	15.4	4.2	2.5	1.3	0.5	0.1	0.4	0.2	0.7

Participación porcentual de cada nivel académico según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010												
Profesional	2000	8.7	21.9	23.7	15.2	7.5	7.5	3.3	2.0	2.1	1.2	6.9
	2010	13.6	32.4	22.4	9.6	7.7	5.4	2.1	0.6	2.3	0.7	3.3
Maestría/ Doctorado	2000	3.1	8.0	14.8	14.5	9.4	13.2	7.2	4.1	4.3	2.5	19.0
	2010	5.5	15.1	18.7	11.5	11.7	11.4	5.2	1.8	6.1	2.0	11.0
No especificado	2000	66.7	22.5	6.0	2.1	0.9	0.4	0.3	0.3	0.1	0.1	0.6
	2010	32.2	43.1	14.0	4.1	2.4	1.2	0.5	0.2	0.8	0.5	1.0

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y del Banco de Información Económica. Para transformar el ingreso real se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor base 2010. Se utilizó el valor promedio anual del dólar interbancario para 2000 y 2010

Queda pendiente establecer el papel que juegan las principales actividades económicas que emplean al 54 por ciento de los trabajadores del país en relación con el ingreso real mensual. Este resultado se presenta en el cuadro 11.

### Cuadro 11. Rango de ingresos real mensual por actividad económica en 2000 y 2010, dólares

Participación porcentual de cada actividad económica según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010												
Actividad económica		0	301	601	901	1201	1501	1801	2101	2401	2701	más
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
		300	600	900	1200	1500	1800	2100	2400	2700	3000	3000
Agricultura	2000	83.1	12.3	1.7	0.8	0.6	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.7
	2010	87.2	10.2	1.4	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.2
Edificación	2000	28.8	51.6	10.8	3.7	1.3	0.8	0.6	0.7	0.4	0.2	1.1
	2010	32.1	54.4	9.1	1.6	0.8	0.8	0.2	0.0	0.3	0.1	0.6
Trabajos especiales y servicios relacionados con la construcción	2000	25.2	46.5	14.6	4.4	3.0	0.9	0.9	0.9	0.5	1.0	2.1
	2010	32.6	53.1	10.6	1.8	0.7	0.4	0.2	0.0	0.1	0.1	0.3
Industria alimentaria	2000	49.2	36.2	6.9	1.9	2.1	0.5	1.1	0.6	0.2	0.1	1.2
	2010	49.6	37.1	7.3	2.1	1.3	0.9	0.4	0.1	0.4	0.2	0.7



**Participación porcentual de cada actividad económica según el rango de ingreso real mensual en dólares para 2000 y 2010**

Fabricación de prendas de vestir	2000	51.2	42.1	2.7	1.2	0.8	0.6	0.5	0.2	0.0	0.2	0.6
	2010	68.9	25.3	3.2	0.9	0.5	0.4	0.2	0.0	0.2	0.1	0.4
Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición, componentes electrónicos	2000	13.5	64.1	10.8	3.9	2.2	1.0	1.7	0.2	0.4	0.3	1.9
	2010	42.2	39.5	7.8	2.9	2.7	1.4	0.8	0.4	0.8	0.4	1.2
Fabricación de equipo de transporte	2000	15.7	62.1	10.2	4.6	2.1	1.1	1.2	0.8	0.3	0.5	1.4
	2010	41.0	40.3	8.2	2.9	2.7	1.8	0.8	0.2	0.8	0.4	1.0
Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco	2000	47.6	34.7	8.8	2.9	2.2	0.7	0.7	0.5	0.2	0.1	1.5
	2010	54.9	32.1	7.5	2.2	1.2	0.9	0.3	0.0	0.2	0.1	0.6
Transporte terrestre de pasajeros excepto por ferrocarril	2000	27.7	44.2	13.8	6.6	3.2	1.2	1.1	0.3	0.3	0.4	1.1
	2010	37.9	44.1	12.2	2.9	1.4	0.6	0.1	0.1	0.2	0.1	0.4
Servicios profesionales y técnicos	2000	18.7	29.3	20.5	9.0	5.5	4.6	3.1	1.0	1.7	1.2	5.5
	2010	16.1	32.1	19.4	7.8	7.5	6.3	2.2	0.3	3.0	0.8	4.6
Servicios educativos	2000	9.4	27.8	27.0	17.0	6.4	5.3	2.9	1.3	0.5	0.7	1.6
	2010	17.1	43.2	20.5	8.0	4.8	2.7	1.0	0.4	1.0	0.3	1.0
Servicios de preparación de alimentos y bebidas	2000	48.4	36.3	6.9	2.2	2.2	0.7	0.5	0.9	0.3	0.4	1.3
	2010	54.5	32.3	7.4	2.1	1.3	0.8	0.4	0.0	0.4	0.2	0.5
Servicios de reparación y mantenimiento	2000	30.7	43.9	12.8	4.2	3.1	0.6	1.8	1.2	0.3	0.3	1.0
	2010	38.4	41.3	12.4	3.4	1.8	1.3	0.3	0.0	0.3	0.2	0.5
Empleados domésticos en hogares	2000	79.7	16.9	2.4	0.5	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
	2010	72.5	25.0	1.9	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
Actividades del gobierno	2000	22.3	48.5	13.2	7.4	2.3	1.9	1.7	0.7	0.2	0.4	1.3
	2010	17.1	47.3	18.1	6.4	4.1	2.4	1.0	0.5	1.1	0.3	1.7

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010 y del Banco de Información Económica. Para transformar el ingreso real se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor base 2010. Se utilizó el valor promedio anual del dólar interbancario para 2000 y 2010.

Para el cálculo de las proporciones se tomó como referencia el total de trabajadores de cada actividad económica. En este cuadro se observa la misma tendencia que en el cuadro anterior, entre 2000 y 2010 hay de manera persistente, en la mayoría

de las actividades productivas, un crecimiento en la proporción de trabajadores que perciben ingresos bajos y una disminución en la proporción de trabajadores que reciben ingresos superiores a los 301 dólares mensuales. Las actividades económicas que tienen una mayor participación en ingresos altos son servicios profesionales y técnicos, servicios educativos y actividades de gobierno. Por el contrario, aquellos trabajadores que desarrollan actividades productivas con baja calificación como en el sector agrícola, alimentario, comercio y empleados domésticos, la mayoría se coloca en el nivel de ingreso más bajo y la tendencia de estos es a crecer su proporción. Es de llamar la atención que la participación de trabajadores que laboran en sectores económicos considerados como dinámicos, (tal es el caso de la fabricación de equipo de transporte y fabricación de equipo de cómputo), esté creciendo en el nivel de ingresos más bajos, lo cual expone la situación de precarización que se observa en todos los sectores económicos de la economía y no solamente son producto de aquellos que desarrollan actividades de baja calificación.

## **CONCLUSIONES**

El tema de la precarización del trabajo ha tomado una mayor relevancia en los últimos años, dado que el fenómeno ha crecido de manera sostenida en el mundo. Existe el consenso internacional de que esta situación surge como consecuencia de la liberalización de la economía y la apertura comercial, ya que al promover mercados más competitivos se modificaron las formas de producción para hacerlas más eficientes. La flexibilidad del mercado de trabajo ha sido una de las principales estrategias que han promovido los mercados para promover la competitividad de las economías en el entorno internacional. Esta flexibilización se ha impulsado bajo el argumento que favorece la competitividad de las empresas e impulsa la generación de empleo. Sin embargo, en la actualidad no se observa que la flexibilidad haya tenido efectos favorables sobre el crecimiento y desarrollo económico. Por el contrario, se observan indicadores más precarios en el empleo.

Los resultados presentados en este trabajo apuntan que en una década, de 2000 a 2010, ha crecido la proporción de trabajadores que laboran en condiciones más precarias. En el tema de las prestaciones, se encontró que ha disminuido la proporción de trabajadores que reciben aguinaldo, servicios médicos y el derecho de vacaciones, y la tendencia es que esta proporción se incremente. También ha aumentado la proporción de trabajadores que desarrollan jornadas de trabajo más extensas y no se corresponden con mayores ingresos reales, por el contrario, para poder mantener el mismo nivel de ingresos que hace 10 años los trabajadores tienen que dedicar mayor cantidad de horas a laborar.

El nivel educativo en México ha crecido en los últimos 10 años. En 2000, la mayoría de los trabajadores tenían nivel primaria, para 2010 la mayoría se ubicaba en el nivel secundaria. También, el nivel medio superior, superior y posgrado, han crecido significativamente en esta década. Por tanto, se puede establecer que, en la última década, la oferta de trabajo ha mejorado sus condiciones en el mercado de trabajo. Cuando se compara esta mejora con las condiciones de ingreso real mensual se encuentra que esta mejora no ha promovido una movilidad social, y por el contrario, la tendencia es que aun con mejores niveles educativos, el ingreso que predomina es el de menos de 600 dólares mensuales, ya que es en este rango donde se observa que la proporción de trabajadores ha crecido. En este sentido, la precarización laboral no puede ser explicada a partir del rezago educativo, más bien parece ser el resultado de las malas decisiones de las empresas por mejorar su condición de competitividad en los mercados. Por esta razón, se encontró que hasta en los sectores económicos que son considerados más dinámicos en la economía, la proporción de trabajadores que percibe bajos salarios se ha incrementado en la última década.

Los resultados señalan que el valor que se le asigna al trabajo realizado, independientemente del sector económico donde se labore, ha disminuido en términos reales en una década, lo que ha provocado que las condiciones laborales de los trabajadores se deterioren, aun cuando se observan mejores niveles académicos en los trabajadores. Entonces, el problema de la precarización ha sido producto de las decisiones de las empresas que en su búsqueda por obtener mejores beneficios han reducido los costos de producción, generando un gran daño a la economía de la clase trabajadora asalariada, que en México se compone por el 70 por ciento del total de la población que labora.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Mora-Salas M. y Oliveira O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, julio- septiembre, 195-231.
- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.
- Aparicio-Castillo, P. Ch. (2013). Educar y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. Jóvenes en debate. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(2), 527-546
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana* 8(24), 17-37.
- Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de derecho*, 321-349.
- García de la Puerta, B. M. y Díaz Aznarte, M. T. (2013). Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo, *Estudios Socio-Jurídico* 15(2), 41-71.
- Román Sánchez, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México, *Región y Sociedad*, 165-202.
- Julián Vejar, D. A. (2014). Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile. Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo. *Sociológica*, 119-160.

# LA PRECARIZACIÓN DE INGRESOS DE CLASES MEDIAS: ESTUDIO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

JORGE A. LERA MEJÍA<sup>1</sup>

ROBERTO FERNANDO OCHOA GARCÍA<sup>2</sup>

DANIEL CANTÚ CERVANTES<sup>3</sup>

## INTRODUCCIÓN

A pesar que el Estado de Tamaulipas, a partir del nuevo siglo XXI mantiene un ligero crecimiento en su participación del PIB nacional, impulsado por la instalación de nuevas empresas de energías renovables, como la eólica y solar, y el fortalecimiento del sector energético en gas natural, petroquímico y manufacturero, sigue apareciendo en las listas de los estados que más desempleo abierto registra en el país y mayor avance en la precariedad laboral.

El estudio del tema se basó en la premisa que la precarización surge en la intersección entre la globalización y la flexibilización de los mercados de trabajo. El concepto de *precariedad laboral* es reciente en su estudio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo empezó a utilizar en el año 1997; ha evolucionado para ser analizado dentro de la reconfiguración actual del *mercado de trabajo* ante la flexibilización y la globalización de finales del siglo XX y principios del XXI. En esta circunstancia, el empleo asalariado de los profesionistas y técnicos, y de los representantes de las clases medias, queda como punto central de nuestra discusión.

Para Sotelo (1999), la sociedad se encuentra en un proceso de cambio, que en gran medida se ha dado por el desarrollo tecnológico y las configuraciones del

---

<sup>1</sup>Doctor en administración pública por la Universidad Autónoma de Tamaulipas; cuenta con Maestría en Economía y Desarrollo Regional por la Universidad Autónoma de Tamaulipas; actualmente es profesor-investigador de la Unidad Académica de Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I

<sup>2</sup>Doctor en Economía y Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Tamaulipas; cuenta con Maestría en Negocios Internacionales; actualmente es profesor-investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Candidato a miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

<sup>3</sup>Doctor en Educación por la Universidad de Baja California; cuenta con Maestría en Comunicación Académica por la Universidad Autónoma de Tamaulipas; actualmente es profesor-investigador de la Unidad Académica de Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

sistema económico. El análisis de los mercados de trabajo se remite a la premisa de la globalización. El cual “genera cuatro fenómenos en el mundo del trabajo: a) flexibilidad, b) desreglamentación laboral, c) precarización y d) tercerización o subcontratación que presupone el redespliegue de las empresas con fuerte afectación de las condiciones de trabajo que se automatizan de las empresas matrices” (Sotelo Valencia, 1999, pág. 15).

Estos cuatro fenómenos se manifiestan como implicaciones negativas para la fuerza de trabajo. Reygadas (2011) lo sintetiza de la siguiente forma:

Entre los factores que más han afectado a los trabajadores se encuentran el abandono de las políticas de promoción del empleo, la debilidad de los sindicatos y de los estados para regular en las cadenas económicas transnacionales, el deterioro de las instituciones laborales de los estados de bienestar y el avance de procesos de reestructuración productiva que buscan aumentar las ganancias de las empresas en detrimento de los salarios y de las condiciones de trabajo (Reygadas, 2011, pág. 33).

El escenario anterior muestra un deterioro de las condiciones laborales y un proceso que acentúa la heterogeneidad laboral.

Todaro (2016) afirma:

Para ampliar el análisis de la flexibilidad laboral que la ubica como precariedad o, por el contrario, como ampliación de la autodeterminación, resulta importante tratar de distinguir entre formas de flexibilidad que se basan fundamentalmente en la reducción de costos, en contraposición a otras en que se persigue aumentar la productividad”. (Todaro Cavallero, 2016 , pág. 188).

De la Garza (2000) expone:

La flexibilidad en el trabajo ha sido positiva para una minoría; para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones. Los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y de la economía (De la Garza, 2000, pág. 27).

Para Sotelo (2009), las políticas de ajustes en los países latinoamericanos provocan estas tendencias, señala en su análisis del tema:

En países como México, Brasil o Chile cada vez más sus ciclos económicos particulares comienzan asumir comportamientos similares al de la economía internacional en un contexto de desregulación de los sistemas de protección y seguridad social. Pero el problema que se desprende es que esos ciclos, en combinación con las políticas de ajuste, provocan comportamientos de acrecentamiento sistémico del desempleo y la precarización” (Sotelo, 2009: 121).

En los preparativos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del *Primer Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario* (2012), se estableció que “Una de las tendencias más notables en las últimas dos décadas, ha sido el crecimiento de la inseguridad laboral”, al favorecer condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e imprevisibles. El documento señala que “los índices de desempleo son de por sí motivo de preocupación, y ni siquiera representan a la gran mayoría de personas que trabajan y no cuentan con un empleo decente, un salario digno, un futuro seguro, la protección social ni el goce de sus derechos. La universalidad y dimensión del problema exige que se tomen medidas coordinadas e integrales a nivel internacional”. (OIT, 2012, pág. 28). En el párrafo final convoca a dimensionar el problema a nivel mundial y coordinarse con los gobiernos locales.

Las características que definen lo que hoy llamamos *precariedad laboral* se comenzaron a analizar por la OIT en 1997 y 1998, cuando la OIT estudió un artículo referido a la mano de obra contratada. Si bien no existía acuerdo en esto, se creía en gran medida que la categoría “trabajador con contrato” incluía a los trabajadores con contratos temporales, a aquellos en relaciones triangulares (es decir, los que estaban contratados por agencias o subcontratistas) y los trabajadores que se denominan trabajadores autónomos cuando, en realidad, dependen de la empresa para la que realizan el trabajo, o de la que forman parte; en otras palabras, los trabajadores que se desempeñan bajo una relación de trabajo encubierta, ambigua o triangular. (OIT, 2012). Las leyes laborales son permisibles ante estos hechos de contratación evasiva de las responsabilidades sociales de los empleadores.

Aunque el término “trabajo precario” se está empezando a emplear comúnmente a nivel internacional, su definición sigue siendo ambigua y multifacética. Hay cuestiones complejas que llevan a que el estado de precariedad se manifieste de formas un tanto diferentes según el país, la región y la estructura económica y social del sistema político y los mercados laborales. Por consiguiente, ha aparecido una variedad de términos que surgieron en contextos nacionales específicos, como el de trabajo no estándar o atípico. Así también, los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados. Pese a esta diversidad de términos para hacer alusión al trabajo precario, muchas de las cuales dependen del contexto, se pueden identificar algunas características comunes. (OIT, 2012).

En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores.

Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. Otro aspecto básico del trabajo precario es la falta de claridad en lo que respecta a la identidad del empleador. En las últimas décadas se ha producido una fragmentación de la tradicional empresa integrada verticalmente para dar lugar a acuerdos más horizontales en los que participan otras entidades, como subcontratistas, franquicias y agencias. Otra característica del trabajo precario es que los derechos sindicales son escasos o, incluso, inexistentes. (OIT, 2012).

Según el especialista laboral del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Alfonso Bouzas Ortiz:

México tiene establecida como media salarial entre dos y tres salarios mínimos, lo que obliga a que más de un miembro de la familia busque empleo para alcanzar una línea de bienestar. Además, el empleo precario es consecuencia de una política laboral que está enfocada a formalizar la informalidad; sabemos que no ha crecido el empleo, sólo se reconoce a los informales y la consecuencia es un empleo precario (Martínez M. d., 2017).

Mendoza (2018) publicó:

En base a datos del INEGI, cerca de 30 millones de mexicanos laboran en la informalidad en el año 2017; en negocios promovidos por el ambulante y la piratería, significa que la informalidad alcanza una tasa de 57%; está directamente ligada a un ciclo de precariedad y pobreza. Además de las empresas sin registro y las entidades o instituciones de gobierno; que ofrecen empleos sin contrato y sin las prestaciones marcadas por la ley. La proporción de personas que ganan salarios por debajo de la línea de bienestar; que no ganan ni para pagar servicios y comprar una canasta básica -tasada por el CONEVAL en mil 476 pesos- es una constante (Mendoza, 2018).

Coincide con Samaniego al afirmar:

Uno de los comportamientos más inquietantes del mercado laboral en México en las últimas décadas ha sido el crecimiento desbordante que ha observado la economía informal. La proliferación de puestos de trabajo precarios, de muy baja productividad, realizados en muy pequeñas empresas por individuos que cuentan



con un escaso o nulo capital físico y un bajo nivel de calificación y se ven obligados a “inventarse” distintos medios de supervivencia, es un rasgo que se constata a diario en todo el territorio nacional (Samaniego, 2009).

## **CLASES MEDIAS Y PRECARIZACIÓN**

La Secretaría de Economía y la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), presentaron el Programa de Protección al Consumidor 2013-2018, en el cual se dividió a la población mexicana en 6 clases sociales determinadas por sus “funciones, costumbres, situación económica y de poder”. (PROFECO, 2014).

La “clase Baja”: 35% de la población del país (unos 39.3 millones de mexicanos). Ubicaron aquí a trabajadores temporales, inmigrantes, comerciantes informales, desempleados, y gente que vive de asistencia social. Baja Alta: 25% de la población (alrededor de 28.8 millones de mexicanos). Campesinos y obreros. Clase Media Baja: 20% de la población (22.4 millones de ciudadanos). Oficinistas, técnicos, supervisores, artesanos calificados. Media Alta: 14% de la población (15.7 millones de ciudadanos). Hombres de negocios y profesionistas exitosos. Alta Baja: 5% de los habitantes, es decir, 5.6 millones de personas. “Familias que son ricas de pocas generaciones atrás”, pero cuyos “ingresos económicos son cuantiosos y muy estables”. Alta-Alta: por 1% de la población, es decir, 1 millón 123 mil mexicanos. Antiguas familias ricas, que durante varias generaciones han sido prominentes”.

No hay consistencia entre las dependencias públicas sobre la definición de las clases sociales y las clases medias en México. De acuerdo a Pressman (2011), desde el punto de vista de una medición estadística, mucho de la riqueza de la discusión sociológica se pierde y tiende a focalizarse en los niveles de ingreso, sobre todo de ingreso corriente bajo dos filosofías: la de medición absoluta y la de medición relativa (Pressman, 2011). Las mediciones relativas toman como referente la mediana que se desprende de la distribución del ingreso corriente y establecen que son clase media todo lo que caiga entre un porcentaje ( $\pm 25\%$ ) del valor presentado por dicha mediana.

Estimaciones para el año 2016 del CONEVAL, indican que la Línea de Bienestar (valor monetario de una canasta de alimentos, bienes y servicios básicos) para una persona se encuentra ligeramente debajo de 90 pesos diarios. CONEVAL define a una persona como pobre cuando no tiene ingreso suficiente y además tiene por lo menos una carencia social (de un total de seis, entre ellas acceso a servicios de salud y servicios básicos en la vivienda). Asimismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (ENOE, 2016), 7.9 millones de personas ganan en el primer trimestre de 2016 como máximo un salario mínimo (80 pesos diarios).

Al cierre de 2016, los mexicanos que ganaban un salario mínimo, esto es 2 227 pesos mensuales, sumaron 7.45 millones, una disminución frente a los 7.6 millones del cierre de 2015, indican datos del INEGI. Los trabajadores con remuneración de hasta dos salarios mínimos (4 453 pesos al mes) llegaron a 13.58 millones, desde los 12.67 millones de un año antes, un aumento de 7.2%. Contrario a esta tendencia, los empleos con mejores salarios han ido a la baja. Las personas que ganaban de tres a cinco salarios mínimos sumaron 6.88 millones al cierre de 2016, una baja desde los 7.44 millones de 2015. Mientras que tan solo 3.16 millones de trabajadores ganaban más de cinco salarios mínimos el año pasado frente a los 3.25 millones de un año antes. (INEGI, 2017).

De acuerdo con el CONEVAL, la instancia gubernamental encargada de medir la pobreza en México, en el primer semestre del 2017 el salario mínimo nominal se ubicaba en 80.04 pesos; tras considerar la tasa de inflación, el salario mínimo real se ubicó en los 63.50 pesos, cifra muy por debajo de la línea de bienestar establecida por el organismo. La canasta básica, por considerar un indicador para el consumo, se situó en 94 pesos al final del año. (Martínez L. A., 2018). México es el país de la OCDE con el salario mínimo más bajo. En el 2016, en México se pagaba a los trabajadores 14.63 dólares, salario muy por debajo de la media de los países con las economías más avanzadas, cuyos salarios mínimos promediaban en aquel año 50.21 dólares

Al hacer una medición de la población ocupada del país, entre 2012 y 2017; que desarrolla alguna actividad económica, se observan las siguientes cifras:

El número de personas que ganan hasta un salario mínimo ha aumentado 15.5%. La proporción de quienes ganan entre uno y dos salarios mínimos aumentó 21.7%. El número de ocupados entre dos y tres salarios mínimos apenas avanzó 3.3%. La cantidad de personas que reciben entre tres y cinco salarios mínimos cayó 9.6%. Mientras que la proporción de mexicanos con ingresos por arriba de cinco salarios mínimos se desplomó 30.6% (Mendoza, 2018).

Existe un debate sobre la definición correcta de lo que es la clase media. Si bien se entiende como la población no pobre, en el país esta clase se encuentra en una fuerte condición de vulnerabilidad y, por lo tanto, con el riesgo de caer en situación de pobreza o de carencias múltiples, señala el estudio “México: País de pobres y no de clases medias” elaborado por el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo con Equidad (Equide) y el Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana. (Equide UI, 2017). Para el estudio se contempló como clase media a la población que tiene ingresos superiores a la Línea de Bienestar -que es equivalente al valor total de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria por persona al mes.

De acuerdo con el CONEVAL, esto sería, en zonas rurales, de mil 035 pesos y en zonas urbanas de mil 445 pesos—, con menos de dos carencias y que no pertenece a los sectores ricos o no pobres. Se obtuvieron cinco clasificaciones a nivel nacional: pobres, vulnerables por ingresos, vulnerables por carencias, clases medias y ricos. Según la ENIGH 2016, los ingresos de las personas más pobres aumentaron y los de los más ricos disminuyeron al hacer su división por decil, que es la clasificación de la población utilizada por el INEGI y que divide en 10 los sectores poblaciones de los menos a los más ricos. (Barragán, 2017).

### **ECONOMÍA Y PRECARIZACIÓN EN TAMAULIPAS**

La economía del estado de Tamaulipas posee el noveno lugar de participación en el Producto Interno Bruto (PIB) entre las entidades de la república, superado por el nivel de los estados de México, Nuevo León, Jalisco y Veracruz, y con registros cercanos al PIB de Chihuahua, Guanajuato, Puebla y Coahuila. Hasta 1993 la participación del estado en el PIB nacional había perdido importancia; desde entonces, se observa una recuperación de la participación de Tamaulipas en el PIB nacional, pasando de 2.79% en 1993, 2.91% en 1996, hasta 3.03% en 1999. A partir del año 2000, ha mantenido constante su participación en el PIB nacional, con 3.1% en el año 2015.

Con datos del reporte al cierre del 2015 del INEGI, en términos nominales, la Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León, Jalisco, Veracruz, Guanajuato, Coahuila de Zaragoza, Puebla y Tamaulipas, aportaron de manera conjunta el 60% del PIB nacional a precios básicos en 2015 (INEGI, 2016).

De acuerdo al reporte monográfico del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018) y al Informe de la Secretaría de Economía (2017), Tamaulipas es el séptimo estado más grande y representa el 7% de la superficie del país; registra 420 kilómetros de costa, 230 mil hectáreas de lagunas costeras; tiene el tercer lugar en disponibilidad de agua. La cuenca de Burgos se considera entre las más ricas reservas de gas natural; y está entre los diez estados más ricos en biodiversidad y ecosistemas. Datos del Directorio de Parques Industriales de la Secretaría de Economía (2016), muestra que el Estado está en los primeros tres lugares nacionales en superficie de parques industriales; se posee una planta productiva desarrollada sobre la base de la refinación de petróleo, que permite contar con dos refinerías (Refinería de Ciudad Madero y Complejo Procesador de Gas de Reynosa) y 26 plantas privadas de la industria química y petroquímica. Se ha conformado una base industrial sólida y dinámica, con una importante prospectiva de crecimiento; existen 536 empresas exportadoras IMMEX y una presencia fuerte de empresas competitivas de clase internacional. (Secretaría de Economía, 2017).

La industria maquiladora juega un papel destacado, debido que posee el tercer lugar nacional en términos de establecimientos y personal ocupado en el subsector. Tres de cada cuatro empleos en la rama de manufactura son generados por la industria maquiladora. A finales del año 2016 se registraron cerca de 350 maquiladoras en la entidad, ahora denominada Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicio de Exportación (IMMEX). Como se señaló anteriormente el Estado en los últimos 8 años se ha venido impulsado la generación de empresas de energías renovables, como la eólica y solar, y se tiene un fortalecimiento del sector energético convencional radicado en el gas de la Cuenca de Burgos y de los yacimientos del mar profundo frente a las costas de Matamoros.

Sin embargo, Tamaulipas tiene ocho años apareciendo entre los estados que más desempleos abiertos registra del país<sup>1</sup>.

## **EL EMPLEO EN TAMAULIPAS**

### **EL EMPLEO EN TAMAULIPAS**

Según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en Tamaulipas, en diciembre de 2016, del millón 633 mil 550 trabajadores potenciales que integran la Población Económicamente Activa (PEA), un millón 565 mil 690 están ocupados y la diferencia de 67 mil 860 personas, se encuentran desocupados. Del total de ocupados, 1 millón 135 mil 382 son asalariados; 313 mil 681 son trabajadores por cuenta propia; 63 mil 471 son empleadores o patrones; y 53 mil 156 personas trabajan sin pago y otros. Por otra parte, la Población Económicamente Inactiva de Tamaulipas, representó 1 millón 22 mil 578 personas en esa misma fecha. Asimismo, la Población Total fue de 3 millones 598 mil 179 habitantes, de los cuales 942 mil 51 eran menores de 15 años, y 2 millones 656 mil 128 personas en edad de trabajar (15 años y más) en diciembre de 2016.

De acuerdo a la fuente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), INEGI e IMSS, en el cuadro 1, se observa que del millón 565 mil 690 trabajadores ocupados del estado de Tamaulipas; en orden de importancia de mayor a menor, el 32.7% se ocupaban en el sector de servicios, 21.1% en el sector manufacturero, 17.8% en el comercio, 7.9% en la industria de la construcción, 7.5% en las actividades agropecuarias, 7.1% en el sector de transportes y comunicaciones, el 3.7% se ocupa en la actividad burocrática (gobierno y organismos públicos); el 1.1% se emplea en la industria extractiva y electricidad. La diferencia de 1.1% personas, están como no especificados.

---

<sup>1</sup>Las entidades que durante el tercer trimestre de 2017 observaron las tasas de desocupación más altas fueron Tabasco con 6.9%, Ciudad de México 5.2%, Baja California Sur 4.6%, estado de México 4.4%, Tamaulipas 4.3%, Coahuila de Zaragoza 4.2%, Nayarit y Querétaro 4.1% de manera individual, y Campeche, Nuevo León, Sonora y Tlaxcala con 4% cada una, respecto a la PEA. (INEGI-ENOE, 2017).

**Cuadro 1. Ocupación por actividad económica en Tamaulipas Cuarto Trimestre 2016 (personas)**

Rama de Actividad Económica (A)	Nacional (B)	Tamaulipas(C)	Hombres (%)	Mujeres (%)	A/C (%)
Actividades Agropecuarias	6 920 547	117 869	90.0	10.0	7.5
Industria Manufacturera	8 528 629	330 258	59.5	40.5	21.7
Industria Extractiva y Electricidad	379 300	17 268	91.3	8.7	1.1
Industria de la Construcción	4 346 696	123 326	96.9	3.1	7.9
Comercio	9 802 437	277 920	45.1	54.9	17.8
Transportes y Comunicaciones	2 647 569	111 496	81.8	18.2	7.1
Servicios	16 990 702	512 563	46.3	53.7	32.7
Gobierno y Organismos Públicos	2 217 975	57 835	59.4	40.6	3.7
No Especificados	289 819	17 155	55.3	44.7	1.1
<b>TOTAL</b>	<b>52 123 674</b>	<b>1 565 690</b>	<b>59.8</b>	<b>40.2</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por STPS - INEGI - IMSS (2017)

De las cifras anteriores, se puede identificar de acuerdo a datos publicados por la STPS-INEGI-IMSS, una situación de precariedad en los ingresos del millón 565 mil 690 personas ocupadas en diciembre de 2016 (trabajadores tamaulipecos), al encontrar que el 28.2% de los trabajadores (441,585 personas) del estado, son parte de la pobreza patrimonial, al recibir de uno hasta dos salarios mínimos; 15.98% o 250 mil 214 trabajadores reciben ningún o menos de un salario mínimo (pobreza extrema o pobreza alimentaria); el 33.8% (530,025) siguiente, reciben de 2 a 5 salarios mínimos (nivel de pobreza mediana).

Al final del cuarto trimestre de 2016, se ubican en situación de mediano privilegio, o también identificándose como población en *clase media*, a un total de 88,487 (5.6%) trabajadores que reciben de 5 hasta 10 salarios mínimos, y en la cúpula social, o también reconocidas como clases altas, se encuentran 20 mil 247 trabajadores o empleadores (1.3%) que reciben de 10 salarios mínimos a más. (STPS-INEGI-IMSS, 2017).

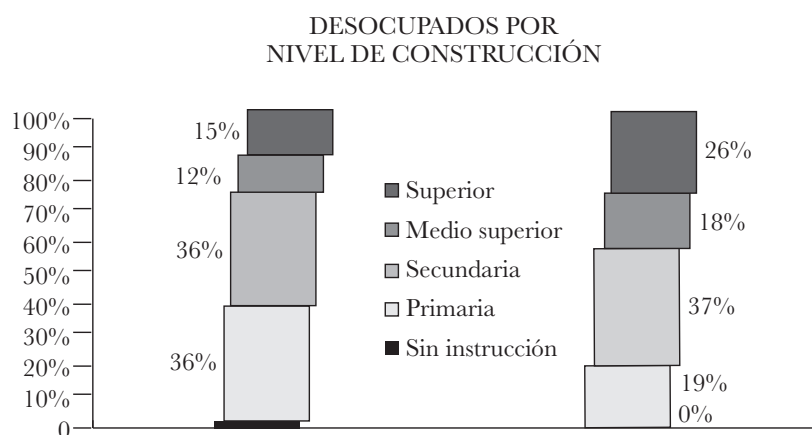
Tamaulipas no se distingue por contar con una población significativa de “empleadores o patrones”, al registrar en diciembre de 2016 a 63 mil 471 personas en esa categoría. Como “trabajadores por su cuenta” se tiene a 313 mil

681 personas, identificándose como potenciales emprendedores. La gran mayoría de empleados que se encuentran en la entidad son conocidos como “*trabajadores asalariados*”, donde se registran un total de millón 135 mil 382 personas. Finalmente, las estadísticas muestran 53 mil 156 trabajadores sin pago. La población ocupada en Tamaulipas está dominada por los varones al cuarto trimestre de 2016, con un total de 59.8%, contra el 40.2% del segmento de mujeres ocupadas. (STPS-INEGI-IMSS, 2017).

### EL EMPLEO DE PROFESIONISTAS

Como se puede apreciar en el Gráfico 1, las estadísticas muestran que el 26% de la población desocupada, cuenta con nivel de instrucción o educación superior, lo que significa que el mayor desempleo de Tamaulipas se ubica entre los egresados de universidades e institutos de educación superior. Esta situación se agravó al pasar del 15% entre el cuarto semestre del 2000 al 26% del 2016. En mayor grado de desocupación, se encuentran los trabajadores con estudios de nivel secundaria, con un 37% de desempleados. Para seguir con este dato agravado, el tercer lugar de desocupados del estado está representado por los trabajadores que cuentan con nivel de estudios media superior con un total de 18%. El 19% restante de desempleados se ubica en los trabajadores con nivel instrucción primaria. (Gráfico 1).

**Gráfico 1. Porcentaje de desocupados por nivel de instrucción**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por STPS - INEGI - IMSS (2017)

## POBREZA Y PRECARIEDAD POR MUNICIPIOS

A continuación, se presenta una orientación sobre la pobreza por principales municipios de Tamaulipas: En el año 2010, el cálculo de la pobreza para este nivel de desagregación se realiza con base en la información del Censo de Población y Vivienda 2010 y la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2012, ambas publicadas por el INEGI.

De acuerdo a cálculos del CONEVAL en 2010, había 28 municipios de un total de 43 (65.1 por ciento) donde más de la mitad de la población se encontraba en situación de *pobreza*. En el cuadro 3, se puede observar que los municipios que concentraron mayor número de personas en pobreza son: 1. Reynosa, 191 029 personas (33.7%) 2. Matamoros, 168 468 personas (37.0%) 3. Nuevo Laredo, 140 926 personas (37.6%) 4. Altamira, 108 039 personas (47.6%) 5. Victoria, 79 009 personas (24.7%) 6. Ciudad Madero, 51 960 (26.7%), y 7. Tampico, 75 881 (27.4%). (Ver cuadro 3).

**Cuadro 2. Tipos de pobreza en principales municipios de Tamaulipas Año 2010**

#	Municipio	Pobreza Patrimonio	Total de personas	Pobreza extrema	Total de personas	Población municipal
1	Reynosa	33.73%	191 029	3.49%	19 763	608 891
2	Matamoros	37.00%	168 468	4.56%	20 752	489 193
3	Nuevo Laredo	37.57%	140 926	3.46%	12 990	375 100
4	Altamira	47.65%	108 039	7.21%	16 356	226 755
5	Tampico	27.35%	75 881	2.89%	8 027	277 430
6	Madero	26.69%	51 960	4.68%	n.d.	194 667
7	Victoria	24.70%	79 009	2.70%	8 645	321 953

Fuente: Elaboración propia con datos del CONEVAL Tamaulipas 2010

En cuanto la medición de *pobreza extrema*, los municipios que concentraron mayor número de personas en pobreza extrema son: 1. Matamoros, 20 752 personas (4.6 por ciento) 2. Reynosa, 19 763 personas (3.5 por ciento) 3. Altamira, 16 356 personas (7.2 por ciento) 4. Nuevo Laredo, 12 990 personas (3.5 por ciento) 5. Río Bravo, 10 176 personas (8.0 por ciento). Es importante observar la diferencia que existe entre municipios al comparar porcentajes y números absolutos. Por ejemplo, Reynosa tuvo un porcentaje de población en pobreza menor que otros municipios del estado, no obstante, fue el que presentó un mayor número de personas en esta situación. (Cuadro No. 3).

Por el lado de los ingresos, según datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) 2015, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 15 municipios del estado el ingreso de siete de cada 10 jefes de familia no llega a los dos dólares diarios. Son los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, González, Guerrero, Hidalgo, Jaumave, Miquihuana, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina y Tula. En el resto de los municipios en los años recientes cayó el empleo de más de tres salarios mínimos y evolucionó el de menos de dos salarios y los empleos en la informalidad. En promedio, los hogares en Tamaulipas, tienen un ingreso medio casi 14 por ciento inferior al cociente nacional.

El IMSS y la STPS reconocen que la mayoría de los empleos formales nuevos que se generan por las empresas, están polarizados en las ciudades de las partes norte y sur del estado, debido a que se contratan principalmente en la región maquiladora de Reynosa y la zona petroquímica conurbada de Tampico-Madero-Altamira. Es decir, los empleos de mayor remuneración están concentrados en los dos polos, dejando en la indefensión a las bases trabajadoras de la zona centro, con vocación agropecuaria y agroindustrial, y donde se encuentran la mayoría de los municipios más rezagados del estado (30 municipios).

#### **TIPOS DE POBREZA**

Un indicio que muestra la *precariedad laboral* del estado Tamaulipas, hacia el interior de los empleos registrados se encuentra al observar que más del 45% de estos se ubican en la categoría de oficios de baja remuneración y nivel de capacitación, como son: *mostradores de tiendas, cargadores y estibadores, y oficinistas*, los que solamente reciben ingresos desde uno hasta dos salarios mínimos, representando al salario actual de 80 pesos diarios (salario mínimo 2017), un ingreso entre 2 mil 400 hasta 4 mil 800 pesos mensuales.

De acuerdo a cifras oficiales para el año 2016 del IMSS en Tamaulipas, el promedio de salarios de los asegurados registrados en el Instituto es de 294.5 pesos diarios, cuando el promedio diario nacional del IMSS era por 320.9 pesos, por lo que la precariedad de Tamaulipas asciende en 26.4 pesos diarios contra la media nacional (ésta cifra es el resultado de restar el salario promedio diario IMSS nacional menos el promedio del IMSS estatal) a nivel mensual; asimismo el Salario asociado a trabajadores asegurados en el IMSS en agosto 2016, ascendió en Tamaulipas en 8 953.5 pesos mensuales, contra el promedio nacional de 9 753.9 pesos.

Los resultados de la evolución de la pobreza de 2008 a 2010 muestran que ésta pasó de 34.2 a 39.4 por ciento, lo que representó un aumento de la *población en pobreza* de un millón 82 mil 983 a un millón 290 mil 344 personas, es decir, de



2008 a 2010 el número de personas en pobreza aumentó en 207 mil 361. Para el mismo periodo, el porcentaje de *población en pobreza extrema* aumentó de 5.0 a 5.5, lo que significó un aumento de 158 mil 202 a 181 mil 195 personas, es decir que, de 2008 a 2010 el número de personas en pobreza extrema aumentó en 22 mil 993. Asimismo, el porcentaje de *población en pobreza moderada* aumentó de 29.2 a 33.8, en términos absolutos esta población aumentó de 924 mil 781 a 1 millón 109 mil 149 personas.

En lo que se refiere al porcentaje de la *población vulnerable por carencia social*, hubo una disminución de 34.0 a 27.9 (cuadro 4), lo que significó una reducción de 1 millón 77 mil 526 a 913 mil 797 personas. El porcentaje de *población vulnerable por ingreso* pasó de 7.5 a 9.1, es decir, un aumento de 238 mil 352 a 296 mil 528 personas. La *población no pobre y no vulnerable* disminuyó de 24.3 a 23.7 por ciento, lo que se tradujo en un aumento de 771 mil 272 a 777 mil 685 personas. Por último, la *población con al menos una carencia social* aumentó de 68.2 a 67.2 lo que significó un aumento de 2 millones 160 mil 509 a 2 millones 204 mil 141 personas; la *población con al menos tres carencias sociales* disminuyó de 17.6 a 15.7 por ciento, lo que representó una disminución de 558 mil 889 a 514 mil 177 personas. (CONEVAL, 2014).

El hogar tamaulipeco se conforma de 3.5 personas, según la encuesta intercensal del INEGI, y en el 90 por ciento, 941 mil de un millón 45 mil hogares que hay en la entidad, el ingreso por habitante es menor a cuatro dólares diarios. El índice del CONEVAL muestra además que los reportes de inflación o índice nacional de precios, no son eficientes para mostrar la caída del poder adquisitivo del salario.

Con cifras disponibles del *Indicador de Tendencia Laboral de la Pobreza* (CONEVAL, 2017), disponibles desde el 2005, muestran que en el periodo 2010 a 2017, solo seis estados han logrado reducir la precariedad: Jalisco en 18.2%; Durango, 11.5%; Yucatán, 8.2%; Chihuahua, 4.4%; Michoacán, 1.9%; y Campeche, 0.9%. En tanto, las entidades en donde más avanzó la precarización fueron Baja California, 84.8%; Nuevo León, 58.6%; Ciudad de México, 48.1%; Tamaulipas, 37.4%; y Quintana Roo, 35.7 por ciento.

## CONCLUSIONES

En Tamaulipas se requiere generar al menos cada año 30 mil empleos formales y mejor remunerados, ya que ésta es la cantidad de la llamada “cuota generacional” (población juvenil que se integra cada año a la edad laboral), adicionalmente se requieren generar cada año otros 5 mil empleos, para recuperar paulatinamente la tasa del desempleo abierto (65 mil trabajadores actualmente). Se requiere generar más y mejores empleos orientados a la población con nivel de estudios superiores y medio superiores, que es donde se encuentra la actual tasa mayor de desempleo.

Los empleos se tienen que distribuir equilibradamente entre los 43 municipios en forma proporcional a la población registrada. No es recomendable depender de empleos que se generan en solo seis ciudades, en una entidad con amplias y diversas regiones geográficas. Las autoridades, organizaciones empresariales y las instituciones educativas requieren promover este tipo de diagnósticos para la planeación y desarrollo sustentable y equilibrado. No se debe conformar con discursos oficialistas que informan que los empleos nuevos son generados solamente por los que ofrece la industria maquiladora del norte de Tamaulipas (Reynosa y Matamoros); así como los empleos que se ofrecen por las actividades del comercio internacional del municipio de Nuevo Laredo; y por último, los empleos que se ofrecen en la industria petroquímica secundaria de la zona conurbada Tampico-Madero-Altamira.

Se identificó en este trabajo, que Tamaulipas es una de las entidades con mayor desigualdad social, económica y educativa, al ser impactado en mayor medida la crisis del desempleo a los ciudadanos de las clases medias, con mayor grado de instrucción, convirtiendo a las universidades e institutos de educación superior en fábricas de desempleados o subempleados. Este fenómeno de pobreza y precarización de los profesionistas de las clases medias se agrava entre las regiones del estado más marginadas. Por último, son más sensibles al *precarismo* los trabajadores de mayor preparación y estudios, así como la población ubicada en las clases medias del estado.

Se propone que el combate contra el trabajo precario se realice a través de una respuesta integral que incluya políticas económicas, fiscales y sociales que propongan el pleno empleo y la igualdad de ingresos, así como también un marco regulador que reduzca y erradique finalmente el trabajo precario, además de la implementación de esfuerzos aún mayores para darles más poder a los trabajadores alentando la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a negociar libremente sin temores. Para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias e indignas, es imprescindible fijar salarios mínimos asegurados, es decir establecer un piso universal de protección social y salarios mínimos a nivel global; también han de ponerse en práctica políticas para combatir la erosión de las relaciones laborales.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Barragán, D. (2017). El Inegi dibuja un México de clase media. *Sin Embargo*, pág. 5. Obtenido el 5 de septiembre de 2017.
- CONEVAL. (2014). *Informe sobre la Pobreza 2008-2012*. Obtenido de <http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Tamaulipas/principal/28informe2012.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2014). *Medición Pobreza 2014*. Obtenido de [http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza\\_2014\\_CONEVAL.pdf](http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza_2014_CONEVAL.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2015). *Indicadores de Pobreza de Tamaulipas 2014*. Obtenido de <http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Tamaulipas/Paginas/pobreza-2014.aspx>
- CONEVAL. (mayo de 2016). *Índice de Rezago Social 2015*. Obtenido de [http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Indice-de-Rezago-Social-2015/Nota\\_Rezago\\_Social\\_2015\\_vf.pdf](http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Indice-de-Rezago-Social-2015/Nota_Rezago_Social_2015_vf.pdf)
- \_\_\_\_\_ (febrero de 2017). *Carencias Sociales 2010-2015*. Obtenido de <http://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Tamaulipas/Paginas/carencias-sociales20102015.aspx>
- \_\_\_\_\_ (Diciembre de 2017). *Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza*. Obtenido de [http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-\(ITLP\).aspx](http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-(ITLP).aspx)
- \_\_\_\_\_ (18 de enero de 2018). *CONEVAL. MEDICIÓN DE POBREZA. GLOSARIO DE TERMINOS*. Obtenido de <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>
- \_\_\_\_\_ (12 de enero de 2018). *Medición de pobreza. Evolución de las Líneas de Bienestar*. Obtenido de <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- De la Garza, E. (2000). Introducción. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. (. De la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 15-35). México: COLMEX/ FLACSO/ UAM/ FCE.
- Dos Santos, T. (1998). La teoría de la dependencia y el sistema mundial. Buenos Aires: *Herramienta*, n° 8.
- El Mañana. (06 de julio de 2016). *El Mañana*. Obtenido de <http://www.elmanana.com/ingresodehogaresricos20vecesmayoraldepobresinegi-3346205.html>
- ENIGH. (2010). *Encuesta Nacional Ingreso Gasto de los Hogares 2010. XIII Censo Población y Vivienda INEGI*. Aguascalientes: INEGI.
- ENOE. (31 de mayo de 2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

- Fregoso, J. (03 de noviembre de 2015). *Sin Embargo, La clase media no tiene futuro en México: Packer*” Obtenido de <http://www.sinembargo.mx/03-11-2015/1534658>
- ILO. (2016). *Global Wage Report 2016 / 2017: Wage inequality in the workplace* (First published 2016 ed., Vol. First published 2016). Geneva, Suiza: International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_537846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf)
- INEGI. (2000). *Inegi. XI Censo General de Población y Vivienda 1990 y XII Censo General de Población y Vivienda 2000*. . Obtenido de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825496739/702825496739\\_20.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825496739/702825496739_20.pdf)
- \_\_\_\_\_ ( 02 de diciembre de 2016). *Producto Interno Bruto por Entidad Federativa 2015*. (INEGI, Ed.) Recuperado el 10 de marzo de 2017, de [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016\\_12\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_12_02.pdf)
- \_\_\_\_\_ ( 2018). *Datos Estadísticos del Estado de Tamaulipas*. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?e=28&s=geo&c=124>
- \_\_\_\_\_ (10 de diciembre de 2018). *INEGI, Medición de clase media*. Obtenido de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/cmmedia/>
- INEGI-ENOE. (14 de noviembre de 2017). *RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO*. Obtenido de [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe\\_ie/enoe\\_ie2017\\_11.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_11.pdf)
- Klerigan, E. (26 de Julio de 2016). *El Expreso Press. Disminuye la clase media de Tamaulipas*. Obtenido de <http://expreso.press/2016/07/26/disminuye-la-clase-media-de-tamaulipas/>
- Lera, J. (01 de noviembre de 2016). FJGCV: Tamaulipas al límite en desempleo y empleo informal. 3. Victoria, México.
- Martínez, L. A. (10 de Enero de 2018). *El Economista*. . Obtenido de <https://www.economista.com.mx/economia/Pronosticos-para-el-2018-preven-un-estancamiento-salarial-en-Mexico-20180110-0049.html> 10/01/2018
- Martínez, M. d. (28 de noviembre de 2017). Aumenta población que gana hasta dos salarios mínimos. *El Economista*, pág. 2.
- Mendoza, M. (12 de diciembre de 2018). *PUBLÍMETRO. Salarios precarios y pobreza ronda a 23 millones de trabajadores*. Obtenido de <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2017/12/18/salarios-precarios-pobreza-ronda-23-millones-trabajadores.html>
- Moctezuma, A. (19 de septiembre de 2016). *El Blog de Adán Moctezuma*. Obtenido de <http://adanmoctezuma.mx/hogares-pobres-vs-hogares-ricos/>

- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wc](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wc) (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- OIT. (2012). *ilo.org*. (O. I. Trabajo, Editor) Recuperado el 26 de enero de 2017, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- Pressman, S. (2011). La Clase Media en Países Latinoamericanos. (UNAM, Ed.) *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*. UNAM <https://www.probdes.iiec.unam.mx/>, 42(164), 127-152.
- Reyes, J. (15 de febrero de 2017). Se recrudece la precariedad laboral. *Contralínea*, 4.
- Reygadas, L. (2011). Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda? En d. l. Pacheco, *Trabajos atípicos y precarización del empleo México* (págs. 21-43). México: El Colegio de México.
- Romero Polanco, E., & Minto Rivera, G. (mayo-agosto de 2010). Crisis y recuperación de la Economía Mexicana. *Dimensión económica, Instituto de Investigaciones Económicas*, 1(3), 67-80.
- Samaniego, N. (2009). El crecimiento explosivo de la economía informal <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/13/02samaniego.pdf>. *Economía UNAM*, 5(13), 30-41.
- Secretaría de Economía. (2017). *Información económica y estatal Tamaulipas* <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/135850/tamaulipas.pdf>. Victoria: S.E.
- Sotelo V., A. (No. 18 octubre-diciembre de 1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? Papeles de Población. *Universidad Autónoma del Estado de México*(18), 82-98.
- Sotelo Valencia, A. (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México (No. 04; BMR, HD5731. A6 S6)*. México: BMR.
- STPS. (2017). *Información Laboral de Tamaulipas. Abril 2017*. CdMx: STPS. Subsecretaría del Empleo y Productividad Laboral.
- Todaro Cavallero, R. (2016). Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado. En D. Castillo Fernández, N. Baca Tavira, & R. Todaro Cavallero, *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (pág. 330). Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Valadez, S. (27 de enero de 2017). Empleos, lo primero que se perderá: Economista: Nuevos aranceles impactarán a la plantilla laboral: experto. 2. (E. Press, Ed.) Victoria, Tamaulipas: Expreso.
- Wallerstein, I. (1998). *Impensar las ciencias sociales*. México: Siglo XXI Editores.



# ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EDAD PRODUCTIVA, EN MÉXICO

ILEANA E. MARTÍNEZ OLVERA<sup>1</sup>  
JORGE ALBERTO PÉREZ CRUZ<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

La problemática de la desigualdad entre hombres y mujeres es un fenómeno que ha estado presente desde que la mujer se incorporó al mundo laboral y encuentra desigualdad en el mercado de trabajo, tanto económica como de género. El presente estudio pretende mostrar un panorama de la problemática que enfrentan las mujeres en México y en Tamaulipas, su objetivo es analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres de 25 a 59 años que comparten características sociodemográficas y socioeconómicas similares y la incidencia en la precarización del trabajo femenino, durante los años 2005, 2010 y 2016.

La desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres es un problema público que afecta a la mujer trabajadora; el tema se hace relevante y controversial ante el índice de inserción de la mujer en el trabajo, que se ha convertido en factor de desarrollo económico y social para el país, destacando su trascendencia, porque conlleva al desarrollo humano, dando así, las respuestas a las exigencias de la sociedad global.

## Contexto de la brecha salarial en México y Tamaulipas

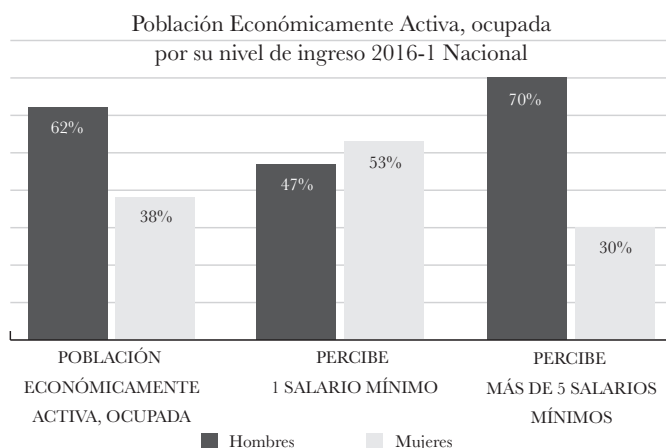
Se han realizado diversas estrategias y estudios en el entorno académico como político, para disminuir las brechas de género, sin embargo las mujeres siguen enfrentando desigualdad y brechas de género, sobre todo económicas; por ello surge el interés de estudiar la relación de la brecha salarial y la precarización, con el propósito de identificar los factores que inciden la precarización del trabajo femenino, para entender el comportamiento del fenómeno y generar acciones que coadyuven a disminuirla.

---

<sup>1</sup>Maestra en Ciencia política y administración pública por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas; Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesora de horario libre de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo Centro Universitario Sur de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

<sup>2</sup>Op.cit.

### Gráfica 1. Población Económicamente Activa, ocupada por su nivel de ingreso en México



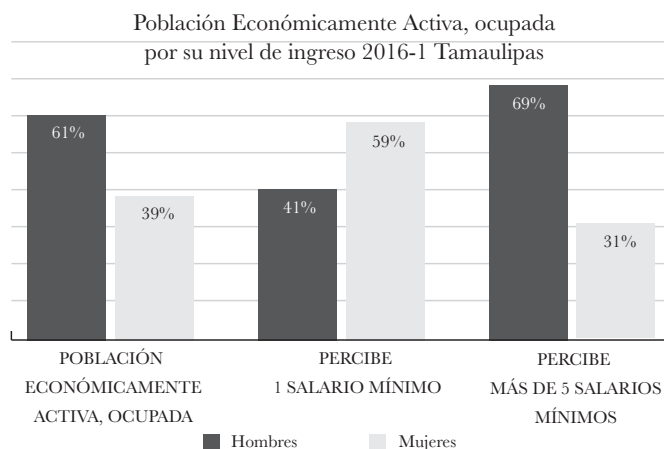
Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) efectuada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) al primer trimestre de 2016.

Los indicadores estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) efectuada por el INEGI, al primer trimestre de 2016 muestran que en México la participación de PEA ocupada es de 50 778 629 personas, donde 62 por ciento son hombres y 38 por ciento mujeres. En cuanto al nivel de ingresos la PEA, ocupada que percibe hasta un salario mínimo es de 7 894 712 personas; del cual 53 por ciento son mujeres. En cambio cuando el nivel de ingresos es mayor de cinco salarios mínimos, solo 30 por ciento de las mujeres reciben este nivel de ingresos. La gráfica 1.1 ilustra los datos descritos y muestra lo significativas que son las disparidades salariales.

En Tamaulipas, la tendencia de participación laboral femenina es similar a la nacional, los registros de la ENOE señala que la PEA ocupada, en la entidad es de 1 529 812 personas, de las cuales 39.26 por ciento son mujeres. En cuanto al nivel de ingresos durante el primer trimestre de 2016, 222 202 personas de la PEA en el estado ganaban hasta un salario mínimo; de este grupo de población 59.02 por ciento son mujeres y el resto los hombre, la situación es inversa en la clasificación del nivel de ingresos de más de cinco salarios mínimos, donde 31.32 por ciento son mujeres y el resto hombres. La gráfica 2 presenta los datos expuestos y refleja la desigualdad salarial que existe en el estado.



**Gráfica 2. Población Económicamente Activa, ocupada por su nivel de ingreso en Tamaulipas**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) efectuada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) en el primer trimestre de 2016.

Las disparidades continúan, el estudio *Perspectivas del Empleo 2016* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) revela que en México la brecha salarial por género creció en la última década y que pese a que cada vez más mujeres trabajan, laboran en empleos precarios a diferencia que los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sostiene que en México, la brecha salarial en promedio es entre 15 y 20 por ciento y que las mujeres ganan 22.9 por ciento menos que los hombres a escala mundial; también refiere que los empleos con salarios bajos son más frecuentes entre mujeres. Así mismo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) expuso que las brechas salariales de género obstaculizan la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y que la desigualdad en la región, pese a que la brecha salarial entre mujeres y hombres se redujo entre 1990 y 2014, las mujeres reciben en promedio solo el 84 por ciento de lo que perciben los hombres, señalando que ellas pueden ganar hasta 25,6 por ciento menos que sus pares masculinos en similares condiciones.

Otro aspecto a considerar es que la brecha salarial afecta en mayor medida a los hogares que son liderados por jefas de familia, circunstancia que acentúa la problemática planteada, ya que de acuerdo con los resultados de la Encuesta Intercensal 2015, efectuada también por el Inegi, muestra que el 29 por ciento del total de los hogares son dirigidos por una mujer; esto significa que 9 millones

266 mil 211 hogares tienen jefatura femenina. Conjuntamente señala, que la jefatura femenina aumentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015. Dichos datos dimensionan la problemática y estiman la afectación directa e indirecta de la misma.

Frente a la desigualdad que experimentan las mujeres en el mercado laboral, la discriminación salarial se ha convertido en uno de los principales retos que enfrenta la mujer, porque contribuye a la precarización del trabajo y generación de pobreza, es así que surge la necesidad de analizar el contexto y las particularidades en el que se desarrolla dicha problemática a fin de coadyuvar en tomar acciones preventivas o tendientes a reducir las brechas salariales; de no actuar, se vislumbran consecuencias que agudizarían la situación cuando las mujeres actualmente productivas lleguen a la vejez y se encuentren en mayor estado de vulnerabilidad y pobreza. Toda vez que entre menores ingresos perciban, implican bajas cotizaciones para sus futuras jubilaciones.

#### **ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO**

Desde el año 2000, la desigualdad ha disminuido en la mayoría de los países de América Latina señalan López y Lustig (2010). Sin embargo, la discriminación salarial se mantuvo estable durante década del 2000 al 2010 en el país. El estudio del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) de la Cámara de Diputados (2011) revela que en 2001, para lograr la igualdad salarial, era necesario incrementar en 15.3 por ciento los salarios de las mujeres. En 2012, la Comisión Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) realizó el estudio “Pobreza y Género en México: hacia un sistema de indicadores” el cual revela que la brecha en el ingreso laboral, sin importar la condición de pobreza, las mujeres trabajadoras perciben ingresos menores en prácticamente todos los niveles de escolaridad considerados. Lo que indica que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se expresa con mayor claridad entre la población con mayores cualificaciones.

Ante las desigualdades sociales y económicas en el país se han comenzado a realizar acciones para garantizar el derecho a la igualdad y cerrar las brechas de desigualdad por género. El gobierno federal ha propuesto dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 como eje transversal, la perspectiva de género, incluso ha diseñado por primera vez un Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018. En Tamaulipas durante 2005 se promulgó la Ley de Equidad de Género, misma que en 2013 se homologó a la legislación federal en su denominación a Ley para la Igualdad de Género, donde incluyó una reforma que prohíbe la discriminación por embarazo, a fin de atenuar las exclusiones y abusos en el ámbito laboral dentro del estado.

En 2008, el INEGI elaboró la publicación *“Las mujeres en Tamaulipas. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres”*, el cual, pone de manifiesto las asimetrías en el mercado de trabajo y las mujeres profesionistas ocupadas ganan en promedio menos que los hombres, percibiendo 70.8 pesos por hora mientras que los varones ganan 82.6 pesos por hora.

#### **BRECHA SALARIAL Y PRECARIEDAD LABORAL FEMENINA**

El fenómeno de la brecha salarial entre hombres y mujeres, origina diversas problemáticas sociales, es así que la brecha salarial es apenas una de las causas que desencadena una problemática más profunda y compleja: la precarización laboral. México enfrenta, al igual que otros países de América Latina y el mundo, un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos, derivado de las dificultades para crear empleos de calidad suficientes para la fuerza de trabajo disponible. Así lo sostiene De Oliveria (2016), considerando que hace más de una década que la fuerza de trabajo en México padece de precarización laboral; agudizándose por la situación económica del país, la globalización y competitividad. En el mismo sentido Maurizio (2010) expresa que el mercado de trabajo en América Latina continúa evidenciando fuertes desequilibrios y se manifiestan a través de elevadas tasas de desempleo y baja calidad de los empleos. Ante ese contexto, las mujeres se incorporan a la actividad laboral, experimentando malas condiciones de trabajo, lo que prueba la existencia de discriminación y segmentación.

El observatorio de género de la CEPAL (2016) señala que de las brechas salariales de género persisten, siendo un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres y en la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe. Por lo tanto la disparidad salarial que afecta a las mujeres incide en la precarización femenina. Salas y Murillo (2013) señala que la precariedad del trabajo no sólo se refiere a los salarios bajos si no que implica también las prestaciones, condiciones de contratación y la duración de la jornada laboral. En el mismo sentido Guadarrama, Hualde y López (2012). Plantean que para tener definición más cercana de la precariedad se debe retomar la idea de Dídimo Castillo (2001), quien sostiene que el trabajo precario "corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas y no asalariadas caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad en el empleo y la escasa seguridad en los ingresos o las remuneraciones". Además asocia la precariedad con la informalidad.

Las tasas de participación femenina en México han registrado una tendencia creciente, no obstante continúa siendo más baja en relación a la de los hombres, de acuerdo con Maurizio (2010), quien refiere que la participación femenina está ligada a las limitaciones que le imponen las estructuras culturales

como son las responsabilidades reproductivas y familiares, lo que hace que las mujeres opten por empleos con jornadas más cortas y por ende con salarios menor remunerados.

Para dimensionar el problema de la precariedad laboral en México, Pérez y Ceballos (2017) plantean que ésta, no se asocia únicamente en la economía informal, sino que también se encuentra en el sector formal, refiriendo que con la reciente reforma laboral en 2013, el estado mexicano flexibiliza aún más el mercado de trabajo con dos objetivos: primeramente con la finalidad de elevar la competitividad de las empresas y en segundo término, sin dejar de ser menos importante, es generar mayor número de empleos en el mercado formal. Frente a la reforma, los autores señalan que no se espera que los nuevos empleos sean de calidad, por el contrario, se espera que se creen empleos en condiciones más precarias.

#### **FUENTES Y MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL Y LA PRECARIEDAD LABORAL**

La investigación versa en un análisis estadístico descriptivo comparando, a nivel nacional y estatal, las variables explicativas que generan la brecha salarial e identificando los factores que inciden en la precarización del trabajo femenino. El estudio consta de tres partes: 1. Un análisis estadístico del ingreso mensual promedio de un hombre y una mujer, en igualdad de circunstancias laborales, con el cual se determinan las diferencias salariales, y se identifican las que desfavorecen a las mujeres en cada uno de los años 2005, 2010 y 2016. 2. Con los resultados obtenidos, se identificaron los grupos de edad y tamaño de la empresa en la cual laboran las mujeres con brecha salarial, de los cuales se estudiaron las condiciones y prestaciones laborales, para constatar la relación de la brecha salarial y su incidencia en la precariedad laboral femenina. 3. Finalmente se realizó una revisión de la evolución de la brecha salarial en los años referidos para mostrar su comportamiento.

El trabajo se basaba en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), efectuada por el INEGI, considerando el primer trimestre de los años 2005, 2010 y 2016. La población objeto de estudio está constituida por hombres y mujeres económicamente activos, ocupados, subordinados y remunerados, que laboran en el sector formal, en un rango de edad de 25 a 59 años, con un nivel educativo profesional, mínimo licenciatura y máximo de doctorado, con una jornada laboral de 40 a 48 horas a la semana. En el desarrollo de la investigación, se organizaron los indicadores, considerando las características de la población objeto de estudio, en los cuales se identificaron 15 grupos sociodemográficos: 7 grupos de edad, 5 grupos de tamaño de la empresa y 3 grupos de nivel de instrucción. El ordenamiento de los grupos se hace con la intención de poner en un plano de igualdad en lo concerniente a las dotaciones de capital humano, debido a que

no existen indicadores que determinen la brecha salarial de manera precisa y que homogenicen las características señaladas relacionadas con la precariedad.

Para determinar la brecha salarial, se seleccionaron indicadores de la tabla de datos sociodemográfica de la ENOE, y a través del programa estadístico Stata, se analizan la base de datos SDEMT que publica el Inegi y que contiene información sociodemográfica, en cada uno de los años que se investigan. Se identificó el ingreso promedio de las personas de acuerdo a las variables sociodemográficas: sexo, edad, nivel de estudios y a las variables socioeconómicas: posición en la ocupación, es decir, personas ocupadas y remuneradas, duración de su jornada laboral y el tamaño de la empresa para la cual labora; con los resultados obtenidos se elaboró una matriz de datos, en la cual se determinan las diferencias salariales.

La segunda fase de la investigación, consistió en estudiar las prestaciones y condiciones laborales que reciben las mujeres de los grupos donde se encontró diferencia salarial, en los resultados de la etapa anterior y así conocer el entorno que rodea el trabajo femenino y si este produce precariedad. Para esta etapa nuevamente se utiliza STATA, combinando dos bases de datos de la ENOE, la SDEMT y la COEIT que son publicadas por Inegi, para obtener datos más precisos. Con la información obtenida se construyó una matriz de proporciones, que se presenta en las tablas 7, 8 y 9 y contienen el sector donde laboran, tipo de contratación y prestaciones reciben como: aguinaldo, vacaciones, utilidades, guardería, cuidados maternos, afore o SAR.

Para determinar la tercera parte de la investigación, que se refiere a la evolución de la brecha salarial, se analizó la variable del ingreso mensual promedio de hombres y mujeres objeto de estudio, para cada uno de los años que se han establecido, tanto a nivel nacional como estatal. Con los resultados obtenidos se determinaron las diferencias entre uno y otros ingresos. Cabe señalar que se consideró el ingreso promedio de acuerdo al deflactor correspondiente a cada año, según el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) por estratos de salario del Banco de México y los índices de precios propios cada uno de los años que se estudian en México.

#### **DETERMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL**

Los resultados de la brecha salarial a nivel nacional, se muestran en los cuadros 1, 2 y 3 y a nivel estatal en los cuadros 4, 5 y 6 respectivamente, a los años 2005, 2010 y 2016.

En el cuadro 1, muestra que, en 2005, la brecha salarial para las mujeres se acentúa conforme al tamaño de la empresa donde laboran, y que la diferencia salarial es más recurrente en los grupos de nivel de licenciatura que en los de maestría y doctorado; en el nivel de instrucción de licenciatura se identificaron 28 grupos

etarios, mientras que en el nivel de maestría se encontraron 17 y para el nivel de doctorado se visualizaron tres. También se observa que en las empresas pequeñas, la mayor diferencia económica se da en los grupos etarios de mayor edad, mientras que en las empresas medianas y grandes es en los grupos de 40 a 44 años y 45 a 49 años. Además la brecha salarial en el nivel de educación de maestría es más amplia desde temprana edad, porque se ven disparidades considerables desde el grupo de edad de 30 a 34 años, en el grupo de tamaño de empresa de 16 a 50 personas, la diferencia es de 7 946.65 y en el mismo rango de edad, pero en tamaño de empresa de 51 y más personas, la diferencia es de 10 593.95 pesos; resaltando que es una de las desigualdades más considerables en este nivel de escolaridad. En el nivel de doctorado, existen menores discrepancias, sin embargo, son las de mayor cuantía, ya que en los grupos de edad de 45 y 49 años y 55 a 59 años, en el grupo de tamaño de empresa de 51 y más personas, son significativas, y son de 14 363.28 pesos y 14 832.31 pesos, respectivamente.

Para el año 2010, los resultados arrojan que las disparidades salariales comienzan a generarse desde las pequeñas empresas y se incrementan a partir de las empresas de 11 a 15 personas, concentrándose en el grupo mayor tamaño de empresa. En el nivel de educación de maestría, de acuerdo al tamaño de empresa donde laboran, se encuentran que las disparidades en los ingresos entre hombres y mujeres se acentúan en los grupos de empresas medianas y grandes, se ubicaron en el grupo de 16 a 50 personas cinco grupos etarios; de los grupos destaca el grupo de 55 a 59 años, con la mayor diferencia de 13 884.46 pesos; además, en el grupo de 51 y más personas en todos los grupos etarios se evidencia que existe diferencia salarial que pone en desventaja a la mujer.

En razón al nivel de educación, se encuentra que la desigualdad salarial para la mujer, es mayor en los grupos de nivel de educación de licenciatura que en los de maestría y doctorado, observándose que, a nivel licenciatura, se identificaron diferencias salariales en 25 grupos etarios, mientras que a nivel maestría se encuentran 18 grupos etarios y para doctorado cuatro grupos.

También es de resaltarse que en el nivel de educación de doctorado existen cuatro grupos donde hay brecha salarial, además, las diferencias encontradas son considerables en cuanto a lo económico ya que oscilan entre los 6 818.66 pesos para el grupo etario de 30 y 34 personas a 16 861.78 para el grupo de 45 a 49 años, seguido del grupo de 55 a 59 años con una diferencia de 16 740.70 pesos.

Se aprecia que la brecha salarial es menor económicamente en los grupos de menor edad, y ésta incrementa conforme a la edad, es así que en el grupo de licenciatura de tamaño de empresa de 51 y más, en el grupo de edad de 25 a 29 años la brecha salarial es de 251.82 pesos; en el grupo de edad de 35 a 39 años, la

diferencia aumenta a 3 551.18 pesos y, para el grupo de 40 a 44 años, la desigualdad es de 3 048.98 pesos. Las circunstancias no varían en el nivel maestría.

En 2016, los resultados poseen un patrón similar al presentado en 2005 y 2010, siendo así que las diferencias salariales se cargan hacia las grandes empresas en los tres niveles de educación, ya que en los grupos de tamaño de empresa de 16 a 50 personas y 51 y más personas, en el nivel de licenciatura, se localizaron mayor número de grupos etarios con diferencia salarial. Con respecto al nivel de educación se encontró que la brecha ha aumentado en el nivel de doctorado; se identificaron siete grupos etarios con disparidad dentro del nivel señalado. Por el contrario, los resultados revelan que las brechas salariales han disminuido en nivel maestría localizándose únicamente en 14 grupos etarios donde existen diferencias significativas adversas a la mujer, mientras que sólo se identificaron 20 grupos etarios con ingresos mayores para los hombres, en nivel licenciatura.

Se aprecia que, económicamente hablando las diferencias salariales son menores en los grupos etarios jóvenes; es decir, de 25 a 29 años y se va abriendo en los grupos de adultez, especialmente en el rango de 35 a 39 años y 40 y 44 años. Se puede observar que, en los grupos etarios de nivel licenciatura, en el tamaño de la empresa de 51 y más personas, de 25 y 29 años, hay una diferencia salarial mínima de 79.72 pesos, pero para el grupo etario de 35 a 39 años comienza a incrementarse a 1 601.24 pesos y continúa el incremento a 1991.28 pesos para el grupo de 40 a 44 años, hasta el grupo de mayor edad de 55 a 59 años en el cual hay una diferencia de 2 756.08 pesos. Los resultados de las diferencias salariales que se viven en Tamaulipas; se aprecia que la tendencia es muy similar a la nacional.

Observándose que, la mayor parte de las diferencias salariales se concentran en las medianas y grandes empresas; la desigualdad salarial comienza a marcarse en los grupos de tamaño de empresa de 11 a 15 personas y se agudiza en el de 51 y más personas. En el nivel de educación de maestría, las diferencias se presentan en el grupo de tamaño de la empresa de 51 y más personas, identificando 4 grupos etarios con disparidad en el ingreso. En el aspecto educativo, en los grupos de menor nivel de instrucción son donde se concentran las diferencias salariales, identificando 12 grupos etarios en el nivel de licenciatura; tres en el nivel de maestría; y cero en nivel doctoral.

Las mayores diferencias salariales identificadas son en los grupos 30 a 34 años, 35 a 39 años y 40 a 44 años, siendo mínimas en el de menor edad, es así que a nivel profesional, en el grupo de 25 a 29 años, en el tamaño de empresa de 51 y más personas, un hombre gana 581.30 pesos más; en cambio en el grupo de edad de 30 a 34 años, la diferencia es de 4 524.40 pesos. La situación se acentúa en el nivel de educación de maestría, donde el mismo grupo de edad y tamaño de empresa, la diferencia es de 9 168.92 pesos.

Otro dato que se observa es que la brecha salarial se incrementa con la edad, para el caso de nivel de educación de maestría, ya que en el grupo de 35 a 39 años la diferencia es de 2 187.01 pesos, en el grupo de 45 a 49 años es de 9 168.92 pesos y para el grupo de 55 a 59 años, ésta es de 13 670.89 pesos.

Para el año 2010, los resultados indican que, continúa la tendencia de la brecha salarial en contra de la población femenina que labora, encontrando coincidente que se agudiza en las empresas de mayor tamaño, toda vez que se identificaron cuatro grupos etarios en cada uno de los grupos de tamaño de empresa 16 a 50 y 51 y más personas, mientras que en los grupos restantes solo se identificó uno en el grupo de seis a diez personas y uno más para el grupo de 11 a 15 personas. Lo anterior, únicamente en el nivel de licenciatura; a nivel maestría persiste el patrón, ya que se localizaron 3 grupos etarios con diferencias significativas en el grupo de tamaño de empresa de 51 y más personas.

Asimismo, se revela que las disparidades salariales negativas para la mujer se encuentran en mayor medida en el nivel educativo de licenciatura, identificando 10 grupos etarios que vivencian la brecha, mientras que en el nivel de maestría sólo se visualizan tres y cero para el nivel de doctorado.

En el entorno económico, se aprecia que las mayores diferencias salariales aumentan con la edad y se comienzan a tornar en los grupos de 35 y 39 años y 40 a 44 años de edad, ubicando una diferencia en el ingreso de 4 400.00 pesos para el grupo de nivel licenciatura de tamaño de empresa de 51 y más personas, con una edad de 35 a 39 años y una disparidad de 5 928.41 pesos más para los hombres del mismo nivel educativo y tamaño de empresa, pero del grupo de edad 40 a 44 años. Dentro del nivel de licenciatura, se encontró que la diferencia más alta en los grupos etarios de 55 a 59 años, donde se encontró una diferencia de 16 039.97 pesos y en nivel master en el grupo de 45 a 49 años, con una diferencia de 14 778.32 pesos.

En 2016, la brecha salarial sigue siendo recurrente en los grupos de mayor tamaño de empresa, en nivel licenciatura se encontró disparidad en 5 grupos etarios del grupo de tamaño de empresa de 51 y más personas; en cambio, para los grupos de 16 a 50 personas únicamente se encontraron diferencias en 2 grupos etarios. Ahora bien, en el caso de nivel maestría y doctorado no se localizaron diferencias salariales significativas.

En cuanto al nivel de ingresos, se aprecia que la diferencia salarial se incrementa con la edad, ya que es económicamente menor en los grupos etarios más jóvenes como son los de 25 a 29 y 30 a 34 años, que en los grupos subsecuentes. Es el caso del nivel de educación de licenciatura, de tamaño de empresa de 16 a 50 personas, el grupo de 30 a 34 años, existe una desventaja en el ingreso femenino de 490.67, en tanto que para el grupo de 50 a 54 años, la diferencia es de 8 220.49.



En cambio en el grupo de tamaño de empresa de 51 y más personas, la diferencia salarial en el grupo de 30 a 34 años, es de 1 421.65 pesos y para el grupo de 45 a 49 años la diferencia aumenta a 4 173.42 pesos. Un dato a resaltar es que en el grupo de mayor tamaño de empresa no se reflejan disparidades de ingreso de trascendencia en el grupo etario más joven, no obstante, la brecha salarial no deja de existir en este rango de edad, inclinándose hacia los grupos de pequeñas y medianas empresas como el grupos de tamaño de empresa de seis a diez personas en el que se encontró una discrepancia de 1 159.38 pesos y en el grupo de 11 a 15 personas, que se encontró diferencia de 4 274.41 pesos.

En relación a los niveles de instrucción educativa, las brechas salariales existen en mayor medida en grupos etarios de licenciatura, localizando 10 grupos con diferencias salariales, mientras que en maestría y doctorado no se encontraron resultados significativos.

#### **ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES QUE EXPERIMENTAN BRECHA SALARIAL**

##### **CONTEXTO NACIONAL**

Los resultados de la segunda fase de la investigación muestran los porcentajes de las condiciones de trabajo y prestaciones que recibieron las mujeres en los grupos que se identificaron con la brecha salarial.

Para 2005 se observa que la mayoría de las mujeres con brecha salarial se localizan en el sector formal. Aunque el tipo de contratación en gran medida es de base, hay índices altos en contratación temporal, como el grupo etario de 30 a 34 años, de nivel de educación de maestría, en el tamaño de empresa de 51 y más personas, donde 53 por ciento fue de contratación temporal, no obstante, 85 por ciento de este mismo grupo laboró en la formalidad. En los casos de las empresa micro y pequeña, la tendencia es que cuando el porcentaje de mujeres que labora en la informalidad es por arriba de 30 por ciento, aumenta el porcentaje de las que laboran sin contrato escrito, como el grupo de 25 a 29 años, con nivel profesional, tamaño de la empresa de dos a cinco personas, existe un 35 por ciento que labora en lo informal y un 70 por ciento sin contrato; en igual tamaño de empresa y nivel de escolaridad, pero de 30 a 34 años, 40 por ciento laboró en el sector informal, y 53 por ciento laboró sin contrato. En el mismo grupo de edad, en el tamaño de empresa de 11 a 15 personas, pero de nivel de educación de maestría, 68 por ciento laboró en la informalidad y sin contrato. En cuanto a las prestaciones que reciben las mujeres en las pequeñas empresas, el grupo de 25 a 29 años, con nivel licenciatura, que laboraron en empresas de dos a cinco personas, 55 por ciento no recibió aguinaldo, 60 por ciento no gozó vacaciones y

90 por ciento no recibió utilidades; del derecho al crédito de vivienda 67 por ciento no contaron con dicho crédito, 10 por ciento obtuvo la prestación de guardería y 68 por ciento no tuvo acceso a afore. En las medianas empresas se visualiza que el grupo etario referenciado, con igual nivel de escolaridad, sus prestaciones, se ven más favorecidas, con excepción del reparto de utilidades, ya que 78 por ciento no la recibió; en situación similar están las prestaciones de guardería y cuidados maternos. En las grandes empresas se mantiene esta tendencia, se incrementan los porcentajes de las mujeres que reciben prestaciones, dentro de las mujeres más jóvenes con nivel de educación de licenciatura; sin embargo, en el grupo de 30 a 34 años de edad, con escolaridad de maestría, 49 por ciento de mujeres no recibieron aguinaldo ni vacaciones, 94 por ciento no recibió utilidades, 60 por ciento no tuvo crédito a la vivienda, 67 por ciento no obtuvo acceso a la prestación de guardería, 71 por ciento sin derecho a cuidados maternos y 55 por ciento no contó con un afore. Cabe señalar que, dentro de este grupo etario, 53 por ciento de las mujeres laboraron con un contrato temporal.

Los resultados de 2010 reflejan que la precarización de las condiciones y prestaciones laborales, en la mayoría de las mexicanas, en todos los rangos de edad analizados, laboraron en el sector formal; se identificaron casos considerables donde hay mujeres que laboran sin contrato o bien su contratación fue temporal, como el grupo de 25 a 29 años, del grupo de empresa de seis a diez personas, en el cual 67 por ciento laboró en el sector formal; 31 por ciento lo hizo sin contrato; 35 por ciento no recibió aguinaldo; 45 por ciento no gozó de vacaciones; 91 por ciento no contó con reparto de utilidades; y, 53 por ciento no obtuvo crédito a la vivienda; 85 por ciento no alcanzó el beneficio de guardería; 80 por ciento no tuvo acceso a los cuidados maternos; y, 50 por ciento no tuvo un afore. En el mismo sentido, el grupo del mismo rango de edad, con estudios de maestría, del tamaño de empresa de 11 a 15 personas, 83 por ciento de las mujeres laboraron en el sector formal; y, 88 por ciento de contratación temporal, 67 por ciento no recibió aguinaldo; 69 por ciento no gozó vacaciones, ni tuvo acceso a un crédito de vivienda; 94 por ciento no obtuvo acceso a guardería y a cuidados maternos; y, 69 por ciento no contó con afore.

Existen grupos etarios donde es mayor el porcentaje de mujeres que laboró en la informalidad, es coincidente con el tamaño de la empresa de micro a pequeña, el indicador aumenta conforme se incrementa la edad. En esta circunstancia se ubica el grupo de 35 a 39 años, con instrucción profesional, de tamaño de empresa de dos a cinco personas; 40 por ciento laboró en la formalidad; 59 por ciento trabajó sin contrato y el grupo del mismo rango de edad, con estudios de doctorado, en el tamaño de empresa de 51 y más personas, 61 por ciento laboró en lo informal; 67 por ciento fue de trabajo temporal, así también el grupo de 55 a 59 años de edad,

con nivel de educación de licenciatura, con tamaño de empresa de dos a cinco personas, 85 por ciento laboró en lo informal; 82 por ciento sin contrato.

Los resultados del 2016 evidencian que continúa la tendencia donde las mexicanas que sufren brecha salarial, son mayormente en el sector formal y que en ninguno de los grupos etarios analizados, las trabajadoras cuentan con un contrato escrito y se concentran en el tipo de contratación de base. Es así que, el grupo de 25 a 29 años, con nivel de licenciatura, del tamaño de empresa de seis a diez personas; 67 por ciento laboró en el sector formal y 29 por ciento en el informal; 49 por ciento es de base, 26 por ciento es temporal y 25 por ciento laboró sin contrato; las prestaciones que percibieron, 67 por ciento que no recibió aguinaldo; 68 por ciento sin goce de vacaciones, 88 por ciento sin reparto de utilidades, 76 por ciento sin acceso a crédito de vivienda, 93 por ciento sin beneficio de guardería, ni cuidados maternos; y, 76 por ciento sin afore. Las situación no cambia con el tamaño de la empresa, encontrando que, el mismo grupo etario, con igual nivel de instrucción, en el grupo de tamaño de empresa de 51 y más personas, 86 por ciento laboró en la formalidad; 28 por ciento lo hizo con contrato temporal; 77 por ciento no contó con aguinaldo, ni vacaciones; 90 por ciento sin reparto a utilidades, 80 por ciento sin crédito a la vivienda, 91 por ciento sin beneficio de guardería; y, 92 por ciento a los cuidados maternos y sin beneficio a la afore 80 por ciento. En el mismo sentido el grupo de 25 a 29 años, con maestría, tamaño de empresa dos a cinco personas, 69 por ciento laboró en el sector informal y 68 por ciento lo hizo sin contrato; 72 por ciento no tuvo aguinaldo, vacaciones ni crédito a la vivienda; 89 por ciento no tuvo acceso a guardería; 90 por ciento a cuidados maternos; y, 72 por ciento sin el beneficio de afore. En un contexto similar, el grupo de 50 y 54 años, de nivel licenciatura y tamaño de empresa dos a cinco personas, se identificó que 64 por ciento labora en la informalidad y 58 por ciento con un contrato no especificado. En cuanto a sus prestaciones 62 por ciento no recibió aguinaldo y 70 por ciento estuvo sin vacaciones, 97 por ciento no recibió reparto de utilidades, 80 por ciento no accedió al crédito a la vivienda; y, 80 por ciento no contó con afore.

#### **CONDICIONES LABORALES EN TAMAULIPAS**

Para Tamaulipas en 2005 la situación no es diferente a la nacional, en su mayoría las tamaulipecas que viven brecha salarial laboran en el sector formal, sólo se localizó un caso en el que 55 por ciento del grupo etario de 25 a 29 años, con licenciatura, que laboró en una pequeña empresa de seis a 10 personas en el sector informal, en el cual su tipo de contratación es de 84 por ciento sin contrato, por ende, los indicadores sin prestaciones son altos en este grupo ya que 55 por ciento no recibió aguinaldo, aunque 100 por ciento gozó de vacaciones; 62 por ciento no

tuvo reparto de utilidades; 55 por ciento no acceso a un crédito de vivienda; 95 por ciento no se le otorgó el beneficio de guardería; y, 55 por ciento no tuvo afore.

En cuanto a las mujeres que laboraron en grandes empresas (51 y más personas) dentro del mismo rango de edad y escolaridad, se resalta que, no obstante que 100 por ciento laboró en el sector formal, sólo 49 por ciento tuvo un empleo de base; 27 por ciento fue por contrato temporal; y, 23 por ciento trabajó sin contrato, sus prestaciones se mantuvieron en porcentajes aceptables; sin embargo 65 por ciento no tuvo reparto de utilidades; y, 60 por ciento no se le concedió acceso a guardería. En forma general, se observa que las tamaulipecas en brecha salarial en todos los rangos de edad en su mayoría tienen licenciatura y laboraron en empresas de 51 y más personas.

Para el 2010, los resultados reflejan un comportamiento muy similar al nacional; en mayor proporción, las tamaulipecas laboran en el sector formal; sin embargo, se identificó el grupo de 30 a 34 años de edad, con nivel de educación de licenciatura, en tamaño de la empresa de 16 a 50 personas, en el que 60 por ciento laboró en la formalidad y 40 por ciento en la informalidad, en este mismo grupo, 34 por ciento de las tamaulipecas laboró por contratación temporal; 26 por ciento fue de base; y, 39 por ciento sin contrato; sin embargo, se ven más favorecidas en relación a las prestaciones ya que solo 39 por ciento no contó con aguinaldo ni vacaciones; 55 por ciento no obtuvo reparto de utilidades; 39 por ciento le faltó crédito a la vivienda; 90 por ciento sin acceso a guardería y a maternos; y, 39 por ciento sin acceso afore. En el mismo sentido, se ubicó el grupo de 40 a 44 años, de nivel licenciatura, en un tamaño de empresa de seis a 10 personas en el cual 50 por ciento laboró en el sector formal y 50 por ciento en el informal. En este mismo grupo, 53 por ciento es de contratación de base y 46 por ciento trabaja sin contrato, en cuanto a las prestaciones, no se lograron obtener datos concretos.

En el 2016, la tendencia continúa desfavoreciendo en mayor porcentaje a las jóvenes de nivel profesional, ya que de la proporción que labora, una mayor parte de ellas, lo hacen en el sector formal sin contrato; lo resultados muestran que, el grupo de edad de 25 a 29 años, 66.6 por ciento trabaja en el sector formal, no obstante 39.61 por ciento no cuenta con un contrato escrito y 22.9 por ciento labora por tiempo determinado y solamente 37.43 por ciento es de base. Sin embargo, sus prestaciones son más estables, ya que, tanto las vacaciones como los aguinaldos, se otorgan a este grupo; sin embargo, no existe dato respecto al reparto de utilidades; 56 por ciento no accedió al crédito a la vivienda; 79 por ciento no tuvo el beneficio de guardería y cuidados maternos; y, 68 por ciento no tuvo acceso a afore.

Se observa que en el grupo 45 a 59 años, 100 por ciento trabaja en la formalidad; 25 por ciento lo hace por contrato temporal; los índices de porcentaje

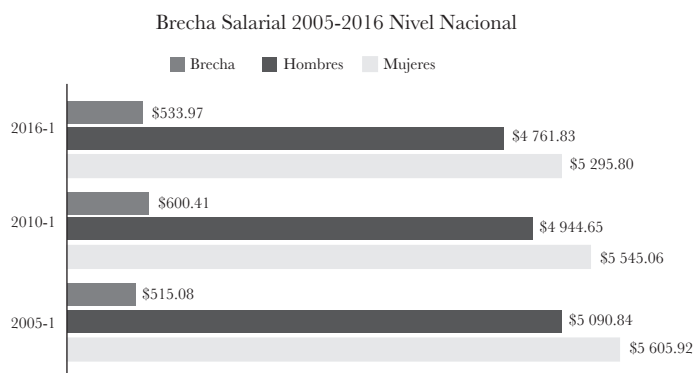
en las prestaciones disminuyeron positivamente, ya que solo 35 por ciento no tuvo aguinaldo, ni vacaciones; 77 por ciento no obtuvo reparto de utilidades; 35 por ciento no obtuvo crédito a la vivienda; 21 por ciento a la guardería; y, 31 por ciento no obtuvo afore.

Se puede decir que el grupo que se encuentra en mayor desventaja es el de 50 a 59 años, en el cual 100 por ciento trabajó en la informalidad; pero 100 por ciento es de manera temporal; 90 por ciento no tuvo aguinaldo ni vacaciones; no existe información respecto al reparto de utilidades; y, 90 por ciento ya no tuvo acceso al crédito de vivienda ni afore.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS AÑOS 2005, 2010 Y 2016

Al conocer los ingresos promedio de la PEA, se determinaron las diferencias en remuneraciones entre ambos sexos. En la gráfica 3 se aprecian, de manera global, las diferencias salariales existentes durante el primer periodo del 2005, 2010 y 2016, resaltando que durante el primer trimestre del año 2005 un hombre ganaba en promedio 515.08 pesos más que una mujer; para el año 2010, la brecha salarial promedio tuvo un ligero incremento y la diferencia en las remuneraciones asciende a 600.41 pesos. En 2016, la diferencia salarial permanece presente, pero ésta es ligeramente menor, resultando una diferencia en los ingresos de 533.97 pesos; no obstante, se observa reducción en las diferencias salariales, pues no llegan a ser menor que la diferencia obtenida en 2005.

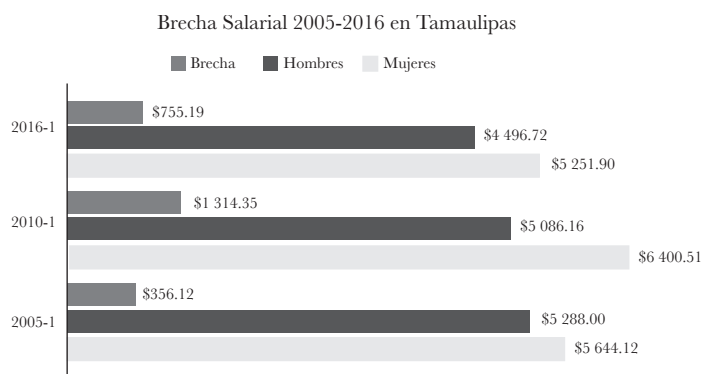
### Gráfica 3. Evolución de la Brecha Salarial a nivel Nacional



Fuente: Elaboración propia con base en los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) efectuada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), al primer trimestre de los años 2005, 2010 y 2016.

En el caso Tamaulipas, las disparidades salariales entre hombres y mujeres son semejantes al patrón señalado a nivel nacional. En la gráfica 4, se expresan las brechas que se identificaron en el análisis respectivo y muestran que, en el año 2005, las mujeres tamaulipecas ganaban 356.12 pesos menos que los hombres; durante el año 2010, esta diferencia en las remuneraciones aumentó a 1 314.35 pesos; cabe señalar que, en el rango de tiempo que se analiza, es la mayor diferencia encontrada; para 2016, la desigualdad en el ingreso fue menor, resultando una desproporción de 755.19 pesos.

**Gráfica 4. Evolución de la Brecha Salarial en Tamaulipas**



Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al primer trimestre de los años 2005, 2010 y 2016.

En el análisis realizado se aprecia que el comportamiento de las diferencias salariales en el lapso de tiempo señalado, es el reflejo de las situaciones internas y externas que vive el país, como la crisis mundial y la recesión entre otras; es así que, en el año 2010, se ven disparadas las diferencias salariales, aún más acentuada en el Estado de Tamaulipas, siendo la época mayormente afectada por la violencia e inseguridad, no obstante en ambos casos, las diferencias han disminuido, aún no han llegado a equiparar la disparidad del año 2005, año en el que resultaron ser menores estas diferencias.

### Conclusiones generales

Al desarrollarse la primera fase de la investigación, se prueba que, en México como en Tamaulipas, la brecha salarial femenina está presente en la mayoría de los grupos

etarios examinados y se advierte que las brechas salariales se acentúan conforme al tamaño de la empresa en la cual laboran. Con base en lo anterior, se puede afirmar que la brecha salarial se da en mayor medida en la formalidad, haciendo énfasis en que las mujeres trabajadoras del sector formal tienen mayor presencia en empleos de menor calificación, por ende, perciben ingresos por debajo que los hombres, circunstancia que se evidencia en las estadísticas mostradas en los gráficos 1 y 2.

Los resultados son coincidentes con los expuestos por Maurizio (2010), en cuanto a que las mujeres jóvenes poseen mayores niveles de educación que los hombres de igual edad, ratificando que es en el acceso a la educación donde las mujeres se han visto más favorecidas; sin embargo, los resultados encontrados sugieren que las disparidades económicas entre hombres y mujeres, no sólo son una inequidad en la educación, sino por limitaciones en los roles del género. En este mismo sentido, los resultados son concurrentes con el estudio de Rodríguez y Castro (2014), al analizar los ingresos de hombres y mujeres en igualdad de circunstancias laborales y características, se prueba que la presencia de la brecha salarial en contra de las mujeres, no se explica por sus características, ya que la población objeto se encuentra bajo las mismas circunstancias.

La segunda fase de la investigación confirma que es en el sector formal donde labora el mayor número de mujeres a nivel nacional y Tamaulipas con brecha salarial, en consecuencia, hay un mayor índice de mujeres con trabajo de base, sin embargo, existe un porcentaje considerable de contratación temporal e incluso en algunos casos, sin un contrato especificado o sin un contrato escrito, lo que crea incertidumbre laboral.

En relación a las prestaciones que perciben las trabajadoras que viven brecha salarial, la situación es crítica en el reparto de utilidades, siendo la prestación con menores índices en su otorgamiento.

Al efectuar el análisis se aprecia una alta concentración del trabajo femenino en empleos precarios, mal remunerados y en sectores con baja productividad, acreditando que las diferencias salariales impactan en la precarización del trabajo de la mujer. De manera general, la investigación pone de manifiesto que en México y en Tamaulipas, los salarios de las mujeres han experimentado un cierto crecimiento, pero éste ha sido paulatino y que las disparidades persisten.

El presente trabajo demuestra que las diferencias salariales en México y en Tamaulipas, no son por cuestión de brechas en la educación, o bien por trabajar menos número de horas, ni siquiera en tamaños de empresas, sino más bien éstas se dan por las diferencias del mundo laboral, en donde la mujer se incorporó al trabajo bajo un esquema no adecuado a las características propias del género, acentuándose la desigualdad ante las responsabilidades asignadas culturalmente

a las mujeres, circunstancias que obstaculizan en pleno desarrollo de la mujer y aumenta el riesgo de pobreza en su vejez.

Un aporte para este trabajo sería realizar una investigación de complemento, para conocer el sector productivo y los empleos en donde mayormente laboran las mujeres de México y Tamaulipas; además resultaría interesante verificar otras líneas de investigación como: si el poder negociación femenina explica la brecha salarial en hombre y mujeres en igualdad de condiciones laborales, entre otras.



## LISTA DE REFERENCIAS

- Cámara de Diputados, (2011). Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Situación Actual de la Mujer en México: Retos y Perspectivas. En Contexto Núm.7, pp.1-15. Recuperado de: [http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/254018/751482/file/Contexto\\_No\\_7.pdf](http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/254018/751482/file/Contexto_No_7.pdf)
- CEPAL, (2016). Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región. Santiago de Chile, Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>
- Gobierno Federal. (2012). Plan Nacional de Desarrollo. Recuperado de: <http://pnd.gob.mx/>
- \_\_\_\_\_. (2013). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. Programas Sectoriales, Especiales y/o Institucionales. Diario Oficial de la Federación, 30. Recuperado de: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013)
- Guadarrama, O. R., Hualde, A. A. y López, E.S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=pt).
- INEGI (2015) Principales resultados de la Encuesta Interseccional 2015. Estados Unidos Mexicanos/Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/2015/doc/eic2015\\_resultados.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/2015/doc/eic2015_resultados.pdf)
- INEGI (2015). Mujeres y hombres en México 2015/Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825075019.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825075019.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - Temas estadísticos. (2016). [www3.inegi.org.mx](http://www3.inegi.org.mx). Recuperado de: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
- Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL. Recuperado de: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/5333>

- Organización Internacional del Trabajo (2017). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015. (1st ed.). Lima, Perú: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de: [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_435169/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm)
- Ornelas, P., Márquez, B., López, P., Sánchez, K., Roldán, M. y Jiménez, R. (2012). Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores. México D.F: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Recuperado de: [http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES\\_Y\\_PUBLICACIONES\\_PDF/PobrezayGeneroenweb.pdf](http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/PobrezayGeneroenweb.pdf)
- Pérez, C.J.A.; Ceballos, A.G.I.(2017). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del Modelo Logístico Ordinal Generalizado. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, [S.l.], v. 28, n. 55, p. 109-135, aug. 2017. ISSN 2395-8669. Recuperado de: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/noesis/article/view/1508>
- Rodríguez, R. E., y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000300004&lng=es&tlng=es).
- Salas, D.I. A., y Murillo, G. F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la educación superior*, 42(165), 63-81. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602013000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000100004&lng=es&tlng=es)

# PANORÁMICA DE LOS ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL MARCO JURÍDICO-SOCIAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO

JOSÉ MIGUEL CABRALES LUCIO<sup>1</sup>

ALMA DELIA GÁMEZ HUERTA<sup>2</sup>

EVELIO LICONA ESPINOSA<sup>3</sup>

## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales retos que enfrenta México en la actualidad es la dualidad entre flexibilidad del mercado de trabajo, que afecta directamente a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores, potencializando la precariedad laboral. En ese contexto es necesario que se hagan investigaciones y se ponga en evidencia la atención que merece esta problemática desde un ámbito integral. En buena medida la situación de la precariedad laboral pasa y depende del marco jurídico regulatorio global que comprende de manera preponderante ya los aspectos; internacional, nacional, regional y local en diferentes medidas.

En relación con lo anterior, es indispensable hacer una breve recapitulación histórica de la lucha por los derechos laborales de la clase obrera desde los albores de la historia. La visión panorámica e integral que se plantea en este capítulo nos permitirá analizar e intentar responder las interrogantes siguientes: ¿Qué tan complejas han sido las relaciones obrero-patronales a través del tiempo? ¿En qué forma nuestra constitución resguarda, protege y hacer valer los derechos laborales? ¿En nuestro país existe una adecuada armonización jurídica que defienda los derechos humanos de los trabajadores? ¿Qué acciones debe tomar la clase trabajadora cuando la propia ley permite figuras laborales como *outsourcing*?

---

<sup>1</sup>Profesor investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I.

<sup>2</sup>Mtra. en Derecho con énfasis en Constitucional, profesora investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y postulante al Doctorado en Ciencias Sociales por el Colegio de Tamaulipas.

<sup>3</sup>Mtro. en Administración de Justicia Laboral por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, doctorante en Gestión Estratégica de Negocios (PNPC del CONACYT), de la Facultad de Comercio y Administración Tampico de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Para poder intentar contestar las preguntas anteriores, es necesario analizar el problema de la precariedad laboral desde el punto de vista histórico, doctrinario y jurídico. Por el motivo anterior, el presente capítulo se dividirá en tres ejes. El primero, analizará los antecedentes más significativos de las relaciones de trabajo y la precariedad laboral a nivel mundial. El segundo estudiará la evolución histórica en México. El tercero analizará a profundidad la figura del *outsourcing*.

### **PRINCIPALES ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA MUNDIAL DEL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL**

Para comprender la evolución del marco jurídico del derecho laboral y las relaciones de trabajo es importante acentuar la definición del maestro Mario de la Cueva:

[...] el derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez dignifique la vida de la persona humana.

De la definición anterior es importante destacar los elementos de dignidad y persona humana, aspectos que son el punto central de estudio de los derechos humanos en un contexto global y actual. Por lo anterior, la lucha por su dignidad humana en el ambiente laboral está íntimamente ligada a la precariedad laboral y al acondicionamiento de los modos de producción desmedidos del mundo capitalista. Es importante, recordar que desde tiempos orígenes, los trabajadores en un principio fueron esclavos, posteriormente se convirtieron en siervos y en nuestros tiempos son empleados (o clase proletaria). Lo anterior, desde la perspectiva de Immanuel Wallerstein y otros autores.

### **ANTECEDENTES REMOTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ANTIGUA ROMA**

El Derecho Romano, es parte importante para la evolución de las distintas instituciones y figuras jurídicas que persistieron a través del tiempo. En la antigua Roma la sociedad se integraba principalmente por familias las cuales no solo reconocía el vínculo de sangre (madre, padre, hijos, etc.), sino que además incluían en ella a los hijos que fueran adoptados, a los esclavos, prisioneros, clientes, ganado y de más posesiones materiales y espirituales, como en toda familia romana existía la figura de los patricios eran considerados la nobleza y formaban parte del gobierno (el senado), velaban por los intereses de la ciudad y establecían las normas de conducta de los clientes y plebeyos (Silva, 2003).

Para nuestro estudio, en primer lugar, analizaremos la figura de los *cliens* (clientes) por representar un primer de tipo relación laboral que sostenían con sus

*patronus* (patrón). Los clientes estaban integrados por individuos libres, ex esclavos liberados por sus amos o por extranjeros y servían a su patrón realizando trabajos y adquirían derechos como: auxilio y socorro, defensa en justicia, se les concedían tierras para cultivo, y a cambio de ello los clientes debían respeto y abnegación al patrón (Silva, 2003). Podríamos considerar que la figura de los clientes fue un tipo de esclavitud moderada por mutuo acuerdo, ambas partes se veían beneficiadas y podríamos decir que es un primer intento de regulación laboral. Antes de terminar el presente párrafo, hay que mencionar que durante el impero romano, existieron dos tipos de contrataciones laborales. que se pueden analizar en el esquema siguiente y que abordaremos a mayor profundidad en el siguiente párrafo.

### **Contrataciones laborales en la antigua Roma**

- *Locatio conductio operarum* = Contrato de trabajo
- *Locatio conductio operaris* = Contrato de obra

Esquema de elaboración propia con información de (Silva, 2003)

El primer tipo de contratación es el *locatio conductio operarum o contrato de trabajo* (Silva, 2003), un tipo de contrato laboral que ha sobrevivido al paso del tiempo y es conocido actualmente como contrato de trabajo o servicios, en este tipo de contrato existen las figuras del *locator* (el obrero) y el *conductor* (el patrón), la primera figura se obligaba a proporcionar servicios determinados y preestablecidos a cambio de recibir una *merces* (pago) (Silva, 2003). Además, es importante decir que ambas partes tenían derechos y obligaciones. Este tipo de contratación laboral es una de las principales aportaciones de la regulación jurídica romana aun y a pesar de que su práctica fue muy escasa, este otro término es relativo a la figura del propio trabajador que antepone su propia capacidad para el desarrollo de un trabajo para recibir a cambio de éste, una remuneración (Ana Caballe Martonell, Joan Miquel y Ricardo Panero Gutiérrez, 2002), es importante destacar que dichas figuras jurídicas representan un primer tipo de reglamentaciones laborales, en consecuencia, son unas de las más antiguas que existen que en un sentido estricto atentan contra los derechos humanos por que es importante decir que en dicha época la sociedad se dividía en esclavos, cosas y hombres libres.

Por lo que respecta al *locatio conductio operis* o contrato de obra (Silva, 2003), es el tipo de contrato en el cual existen dos figuras; la primera es el *locator* o el patrón, quien realiza la supervisión y el conductor es el que ejecuta la obra. En este tipo de contrato de trabajo el *locator* es el que ponía a disposición del conductor los materiales para que este último hiciera con ellos una obra (Ana Caballe Martonell, 2002).

## LA EDAD MEDIA Y LAS RELACIONES LABORALES EN EL SISTEMA FEUDAL

Según Giuseppe Sergi (2000) nos dice que la edad media es una convención cronológica que ha ido consolidándose en la cultura común de la Edad Moderna y Contemporánea. Por otra parte, es importante señalar que la edad media es un periodo que tradicionalmente ha sido conocido como la etapa del oscurantismo. Esta etapa del mundo antiguo se desarrolló bajo el marco normativo del imperio absolutista en toda Europa y posteriormente en los territorios conquistados. (Torre & Gómez, 1996).

Para poder comprender la evolución histórica de la edad media con nuestro trabajo de investigación relativo a las relaciones de trabajo y la precariedad laboral, es necesario dividir a la edad media en tres periodos que los estudiosos de la historia la han dividido en:

### Cuadro 1. Período de tiempo

Alta edad media	Baja edad media
Abarca desde la antigüedad y el renacimiento (siglo V hasta finales del siglo XII)	Inicia a finales del siglo XII y se extiende hasta finales del siglo XVII
<ul style="list-style-type: none"><li>- La edad media se caracterizó por ser una etapa de barbarie y oscurantismo</li><li>- La forma de gobierno se organizó en reinos</li><li>- Esta época estuvo fuertemente influenciada por países germánicos, árabes y otros.</li><li>- El cristianismo se arraigó fuertemente durante esta época principalmente en la región del mar Mediterráneo.</li><li>- Durante esta época se desarrolló el sistema feudal que se caracterizó por el impulso económico y cultural desigual entre las tres sociedades predominantes: La bizantina, la islámica y la cristiana.</li><li>- La estructura social del sistema feudal durante la edad media se ejercía primero por el rey como autoridad absoluta sobre los feudos, después seguía en jerarquía el señor feudal, luego los vasallos y la servidumbre que se condicionaba al trabajo de la tierra, este último representaba la fuerza laboral y generadora de riqueza, es decir, era el centro económico de su subsistencia.</li></ul>	

Fuente: Elaboración propia con información de (Torre & Gómez, 1996)

El feudalismo apareció durante la edad media. Podemos afirmar que el feudalismo fue un sistema económico y que su base principal de desarrollo fue la servidumbre como principal medio de producción y en el cual las tierras eran dominadas por

un señor feudal. Ahora debemos considerar la estructura social y política para comprender lo relativo a las condiciones laborales, es decir, la fuerza de trabajo que generaba la riqueza (los campesinos) entre las distintas clases sociales que existieron. En este sentido, es necesario indicar que la iglesia establecía un orden natural y las diferencias sociales eran designadas por Dios, ser hijo de un campesino o de un príncipe ya ponía de manifiesto que era la voluntad divina. (Buhler, 1986). Es decir, los roles sociales ya estaban preestablecidos y orientados hacia un destino.

Durante la época del feudalismo, la máxima autoridad fue el clero, seguido por el rey, este último tenía el poder de otorgar tierras y poder a los señores feudales o vasallos. Después, en rangos inferiores, pero con poder moderado, en tierras y riquezas seguían los militares y por último, la población más grande de la estructura social se localizaban los campesinos. Estos últimos, representaban la fuerza de trabajo que daba vida a la economía durante el feudalismo.

Es importante recordar, que durante esta época el señor feudal era quien tenía los medios económicos y establecía como debían de ser los procesos de producción (acumulación de la riqueza) y hasta el modo de vida de los campesinos (Torre & Gómez, 1996), lo anterior representa un primer acercamiento a las precariedad.

En las palabras de Umberto Cerroni:

[...] propietario feudal terrateniente se identifica con la figura del juez, el jefe político, del comandante del ejército. Y así consecuentemente, la figura del productor directo al servicio de la gleba (ciervos vitalicios), se identifica con el soldado, con el súbdito. El feudalismo es un mundo de clases en el cual la actividad social es actividad política y en las funciones políticas están caracterizadas por el contenido social.

De la definición anterior, debemos rescatar la figura del jefe (o señor feudal) que determinaba no solo la forma de trabajar y sino hasta la manera de vivir de los campesinos, causando una explotación laboral desmedida que se puede equiparar a la precariedad laboral.

Para finalizar el presente apartado hay que decir que el feudalismo fue un modo de producción de la tierra que pudo subsistir gracias a que se dieron las condiciones políticas, jurídicas y sociales que fueron menos favorecedoras para el estrato social más bajo, los campesinos, como afirmó Max Weber; durante la época feudal el poder político fue inherente a la propiedad del feudo y en consecuencia los señores feudales eran la base de la sociedad de aquella época (Weber, 1972).

## LA REVOLUCIÓN FRANCESA Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL SURGIMIENTO DEL SISTEMA CAPITALISTA

Desde la perspectiva de Immanuel Wellerstein (1999) la revolución francesa fue: “Un suceso histórico-mundial en el sentido específico de su trascendencia e importancia en la historia del sistema mundo como moderno...”. Para nosotros, es muy importante destacar que este movimiento revolucionario marcó un antes y un después en la sociedad global en los aspectos económicos, políticos, culturales. Sin embargo, no hay que olvidar que la revolución francesa se centró en los ideales de “*Libertad, Igualdad, fraternidad*” (Häberle, 1998) con el objetivo de derrocar un sistema de gobierno absolutista, el cual se enfrentó a un cambio de paradigmas a nivel mundial:

- Nacimiento de un nuevo sistema económico (el capitalismo);
- Nacimiento de un nuevo sistema gobierno (sistema democrático);
- Nacimiento de dos nuevas clases sociales; la burguesía y el proletariado.

Desde la perspectiva de Immanuel Wallerstein (1999) la revolución francesa fue un movimiento anti-sistémico<sup>1</sup>. Fue la punta de lanza, para que la sociedad oprimida defendiera sus derechos como: la libertad, a tener un gobierno justo, a tener un gobierno no autoritario ni despótico. Es importante decir que los efectos colaterales de la revolución francesa impactaron al desarrollo económico a través de crisis financieras, crisis inmobiliarias y recesiones económicas.

Se agudizaron las relaciones laborales debido a la interdependencia y subordinación que existía con la economía. Es decir, cuando existe crisis económica, el trabajador asume más los peligros por el sometimiento del patrón y por la necesidad de conservar su fuente de trabajo. En consecuencia, se materializa la inestabilidad laboral y degradación gradual de derechos laborales (Zúñiga, 2012). En consecuencia, incrementaba la precariedad laboral durante la revolución francesa.

Otro cambio de paradigma causado por la revolución francesa ocurrió en la reclasificación de las clases sociales. Dicho cambio, fue la desaparición de los “señores feudales” y “campesinos”, quienes se convirtieron en “burgueses” (acumuladores) y “proletariado” (clase trabajadora). Este cambio, tiene relación directa con la evolución de la economía capitalista, los medios de producción y la redistribución laboral.

De acuerdo con Wellerstein, después de la revolución francesa, la redistribución de la fuerza de trabajo afectó de manera significativa los derechos

---

<sup>1</sup>Definición de movimiento anti-sistémico



y prestaciones de la clase obrera. En consecuencia, esta situación favorecía a los “acumuladores” de la riqueza (Wallerstein, 1999), quienes adquirían mayor riqueza a costa de marginación laboral y del abuso de una necesidad del trabajador.

En relación con el párrafo anterior, la revolución francesa marcó el camino para que en el siglo XIX evolucionarán tres ideologías para impulsar la lucha de los derechos laborales. Dichas corrientes ideológicas son: el conservadurismo, el liberalismo y el marxismo.

**Cuadro 2. Tres ideologías sobre derechos laborales en el siglo XIX**

<b>Conservadurismo</b>	<b>Liberalismo</b>	<b>Marxismo</b>
Surgió a nivel institucional.	Surgió después del conservadurismo.	Surgió como tercera ideología (socialismo)
El cambio debe ser lento para la aceptación del progreso.	Su ideología radica en que el cambio es natural	Reconoce la idea del progreso, pero sostiene que el cambio no es continuo sino que es discontinuo.
Buscaban frenar los movimientos reformistas y revolucionarios.	Nace bajo la idea del derecho que tienen los individuos de liberarse del régimen absolutista y defiende la idea de un gobierno constitucional	El cambio surge solo por medio de la revolución con el objetivo de crear una sociedad perfecta.
<b>Conservadurismo</b>	<b>Liberalismo</b>	<b>Marxismo</b>
Estructuras vitales: La familia, la iglesia y la monarquía.	Esta ideología creó las estructuras de “liberalismo de estado mínimo” y “liberalismo de estado social”	Esta ideología tiene por objeto crear una sociedad perfecta y se fundamenta en que las clases medias han derrotado a la aristocracia y en lo futuro derrocarán a la burguesía.
Era necesario defender las tradiciones por representar sabiduría, no hacerlo podía causar decadencia y desintegración social	Esta ideología trabajó con una agenda política basada en reformas legislativas que facilitarían el cambio normal y el progreso.	En su agenda política es el cambio revolucionario de las clases sociales.

Fuente: elaboración propia con material de (Wallerstein, 1999)

Entre las consecuencias posteriores a la revolución francesa y la redistribución de las fuerzas de trabajo ocurrió otra transformación a lo que Wallerstein denominó “Ver a través del velo” que hace referencia a que la fuerza de trabajo, es decir

el proletariado empezó a exigir y demandar el respeto de sus derechos laborales causados por una precariedad en las condiciones de trabajo y percepciones económicas, estas demandas iban en contra de lo que deseaba el orden capitalista.

Posteriormente, la Asociación Internacional de los Trabajadores de 1864, declaró que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos. Este pensamiento, debe estar encaminado en terminar el dominio de clase (lucha-obrero patronal). Toda lucha laboral, debe estar sustentada en la idea de mejorar las condiciones de trabajo y en consecuencia mejorar el nivel de vida de la clase obrera.

La Asociación Internacional de los Trabajadores, de 1864 acordó exigir el dictado de una legislación laboral protectora de los trabajadores (De Buen y Valenzuela, 1997). Esta búsqueda por el equilibrio a través de la legislación laboral tenía por objeto regular las relaciones entre los dueños de los medios de producción y la clase proletariado carente de condiciones adecuadas y humanas para el desarrollo de sus labores. A pesar de ser este un punto de partida, la clase obrera carecía de muchos derechos.

Así como, la revolución francesa fue un paso muy importante para la consagración del derecho constitucional y el reconocimiento de los derechos humanos que se materializó textualmente en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, documento que consta de un total de 17 artículos, en este caso solo destacaremos el artículo 16 en virtud de que dicho numeral de manera textual dice: *“una sociedad en la que la garantía de los derechos no está asegurada, ni la separación de poderes determinada, no tiene Constitución”*, (ciudadano, 1789).

Del artículo anterior destacaremos las palabras garantías de los derechos y constitución, lo anterior porque la Constitución es el máximo ordenamiento jurídico de un país en consecuencia, este texto documento debe resguardar, proteger y garantizar los derechos humanos de sus gobernados.

## **BREVES ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-CONSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO**

Los juristas Mario de la Cueva y Porfirio Marquet Guerrero coinciden en que los antecedentes más significativos del Derecho laboral mexicano se desarrollaron durante el siglo XX, teniendo como principal referencia los movimientos sociales anteriores y posteriores de la revolución mexicana de 1910 (Guerrero, 2014) y principalmente la promulgación de la Constitución de 1917 (Marquet, 2014) siendo ésta la primer Constitución de corte social en el mundo. El jurista Néstor de Buen

dice que “*el derecho del trabajo constituye una disciplina que se explica por razones históricas, políticas y económicas*”. En concordancia con el profesor Porfirio Marquet (2014), para poder comprender los antecedentes remotos del derecho laboral en México hay que dividir su estudio como a continuación se indica.

#### ***LAS RELACIONES LABORALES DURANTE LA CONQUISTA ESPAÑOLA EN MÉXICO***

Durante la etapa de la conquista y de la colonia española (1521-1810), en nuestro país imperó el ambiente propicio para la normalización de esclavitud de la población indígena por parte de los conquistadores españoles. Lo anterior, a pesar de la existencia de las Leyes de Indias que tenían por objeto regular la vida económica y proteger al indio de América, en contra de la explotación despiadada que llevaron a cabo los encomenderos. Quienes propiciaban condiciones para la existencia de la precariedad laboral que afectaba a la población indígena. Por último, hay que recordar que la Ley de Indias, sólo daba reconocimiento a los indios de su categoría de seres humanos, sin establecer un plano de igualdad con los conquistadores en la vida social, económica y política (De la Cueva 2001). Lo anterior, representaba únicamente el reconocimiento como seres humanos, pero sin dotarlos de derechos.

#### ***EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE***

Cuando nuestro país logró su independencia, las condiciones políticas, económicas y sociales eran inestables y precarias. México, se encontraba en una etapa de auto-reconstrucción, era necesario establecer de manera urgente una nueva forma de gobierno. A pesar de lo anterior, en el campo del derecho laboral destacaron algunos intentos por establecer un conjunto de normas jurídicas que regularan las relaciones obrero-patronales.

El jurista Mario De la Cueva (2001), cita como uno de los primeros acercamientos al derecho del trabajo, el caso de José María Morelos y Pavón, en los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados al Congreso de Anáhuac, en el año de 1813. Debemos mencionar que el jurista refiere que todavía en la primera mitad del siglo XIX se continuó aplicando en México el viejo derecho español, tales como: las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Por lo que respecta a los textos constitucionales que regularon de alguna manera las relaciones obrero-patronales podemos destacar los siguientes:

1. Acta Constitutiva de la Federación de 1824, y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regulan las relaciones obrero-patronales, pero no de manera explícita.

2. Constitución de 1857: estableció en su artículo 5° que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Sin embargo, dicha constitución no estableció ninguna otra disposición legal referente a las condiciones en que debían prestarse los trabajos personales, lo que dificultaba hacer valer los derechos consagrados en el texto constitucional.

Estando en vigor la ley fundamental de 1857, se expidió en el año de 1870, como disposición reglamentaria, un Código Civil en el que se declara que la prestación de servicios del hombre no era equiparable al contrato de arrendamiento, estableciendo un título con figuras jurídicas, tales como el mandato, el ejercicio de las profesiones y contrato de trabajo.

En el México Postrevolucionario del Siglo XX tenemos uno de los más grandes acontecimientos históricos y jurídicos a nivel mundial en la lucha por la Libertad e igualdad; la Revolución Mexicana y la Constitución de 1917. Así, después de la terminación de la revolución, México empezó una transformación en su sistema político y económico, en el que existió la necesidad de dar una clara respuesta que pusiera fin o disminuyera el descontento social que había dejado el anterior régimen de gobierno que se caracterizó por el autoritarismo, la injusticia y la desigualdad social.

Hay que destacar que la Constitución de 1917 fue la primera declaración de derechos constitucionales de corte social en el mundo (De la Cueva, 2001). Esta constitución, fue un precedente relevante para el impulso de la justicia social y quedó consagrado en el artículo 123 (De Buen y Valenzuela, 1997).

La historia del derecho laboral mexicano se encuentra reflejada en el artículo 123 Constitucional, en él se recogieron los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que antes de 1917 constituían la preocupación fundamental del pueblo (Cavazos, 2004). Anteriormente solo existía el derecho civil, el derecho del trabajo nace después de que la revolución constitucionalista destruyera el mito de las guerras económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa (De la Cueva, 2001). Las propuestas presentadas al constituyente para que fueran consideradas en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho laboral se basaban en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo (Cavazos, 2004).

En el desarrollo legal de las relaciones de trabajo y su marco regulatorio, al haber ya comentado lo relativo al postulado constitucional, debemos ahora hacer mención de la primera Ley federal del trabajo (1931). Antes del inicio de la vigencia de dicha ley cada entidad federativa tenía la potestad de legislar en materia del trabajo, por lo que cada Estado expidió sus respectivos ordenamientos.

La primera Ley Federal del Trabajo de 1931, contribuyó al progreso de la economía nacional, elevando las condiciones de vida de los trabajadores. En sus principios, enfrentó problemas institucionales, y en establecer los mecanismos para resolver problemas obrero – patronales. Además, que se necesitaba establecer un esquema de beneficios sociales mínimos para trabajadores (De la Cueva, 2001).

En 1970 durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo. Dicho ordenamiento, redujo en ciertos aspectos el problema de la precariedad laboral, al ofrecerle al trabajador prestaciones tales como:

- Prima por vacacionales
- Prima por antigüedad;
- Prima dominical;
- Aguinaldo;
- Vacaciones.

La Ley Federal del Trabajo, fue objeto de una serie de reformas de carácter social en 1987, entre ellas la referente a los salarios mínimos y la integración de la comisión nacional de salarios mínimos. En 1988 durante el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se empezaron a presentar un número importante de proyectos de dictámenes de reforma a la Ley federal del trabajo en el congreso de la unión o propuestas de una nueva Ley en la materia, por parte de diversos personajes de los distintos partidos políticos y académicos, con la finalidad de lograr un cambio regulatorio en el mercado del trabajo.

La necesidad de una reforma integral en materia laboral en nuestro país, inició en 1988 por parte de organizaciones patronales como la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), que dentro sus principales demandas destacaban: la flexibilidad del trabajo con el objetivo de aumentar la competitividad de las empresas, además de favorecer la modernización de estas y en consecuencia estimular la confianza de los inversionistas ante a la apertura económica globalizada (Bensusán, 2003), (De la Garza, 2006).

Para 1989 la COPARMEX, propuso un modelo de reforma laboral en el que se combinaba una dosis importante de flexibilidad y autoritarismo. Lo anterior, parecía ser una respuesta a los problemas obrero-patronales. Entre las características la propuesta de la COPARMEX podemos mencionar las siguientes:

- Aligerar las cargas patronales a través de una legislación flexible propiciando la estabilidad en el empleo lo anterior se materializó en contrataciones temporales.

- Establecer condiciones laborales acondicionadas a la percepción de los salarios, jornadas, turnos y horarios. Lo anterior con el objetivo de propiciar una mejor adaptación al trabajo ya la producción.
- Establecimiento de una nueva y mejor relación entre empresas, sindicatos y Estado, orientada a la individualización y despolitización de las relaciones laborales en lo concerniente a los derechos colectivos (Bensusán, 2000).

Posteriormente, ante el fracaso gubernamental en su intento de concertación tripartita, se optó por vías indirectas de modernización que inducían cambios en las relaciones laborales de diversa índole, sin tocar la legislación vigente (Bensusán y Von Bülow, 1997).

A principios de 1996 se comenzó a difundir la llamada nueva cultura laboral en donde la productividad y la competencia se imponen a la justicia social y a la consolidación del diálogo y la concertación (Partida, 2005). En ese sentido otras de las propuestas conocidas, fue la que hizo el secretario del Trabajo y Previsión Social del gobierno que presidió Vicente Fox Quezada, conocida en ese entonces como el proyecto de la Ley Abascal, en alusión al doctor Carlos Abascal Carranza, titular de la referida dependencia federal, en la que se retomaban aspectos importantes de la nueva cultura laboral. Sin embargo, ninguna de esas propuestas logró concretarse.

En México la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) promulgada en el año 2012, se orientó a reducir el problema de la baja productividad laboral modificando la regulación al introducir elementos de flexibilidad laboral en la LFT con la finalidad de reducir los costos de contratación, al incorporar figuras jurídicas como la subcontratación u *outsourcing*, contratos de trabajo temporal, a prueba y de capacitación inicial, así como el disminuir los costos de despido al reformar el artículo 47 concerniente a las causales de despido adicionando nuevas causales facilitando se pueda despedir al trabajador por determinados actos o conductas previstas contra el empleador o sus clientes o proveedores, y el precepto 48 en el que se limita el pago de los salarios caídos a un máximo de doce meses que como condena deba cubrir al respectivo trabajador aquel patrón que previo juicio se haya demostrado ha incurrido en despido injustificado.

Lo cual significó que la referida reforma fuera aprobada en medio de un fuerte debate en el que los legisladores que se oponían a los términos de dicha reforma, sostenían que la misma representa un retroceso en materia de derechos laborales y un riesgo de mayor precarización del empleo en México (Padierna, 2013; Batres, 2013).

En el siguiente cuadro, se señalan algunos artículos en los que se presenta la flexibilidad laboral en algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo reformados

en el 2012, seleccionados de un análisis encontrado en la literatura realizado por Padierna (2013) en el que de forma sintética explica los principales cambios de los preceptos de la Ley federal del trabajo con la mencionada reforma, refiriendo también los posibles efectos de éstos en los derechos de la clase trabajadora:

### **Cuadro 3. Cambios en la legislación laboral de 2012**

---

#### **1. Figuras jurídicas y artículos reformados:**

La reforma de 2012 a la LFT, en general.

Derechos y garantías afectadas:

- Pone en riesgo el cumplimiento de los Artículos 1º, 4º, 5º, 14, 16, 17, 20 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y los derechos fundamentales del trabajador en ella consagrados.
- De igual manera pone en riesgo el respeto de principios de igualdad, equidad, legalidad y audiencia.
- Contraviene el Convenio 156 de la OIT, la propia Constitución de la OIT, y la Declaración de Filadelfia, entre otros.

Efectos de la reforma:

- Los cambios efectuados en su mayoría sugieren que el Estado pierde gran parte de su responsabilidad de tutelar sobre el trabajador desprotegiéndolo frente a la clase empleadora.
  - Con los cambios efectuados con la reforma laboral de 2012, se expone a la fragmentación y precarización de las condiciones de trabajo, afectando a la clase trabajadora en diversos derechos y salarios.
  - Se transgreden diversos tratados internacionales suscritos por México, en materia de derechos constitucionales, humanos, laborales y de procedimiento.
- 

#### **2. Figuras jurídicas y artículos reformados:**

-Subcontratación u *Outsourcing*. Establecida en los artículos 15A, 15B, 15C, 15D

Derechos y garantías afectadas:

- Se pone en riesgo el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva en condiciones favorables y seguras. También se incide de manera preocupante en el derecho de huelga debido a que la permanencia del empleado está relacionada al “buen comportamiento”.
- Pone en riesgo el derecho a la estabilidad laboral establecido en la fracción XXII, apartado A del artículo 123 constitucional.

Efectos de la reforma:

- Legaliza la subcontratación que no estaba permitida en Ley Federal del Trabajo antes de la reforma.
  - Debido a la opacidad con la que operan las empresas de subcontratación, se podrían generar casos de explotación a la clase trabajadora, con inestabilidad en el empleo, exceso de horas de trabajo, pago de salarios por debajo del mínimo, y precarización de las condiciones de trabajo.
  - Esta forma de contratación es similar al “contrato de aprendizaje” de la LFT de 1939, que fue derogado en la LFT de 1970 por los innumerables abusos a los que dio lugar. Por lo que se expone a los trabajadores a la incertidumbre laboral.
-

---

### 3. Figuras jurídicas y artículos reformados

Contratos de prueba-capacitación inicial que establecen los artículos 39 A, 39 B, 39C, 39 D, 39F

Derechos y garantías afectadas

-Además de vulnerar el derecho de estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 123 constitucional, quebrantan el derecho a la obtención de las indemnizaciones por despido sin causa justificada, establecidos en el artículo 7 Inciso d del Protocolo de San Salvador.

Efectos de la reforma

-Con esta modificación se implementa la flexibilidad laboral en la contratación y el despido, beneficiando al sector empresarial, en detrimento de los derechos laborales ya existente, por lo que representa una regresión. -Además existe el riesgo que la clase empleadora pueda abusar de esta forma de contratación por prolongados periodos de tiempo para evitar que el trabajador genere antigüedad.

-Estas formas de contratación dan a las empresas la facultad de decidir casi de manera unilateral sobre la continuidad de la relación laboral, pudiendo así disminuir costos, en sacrificio de los derechos de los trabajadores.

---

### 4. Figuras jurídicas y artículos reformados

-Labores discontinuas. Estipulada en los artículos 39 F, 153 J a 153 V y 154. Causales de despido. Prevista. en el artículo 47

Derechos y garantías afectadas

-Es violatorio del 123 constitucional, 39 F, sobre las labores discontinuas: la laxitud de este artículo podría permitir que se tenga un contrato y prestaciones de tiempo indeterminado en papel pero las empresas podrán demandar los servicios del trabajador en los periodos de tiempo que necesiten y pagar en ese periodo.

-Artículo 153 J a 153 V y 154. Este grupo de artículos vincula la productividad con los ascensos.

Puede considerarse como muy estricto y preocupante para el trabajador y su personalidad con el ánimo de sancionar comportamientos sin responsabilidad para el patrón.

Efectos de la reforma

-Las labores discontinuas podrán fragmentar la antigüedad y prestaciones consecuentes pues la laxitud del artículo no establece si estarían garantizadas solamente por el tiempo en el que el trabajador sea llamado a trabajar. Podría resultar un tema de simulación de responsabilidad patronal sobre los derechos de los trabajadores.

- Bajo condiciones de equidad en la capacitación provista por las empresas, la productividad se podría considerar como un factor importante para los ascensos siempre y cuando se encuentre ligada a los salarios. -Desafortunadamente esto no queda claramente establecido en las reformas realizadas a la ley.

-Resulta también desafortunado que la antigüedad pierda relevancia como factor de importancia respecto a los ascensos. Este artículo ayuda a facilitar los despidos. La redacción podría generar que se despidan al trabajador por medio de una manifestación casi unilateral por parte del patrón o por sugerencia de clientes y proveedores. Facilitando que se genere mayor número de despidos.

---



---

#### 5. Figuras jurídicas y artículos reformados

-Pago de salarios caídos. Establecida en el artículo 48

Derechos y garantías afectadas

-Conforme a este artículo, el pago de los salarios caídos será de un máximo de doce meses; es decir, el patrón llegará a pagar aproximadamente sólo una tercera parte de lo que paga por despidos injustificados, considerando que el tiempo promedio de un asunto laboral es de tres años o más.

Efectos de la reforma

-Atenta contra la justicia laboral pues la duración de un proceso laboral es mayor a tres años por razones ajenas al trabajador, es decir, sólo recibiría una tercera parte de lo que le correspondería por este periodo de tiempo.

Lo anterior puede propiciar despidos injustificados por parte del patrón.

---

Fuente: elaboración propia con información obtenida en Padierna (2013)

De acuerdo a la información se observa que la reforma laboral del año 2012 en México, puede exponer de manera importante al detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores. Debiéndose entender por éstas, de acuerdo al maestro De la Cueva (2001) como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir por su trabajo.

Las condiciones laborales comprenden aspectos, como: duración del contrato o relación de trabajo, duración de la jornada laboral, salario y prestaciones legales, así como derechos de seguridad social. Constituyen un indicador del nivel de calidad de empleo, por lo que el detrimento de las condiciones laborales, representa una afectación en el principal ingreso económico de los trabajadores, que puede repercutir considerablemente en la economía familiar de los trabajadores.

La reforma laboral del año 2012 en México, además de representar un detrimento a los derechos de la clase trabajadora, constituye una transgresión a los derechos consagrados tanto en los preceptos 5º y 123 constitucionales, como en los convenios celebrados ante la OIT. Esta situación por tanto, iría en contra de la progresividad que a partir de la reforma constitucional de 2011 se imprime en nuestro país respecto a los derechos humanos que incluyen, evidentemente los laborales. Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación encargada de interpretar de una manera cualificada esta progresividad, desprendida del artículo primero constitucional y fortalecida por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos para todos los derechos humanos es, aquella obligación de los Estados para adoptar providencias, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas, teniendo la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, así como de ir avanzando gradual

y constantemente hacia su más completa realización, en función de sus recursos materiales; exigiendo al Estado que en la medida que mejora su nivel de desarrollo, mejore el nivel de compromiso de garantizar estos derechos (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 2013).

En otro aspecto importante, las reformas legales en México aprobadas partir del año 2012, de acuerdo a Cabrera, (2015) impulsan la liberalización de la economía y la contracción de la participación del Estado en la vida social, y lejos de alcanzar los objetivos del TLCAN, tales como: generar crecimiento, distribución del ingreso y recuperación del poder adquisitivo, se contrajo la economía, el poder adquisitivo y se concentró más el ingreso y la riqueza. Lo anterior afecta de forma importante al trabajador que ha sido despedido injustificadamente, ya que además de perder los derechos a la salud y vivienda por falta de cotizaciones respectivas.

En México, durante el gobierno del presidente Enrique Peña Nieto se han efectuado reformas a la regulación laboral, como la efectuada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2005, mediante la que se reformaron y derogaron una serie de disposiciones orientadas a regular la prestación de los servicios de los menores trabajadores en un contexto de protección a la salud, integridad, y derechos laborales de los menores.

Destacando la reforma constitucional al artículo 123, publicada el 24 de febrero del año 2017, en el diario oficial de la federación, de la que sobresalen las disposiciones en materia de justicia laboral, en las que se desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje, para que su competencia y jurisdicción pase a los tribunales de esa materia del poder judicial, tanto de la federación como de las entidades federativas.

En dicha reforma constitucional además se establece como obligación para los trabajadores y patrones que antes de comparecer a los tribunales laborales, deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. Ante los centros de conciliación, a cargo de los organismos descentralizados, en su respectivo ámbito de jurisdicción, ya sea estatal o federal, los cuales contarán con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Debiéndose regir por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Los centros de conciliación tendrán la función conciliatoria, y en todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita, y las subsecuentes audiencias de conciliación

sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución, así como también determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. Estableciéndose para el orden federal, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

En la iniciativa de decreto de la referida reforma constitucional en materia de justicia laboral, se expresa dentro de la exposición de motivos que los cambios introducidos con la reforma se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para agilizar los procedimientos, acortando tiempos para que la justicia sea una realidad, así como en la profesionalización del personal encargado de cumplirla, reconociendo que los problemas que afectaban a la misma se debían a factores y mecanismos anacrónicos ante la realidad del país, aunado al incremento de la rotación laboral ante la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de la forma de contratación y despido han provocado el aumento significativo de los conflictos individuales. Refiriendo además la idea de eliminar todo elemento que convierta la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad.

La reforma en materia de Justicia Laboral, está orientada a agilizar la solución de los conflictos individuales del trabajo, a través de los Centros de Conciliación, con los que el Estado pretende promover que tanto trabajadores como empleadores, privilegiando el dialogo y la conciliación, de la misma manera que se ha promovido en otras áreas del derecho, tales como: civil, mercantil, y familiar a través de los Centros de Mecanismos Alternativos para la solución de conflictos, y el Nuevo Sistema de Justicia Penal en México. Especialmente al establecer como obligación legal a los trabajadores y patrones que previo a acudir a los tribunales laborales, deban asistir a la instancia conciliatoria correspondiente, sin la comparecencia de sus respectivos abogados, en atención a la naturaleza de la etapa, por considerar que puedan llegar a obstaculizar un posible y pronto arreglo entre las partes involucradas en el conflicto.

La reforma constitucional de 2017 en materia laboral exige, para el éxito de la misma, a los servidores públicos del sistema de impartición de justicia laboral, la profesionalización, imparcialidad, objetividad, transparencia y eficiencia en el desempeño del servicio, que permita generar en el mismo la plena confianza tanto de empleadores y trabajadores como elementos fundamentales de la producción en el mercado de trabajo en condiciones de rapidez sin menoscabar derechos, condiciones, prestaciones y en general a los trabajadores.

## CONCLUSIONES GENERALES

- El Derecho Romano perfiló las primeras formas de regulación jurídica de las relaciones de trabajo por medio de las figuras del contrato de trabajo y el contrato por obra.
- El cristianismo aportó el elemento de la dignificación del trabajo. Este último se convirtió en un elemento central de la lucha por los derechos de los trabajadores.
- Durante el feudalismo, el desarrollo en los contextos: religioso, político, cultural, social y laboral. La clase social más perjudicada fue la clase trabajadora, la cual estaba comprendida principalmente por campesinos que carecían de prestaciones, derechos. Estas condiciones propiciaron con el tiempo grandes movimientos sociales en contra del régimen feudal y absolutista.
- Después de la Revolución francesa, se rompieron los esquemas políticos, económicos, culturales y sociales y se inauguran algunas de las ideologías más destacadas de la época: el conservadurismo, el liberalismo político, entre otras, todas estas ideologías bajo su propia percepción del progreso ante el naciente desarrollo global de un sistema capitalista que daría paso al nacimiento y consolidación de nuevas clases sociales: burgueses y proletariado.
- En México, la conquista de ciertos derechos laborales se materializó después de la revolución. Dicho momento histórico cumplió con parte de las demandas sociales para materializarse en la primera constitución de corte social en el mundo, la constitución de 1917.
- La evolución jurídica de las relaciones laborales y del Derecho laboral como marco para el desarrollo de la condición del trabajador ha sido más lenta de lo que el contexto mundial en materia derechos humanos exigiría a 100 años de la Constitución. Existe una paradoja, pues en virtud del Derecho del trabajo es cuando nace el concepto de dignidad del trabajo, trabajo digno, pero no se ha transitado a ver e influir todas las relaciones laborales con el enfoque principal de las personas en sus derechos humanos y no en el desarrollo de la economía.
- La gran tarea que existe es adecuar, repensar, y adaptar en su integralidad, el marco jurídico laboral que incide en la persona del trabajador, al contexto global de máxima protección para ser coherente con las reformas estructurales que pretenden colocar a México como un país con un Estado de Derecho fuerte y humano.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Bensusan, A. G. (2003), *Alternancia política y continuidad laboral: limitaciones de la propuesta del CCE/T*, en varios autores, *Reforma laboral: análisis crítico del proyecto Abascal de reforma de la Ley federal del Trabajo*. UNAM-UNT-FAT, México.
- \_\_\_\_\_ (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. México. Editorial FLACSO.
- Cabrera, S; (2015). Las reformas en México y el TLCAN. Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, 77-101. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11832979005>.
- Cavazos, B. (2004). *40 Lecciones de Derecho Laboral*. México: Trillas.
- De Buen, L.N. y Valenzuela, E. M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (Vol. 188)*. 6. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- De La Cueva, M. (1972). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Tomo I, Editorial Porrúa, SA,
- De la Garza T. E. (2006). Los proyectos de reforma laboral de la UNT y del CT-CCE. *La situación del trabajo en México*, 497-546.
- García de la P., Morata, B., y Díaz M. T. (2013). Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo. *Estudios Socio-Jurídicos*, 15(2), 41-71.
- Ibarra M. A. y González L. A.; (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, Mayo-Agosto, 33-52.
- Padierna, L. D. (2013). Reforma laboral: regresividad y debate inconcluso. *El Cotidiano*, Marzo-Abril, 9-18.
- Partida R.R. (2005). Reseña de Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Guadalajara, México. *Espiral*, 11(33), 191-199.
- Von Bülow, M. y Bensusán, A. G. (1998). La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México. *Perfiles Latinoamericanos*, diciembre-Sin mes, 185-229.
- Zúñiga R. M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho Colombia. Universidad del Norte*. 37, 321-349.
- ONU. Declaración Universal de Derechos Humanos (1946) consultado en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Ana Caballe Martonell, Joan Miguel y Ricardo Panero Gutiérrez. (2002). Derecho patrimonial romano II. UOC. Recuperado el 18 de abril de 2017, de:

<https://books.google.com.mx/books?id=IFc0mzbKfoC&pg=PA58&lpg=PA58&dq=de+locatio+conductio+operis&source=bl&ots=FXsxfstj&sig=JPJ7EIQYVOLHDFEOlRT7Pym6myo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjTq7St09LRAhVT0GMKHRJCDVY4CD0AQhGMAC#v=onepage&q=de%20locatio%20conductio%20>

- Cerroni, U. (s.f.). Teoría Marxista del Estado. México: el quinto sol. ciudadano, D. d. (1789). Francia. Recuperado el 10 de junio de 2017, de [http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank\\_mm/espagnol/es\\_ddhc.pdf](http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf)
- Guerrero, P. M. (2014). Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. En M. P. Villalobos, Derechos humanos en el trabajo y seguridad social. Liber amicorum: en homenaje al Dr. Jorge Carpizo (pág. 301). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 28 de mayo de 2017, de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3684-derechos-humanos-en-el-trabajo-y-la-seguridad-social-liber-amicorum-en-homenaje-al-doctor-jorge-carpizo>.
- Häberle, P. (1998). Libertad, Igualdad, fraternidad: 1789 como historia, actualidad y futuro del Estado constitucional. (I. G. Gutiérrez, Trad.) Trotta. Recuperado el mayo de 2017
- Miguel, C. M. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. Derecho PUCP., 349 -373. Recuperado el 20 de abril de 2017, de [http://rp3ht4sw7p.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft\\_id=info%3Aid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft\\_val\\_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Los+derechos+humanos+labora](http://rp3ht4sw7p.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Aid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Los+derechos+humanos+labora)
- Montejo, M. C. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. Recuperado el 3 de mayo de 2017, de [http://rp3ht4sw7p.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-2004&ctx\\_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft\\_id=info%3Aid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft\\_val\\_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Los+derechos+humanos+labora](http://rp3ht4sw7p.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Aid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Los+derechos+humanos+labora)
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*.
- Sergi, G. (2000). La idea de la edad media entre el sentido común y la práctica historiográfica. (P. Tamburri, Trad.) Barcelona, España: Planeta S.A. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de [https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/36/35236\\_La\\_idea\\_edad\\_media.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/36/35236_La_idea_edad_media.pdf).

- México, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación (2016). Recuperado el 20 de enero de 2017 de <https://sjf.scjn.gob.mx/sjsist/Documentos/Tesis/2013/2013216.pdf>.
- Silva, S. V. (2003). Derecho Romano. En S. V. Silva, *Derecho Romano* (pág. 486). México: Porrúa.
- Torre, V. d., & Gómez, L. (1996). Breves notas sobre la organización social durante el feudalismo (D. d. División de Ciencias Sociales y Humanidades, Ed.) México: Universidad Metropolitana. Recuperado el 25 de mayo de 2017, de [http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/1742/Breves\\_notas\\_sobre\\_la\\_organizacion\\_social.pdf?sequence=1](http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/1742/Breves_notas_sobre_la_organizacion_social.pdf?sequence=1)
- Weber, M. (1972). El político y el científico. Madrid: Alianza. Recuperado el 20 de Junio de 2017
- Wallerstein, I. (1999). Impensar las ciencias sociales límites de los paradigmas decimonónicos (segunda ed.). (C. d. UNAM, Trad.) México: Siglo XXI.





## **SECCIÓN 2**

---

**ESTUDIOS DE CASOS DE LA  
PRECARIEDAD LABORAL EN EL SUR  
DE TAMAULIPAS**



# ENTRE LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL ESTRÉS: DETERIORO DEL TRABAJO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA

*El mundo está globalizado, pero yo, como docente, gano cien pesos y poseo un pizarrón y una barra de yeso -léase tiza- para enfrentar los cambios.  
Senn, Wehbe y Gubiani*

ESPERANZA SIDA PONCE<sup>1</sup>  
ROBERTO MAYA RODRÍGUEZ<sup>2</sup>  
MARÍA MONTSERRAT SOTO CASTILLO<sup>3</sup>

## INTRODUCCIÓN

Considerando los antecedentes y dimensiones de la precariedad laboral de cómo ha impactado al trabajador que se desempeña en las empresas del sector privado o público. Es destacable notar el cambio de la migración de producción de bienes al incremento de realización de servicios, lo cual se ha mencionado en capítulos anteriores. Para el lector, este fenómeno puede visualizarlo como un prisma que bajo un haz de luz su espectro proyecta una diversidad de colores que se refracta en diferentes direcciones. Con esta analogía se pretende visualizar cómo la precariedad conlleva una serie de significados e interpretaciones diversas por tratarse de un fenómeno con múltiples matices y efectos en las condiciones laborales que vive en este caso el docente en su centro de trabajo: La universidad.

---

<sup>1</sup>Doctorante del Programa en Gestión Estratégica de Negocios por la Facultad de Comercio y Administración de la Universidad Autónoma de Tamaulipas; Cuenta con Maestría en Desarrollo de Recursos Humanos. Profesora de horario libre de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

<sup>2</sup>Doctorante del Programa en Gestión Estratégica de Negocios por la Facultad de Comercio y Administración de la Universidad Autónoma de Tamaulipas; Cuenta con Maestría en Gestión de la Calidad. Profesor de horario libre de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

<sup>3</sup>Doctorante del Programa en Gestión Estratégica de Negocios por la Facultad de Comercio y Administración de la Universidad Autónoma de Tamaulipas; Cuenta con Maestría Desarrollo de Recursos Humanos. Subcoordinadora de Redes Sociales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

En este contexto, existen diversas investigaciones que han documentado como a partir de la crisis económica de la década de los 90 el modelo neoliberal implementado en los gobiernos de América Latina modificaron y afectaron las estructuras organizativas. México no fue la excepción al implementar estos cambios, que originaron las actuales condiciones de trabajo en las estructuras productivas de bienes y servicios en los Estados Unidos Mexicanos (Sánchez y Corte, 2012; Tamez y Pérez, 2009; Martínez y Preciado, 2009).

Aboites (1994), explica que el trabajo docente en México tuvo su transformación a mediados de los noventa con base al artículo 3º constitucional, a través de los programas neoliberales de educación promovidos por gobiernos priistas y panistas en las últimas décadas, con el propósito de que la universidad pública desarrolle más investigación mediante propuestas tecnológicas, creativas e innovadoras para asegurar la competitividad del sector industrial mexicano.

En este sentido, el sector de educación superior ha sido también uno de los afectados por la precariedad laboral, cuyas condiciones laborales ha configurado el trabajo que realiza el docente universitario. Tal como lo muestra, el estudio de Martínez y Preciado (2009) que destacan como las tareas encomendadas por la institución educativa, han intensificado el ritmo de trabajo donde el docente trabaja horas extra para cumplir con su producción científica, preparar la clase, participar en foros académicos, ser tutor y realizar estancias. Además de llevar una sobrecarga de alumnos por un mismo salario y/o si, sus cualificaciones profesionales son acreditadas mediante la evaluación docente será recompensado a través de algún programa de estímulos económicos.

Como bien resume Marugán (2017), al expresar que el docente universitario se encuentra en una “jaula de hámster” donde cumple su rutina cíclica enfocada a investigar, publicar, dar clase, orientar y asesorar con la ilusión de que algún día el sistema universitario, le otorgue una plaza de tiempo completo, la cual puede tardar o nunca llegar. Está situación resulta incongruente, cuando se exige al docente calidad educativa en los servicios que presta y es el propio sistema quien origina y sabotea con una contradicción de hechos, lo que se exige a los docentes con base a cánones internacionales en materia de educación y las condiciones reales que proporciona la universidad para que éstos desempeñan su labor como maestros.

En este aspecto Chomsky (2014) señala que el personal docente está tan saturado con tantas actividades que ha sido separado paulatinamente de su carrera académica para ser condicionado a un futuro sin seguridad, no garantizándole el empleo, y en tal caso, si lo tiene está vinculado a beneficios sociales ineficientes. En este contexto, destaca cómo el propio sistema controla a los profesores mediante contratos eventuales caracterizados por salarios bajos y en un contexto de

condiciones precarias, generando incertidumbre al docente por si será contratado para el siguiente ciclo escolar. En este sentido, cita como Alan Greenspan ante el Congreso de Washington en Estados Unidos en el año de 1997, refirió que el éxito económico surge al crear “una mayor inseguridad en los trabajadores”, destacando que la sociedad es más sana cuando se genera inseguridad en los empleados porque éstos, no se expondrán a solicitar aumentos salariales, ni participaran en huelgas, ni exigirán derechos sociales, servirán a sus patrones sin cuestionar por temor a perder su trabajo, siendo una gran negocio para los grandes corporativos.

Detalles de esta naturaleza explica en su trabajo Santos y Muñoz-Rodríguez, Poveda (2015) quienes señalan que la investigación y los nuevos estilos de docencia versado en el proceso de Bolonia, contribuyeron a las condiciones de trabajo, aunado a roles diferentes que demanda la práctica docente. Estos autores, parten del principio que las universidades se alinearon al proceso de Bolonia por la sucesión de reformas y prácticas administrativas de las universidades públicas, con el objetivo de homogeneizarla y privatizarla mediante un modelo anglosajón (Lorente 2015, Sofiris, 2013; Sevilla 2010). Ante este panorama la función del docente ha cambiado radicalmente y las universidades terminaron por implementar paulatinamente los procesos, terminología y procedimientos, sustentados en un modelo universitario que es evaluado y acreditado por su calidad educativa por organismos externos, muy similar a la de una gestión empresarial (Marugan, 2017; Santos, et al., 2015 y Chomsky, 2014).

En su trabajo de investigación Serrano (2015) afirma que existe una marcada orientación a homogeneizar al sistema universitario, partiendo de esta postura, todo se reduce a cifras otorgando mayor valor de lo que tiene o le corresponde. Un ejemplo de esta homogenización al que el docente se ha acostumbrado, lo cita esta investigadora:

De veinticinco (horas), al setenta y cinco (por ciento), por cinco (días a la semana), una (plaza) fija, una (vacante de) interinidad, un (contrato) eventual, (a tiempo) parcial, (a tiempo) completo, duración (in)determinada, por (acumulación de) tareas...

En este aspecto Tamez y Pérez (2009) ya afirmaban que el ámbito laboral docente estaba modificándose mediante nuevas leyes y culturas laborales con el objetivo de corporizar a las instituciones públicas mediante políticas globales, derivadas de los gobiernos del Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, quienes han propuesto, modificado y aprobado leyes, códigos y reglamentos que han facultado a los grupos dominantes de los países latinoamericanos para manipular e implementar el control sobre el proceso de trabajo mediante indicadores como la productividad, competitividad, eficiencia y calidad en los últimos 28 años. Destacan

estos investigadores como estos capitalistas han generado estrategias para fomentar un proyecto de avanzada explotación y de acopio ilimitado de capital, sin considerar los derechos sociales y económicos alcanzados en un pasado por luchas obreras, así como las paupérrimas condiciones de vida, salud física y mental que viven los trabajadores en general.

Si bien es cierto, que el fenómeno de precariedad laboral ha sido estudiado por expertos desde el ámbito empresarial, sociológico, salud, manufactura, (Serrano, 2015), entre otros campos de la ciencia; no es ajeno que la precariedad está presente en el sector de la educación, como bien lo expresa Chomsky (2014) en referencia a la efigie del docente universitario, el cual ha sido disminuido a un nivel de trabajador temporal, donde su desarrollo laboral es precario, donde cita:

Tengo conocidos que no han logrado el estatus de profesores ordinarios; tienen que concursar cada año para poder ser contratados otra vez, (...). Se desarrollan tendencias, son parte de la imposición del modelo de negocios en cada uno de los aspectos de la vida. Esa es la ideología neoliberal bajo la que el grueso del mundo ha estado viviendo en los últimos 40 años.

Por consiguiente, la presente investigación tiene como propósito explorar el binomio de la precariedad laboral y el estrés en el trabajo que realiza el docente en las instituciones de educación superior pública. Considerando la literatura revisada se desarrolla la siguiente pregunta *¿Cómo afecta la precariedad laboral y el estrés la función del docente en las instituciones de educación superior de carácter público?*

#### **ADIÓS A LA TRADICIONAL UNIVERSIDAD MEXICANA**

Ahora centrándonos en los estudios de Lomovatte y Wischnevsky (1998), estos autores destacaron dos características principales del contexto que estaban conformando la funcionabilidad de la universidad mexicana: el primero se orientó al recorte presupuestario y el segundo se enfocó en el papel que adoptó el Estado como evaluador de las actividades propias que generan las instituciones públicas, mediante los cuerpos académicos; los cuales se han alineado para operar a un ritmo de nivel excelencia en todos sus rubros y están orientados a contribuir en la solución de las necesidades de las empresas del país mediante proyectos por adjudicación.

Es bajo este panorama que los estudios realizados por Santos, Muñoz-Rodríguez y Poveda (2015), advierten que la universidad en estas últimas décadas paulatinamente trata de implementar un arquetipo de universidad único que pretende orientarse hacia un esquema educativo integral, donde la tendencia es adoptar criterios que se amplíen a todos sus dominios, con el propósito de crear una estructura administrativa de empresa, Readings (2013).

El estudio de Gaye Tuchman (retomado por Donoghue, 2013) menciona que “Desde la década de 1970, la educación superior pública ha dejado de ser considerada una responsabilidad cívica y se ha convertido en otro tipo de entidad”, la cual se ha ido transformando poco a poco en un organismo empresarial en todos los sentidos y separándose lentamente de su quehacer institucional. Para algunos, resulta un proceso natural como el funcionamiento del paradigma anterior de la universidad, es sustituido por un método donde las condiciones laborales universitarias cambiaron influenciadas por los factores socioeconómico y sociopolítico de nuestro país.

#### **PROBLEMAS DE SALUD ASOCIADOS A LAS CONDICIONES DE PRECARIEDAD LABORAL**

Hay que considerar que el docente con base a su esfuerzo de trabajo desencadena también un desgaste físico y mental, en el caso de desempeñarse bajo una situación precaria, tiende a incrementarse el riesgo de padecer estrés o lesiones en el trabajo, Laurell, (1981).

Con base en el estudio de Urquidi y Rodríguez (2010) enfocado a profesores mexicanos de tres universidades públicas del estado de Sonora, muestra que las situaciones más estresantes que padecen los docentes las integraron a tres factores: El primero está asociado a la sobrecarga de trabajo y limitantes de tiempo para ser beneficiado en el programa de incentivo económico, multiplicidad de tareas, asistir a reuniones prolongadas, participar en reuniones y actividades no planeadas, cumplimiento de fechas límites para comisiones académicas y administrativas, tiempo insuficiente para actualizarse y tiempo limitado para dar asesoría. El segundo factor que origina el estrés se deriva del ambiente institucional por los cambios administrativos, desconocimiento de los objetivos, falta de interés de compañeros para realizar un buen trabajo, escasa relación con el jefe y compañeros, escasez de promociones, falta de material, entre otros. Cabe mencionar que el estrés está vinculado a la influencia institucional, el cual ha sido estudiado por Gmelch, Wilke y Lovrich (1984) en universidades estadounidenses. El factor tres está vinculado al estrés porque surge de la falta de reconocimiento al esfuerzo que realiza el docente, al tratar de cubrir todos los requisitos que demanda el programa de estímulos económicos y por último, el factor cuatro causante del estrés surge de las condiciones físicas en las que se desempeña el docente para cumplir con su trabajo, malas condiciones de los cubículos, instalaciones en mal estado, cubículos insuficientes o equipo deficiente o falta de tecnología para operar.

En este sentido, Suaya (2013) señala que el trabajo dignifica al empleado y se vincula por el orgullo de ser valorado, reconocido, ser productivo a través del conocimiento que posee y aplica en su centro de trabajo, siendo componentes determinantes en la salud de la persona. No sólo por la parte de la producción

social, que impulsa al fomentar relaciones interpersonales en el entorno laboral y en la construcción de una identidad colectiva, de la cual se derivan los estilos de vida, forma de trabajar, condiciones de vida, rituales organizacionales, entre otros.

Como bien señala Tomasina (2012) en su investigación que el trabajo y la salud son procesos complejos y heterogéneos que están influenciados entre sí, aún en situaciones difíciles el trabajo estimula a la persona a pensar, a desarrollar habilidades, destrezas, habilidades y conocimiento, donde afirma que el trabajo crea bienestar y en consecuencia salud. Sin olvidar que también existe un proceso de salud y enfermedad que está delimitado por los espacios, en dónde y cómo se desempeña el trabajador de forma colectiva y su interacción en los procesos sociales que surgen en el ámbito laboral. Además, menciona que existen diferentes investigaciones como las de Amable, Benach, y González (2001), quienes se enfocaron en los efectos de la salud del trabajador vinculado a algunas dimensiones de la precariedad laboral, estos autores reiteran que “los problemas de salud mental que aparecen más estrechamente asociados a la precariedad laboral son el nerviosismo y la ansiedad, la depresión, el miedo, el sufrimiento, la sociabilidad y las relaciones de amistad”.

En un estudio realizado por Santos, Muñoz-Rodríguez y Poveda, (2015) exponen que la universidad española se encuentra tan centrada en buscar la excelencia educativa que no ha valorado el costo en salud de su personal. También refieren que los maestros universitarios acumulan una tensión derivada de la docencia, y más si están involucrados en el desarrollo de investigación y la planificación a largo plazo de las asignaturas que imparten (Guerrero, 2002; Cifre y Llorens, 2002), les genera estrés al participar en proyectos de investigación, la presión por publicar con plazos limitados, entre otras acciones que bien señalan Santos et al., (2015) por las múltiples funciones que realizan con los diferentes grupos que atienden como los estudiantes, personal de administración, personal en formación y profesores.

López (2015) en su estudio prepondera que ante los agentes estresores el docente genera respuestas fisiológicas, psicológicas y de conductas que de acuerdo a las condiciones de trabajo y de salud donde se desempeñan, pueden originarse o potenciar enfermedades físicas y/o psicológicas. A lo cual, no debe de restarse importancia, porque para el docente una enfermedad puede significar un fuerte desembolso económico para atenderse y más, si su empleo se caracteriza por ser precario, habrá casos donde tendrán que vender o empeñar sus objetos, o contraer deudas para volver a gozar de buena salud (González de la Rocha, Moreno y Escobar, 2016). Estos últimos autores afirman que en México la gran mayoría de los trabajadores se desenvuelven en ambientes con precariedad laboral y que ésta sigue avanzando en todos los sectores de la industria, el comercio y los servicios como la docencia.



### **EL SALARIO CÓMO INDICADOR DE UN TRABAJO PRECARIO EN EL SECTOR DOCENTE DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO PÚBLICO**

La precariedad laboral en la universidad pública está presente en diversas formas como la contratación temporal, flexibilización, subcontratados, recortes de personal y presupuesto, salario insuficiente, falta de materiales para que el docente realice su trabajo, excesiva carga de trabajo, tener un segundo empleo para poder subsistir con lo básico, nuevas formas de explotación y condiciones cuestionables por la falta de infraestructura que tarde o temprano impacta en el quehacer docente.

De acuerdo a Silva (2013) menciona que un docente de horario libre recibe un salario menor al de un maestro de planta de una universidad pública, incluso destaca que el salario sigue siendo menor al de un catedrático de una institución educativa privada. En este sentido, Gouveia (2015) menciona que el resultado de este tipo de contratación se origina por la reducción de salarios que refuerza la identidad de una figura docente precaria. Este hecho resulta innegable bajo el enfoque que muestran la investigación de Santos et al., (2015) donde los docentes entrevistados califican de “infrasalario universitario” que reciben, les resulta ineficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia, también describen los inconvenientes para que puedan sufragar las cuentas a fin de mes, siendo una muestra de las desigualdades económicas que separa a los docentes que tienen una situación más desahogada.

### **CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

No es raro en la actualidad reconocer que las reformas laborales en México sólo beneficiaron a los empresarios, facilitando y abaratando la mano de obra, despojando a los empleados de sus derechos individuales y colectivos, y la universidad pública no estuvo exenta de esto. Las exigencias de las políticas universitarias son claras en su operación al comunicar al docente que no solo se trata de hacerlo bien, sino que es indispensable hacer mucho con el poco apoyo que le brinda la universidad (Martínez y Preciado, 2009).

Con este antecedente se empezaron a controlar los gastos de las instituciones de educación superior de carácter público y se comenzó a adoptar un modelo laboral condicionado por la normatividad de los programas de apoyo al docente como: a) Becas y Estímulos, b) Sistema Nacional de Investigadores y c) Recursos Monetarios Estatales a Concurso que no se reflejaba en el tabulador salarial, sino que está sujeto a la evaluación periódica y restringido a la productividad académica que realice el catedrático (Heras, 2005).

En esta dirección cada vez es más difícil ignorar las condiciones laborales en las que se desempeña el docente universitario de esta sociedad contemporánea, la cual se ha destacado por eliminar el modelo de trabajo estable que les brindaba seguridad y bienestar en su empleo, éste poco a poco fue sustituido por un modelo de incertidumbre e inestabilidad en los centros de trabajo universitarios, creando e implementando un empleo precarizado que impacta negativamente en la salud del maestro (Llomovatte y Wischnevsky, 1998).

Consideremos como la precarización de las condiciones de trabajo se transfiere al modo de vivir de los empleados, con ello, se identifica el primer rasgo del fenómeno social que perjudica a los grupos más vulnerables de la sociedad (Tomasina, 2012).

Con este trabajo describimos cómo las condiciones de precariedad laboral y sus efectos repercuten en el desempeño del docente de la universidad pública en la zona Sur de Tamaulipas.

## **MÉTODO**

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Con base en la literatura revisada, se determinó que para llevar a cabo la presente investigación se utilizará el método de caso de estudio (Yin, 2011), en la pregunta de investigación se cuestiona el cómo y el por qué ocurren los eventos con base en los estudios de Myers, (1997), cuyo propósito es comprender la interpretación de la realidad que tiene los sujetos de este estudio. Existen tres razones que justifica porque el estudio de casos es viable; primero porque el investigador puede estudiar el fenómeno en su estado natural, aprender de lo observado y de las experiencias obtenidas para generar nuevas teorías o modelos a partir de lo encontrado. Segundo, el método de caso permite al investigador responder al cómo y al porqué, comprender la complejidad y naturaleza del fenómeno y los procesos naturales que surgen en su contexto. Tercero, el estudio de caso es un método adecuado para explorar el fenómeno estudiado conforme al objetivo planteado en la investigación (Cepeda, 2006).

Sustentado en los fundamentos teóricos, se determinó el establecer la siguiente pregunta *¿Cómo afectan la precariedad laboral y el estrés la función del docente en las instituciones de educación superior de carácter público?*

Para el presente estudio, el instrumento de recolección de la información consistió en una entrevista semiestructurada con una guía previamente revisada y profesores seleccionados con determinadas características, las cuales se muestran en el cuadro 1, con base en los criterios exigidos para realizar esta investigación.

### Cuadro 1. Criterios exigidos en relación con la pregunta de investigación

Pregunta de investigación	Criterios
¿Cómo afecta la precariedad laboral y el estrés la función del docente en las instituciones de educación superior de carácter público?	<p>Dos docentes de contrato definido con más de cinco años en impartición de cátedra por cada institución de educación superior pública.</p> <p>Dos docentes de contrato indefinido con más de cinco años en impartición de cátedra por cada institución de educación superior pública.</p> <p>Docente que en un periodo de cinco años cuenta con experiencia en la impartición de tres asignaturas.</p> <p>Docente con más de 30 años de edad.</p> <p>Docente casado (a) o bien tener un hijo (a).</p>

Fuente: Elaboración propia con base en De La Garza, (2014).

En este contexto, cabe mencionar que las universidades que fueron seleccionadas para llevar a cabo esta investigación, fueron extraídas del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) en los servicios educativos públicos de Tamaulipas en Altamira, Madero y Tampico en la categoría de todas, donde se identificó a 20 instituciones, de las cuales únicamente se seleccionaron tres de ellas, con base a su trayectoria y demanda educativa en la zona sur de Tamaulipas, se omiten sus nombres por confidencialidad. Por consiguiente, se clasificaron de la siguiente manera:

### Cuadro 2. Identificación de instituciones universitarias públicas

Código	Universidad y Ciudad
U1	Universidad 1 Altamira
U2	Universidad 2 Madero
U3	Universidad 3 Tampico

Fuente: Elaboración propia.

Cabe mencionar que el instrumento de recolección para obtener la información se utilizó la entrevista semiestructurada, la cual se aplicó a 12 profesores, los cuales se dividieron en grupos de cuatro, de las tres instituciones de educación superior seleccionadas. Por lo tanto, se generaron dos entrevistas a los profesores de contrato

definido y dos entrevistas a los profesores de contrato indefinido por cada institución de acuerdo a los criterios exigidos en el cuadro 1.

Así mismo para poder obtener información real y objetiva de nuestros entrevistados, los docentes solicitaron que se mantuviera en anonimato su nombre y universidad, por ende se identifican a los participantes como profesor A, B, C, D, E, F, G, H, I, J. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas en un procesador de textos, con el propósito de realizar un mejor análisis de la información recolectada en las diversas universidades que fueron seleccionadas. En primera instancia, se leyeron todas las entrevistas, posteriormente a través de una matriz de preguntas desarrolladas en una hoja de cálculo, permitió la identificación de las subvariables de precariedad laboral, estrés y salario.

## **PRINCIPALES RESULTADOS**

De las 12 entrevistas previstas es importante mencionar que posterior a la entrevista número siete se empezó a identificar una saturación en similitud de respuestas y se determinó realizar solo 10 entrevistas. En este sentido, para identificar las situaciones de cada caso se analizó las respuestas de las entrevistas realizadas en función a las variables segmentadas en precariedad laboral, estrés y salario.

### ***Precariedad laboral***

Como lo señala Chomsky (2014), la precariedad laboral está presente en el sector de la educación. En este sentido, el profesor H, perteneciente a la U3 expresa:

Son precarias, la condición laboral en cuestión por ejemplo de tiempo de horas de clase, ya están muy controlados... hay una, considero un poco probable posibilidad de poder obtener más horas de clases, el escalafón es muy reducido, es cuello de botella brutal, es muy difícil la reclasificación aún a pesar de tener títulos académicos, sobre todo para los que somos maestros de horario libre, apoyo por parte de la infraestructura es muy limitada, hay un control estricto, más que estricto es muy exagerado, no se tiene la posibilidad de conocer el nombre de los proveedores para solicitar equipo, básicamente el ambiente laboral es muy difícil.

Así mismo, el profesor A del sistema U1 comenta:

Son condiciones que considero, que son mínimas en cierta forma, algunas cosas son muy favorables, pero sí considero que podemos mejorar en unas áreas.

Esta opinión concuerda con el profesor I, del U2:

Con algunas carencias mínimas, pero lo mínimo necesario suficiente.

En este sentido, se corrobora lo de Martínez y Preciado (2009), sobre la responsabilidad de tareas encomendadas por la institución educativa ha intensificado el ritmo de trabajo. El profesor D colaborador de la U1, indica

Bueno sí, investigación y también trabajo administrativo referente a ciertos procesos, por ejemplo, trabajos de calidad, referente a ciertas actividades de dar seguimiento a los tutorados, también a ciertas actividades como el seguimiento a proyectos institucionales o también proyectos, que se refiere a ciertos trabajos que hacen los jóvenes y el asesor.

De igual manera el profesor B de la misma organización refiere que

Llevo cinco años aproximadamente de tutor. También asesoramos alumnos que están en estadías, hacemos visitas de seguimiento, y participamos en algunas actividades como la elaboración de reactivos.

Con base en los estudios realizados por Marugán (2017), formuló que el docente universitario se encuentra en una “jaula de hámster” donde cumple una rutina cíclica que consiste en investigar, publicar, dar clase, orientar y asesorar con la ilusión de que algún día el sistema universitario, lo considere para que le otorguen una plaza de tiempo completo. Este aspecto concuerda con lo externado por el profesor G de la U3:

Bueno en este momento creo que está abierta una convocatoria, este... para maestros de tiempo completo; yo no estoy concursando, porque éste... para concursar con la plaza de maestría necesito tener mínimo 35 años, yo rebase esa edad y la otra es con el perfil de doctor y yo todavía no estoy titulado del doctorado. Además, que en esta nueva convocatoria, se requiere, debe ser doctorado de PNC es de programa de calidad y yo en la escuela que estoy estudiando el doctorado no es un programa de calidad. Por lo tanto, no soy candidato para esta convocatoria y en el tiempo que yo tengo aquí trabajando en los 15 años, es la segunda vez que se hace una convocatoria y que tengo conocimiento, si se habían dado tiempo completos, pero no por convocatoria, es la segunda vez que se lanza esta convocatoria bajo estos parámetros, de que tiene que ser egresado de un programa de calidad y en la zona no existe un programa de calidad en psicología, porque también se pide a fin al perfil.

Esta respuesta tiene ciertos rasgos de similitud con lo citado por el profesor D de la U1:

Bueno, en cuanto a posibilidades de promoción hasta ahorita,...por el momento al parecer son pocas, nos han indicado que son limitadas en el hecho porque en el

momento no hay apertura de tener ni ser profesor de tiempo completo, que es algo que aspiraría, por decir así... el nivel próximo al cual puedo yo aspirar a un tiempo completo y ya posteriormente hay otras posibilidades, pero lo primero es el tiempo completo en este caso soy de asignatura, se nos ha señalado que por situaciones que se tiene en el gobierno y en la institución. No existe esa posibilidad.

En este sentido, Chomsky (2014) destacó en su estudio que el personal docente está condicionado a un futuro sin seguridad, no garantizándole el empleo, y en tal caso, si lo tiene está vinculado a beneficios sociales ineficientes, concordando con lo denotado por el profesor A de la U1:

Bueno es un poco confuso porque somos un subsistema, aparentemente dependemos del gobierno, a través del gobierno estatal y una pequeña parte del gobierno federal. Entonces esto nos genera una incertidumbre. Por ejemplo, tenemos asistencia de salud a través del sistema de sector de salud de gobierno estatal, actualmente tenemos un apoyo por parte del ISSSTE pero es muy confuso no tenemos una idea clara de cuáles son las cosas que nos puede otorgar el ISSSTE, además pertenecemos a UPISEET me parece, donde ellos nos van descontando para tener algún día un plan de retiro, pero no tenemos la información clara, así todavía.

El profesor H, del sistema U3 señala:

Pues ahora sí, esos derechos laborales son llevados a la mínima potencia, ¡en verdad!, creo que prácticamente lo son. La mayor parte de nosotros los desconocemos sinceramente, como lo he platicado con algunas personas el sindicato que tiene la universidad es un sindicato blanco, no es realmente un sindicato que esté trabajando por situaciones que realmente valga la pena. Como por ejemplo, volvemos al punto hay una prestaciones de lentes y pienso que si se le diera a cada maestro la oportunidad el tener el trabajo adecuado a su antigüedad, y a su nivel de estudios pues no sería necesario hacer uso de la prestación de lentes, porque con el sueldo que el maestro gana como tiempo completo pues no requiere esa prestación, sin embargo al estar limitada al acceso a esos tiempos completos, pues se ve uno en la necesidad de utilizar esta prestación y es como un círculo vicioso para que no te pongas al brinco, y te doy la prestación, pero yo preferiría tener un mejor sueldo para ya no requerir esa prestación.

Las declaraciones anteriores son de profesores de contrato indefinido. Sin embargo, resulta muy contrastante cómo cambia la situación laboral y perspectiva con los profesores de contrato definido, a mayor número de actividades sigue favoreciendo su condición laboral, como lo relata el profesor E de la U3:

Lo que a mí me rodea y me ofrece la universidad en particular, para mí son muy buenas condiciones laborales.

Finalmente la investigación, la tutoría, la gestoría o gestión de todo esto que yo hago me evalúan entonces... con base en eso yo puedo acceder a un pago extra.

El profesor I del U2 comenta:

Simplemente creo que como soy profesor, profesional en la educación... es pues tener un trabajo estable y un trabajo seguro.

Ambas declaraciones están familiarizadas con lo expuesto por el profesor C del sistema U1:

Bueno tenemos nuestro cubículo para hacer nuestro trabajo, tenemos lo necesario, una computadora personal, impresora, material didáctico, contamos también con unas capacitaciones.

¡Eh!, bueno posibilidades de formación si tenemos, digamos que es capacitación continua, tenemos unas tres capacitaciones por año.

Contamos con servicio médico ISSSTE, contamos un fondo de pensión del Gobierno de Tamaulipas, vacaciones pagadas, aguinaldos y días festivos.

### ***Estrés***

La situación de precariedad laboral está vinculada al estrés que desarrolla el profesor universitario, como lo menciona Tomasina (2012) y Amable et al., (2014), destacan que se genera un desgaste físico y emocional.

En este aspecto el profesor A, B y D, de la U1 comentan:

Bueno!, hace años padecía de migraña, gracias a Dios, ya no tengo problemas de migraña, pero yo creo por los años que van pasando, este si detecté que tenía problemas estomacales como por ejemplo gastritis, colitis, es algo que se me han ido presentando. ¡Obvio nosotros tenemos oportunidad de almorzar por ahí, pero nunca va ser igual verdad! y luego ir en la tarde a otro trabajo, pues la comida tiende a no ser lo más saludable a veces y eso me ha ido generando problemas en el estómago, acompañadas con situaciones de estrés, se ven ahí cargadas en ese lugar.

Pues si tuve cierto problema algunos años, como una especie de taquicardia, pero se me controló bajando un poquito el ritmo de trabajo.

Bueno, manifestaciones específicas podemos decir que a veces ciertas cuestiones... quizás el no dormir... por si decirlo lo suficiente, el hecho de la ansiedad incrementó el consumo de la comida, digamos que otro tipo de situación salud al

momento no he tenido una enfermedad grave, pero tiendo a otras enfermedades gastrointestinales o enfermedades referente a la garganta donde se afecta mi voz.

Por consiguiente, Urquidi y Rodríguez (2010), señalan varios factores que influyen en la función del docente que les genera estrés como: el ambiente de trabajo, condiciones físicas de infraestructura insuficientes para cumplir con la parte académica además de cambios en funciones administrativas.

En este apartado se menciona que coinciden los profesores A, B, F de la U1, además del docente H de la U3, quienes indican:

¡No tenemos un sistema abierto de calificación, eso nos hace trabajar dos o tres veces verdad!, a lo mejor un recurso tan simple como una máquina de fotocopiado al no tener ese recurso, yo tenía exámenes ahorita terminando esta entrevista y entonces desde el viernes lo tengo, tengo desde el viernes, lunes, martes que no podía sacar mis copias. Entonces yo había tomado la decisión terminando mi jornada de la tarde ir a buscar un lugar para sacar copias y eso me involucra pues llegar a casa más tarde, aplazar ciertas horas de comida.

¡Oh! si te falla el equipo y tienes que traerlo tú de tu casa... por general es lo que sucede, tenemos que traer nuestra computadora, bocinas, si te llegar a fallar o se te olvida... pues ya no pudiste cumplir con lo que pensabas.

Yo estudié en esta escuela y de hace 10 años que estudié, ahora como docente hay cosas que sigue siendo exactamente lo mismo, no he notado un cambio de nada.

Definitivamente lo que se ha agudizado en mi salud un poco son los problemas del asma, y actualmente, el tiempo de recuperación es un poco más lento, a una gripa común... Ahora me dura un poco más de tiempo, hace un par de años. Ahora me lleva dos o tres días recuperándome, cuando anteriormente en un día ya estaba listo.

En esta variable de estrés el profesor J, del U2 declara:

Pues, el cambio de reglas dentro del instituto... de repente estás haciendo las cosas de una manera y de repente es que así no, ahora hay que hacerlo así. Entonces a veces sucede mucho que, si ya cambiaron el formato, hay que llenarlo de otra manera, eso donde ya tienes un status quo de hacerlo así, y te lo estén cambiando, y que ese cambio venga a veces sin ninguna capacitación previa, entonces si te ocasiona estrés básicamente.



El profesor G, de la U3 revela:

Pues si yo hiciera una estadística, de cuanto me sube la presión tienen que ver cuando hay esas situaciones de relación laboral con el jefe inmediato...

El clima laboral, eso es muy desgastante el que te tengas que estar cuidando que dijo, quien dijo, como lo dijo, este ya me vio feo, esa es la parte que te genera estrés..., ó sea el que no yo desde mi punto de vista yo creo no se han preocupado las autoridades en una buena cantidad de años en trabajar con esa parte del trabajador que te sientas.

Encima que tengas un salario medio precario, y a eso le sumas que el ambiente laboral está mal, que no haya un reconocimiento al esfuerzo que tú haces, encima se te cuestiona, todo eso es estresante, creo que es la parte que genera, tengo que ir a la escuela es más si puede ir pisa y firma y no veas a nadie de las autoridades es mucho mejor y eso está mal, porque finalmente refleja que está pasando y a la larga, quieras oh no, pues se va reflejar en el rendimiento que tengas como maestro.

En esta variable de estrés, el profesor B de la U2 en su retroalimentación nos comenta, particularmente una subvariable de inseguridad, la cual no se identifica en la literatura revisada, sin embargo, consideramos importante mencionarla por el tejido social que prevalece en Tamaulipas:

Estamos trabajando con gente, eso implica muchas cuestiones interpersonales que obviamente te van a generar estrés, ahorita por motivos de inseguridad en los últimos años, también ha habido casos donde algunos alumnos te amenazan, obviamente eso te afecta. En una ocasión, me tocó que uno de mis alumnos, vivía cerca de mi casa y cuando me lo encontré me dice, ¡ah, ya sé dónde vive!, de alguna manera si te pone a pensar, más porque primero está tu familia.

Se debe agregar que las expresiones anteriores, corresponden a docentes de contrato indefinido, la situación precariedad laboral vs estrés en docentes de contrato definido no se acentúa como las situaciones anteriores, los profesores entrevistados refieren que el estrés únicamente es, en determinados periodos de tiempo, por ejemplo, cuando finalizan un semestre o generan evaluaciones parciales, sin embargo, no declaran afectaciones en su salud. Se cita al profesor I del U2 comenta:

No, yo creo que aquí no tenemos estrés... al menos en mi persona no, no tengo estrés.

A su vez, el profesor C de la U1 afirma:

Bueno yo considero que no, personalmente no considero tener estrés, lo que corresponde a mis funciones, creo que el tiempo que se nos asigna para desempeñalas son suficientes; si tenemos de repente carga de trabajo, pero no al grado de mostrar o presentar o sentirme estresado.

### ***Salario***

El ingreso mensual que perciben los docentes entrevistados, como lo señala Silva (2013) y Santos et al., (2015) es desigual, los profesores de contrato indefinido señalan que se sienten insatisfechos con su salario, recurren a un segundo salario. Además de mostrar desconocimiento en algunas percepciones descritas en su contratación, las cuales cada vez más se decrementan. Habría que decir también que indican una menor capacidad de compra derivada de la falta de incrementos salariales en los últimos años. Esta subvariable de ingreso es distinta en los profesores de contrato definido, los cuales mensualmente obtiene un ingreso hasta tres veces mayor al que recibe un docente de horario libre, además de estar menos horas frente a grupo en comparación con los de contrato indefinido.

El profesor B y C de la U1 señalan:

Estamos trabajando con un salario del 2014, entonces, si siento yo, que eso ha mermado mi capacidad de comprar cosas elementales que tú ves en el súper. Por ejemplo, antes te alcanzaba más o menos y ahorita se batalla un poco en completar la quincena.

Si nos está afectando al momento, porque todo ha subido, entonces en tres años el salario de tres años.... es el mismo salario a la fecha, claro que nos afecta en la canasta básica.

En este mismo aspecto el profesor G y H de la U3 mencionan:

Hago otro tipo de trabajo, por ejemplo, asesoro trabajos de investigación, y obviamente cobro por asesorías.

Desafortunadamente en la institución de educación pública, creo que la política sigue siendo la forma más rápida para poder progresar y escalar en el escalafón, independientemente de los grados académicos, del desempeño, de la antigüedad, no así en las privadas.

Los resultados obtenidos marcan una gran diferencia entre el docente de contrato definido y los de contrato indefinido, como lo citan Martínez y

Preciado (2009), las reformas laborales han afectado la función docente de contrato indefinido marcando una realidad complicada y un futuro incierto para sus probables sistemas de retiro, así mismo aquellos docentes que han logrado obtener su plaza permanente, han visto como el sistema educativo ha reducido sus prestaciones y derechos, en comparación a los docentes que están en un proceso de jubilación.

## CONCLUSIONES

La función de enseñanza para los docentes entrevistados sigue siendo una labor de convicción, indistintamente ante los desafíos que viven día a día, tratan de buscar soluciones de manera proactiva para cada problemática que se origina en las universidades donde laboran. Sin embargo, existen situaciones que llegan hacer insostenibles por la falta de apoyo de las autoridades universitarias, quienes en su figura de autoridad han convertido la costumbre en ley para los docentes de contrato indefinido, así como para los de contrato definido.

Aunque los docentes de base en las instituciones de educación superior refieren mejores situaciones en todas las aristas académicas, a mayor preparación o mayor exigencia en las funciones de docencia, mayor es la compensación extra; aunado a un ingreso fijo muy por encima de la media nacional en prestaciones y salarios. El tema de la inseguridad empieza a ser un generador de estrés laboral en el docente, es un fenómeno que no se reconoce en el interior del sistema universitario. Esta variable existente se deriva de algunos alumnos que están inconformes por la manera en que el docente los evalúa, siendo un problema complejo dentro de la universidad porque rebasa los límites del bullying escolar, el cual se sustenta en el desequilibrio de poderes inversos inherentes a la inseguridad social, siendo un tema a considerar como futura línea de investigación.

Los docentes de contrato indefinido enfrentan una situación difícil, cuando gocen de la posibilidad de obtener una plaza de tiempo completo, se enfrentarán a una situación compleja para su proceso de pensión derivado de las reformas laborales que han acontecido en México y que fueron transferidas a las nuevas generaciones de docentes adscriptos a contratos definidos, se observa la pérdida de algunas de sus prestaciones sociales.

En este contexto, si las universidades públicas requieren de acreditar su oferta educativa a nivel nacional y/o internacional, es necesario que los docentes reciban un trato justo en cuanto las condiciones laborales donde se desempeñen, contar con un salario que lo dignifique, sea docente de horario libre o de tiempo completo, el catedrático no debe de estar sujeto a ningún tipo de discriminación por parte de la universidad.

Ante la afectación de la precariedad laboral y el estrés al que se somete un docente sea de contrato definido o contrato indefinido. Este estudio analiza que las consecuencias de este binomio social trae como consecuencias un problema que tarde o temprano impactará económicamente al sector salud de gobierno y por ende a las propias universidades. Por último, se identifica un proceso de rompimiento paulatino entre los lazos del docente con el estudiante, ante el resquebrajamiento de la falta de seguridad en el interior y exterior de las universidades que se ha presentado en esta última década.

En este contexto, es nuevamente el docente quien tiene que utilizar las herramientas como el trabajo de tutorías para ir reforzando un vínculo sano con el alumno para crear un clima de respeto, retroalimentación y formación de mejores ciudadanos. Lo lamentable de esto, es que en la realidad social el trabajo que realiza un docente es valorado por documentos que exige un sistema integral de desempeño docente, más no por los resultados formativos en valores y principios de los egresados de cada curso que tiene a su cargo, quizás esto marcaría la diferencia entre los futuros profesionistas que se están formando en las aulas de clases como líderes del mañana, cambiarían la precariedad laboral por la abundancia y seguridad laboral del hombre en las organizaciones, si quienes construyen las políticas públicas en materia de educación evaluarán los salarios, prestaciones sociales y condiciones laborales, la vertiente de este estudio sería muy distinta a los resultados encontrados.

Además, otro de los principales efectos ocasionados por la precariedad laboral y el estrés es que los docentes de horario libre tienen que contar con más de un trabajo para poder medio vivir y algunos docentes de tiempo completo tienen que recurrir a un segundo empleo para completar y sostener el gasto que demanda una familia.

No podemos ignorar que los marcos normativos en las instituciones de educación superior, comprimen cada vez más los derechos laborales en los docentes de horario indefinido, motivando ambientes de trabajos cada vez más estresantes, además de propiciar que la autonomía, creatividad, innovación o emprendimiento docente sean limitados o acotados, pasando de un perfil más integrador como lo demandaría la sociedad globalizada, a uno meramente monótono e indiferente en su desempeño docente.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Aboites Aguilar, H. El futuro de nuestra carrera académica. *Revista Reencuentro*, México, DC, n. 12, ago. 1994.
- Amable M, Benach J, González S; (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch. Prev. Riesgos Labor*. 2001; 4(4):169-184.
- Amable, M.; González Francese, R.; Logvione, S.; Reif, L.; Zelaschi, C. (2014). La precariedad laboral como determinante de la salud. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica.
- Cabrera, A. L. (2015). Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 337-357.
- Cepeda, C. (2006). La calidad en los métodos de investigación cualitativa: principios de aplicación práctica para estudios de casos. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. (ACEDE) n. 29. 057-082.
- Cifre, E. y Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la UJI: un estudio diferencial. *Comunicación presentada en las VII Jornadas de Fomento de la Investigación*. Universitat Jaume I. Castelló.
- Chomsky, N; (2014). El trabajo académico, el asalto neoliberal a las universidades y cómo debería ser la educación superior. *Bajo el Volcán*, 13(0) 121-134.
- De La Garza, Ramos M.I. 2014). *La empresa familiar: Su Cultura Familiar*. México. Plaza y Valdés Editores.
- Donoghue, F. (2013). ¿Tienen futuro las humanidades? *Revista Chilena de Literatura*, 0 (84) .
- Gmelch, Walter, H.; Wilke, Phyllis, Kay y Lovrich, Nicholas, P. (1984). Factorial dimensions of faculty stress. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, LA., April 23-27. ED 245658.
- González de la Rocha, M., Moreno Pérez, M., y Escobar, I. (2016). Empleo e intercambio social en México. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 24(47), 225-258.
- Gouveia Passos, Rachel. 2015. "Precariedad y trabajo docente: expresiones del desafío ético-político para el Trabajo Social". *Trabajo Social* 17: 223-237. Bogotá: Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.
- Guerrero, E. (2002). Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario. *Revista de Educación*, 21, pp. 97-118.

- Heras, L G; (2005). La política de Educación Superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere*, 9, 207-215.
- Laurell, A. (1981). El proceso de salud -enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médicos Sociales*. 19, 1-11.
- Lorente Campos, Raúl (2015). El proceso de degradación de la universidad y de su función en la sociedad en España: el tránsito de la universidad española desde el modelo continental europeo al modelo anglosajón. En: *Arxius de Ciències Socials*, 2015, No. 32: 139
- Llomovatte, S. y Wischnevsky, J. (1998). Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. Algunos resultados de investigación. *Praxis Educativa Instituto de Ciencias de la Educación para la Investigación Interdisciplinaria*. N° 3 Año III, 45-50.
- Martínez-Alcántara, S. y Preciado-Serrano, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206. d, 19(2), 197-206.
- Marugan Pinos Begoña (2017). Reino de España: Precariedad e Incertidumbre del Trabajo Universitario. *Revista Sinpermiso*.
- Myers, M. (1997) "Qualitative Research in Information Systems". *MIS Quarterly*, 21, 2.
- Readings, B. (2013) *Dans les ruines de l'université*, Lux Éditeur, Montreal.
- Sánchez Cerón, M; del Sagrario Corte Cruz, F M; (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLII() 25-54.
- Santos, A., D. Muñoz y M. Poveda. 2015. "En cuerpo y alma: intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario", *Arxius de Ciències Socials*, 32: 13-44.
- Serrano Fernández E. (2015). Precariedad laboral en Atención Primaria, femenino plural Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria. *CAPi Ca N° Oriac. Sabadell*. Barcelona.
- Sevilla, C. (2010): *La fábrica del conocimiento*. La universidad-empresa en la producción flexible (Barcelona, El Viejo Topo).
- Silva, Hiago Trindade de Lira. 2013. "Não vim pra ficar, estou só de passagem": a precarizada vida dos professores substitutos da FASSO/UERN. *Revista Universidade e Sociedade* 52: 56-67. Brasília: Andes-SN.
- Sotiris, P. (2013): *Teorizando la universidad empresa*. Preguntas abiertas y algunas posibles respuestas, en Fernández, J., Urbán, M. y Sevilla, C. (coords.) *De la nueva miseria. La universidad en crisis y la nueva rebelión estudiantil* (Madrid, Akal) (43-66).

- Suaya, D. (2013) *Historia Vital del Trabajo, dispositivo psicosocial de intervención clínica: construcción y aplicaciones*. En Garañao, P. Zelaschi, C. Amable, M. (comps.) (2013). Trabajo y salud mental. El trabajo, las instituciones y la subjetividad. (pp. 113-125). Rio Cuarto: Unirio editora.
- Tamez González, Silvia; Pérez Domínguez, Josué Federico; (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educación & Sociedad*, Mayo-Agosto, 373-387.
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública*, 14(1s), 56-67.
- Urquidi Treviño, L. E., y Rodríguez Jiménez, J. R. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(2).
- Yin, R. (2011, Applications of Case Study Research, Third Edition, *Sage Publications*, Thousand Oaks.

#### **Direcciones electrónicas**

Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/> (2017).





# CONDICIONES LABORALES DE LOS PERIODISTAS EN EL SUR DE TAMAULIPAS

DULCE A. CEPEDA-ROBLEDO<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral profesional en las provincias del norte de México se encuentra en constante recesión económica, más fuertemente desde la crisis mundial de 2009 pero aún no se ha logrado pasar a un estado de mayor confianza laboral. Entre todas las profesiones existe una que es crucial para el desarrollo social y la toma de decisiones de los ciudadanos, ésta es el periodismo, que hoy en día se encuentra rezagado entre riesgos laborales y una baja percepción económica.

En la zona conformada por Tampico, Ciudad Madero y Altamira, conviven 736 241 habitantes de acuerdo al censo de población Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). Mantener informada a la sociedad sobre el acontecer diario ha trascendido más allá de solo tomar notas y redactarlas adecuadamente en cualquiera de las plataformas mediáticas y digitales. El riesgo en el ejercicio de sus funciones es sólo uno de los problemas a los que se enfrentan. Los otros inconvenientes son el bajo salario que reciben los periodistas, las pocas prestaciones, la inseguridad laboral, y la insatisfacción hacia sus percepciones y hacia las poco claras políticas en sus empresas para mejorar sus condiciones.

En el Sur de Tamaulipas existen actualmente 14 medios de comunicación concesionados, que consisten en tres televisoras abiertas, una de cable, tres periódicos de circulación diaria, y siete radiodifusoras, las cuales a su vez, están conformadas por 67 periodistas que salen a cubrir diversas áreas (Fig. 1.1). Cada empresa mediática posee un portal en internet que diariamente es alimentado con la información oportuna que sus reporteros colectan en la sociedad. Sin embargo, de estos profesionales de la información no todos cuentan con preparación académica, los que tienen título universitario no tienen oportunidad de continuar con estudios de posgrado, sus percepciones salariales son insuficientes y sus prestaciones laborales son mínimas.

---

<sup>1</sup>Doctora Cum Laude en Comunicación y Periodismo por la Universidad de Santiago de Compostela; cuenta con Maestría en Comunicación y Periodismo por la misma institución. Es licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesora de horario libre de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

**Fig. 1. Medios de comunicación en Tampico**



Crédito: Dulce Alexandra Cepeda Robledo

El reportero diariamente debe entregar al menos ocho notas de su ámbito temático a la redacción de noticias, que deberá cubrir en una jornada laboral. Los medios de comunicación, son empresas, industrias de la información, y como tal los reporteros son su fuerza de trabajo, que en muchas ocasiones experimentan riesgos atípicos y extremos en sus jornadas. En un estudio realizado por Relly y González de Bustamante (2015) a periodistas del norte de México exponen que:

Las innovaciones tecnológicas que permiten la divulgación rápida de noticias y el incremento en el uso de las redes sociales, además de una economía débil y la pérdida local de empleos han producido un aumento en la cantidad de trabajo, días laborales más largos y reportajes superficiales en un ambiente que ya de por sí es difícil y violento. (Relly y González, 2015 p.301)

Por lo cual, el ritmo de trabajo del periodista se vuelve complicado al no tener garantías de continuidad laboral, además deben circunscribirse a la línea editorial que marca su empresa, no cuentan con el tiempo suficiente o el apoyo de sus empleadores para realizar periodismo de investigación que puede llegar a necesitar más de una semana de trabajo por reportaje. Ante estas circunstancias, se suman las de los despidos masivos que realizan los medios de comunicación conforme se van digitalizando sus sistemas de producción, en cambio, emergen nuevas necesidades profesionales ligadas a las capacidades de manejo de redes sociales y plataformas digitales. Esto puede representar una salida profesional para los reporteros que deseen actualizarse, pero también un verdadero reto para quienes tienen menor acceso a este conocimiento especializado.

De ahí entonces, las condiciones laborales y los requerimientos de las empresas se encuentran en un constante cambio, ya que se deben adaptar para satisfacer la necesidad de una audiencia que también exige calidad e inmediatez en las noticias, replica, participa y emite sus propias opiniones en las plataformas digitales. Nadie tiene el camino fácil, las empresas por su lado buscan la mayor rentabilidad de contenidos a sus reporteros, y éstos se dividen en obtener la información, confrontarla, redactarla y emitirla en tiempo real a sus medios informativos, contando con que existen riesgos laborales que modifican las condiciones laborales y que se detallan en el presente documento.

Se entiende por condiciones de trabajo el “conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales” (Blanch, 2003 p.42). Tales circunstancias que inciden en la actividad laboral del periodista, son el objeto de estudio de la presente investigación, por lo que se le cuestiona sobre sus condiciones laborales en la zona sur de Tamaulipas, además: ¿Cuál es el salario promedio que recibe el periodista según su preparación y experiencia? ¿Cuáles son las perspectivas reales para mejorar las condiciones laborales de los periodistas? Comparado con otros estados de la región en México: ¿Cuál es el promedio del salario del periodista en Tamaulipas? ¿A los reporteros del sur de Tamaulipas les compensa su salario enfrentar riesgos laborales? ¿Cuáles son las variables personales que influyen en el enfoque periodístico de las noticias en los reporteros del sur de Tamaulipas? ¿Esta problemática merma la calidad de la información que se transmite en los medios de comunicación? Éstas son algunas cuestiones que se consideran en el desarrollo de la investigación, y que pueden aportar conocimiento sobre el quehacer en el campo de las Ciencias de la Comunicación, la Economía y el Derecho Laboral. Si el periodista carece de las garantías necesarias para realizar su labor, la información puede sesgarse o reorientarse a favor de la autocensura, dejando de lado la labor principal del comunicador.

El presente estudio pretende documentar la situación laboral de los reporteros de los medios de comunicación locales para incidir socialmente en crear o impulsar políticas laborales que mejoren su calidad de vida reconsiderando su valiosa aportación a la sociedad.

Además, se pretende valorar las condiciones laborales en las que trabajan los periodistas del sur de Tamaulipas, estimando sus garantías, salarios, preparación académica, antigüedad, prestaciones y perspectivas laborales a fin de estimar su influencia en el enfoque periodístico de la información que se transmite en los medios de comunicación locales. Para ello, se han determinado los siguientes objetivos específicos: a) Determinar las garantías y beneficios laborales, frente a la preparación académica y

productividad diaria de los periodistas locales; b) Comparar el salario percibido de los reporteros del sur de Tamaulipas, frente a otros estados de la misma región mexicana; y c) Comprender la satisfacción laboral de los periodistas para estimar los factores personales que influyen en el enfoque periodístico del reportero local.

Para guiar tal investigación, se plantea que, a) Los periodistas del sur de Tamaulipas no cuentan con prestaciones laborales, estabilidad laboral ni salarios bien remunerados, congruentes con su jornada laboral; b) Los periodistas del sur de Tamaulipas ganan menor salario que los reporteros de otros estados de la república mexicana; y c) Los reporteros del sur de Tamaulipas no se encuentran satisfechos con sus percepciones laborales, y esa variable influye en el enfoque periodístico de los medios.

## **METODOLOGÍA**

Se partió de un enfoque metodológico predominantemente cuantitativo para comprender a manera representativa el problema social que se analiza, sumando algunos testimonios cualitativos de sujetos que corresponden a la muestra. El alcance de la investigación coherente con los objetivos trazados es el descriptivo, para comprender y analizar las variables que influyeron en el objeto de estudio. Se realizó un estudio transversal, ya que se midió una sola vez en el tiempo, en un periodo corto que comprendió del mes de diciembre de 2016 a abril de 2017.

La población analizada incluyó los reporteros y periodistas que laboran actualmente en el sur de Tamaulipas en radio, televisión y periódico, y que pertenecen a una empresa de más de 5 años de establecimiento en la zona. Los reporteros considerados en el universo son aquellos que cuentan con al menos un año de experiencia en “el campo”. Quedaron exentos de la investigación reporteros cuyo trabajo nunca implicó salir de las instalaciones del medio de comunicación (*staff* de producción).

Las estrategias metodológicas utilizadas para la consecución de los objetivos fueron, la aplicación de una encuesta piloto a 6 sujetos, para posteriormente distribuirla a 27 de los 67 reporteros correspondientes a 9 de los 11 medios de comunicación en Tampico, es decir, se tomó una muestra del 40% del total de los periodistas, procurando que reunieran las características descritas; posteriormente, se realizó una entrevista a 6 representantes de distintos corporativos para documentar y comparar los testimonios desde el medio de comunicación en que laboran. Simultáneamente se analizaron las fuentes documentales digitales para conocer los salarios promedios en otros estados.

Las variables consideradas para la encuesta fueron: sexo y edad, medio en el que informa, antigüedad, corporativo al que pertenece, ritmo de trabajo, horas laboradas remuneradas y no remuneradas, notas conseguidas diariamente, preparación académica, condiciones de trabajo, tipo de contrato, salario, prestaciones, satisfacción laboral y perspectivas de crecimiento a futuro.

### **CONDICIONES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DE LOS PERIODISTAS**

Se abordó la temática desde la teoría funcionalista de la sociología de la producción de mensajes, se consideraron varios aspectos que condicionan en la recuperación, selección y retransmisión de contenidos en los medios de comunicación. Esta teoría se originó en 1970 y Shoemaker y Reese (1991) fueron los primeros en indagar los factores que afectan el contenido de los mensajes desde adentro y hacia afuera de las organizaciones periodísticas. Estos autores categorizan en 5 niveles los condicionantes de la producción de mensajes.

En una primera categoría se encuentran los individuales, que consideran el sexo, la edad, clase social, educación, valores y creencias personales, afiliación política personal, orientación religiosa y valores profesionales, en una segunda están las rutinas de trabajo que agrupan los horarios de trabajo, cargas laborales, transporte de los reporteros, canales oficiales rutinarios, roles profesionales, manejo de nuevas tecnologías y ética laboral. Luego está la categoría relacionada con la organización que incluye la política interna, recursos asignados, servicios informativos, infraestructura, tiempo o espacios, condicionantes de los concesionarios o directivos. El penúltimo nivel agrupa los factores políticos, económicos y la competencia con otros medios de comunicación, y finalmente, la categoría de los aspectos ideológicos que se refiere al neoliberalismo, moralidad social, malinchismo, democracia o pluralismo, modernización o cultura popular, es decir, los tiempos sociales que rigen la labor del periodismo. (Shoemaker y Reese, 1991 en Lozano, 2007 p. 38) Para fines de la presente investigación sólo se analizaron los dos primeros niveles.

Esta misma teoría continúa con dos enfoques, la primera analiza más al periodista como sus valores, comportamiento, capacidades, y la segunda se centra en la institución mediática, el entorno social, económico y cultural. (Aguirre, 1992 p. 9) Ambas corrientes fueron de gran utilidad en el acercamiento teórico del problema de investigación. Con base en lo anterior, las variables principales consideradas en este trabajo incluyeron aquellas de ámbito personal, profesional, organizacional, económico, cultural y las sociales. Ya que en un análisis amplio puede valorarse el peso específico de cada variante y su influencia en el proceso comunicativo mediático.

Desde el punto de vista funcionalista, los organismos comunicacionales necesitan el establecimiento de rutinas de trabajo que aseguren una gran cantidad de información pertinente y diaria para ser transmitida en sus diferentes formatos, sin embargo, no siempre la información -o materia prima de esta industria- se encuentra disponible todos los días con la misma calidad, ni es requerida por la industria siempre del mismo modo, si no que fluctúa su importancia de acuerdo a la publicidad que ha colocado el medio e influyen principalmente: a) Racionalización del trabajo, b)

Reducción de los costos de producción, c) Reducción de los tiempo y d) Fiabilidad de quien suministra la información. (Wolf, 1987 pp. 251-253 en Lozano, 2007 p. 49)

Lejos de la concepción de Karl Bücher (1911) en la que al concesionario o dueño de la prensa no le interesa “representar en el periódico intereses públicos y difundir los logros culturales, sino obtener beneficios con la venta de espacio publicitario. El contenido (...) no es para él más que un medio que aumenta los costos para conseguir este fin” (Bücher, 1911 citado en Figueroa, 2013 p. 104), el enfoque en el que se inscribe esta investigación considera que a pesar de pertenecer a una industria y a un objetivo eminentemente comercial, la organización mediática también tiene una responsabilidad social con la información que distribuye, tal como lo plantea Denis McQuail (2000):

La clave del extraño carácter de las instituciones mediáticas radica en que sus actividades son inextricablemente económicas y políticas a la vez y en su considerable dependencia de las tecnologías de distribución de bienes y servicios que a menudo resulta a la vez privados (...) y públicos (...). El carácter de los media tiene que ver, por ejemplo, con su función política en una democracia y con el hecho de que la información y las ideas no las pueden monopolizar los particulares. (p. 244)

Los periodistas y los comunicadores en general sufren riesgos y situaciones que los tornan vulnerables. En el contexto latinoamericano, Gutiérrez et al., (2010) explica que en Colombia, tras 50 años de conflictos por la guerrilla:

Ha llevado a que los periodistas se autorregulen o mejor, se autocensuren para evitar ser amenazados o agredidos por alguno de los actores. La situación se ha vuelto tan común, que ya ni siquiera la toman como un ataque a la libertad de prensa sino como una estrategia que el periodista debe seguir para librarse de los problemas. (Gutiérrez, L., Prada, R., Valderrama, J., García, V., Guzmán, A. y Forero, A., 2010 p. 36)

En una investigación de García, C., Ramírez, D. y Osorio J. (2015), se menciona que, en el contexto español además de sufrir presiones, las condiciones del periodista no son agradables:

55 % de sus encuestados reconoce recibir presiones de la propia empresa, debido a los intereses de la clase política y de los anunciantes. “Todo esto lleva a que los periodistas estén insatisfechos con su profesión, al ser los salarios bajos, los horarios extensos, los problemas de salud y el bajo reconocimiento las principales causas de insatisfacción”. (García, et al 2015 p. 120)

Estas mismas autoras indican que en Colombia también existe como tendencia adicional a los bajos salarios y a la precariedad laboral, los salarios por arrendamiento de espacios comerciales: “Las empresas de medios no establecen un salario básico al profesional, sino que le arriendan un espacio para su producción independiente o le

ofrecen cupos publicitarios para los comercialice y de ahí obtenga su salario” (García, et al., 2015 p. 127); de ahí que además de la producción de contenidos, debe dedicarse a vender espacios publicitarios para obtener sus ganancias.

El panorama laboral del periodista en Paraguay es peor, Acuña (2017), refiere “despidos injustificados y la precarización laboral que sufren. Ambos hechos violan los derechos laborales, imprescindibles para el cumplimiento efectivo de los derechos a la libertad de expresión y el acceso a la información”, (Acuña, 2017 p. 373) y además documenta que existe persecución sindical, amenazas y violencia contra las mujeres.

Es por lo tanto, un deber de las disciplinas sociales el estudio, análisis y señalamiento de los medios de información, en sus sistemas de producción y distribución, para que cumplan sus funciones dentro del rol al que pertenecen, pues la información es considerada vital para el bienestar de cualquier sociedad.

### **LOGÍSTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Se aplicó un cuestionario piloto a 6 periodistas de la zona, para poder hacer las precisiones necesarias en la medición de los ítems, posteriormente se empleó la encuesta final para la totalidad de la muestra que consistió en 27 reporteros representantes de los medios de comunicación locales. Se les entrevistó mediante un cuestionario abierto de 15 preguntas, que analizan las variables de la investigación. Finalmente se analizaron datos estadísticos del portal de Observatorio Laboral, donde se consultó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e INEGI (2016), para comparar el promedio de los salarios de los periodistas en el estado de Tamaulipas y el de los estados geográficamente colindantes de Nuevo León y Veracruz así como del total nacional. Para el análisis de resultados se ocuparon los programas STPSS v.20 y Word v.10 y la transcripción de entrevistas; luego se construyó una matriz por variables para llegar a los siguientes resultados.

### **RESULTADOS**

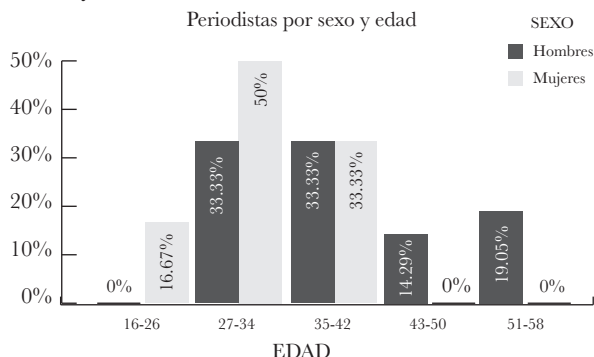
Primeramente, se presenta un perfil del reportero mediático del sur de Tamaulipas, identificando las características que muestran los hallazgos de las encuestas. La rutina laboral de los periodistas consiste en revisar su agenda de trabajo para eventos previamente citados, actualizar sus redes sociales para observar tendencias, temas de interés local y quejas hacia funcionarios o instituciones a las que les dan seguimiento después de verificar los datos. Algunos conducen programas de televisión o radio en otras empresas, y regresan para redactar sus notas. Quienes tienen cargos de coordinación o jefatura deben supervisar los avances y trabajos de sus compañeros

y elegir las notas o el orden en que serán publicados. Como se observa en la figura 2.1, el 78% de ellos corresponden al género masculino, mientras hay un 22% de representatividad femenina posicionada en las edades más jóvenes.

La mayoría de ellos (48%) entregan entre 5 y 8 notas diariamente, la tendencia se explica debido a que la mitad de ellos son reporteros; los demás encuestados realizan funciones de jefe de información (18%), editor de sección (11%), conductor/locutor y fotógrafo (7%) y productor de noticieros (3%) respectivamente.

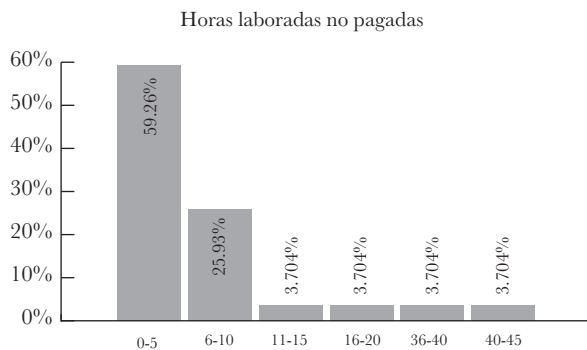
Estos periodistas trabajan entre 40 y 48 horas semanales remuneradas (Fig. 2.2). El 85% de ellos llega a trabajar entre 0 y 10 horas a la semana no pagadas, lo cual no significa necesariamente adelantar trabajo, reponiendo horas perdidas o trabajo extra.

**Fig. 2 Representación de periodistas en el sur de Tamaulipas de acuerdo a su sexo y edad**



Fuente: Elaboración propia

**Fig. 3 Cantidad de horas semanales trabajadas, no remuneradas**



Fuente: Elaboración propia

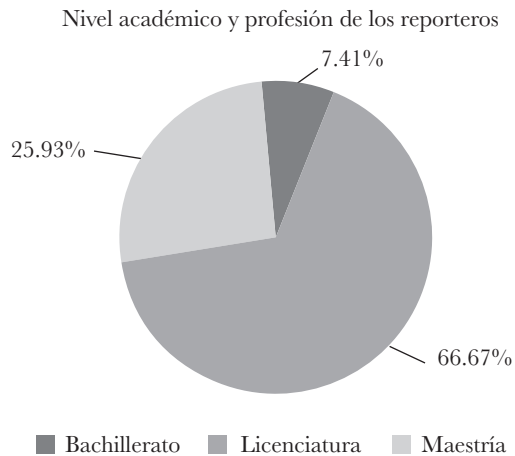


En este mismo sentido, dos de cada tres encuestados calificaron su ritmo de trabajo como estresante y extenuante. Uno de cada tres lo señaló como complejo pero sencillo, y sólo un 3% indicó que era fácil y poco complicado.

En cuanto a garantías laborales, el contrato es un elemento que permite mayor tranquilidad al trabajador para dar continuidad a su antigüedad y prestaciones. El 70% de los contratos con los que cuentan los reporteros son señalados como indefinidos, otorgados sin fecha de vencimiento, tales como plazas.

El 7.4% sólo tenía los estudios de preparatoria o bachillerato; el 25% estudiaron una maestría, y el 66.7% de los encuestados cuentan con licenciatura. Proviene en un 85% de la universidad pública estatal y el 15% de institución privada, habiendo cursado el 100% de ellos la licenciatura en Comunicación (Fig. 2.3).

**Fig. 4 Nivel académico y profesión de los reporteros**



Fuente: Elaboración propia

Se cuestionó a los periodistas sobre las prestaciones que reciben, y sólo el 14% indicó que no tenían ningún tipo de prestaciones laborales. Los demás encuestados respondieron que sí cuentan con todas las indicadas por la ley. Sin embargo ya en las entrevistas, se presentaron dos tendencias, por un lado, quienes sí perciben las prestaciones aunque no las “disfrutan” en el sentido que ellos no utilizan el periodo

vacacional en el tiempo correspondiente por exceso de trabajo; y hay quienes sí las utilizan conforme a lo establecido.

En el primer grupo, se observaron las siguientes percepciones:

Yo tengo seguro social. Yo tengo vacaciones que no las uso desde hace tres años, porque no he podido usarlas, porque hay un compromiso moral muy grande con la gente y cada vez hay menos reporteros en esta profesión (E. Cruz, comunicación personal, 10 de abril de 2017).

Y otra opinión positiva:

Me parecen las prestaciones bien, porque estamos como en cualquier otra empresa, FONACOT, el INFONAVIT, el Seguro Social". (N. Vergara, comunicación personal, 24 de febrero de 2017).

En el segundo grupo se obtuvieron las siguientes impresiones:

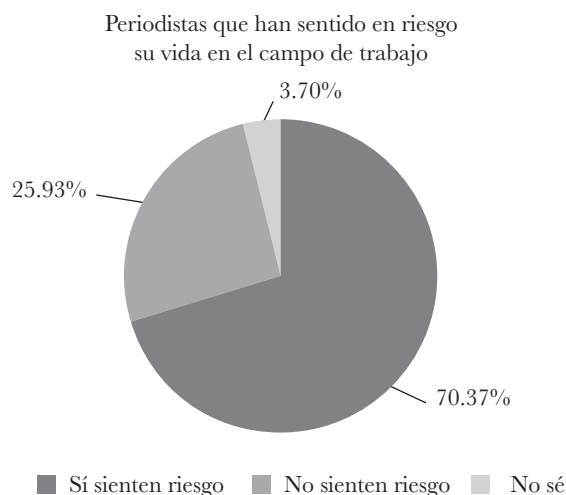
Seguro social, pero los salarios son bajos, o sea no tenemos un plan de jubilación o un sindicato, o algún plan vacacional, ni plan de vivienda, o un plan de ahorro de navidad, nada" (J. Valencia, comunicación personal, 14 de marzo de 2017).

Sí tenemos, gracias a Dios, seguro de vida, normales y todo lo que te puedas imaginar, sí tenemos, de eso no nos quejamos, pero ningún salario compensa la seguridad" (J. Devesa, comunicación personal, 27 de febrero de 2017). El siguiente encuestado expone un problema doble de salario y prestaciones: Yo estoy trabajando por honorarios, rento mis servicios a la empresa, no tengo ninguna prestación laboral. Mis reporteros sí tienen seguro social. Gozan de la protección de la normatividad laboral, tienen vacaciones, etc. como cualquier persona de planta, pero, tienen un salario mensual de \$5000 pesos, salario que obviamente no les sirve absolutamente para nada (L. Jiménez, comunicación personal, 13 de abril de 2017).

Aunque el 85% de los reporteros que laboran sí cuentan con apoyo de prestaciones en los medios de comunicación, señalan que el salario sigue siendo muy bajo.

En cuanto al temor de sufrir alguna represalia o sentir un riesgo en el que su vida esté de por medio, los resultados se reflejan en la Figura 2.4 que se presenta a continuación. En términos generales, 3 de cada 4 periodistas del sur de Tamaulipas perciben una sensación de riesgo de su vida durante el ejercicio laboral, como lo describe un reportero del medio radiofónico:

**Fig. 5 Periodistas en riesgo**



Fuente: Elaboración propia

Cuando se vienen los tremendos aguaceros. Hay partes que se inundan y el reportero va, y tú no sabes si cae en un hoyo, una alcantarilla, él corre un riesgo; alguna fuga de una sustancia tóxica, muy usual aquí en el corredor industrial, en el corredor urbano se mantiene un área acordonada, no puede uno ni prender un automóvil, porque podría generarse una explosión. En una protesta, te lanzan una piedra y está en riesgo tu integridad. (A. Montaña, comunicación personal, 13 de marzo de 2017)

La censura también fue cuestionada en la investigación, y corresponde a la ejecución de las políticas editoriales de la empresa mediática, en la que pueden contraponerse los intereses del medio con la información real, oportuna y veraz, que le represente un problema o riesgo. De los riesgos más sencillos a lo más complicados, los reporteros explican:

El riesgo, que nos equivoquemos y difundamos algo que no sucedió como nosotros lo tenemos interpretado” (L. Jiménez, comunicación personal, 13 de abril de 2017).

y posteriormente con mayor gravedad:

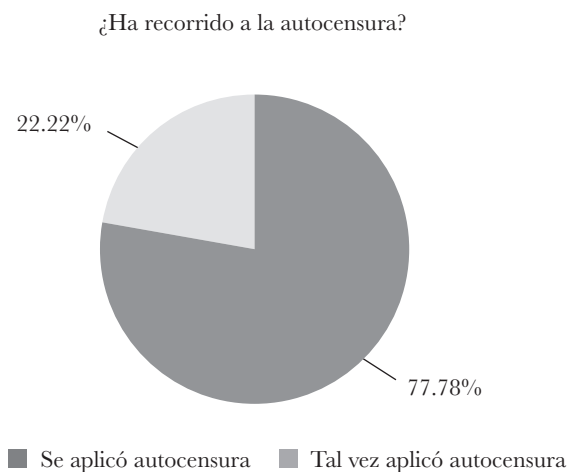
Primera, en tu mismo medio de comunicación, la ley mordaza. El mismo medio

de comunicación se autoinflinge censura” (E. Cruz, comunicación personal, 10 de abril de 2017).

Coinciden con alta frecuencia en la recurrencia a la autocensura (Fig. 2.5). Aunque en la encuesta se ofreció la respuesta. “No”, ninguno de ellos utilizó esa opción, lo que indica que podrían, el 100% de los reporteros haber omitido alguna vez información.

En cuanto a los salarios, de acuerdo con la encuesta nacional de ocupación y empleo STPS-INEGI 2016, de los 31 061 periodistas que ejercen en México, el 78% son trabajadores subordinados remunerados, frente al 1.5% que son empleadores y un 19.7% denominados *freelancers* (microempresarios independientes). Se encuentran centralizados el 51.2% en la zona centro del país, y solo el 10.9% en la región noreste. Del total nacional, 15.3% han estudiado sólo bachillerato, 69% cuentan con estudios superiores y sólo el 10.7% estudió posgrado, por lo que en la zona sur de Tamaulipas los reporteros se encuentran académicamente mejor preparados que la media nacional.

**Fig. 6. Uso de la autocensura por los periodistas**



Fuente: Elaboración propia

En el contexto regional, en la siguiente tabla (2.6), se presenta el promedio del salario del periodista en todo el estado de Tamaulipas, en comparación con estados de la región noreste.

**Tabla 7. Comparación de salarios de periodistas en Tamaulipas (2016)**

Profesionistas ocupados:	Salario profesionista en general Total	Salario periodista recién egresado	Periodistas ocupados en 2012	Periodistas ocupados en 2014	Periodistas ocupados en 2016	Ingreso promedio periodistas ***
Nacional* 7 857 856	\$11 213**	\$6 020	28 736	26 858	31 061	\$10 948
Tamaulipas 249 730	\$10 354	\$4 833	5 244	4 426	4 669	\$11 764
Nuevo León	\$14 028	\$7 667	4 124	2 438	4 287	\$9 803
Veracruz	\$9 657	\$7 244	6 361	4 254	7 132	\$13 182

FUENTE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo STPS-INEGI 2016. Elaboración propia

\* Todas las carreras. \*\* Varía de \$15 000 a \$4 000 \*\*\*Mayores de 20 años de edad, incluye a los recién egresados

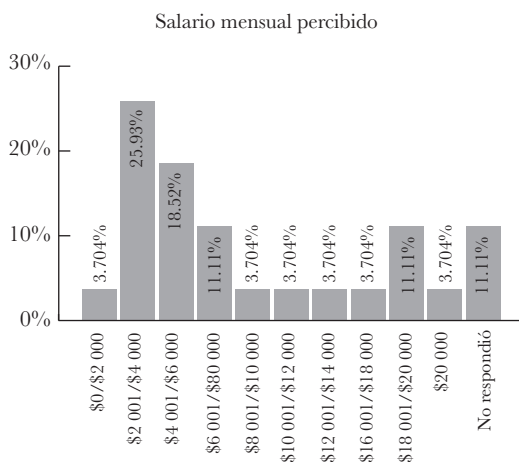
Cuando se egresa de la educación superior, el salario del periodista es bastante menor en comparación al estimado nacional y al de Nuevo León y Veracruz; además es también menor al que percibe cualquier otro profesionista en el país. La carrera está subvaluada a la mitad frente a otras profesiones. La cantidad de periodistas ocupados de 2012 a 2016 tiene una tendencia a la baja solamente en Tamaulipas, ya que en los demás estados va a la alza, inclusive en el contexto nacional. Finalmente, esta misma fuente revela que el ingreso promedio mensual del periodista veterano en Tamaulipas es de \$11 764; el cual es superior a la media nacional que es de \$10 948 y a la media de Nuevo León por \$816, pero inferior al del estado de Veracruz por \$1 418 pesos moneda nacional.

En el contexto local, en el sur de Tamaulipas, el salario percibido por los periodistas encuestados se refleja en la siguiente figura (2.7) se observa que más de la mitad de los periodistas ganan menos de la media fijada por el INEGI (2016) sólo para el estado de Tamaulipas que es de \$11 764. La tendencia de la percepción salarial es a la baja. Mientras el 48% percibe menos de \$6 000, sólo el 14.8% percibe más de \$18 001.

Considerando solamente a los periodistas que sí respondieron, la media de percepción es de \$8 541, que está ubicada entre los \$8 001 y \$10 000, es decir, 27.39% menor a la considerada para el resto del estado. En esta gráfica no se consideran segundas percepciones ya sea en medios de comunicación o fuera de ellos (Fig. 2.7).

Menos de la mitad de los periodistas tienen un segundo trabajo en medios de comunicación, de éstos, la media en su percepción es de \$ 000. Las principales actividades son docencia (18.5%), producción de videos (7.4%), periodista en portal de internet (7.4%), y, con sólo una mención, están locutor de radio y publicista. Las actividades un poco más desligadas de los medios, que también mencionaron son arrendador de bienes inmuebles, asesor de imagen corporativa, fotógrafo de eventos, maestro de ceremonias y político; cada una de ellas (3.7%).

**Fig. 8. Salario mensual percibido por los periodistas de la zona**

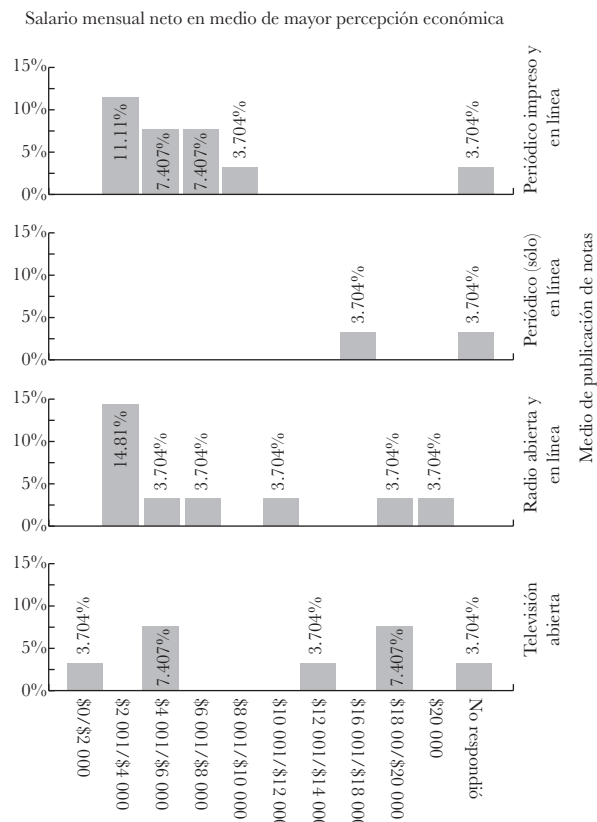


En conjunto, entre la primera y la segunda actividad laboral, sólo el 60% de los periodistas encuestados perciben un promedio de \$11 541, que es más próxima a los \$11 764 que indica el Observatorio laboral del INEGI. Dado que son dos empleos, es posible que la jornada laboral sea mayor a las 8 horas diarias. Analizando la información de las figuras 2.3 y 2.8, poco más del 60% de los reporteros trabajan más de 8 horas en una sola empresa, y el 85% de ellos dedica entre 1 y 2 horas diarias extras a su trabajo que no son remuneradas. De manera que para que un periodista en el sur de Tamaulipas obtenga \$11 541 por su salario, debe laborar entre 9 y 11 horas al día.

En la figura siguiente (2.8), se aprecia el salario mensual percibido en el medio de comunicación en el que trabaja o en el que obtiene mayor remuneración económica. En promedio un reportero del medio impreso percibe al mes \$5 625, por laborar 8 horas a la semana; mientras que uno de radio obtiene \$8 222 por su

jornada laboral, y \$10 333 el de televisión abierta. En el tabulador se observa que la mayoría de los reporteros en la zona sur de Tamaulipas percibe un salario menor a los \$6 000 mensuales.

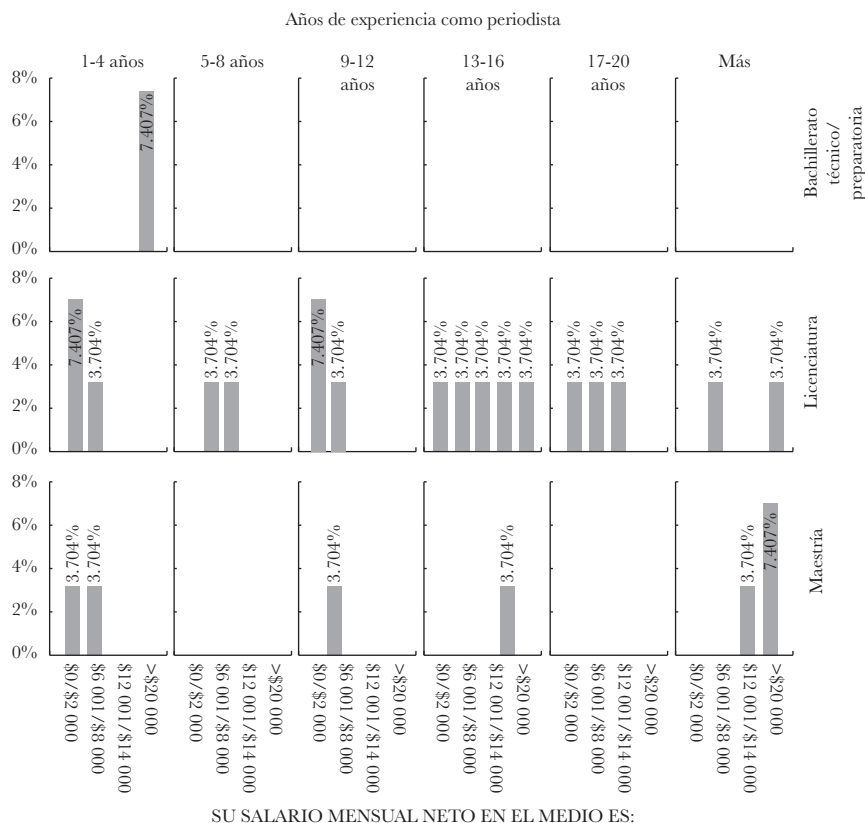
**Fig. 9. Salario mensual del periodista según el medio en que trabaja**



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente figura (2.9) se muestra el estadístico de los reporteros encuestados según su último nivel de estudios. Uno de cada cuatro periodistas en la zona cuentan con estudios de posgrado y se refleja en su salario con una percepción mensual promedio de \$11 142; y dos de cada tres se titularon de la licenciatura cobrando en promedio \$6 500 mensuales, sólo el 7% completaron únicamente la preparatoria pero no se dispone de datos para conocer su percepción.

**Fig. 9.1. Salario mensual del periodista según experiencia**



Fuente: Elaboración propia

Se analizó la correlación entre salarios, nivel de estudios y antigüedad; se observa que esta última variable es determinante para poder acceder a mayor poder adquisitivo, pues quienes cuentan con más de 15 años de experiencia tienen mejor salario, dado que existen periodistas que cuentan con la maestría, pero tienen baja percepción económica y sólo suman hasta 5 años de experiencia. La tendencia muestra que quienes tienen mayor antigüedad y salario estudian un posgrado y no viceversa.

Lo anterior, plantea la pregunta de investigación ¿Compensa este salario para los periodistas la inversión, la rutina de trabajo y el riesgo laboral al que están expuestos? La mayoría de ellos coincide en que no.



No realmente no, se me hace inadecuado, se me hace poco. (J. Valencia, comunicación personal, 14 de marzo de 2017).

Coincide otro profesional de la radio:

Sí quedaría por debajo de un sueldo profesional al que todos aspiramos. Está por debajo, para el riesgo al que te enfrentas (A. Montaña, comunicación personal, 13 de marzo de 2017).

No, claro que no, el concesionario no te lo va a pagar, porque estás en un tabulador. (E. Cruz, comunicación personal, 10 de abril de 2017).

Al cuestionarles directamente a los periodistas sobre el si el salario que devengan en su empresa está determinado por la preparación y experiencia, sus respuestas fueron negativas:

En mi caso no aumentó el salario pero sí asegura permanencia al tener el posgrado. (J. Devesa, comunicación personal, 27 de febrero de 2017).

No, es en función al presupuesto de la empresa (J. Valencia, comunicación personal, 14 de marzo de 2017).

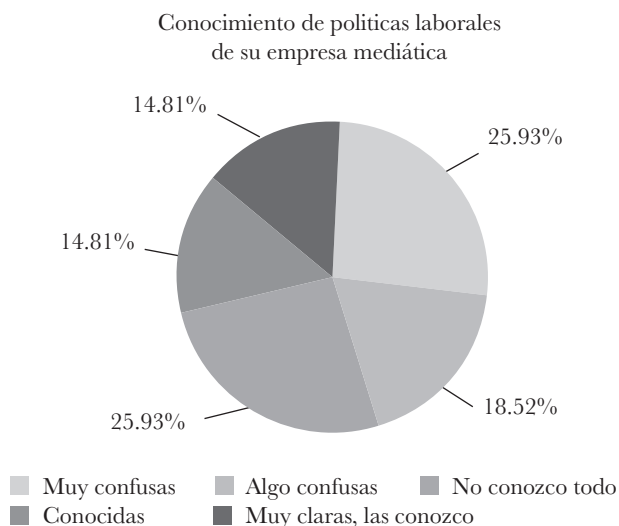
No, obviamente no. es como cualquier lugar, es política, amigo del amigo, primo del amigo, desgraciadamente así es el escalafón para poder ascender. (N. Vergara, comunicación personal, 24 de febrero de 2017) y finalmente expone desde otra perspectiva la situación salarial:

Si vienen mal preparados, pues al dueño o al jefe de cualquier empresa no le va a costar trabajo decir: Bueno, te ofrezco tanto, porque tú no das el ancho, o sea porque vas a necesitar este trabajo, porque no tienes otras opciones, entonces el propio gremio ha malbaratado el trabajo por falta de profesionalización del mismo. (L. Jiménez, comunicación personal, 13 de abril de 2017)

También se cuestionó a los periodistas sobre su grado de satisfacción con su percepción económica. Quienes perciben menor salario se encuentran más inconformes con él, y quienes reciben uno mayor se autocalifican más conformes.

En el mismo instrumento se les cuestionó sobre el conocimiento que tienen de las políticas laborales para su promoción salarial Fig. 2.10).

**Fig. 2.10 Conocimiento de políticas de promoción salarial**



Fuente: Elaboración propia

Dos de cada tres reporteros no tienen un pleno conocimiento de las políticas laborales en su empresa para mejorar su percepción laboral, aunque no se señala, si puede deberse a falta de interés personal, a un bajo flujo de información de recursos humanos al personal, a las pocas oportunidades de ascenso o a la inexistencia de políticas.

Las políticas empresariales o “reglas del juego” de cada empresa, son absolutamente necesarias y cada trabajador debe conocerlas para poder aspirar y saber qué es lo que la empresa espera de él y viceversa. Éstas deben premiar salarialmente mejor las jornadas laborales, riesgos y preparación académica, no solamente la antigüedad. El problema es que estas políticas no se tienen claras en los medios de comunicación de la zona, antes bien, los despidos están siendo más frecuentes que las alzas de salarios o nuevas contrataciones.

En cuanto a la calidad de la información que es publicada en los medios de comunicación, especialmente la elaboración de reportajes y periodismo de investigación, los redactores entrevistados coinciden en la merma informativa de los últimos años:

Me gusta mucho la policía, me apasiona pero ya es mucho riesgo. En lo policiaco todo lo que topas, es referente al crimen organizado. Realmente el 70-80% es en relación a ellos (J. Valencia, comunicación personal, 14 de marzo de 2017)

Continúa un periodista de radio:

Lo que más me gusta es investigar, pero reconozco, que ya no lo hago con la frecuencia y la profundidad que lo hacía antes. (L. Jiménez, comunicación personal, 13 de abril de 2017).

Coincide otro reportero de televisión:

Hago lo que se puede hacer de investigación periodística ya en esta época, ya de crimen organizado y de todas esas cosas, antes se podía hacer un poco más de investigación periodística. Ahorita la verdad lo hemos disminuido drásticamente en un 60-70% en esos temas de hace 5 años para acá. (J. Devesa, comunicación personal, 27 de febrero de 2017)

Los entrevistados indican que aproximadamente el 70% de los temas que han investigado tienen relación con temas de violencia extrema, lo que afecta y pone en alto riesgo su vida, de ahí que se aplique ley mordaza o autocensura en los medios de comunicación locales, influyendo en gran medida con la calidad de la información que se transmite a la sociedad.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a los objetivos e hipótesis señaladas en el estudio, menos de la mitad de los periodistas encuestados perciben un salario mensual en promedio de \$11 541 por laborar entre 8 y 11 horas al día en dos empresas. La otra mitad percibe un salario promedio de \$8 541 por un trabajo de 8 horas. Ambos salarios son menores al promedio nacional señalado por INEGI (2016) que es de \$11 764 aunque el de los primeros, es superior al promedio del salario de un profesionista (en términos generales) en México, que de acuerdo a la misma fuente es de \$11 213. La opinión que tienen acerca de su salario es negativa, la consideran menor a los estándares nacionales en consideración a la complejidad y riesgos laborales.

En ese entorno, es posible que los reporteros tengan muy poco margen de acción para evidenciar las noticias con enfoques claros, objetivos, veraces y sin filtros. Dos de cada tres han sentido su vida en riesgo en el ejercicio de la profesión y han recurrido a la autocensura, lo cual influye en la calidad de las noticias circulantes en los medios de comunicación.

La primera hipótesis es válida parcialmente, ya que el 85% de estos trabajadores sí cuentan con todas las prestaciones y estabilidad laboral, pero no perciben una remuneración congruente con su jornada. La segunda hipótesis también es válida, ya que los reporteros encuestados del sur de Tamaulipas sí obtienen un menor salario que los de la media nacional y estatal.

La tercera hipótesis es válida parcialmente, ya que en su mayoría los periodistas no se autocalifican como satisfechos con sus percepciones laborales y tampoco laboran con políticas claras y justas de acuerdo a su nivel de estudios. Sin embargo, estas variables no son suficientes en sí mismas para incidir en la autocensura o en mermar la calidad de la información, sino que también influye en el enfoque periodístico el temor, la inseguridad y los riesgos a los que se encuentran expuestos en su labor.

La educación superior y de posgrado así como la antigüedad laboral ayudan grandemente a los trabajadores de las noticias a mejorar sus condiciones salariales; pero se vuelve absolutamente necesario en el presente estado de precariedad laboral y de riesgo en materia de seguridad en Tamaulipas, una política laboral que reajuste a la alza el salario de los prestadores del servicio de la información, así como reglas empresariales más claras y justas para tener una visión de mejora de sus salarios, y garantías de seguridad en sus funciones. Los periodistas no son simples comunicadores de los hechos; son los ojos, la voz y la conciencia de una sociedad. A mayores garantías para los periodistas, mejor calidad de información.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acuña, J. (2017). La violación a los derechos laborales y la violencia de género, obstáculos al ejercicio del derecho a la comunicación e información. En *Derechos Humanos*. Paraguay 2017. Paraguay pp. 367-378. Recuperado en: [http://codehupy.org.py/wp-content/uploads/2017/12/DDHH-2017\\_Web.pdf#page=369](http://codehupy.org.py/wp-content/uploads/2017/12/DDHH-2017_Web.pdf#page=369)
- Aguirre, J. M. (1992). *El perfil ocupacional de los periodistas en Caracas*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Colección Ayakua, núm. 1.
- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. España: Fundamentos. Editorial UOC.
- Figueroa, R. (2013). *Introducción a las teorías de la comunicación*. Ciudad de México, México: Ed. Pearson.
- García, C., Ramírez, D. y Osorio J. (2015). Situación laboral del periodista: campo de estudio en construcción. *Poliantea*. Vol. 11. No. 20. Enero-junio 2015. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/654-2030-1-PB.pdf>
- Gutiérrez, L., Prada, R., Valderrama, J., García, V., Guzmán, A. y Forero, A., (2010). Las condiciones laborales y la satisfacción de los periodistas colombianos. *Investigación y desarrollo*. Vol. 18. No.1 Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/268/26815364002/>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta edición). Ciudad de México, México: McGraw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). *División Municipal de Tamaulipas*. Recuperado de: [http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/tam/territorio/div\\_municipal.aspx?tema=me&e=28](http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/tam/territorio/div_municipal.aspx?tema=me&e=28) el 4 de julio de 2017.
- Lozano, J. C. (2007). *Teoría e investigación de la comunicación de masas*. Segunda edición. Ciudad de México, México: Pearson Prentice Hall.
- McQuail, D. (2000). *Introducción a la teoría de la comunicación de masas*. Tercera edición revisada y ampliada. España: Paidós.
- Relly, J. E. y González de Bustamante, C. (2015). Silenciar el norte: Estudio de las influencias ejercidas sobre los periodistas en los estados fronterizos. En: C. Del Palacio (Coord.), *Violencia y Periodismo Regional en México*. (pp. 289-325). Ciudad de México, México: Juan Pablos Editor.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social – Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Reporte integral*. México. Recuperado de: <http://www.observato>

riolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf#AnclaGrafica y de: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf#AnclaReporte> en abril de 2017.

# MASCULINIDAD Y DINÁMICA FAMILIAR ANTE UN CONTEXTO DE PRECARIZACIÓN LABORAL

KARLA JAZMÍN RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ<sup>1</sup>  
GUADALUPE ISABEL CEBALLOS ÁLVAREZ<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

Recientemente, en el país se han visto cambios en el ámbito laboral que han impactado a las condiciones del trabajo en México (García, 2013). Rubio (2010) menciona que es una constante que no sólo existe en México, sino que es una problemática universal que se vive también en otros países, lo que habla de un fenómeno generalizado.

La precarización laboral se percibe en la pérdida de los derechos laborales establecidos constitucionalmente, mismos que se atribuyen a jornadas mayores de trabajo; inseguridad laboral, en algunos casos disminución salarial o salario que se mantiene fijo; despidos masivos; lo anterior se traduce en desempleo y la ascendente precarización y sobreexplotación del trabajo (Sotelo, 1998).

La precarización laboral se ha asociado a características que tienen que ver con ingresos insuficientes en empleos de tiempo completo; la sobreocupación; las horas extras no retribuidas o poco remuneradas; trabajadores con contratos temporales con el propósito de que perciban menores prestaciones, en algunos casos sin percibir ninguna como el acceso a la salud; y, el uso de *outsourcing* o subempleo con la finalidad de que los trabajadores perciban menor ingreso salarial y prestaciones laborales (Sotelo, 1998).

Esto ha tenido diversos impactos en la parte política que, a finales del año 2012, emitió -mediante el Diario Oficial de la Federación- la implementación

---

<sup>1</sup>Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Estudiante de la maestría en Terapia Familiar de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Colaboradora del Cuerpo Académico de Estudios de Economía y Sociedad de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

<sup>2</sup>Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de la Frontera Norte, A.C.; cuenta con Maestría en Demografía por el mismo Instituto. Actualmente es profesora-investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I.

de nuevas estrategias públicas con la finalidad de crear empleos estables y bien remunerados a través de la flexibilización del mercado de trabajo y las relaciones laborales. Sin embargo, los resultados de la mencionada reforma han tenido como consecuencia disminuir en forma prolongada los costos salariales, a través de la sagacidad patronal, al alterar las condiciones laborales y aumentar, sin dominio, la explotación del trabajo (Anguiano y Ortiz, 2013).

En el terreno económico, se ha desarrollado la precarización laboral con el fin de mejorar la productividad y restablecer la tasa de ganancia en México en las nuevas condiciones de la economía mundializada a través de la privatización de las empresas estatales y la apertura del mercado nacional (Anguiano y Ortiz, 2013). Esto ha traído como consecuencia la afectación de la economía que, a su vez, impacta en el ámbito social ya que provoca fuertes efectos de recesión, que favorecen el desempleo, el declive de los salarios y el empuje a los negocios informales (Sotelo, 1998).

Según Esping (2000, citado en Moreno, 2012) los estados de bienestar están relacionados con ajustes de carácter económico, político y social por lo cual los hogares y las familias requieren de una mayor responsabilidad con el resto de la sociedad para procurar su bienestar y satisfacción vital. Asimismo, un empleo precario ha traído como resultado diversas consecuencias en el bienestar de la familia ya que este aspecto es relevante para la satisfacción familiar (Jiménez, Concha y Zúñiga, 2012).

Así, el trabajo remunerado juega un gran papel en la vida de las personas, sobre todo por el impacto que existe en las relaciones familiares; Lindón (2003) manifestó que cuando existe un trabajo precario se ve reflejado en diversos aspectos del individuo como es en la familia. En este documento se aborda en particular a los varones, su masculinidad, el rol de proveedor, su relación de pareja y la dinámica familiar.

La sociedad, a través del lenguaje dentro de las narraciones, rige el significado de lo que es ser varón y mujer; y, por lo tanto, el comportamiento de cada sexo encasillándolos en estereotipos que se van heredando de generación en generación y que, de acuerdo al contexto, se cristalizan al concepto de la época en la que se vive; al varón se le atribuye el papel de proveedor de la familia; se le asigna como el valeroso e intrépido y emprendedor (Polaino, 2007).

Las condiciones de vida están vinculadas con el empleo y, por consiguiente, con la familia, la cual es la célula de la sociedad y así los efectos de la precarización del trabajo impactan en relación familiar. La precarización en el trabajo está generando cambios no solo en el ámbito laboral también en la forma en la que se establecen las relaciones de pareja y se asigna el trabajo productivo y reproductivo (Mauro y Godoy, 2001). En este proceso de transformación social, la precarización



laboral en México impacta en las personas involucradas; en este caso, al trabajador varón y a sus modos de vivir en familia (Burin, 2007).

Gutmann (1998) define a la masculinidad a través de tres conceptos: a) afirma que es cualquier acción que los varones piensen y lleven a cabo; b) que la masculinidad es descrita por medio de todo lo que los varones asuman y realicen para ser varones; y, c) propone que ciertos varones son considerados “más varones” que otros varones, destacándose el significado de las relaciones masculino-femenino como un contraste, ya que la masculinidad es descrita como cualquier cosa diferente a lo que realizan las mujeres.

Según el construccionismo social, la masculinidad es un conjunto de significados construidos a través de las relaciones, determinados por la sociedad según el contexto cultural, por lo cual es un concepto cambiante (Gergen, 2007).

La sociedad ha evolucionado en cuestión de género, ya que se observa un género más equitativo y la mujer se encuentra más inmiscuida en el ámbito laboral remunerado; sin embargo, se sigue otorgando el papel de jefe de familia al varón (Jiménez, 2013).

Potuchek (1997, citado en Anguiano y Ortiz, 2013) menciona que proveedor es una persona que tiene como obligación trabajar, por lo cual dejar de hacerlo no es una opción para el sujeto. Anguiano y Ortiz (2013) hacen una diferencia sobresaliente entre el trabajo remunerado de una mujer y un varón que viven en familia, ya que para la mujer, trabajar es una opción, por lo que ser trabajadoras remuneradas no las convierte necesariamente en proveedoras, demostrando la influencia de la representación social de los roles de género.

El mandato de ser proveedor genera dificultades en la dinámica familiar de los varones, cuando no cumplen con las expectativas impuestas por la sociedad, y estos estereotipos de ser varón crean una crisis de identidad en su género. A raíz de la precariedad laboral, se observan dificultades en el hogar con la pareja que exige que lleve a cabo su papel de proveedor principal de la familia (Jiménez, 2013).

La dinámica familiar se entiende como las relaciones de colaboración que se desarrollan dentro de la familia; la reciprocidad, los roles y problemáticas que se establecen en los miembros del sistema a través de las generaciones; el trabajo productivo y doméstico, así como también la manera en que se llevan a cabo los acuerdos y decisiones (Torres, Ortega y Garrido, 2008). De ahí la importancia de realizar investigaciones relacionadas con este fenómeno.

Para Viveros y Arias (citados en Viveros y Vergara, 2014) la dinámica familiar se refiere a la relación que es construida por los integrantes de la familia en donde cada miembro interactúa entre sí y se relacionan en el contexto. Dentro de la familia, existen diferentes holones, donde coexisten jerarquías, reglas, roles, comunicación y límites. La familia tiene características particulares con los

que afronta los conflictos que se presentan, en donde cada integrante aporta su singularidad mediante el análisis y la interacción de acuerdo a la situación.

La presente investigación pretende conocer la forma en que se ve afectada la masculinidad -particularmente- en la figura de proveedor y la dinámica familiar, en un contexto de precarización laboral en los municipios ubicados en la zona sur del estado de Tamaulipas. De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se planteó el siguiente cuestionamiento: ¿Cómo impacta la precariedad laboral en la masculinidad y en la dinámica familiar del trabajador en varones de 30 a 45 años y de 46 a 65 años, en los municipios de Tampico, Madero y Altamira, Tamaulipas? Se plantearon los siguientes objetivos de investigación:

- a) Conocer la vida laboral del trabajador varón, tanto en el pasado cuando estaba mejor posicionado en el empleo como en la actualidad.
- b) Analizar la dinámica familiar de los empleados varones que presentan precariedad laboral.
- c) Identificar situaciones de conflicto en la relación de pareja y de familia que pudieran suscitarse debido a la precariedad laboral que ha experimentado el varón.
- d) Identificar la manera en que se lleva a cabo la crianza de los hijos y la relación que se desarrolla entre estos y sus padres a través de las narrativas de los varones.
- e) Examinar cómo se formó su concepto de masculinidad y conocer la percepción que tienen los varones sobre ella, específicamente en su papel de proveedor.
- f) Identificar los cambios que se han presentado en el sistema familiar de varones que están viviendo precariedad laboral.

De esta manera, el presente análisis pretende abordar la perspectiva de los varones ante la precarización laboral que se vive en la actualidad en los municipios de Tampico, Madero y Altamira, Tamaulipas. El tema de la precarización laboral y su impacto en la masculinidad toma relevancia debido a que es una situación que se está viviendo en la actualidad; sin embargo, existe poca literatura al respecto. Jiménez (2013) menciona que hay escaso repertorio bibliográfico relacionado a los cambios que se han suscitado en los roles asignados a cada sexo, particularmente los relacionados a la crisis de la masculinidad originada por la precarización laboral. Asimismo, existen pocos estudios con relación al sexo masculino; y, para el caso específico de la zona sur de Tamaulipas, no existe evidencia alguna.

Además, muchas de las investigaciones de género se han realizado para referirse al análisis de temas sobre la mujer; es decir, en muchas ocasiones se cree

que género es sinónimo de femenino; sin embargo, el término género se utiliza para distinguir entre los estereotipos que definen tanto a lo masculino y a lo femenino (Núñez, 2016).

Anguiano y Ortiz (2013) plantean que a los varones se les valoriza en relación al buen funcionamiento y desarrollo laboral que les permite sostener a su familia, durante, y al concluir su ciclo de vida laboral. La división de roles entre trabajo remunerado característico de los varones y el trabajo doméstico como típico de las mujeres, permitía a los varones dedicarse exclusivamente al desempeño laboral.

A pesar que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo, se le sigue atribuyendo socialmente al varón el papel de proveedor y jefe de familia. Al no poder llevar a cabo su papel de proveedor -o no llevarlo en su totalidad- lo estigmatiza como no realizador de su función primordial de jefe de familia.

Bajo este contexto, esta investigación pretende aportar a la psicología, y en particular, al ámbito de la terapia familiar, una ampliación sobre el significado de ser varón y el papel tan importante que ejerce el trabajo para ellos en relación al sentido de vida que éstos toman desde la perspectiva de género masculino y cómo impacta en su relación familiar y de pareja cuando existe una precarización en el empleo.

Además; contribuye a la construcción de nuevos significados de ser varón y mujer, que los haga mejorar su relación familiar; y, por tanto, que se desarrollen nuevas formas de ser pareja, padres, hijos, donde exista una convivencia armónica.

## **METODOLOGÍA**

Este estudio se basa en el tipo de investigación cualitativa de tipo narrativa, para realizar una aproximación de las afectaciones en la masculinidad ocasionadas por la precarización laboral que presentan los trabajadores varones en los municipios de Tampico, Madero y Altamira, Tamaulipas; de tal manera, que está enfocada en las experiencias propias de los participantes, para explorarlas, describirlas y visualizarlas, de forma que permitan la comprensión de las mismas y, por consiguiente, una intervención específica.

Para cumplir con los objetivos, se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada, por considerar que es la técnica más apropiada para cubrir los objetivos de la investigación y responder a la pregunta de investigación, ya que mediante esta técnica se pudieron recolectar los datos necesarios para conocer y abordar la temática de la presente investigación.

Para el análisis de los datos fue de utilidad la codificación y el análisis de contenido; para la validez y confiabilidad de los resultados se utilizó la triangulación.

### **SUJETOS DE ESTUDIO**

Los sujetos de estudio que participaron en esta investigación fueron siete varones casados o unidos, de 30 a 45 años y de 46 a 65 años, viviendo situaciones laborales precarias. Lo anterior debido a que se piensa que la forma de vivir la precariedad laboral es diferente entre varones que atraviesan la edad adulta temprana y aquellos en la edad adulta media, puesto que los varones de 30 a 45 años, crecieron en este proceso de resignificación del concepto de varón tradicional, por lo que se piensa que su concepto de masculinidad tiene otra estructura a diferencia de los varones de 46 a 65 años que nacieron viviendo con el concepto de varón tradicional.

### **TRABAJO DE CAMPO**

Las entrevistas se llevaron a cabo, en su mayoría, en los domicilios de los sujetos entrevistados, con excepción de una persona que decidió que se realizara en un restaurante. Se les ofreció la opción de que ellos eligieran el sitio de la entrevista en el lugar que se les hiciera más cómodo.

Para seleccionar a los sujetos se utilizó el muestro intencional o de conveniencia, ya que se contactaron personas que el investigador conoció por medio de amistades; esta técnica también se puede combinar con la técnica de bola de nieve que también fue de utilidad para este estudio. La investigación de campo se llevó a cabo en tres etapas.

### **PRIMERA ETAPA**

La primera etapa consistió en el diseño de un instrumento de medición sistémico basado en la terapia familiar sistémica; se trata de una guía de entrevista, como se mencionó con anterioridad se utilizó como técnica la entrevista de semiestructurada.

### **SEGUNDA ETAPA**

Una vez avalado el instrumento, se procedió a la segunda etapa que consistió en la aplicación, lo que facilitó la obtención de información que permitió dar una visión sobre los modos de vivir en familia, la relación de pareja y, a través de ello, se conoció sobre la crianza de los hijos mediante las experiencias de vida de los trabajadores varones.

Se consideró el mínimo de diez entrevistas como muestra total; sin embargo, aunque se pactaron las citas para las siguientes entrevistas, algunos sujetos por motivos personales decidieron cancelar la entrevista quedando un total de siete entrevistas realizadas en las cuales se utilizó el método de saturación de información para determinar si los datos obtenidos eran suficientes para cubrir los objetivos de la investigación.

### TERCERA ETAPA

Una vez que se realizaron las entrevistas, se procedió a transcribirlas para el análisis respectivo. Posteriormente, una vez que los audios se transcribieron se continuó con el proceso de codificación, para realizar el análisis de los resultados que se muestra a continuación.

### RESULTADOS

En el Cuadro 1 se describen los datos de los informantes, se puede apreciar, su edad, escolaridad, estado civil y ocupación.

**Cuadro 1. Datos de los entrevistados**

*NOMBRE	EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	OCUPACIÓN
Germán	46 años	Contador Público	Casado	Obrero eventual
Jorge	37 años	Secundaria	En trámite de divorcio	Obrero eventual
Luis	46 años	Dentista	Casado	Obrero eventual y dentista
Alberto	33 años	Lic. Comercio Exterior	Casado	Obrero eventual
José	62 años	3° año de primaria	Casado	Obrero eventual
Noé	44 años	Licenciatura	Casado	Trabajo Administrativo
Miguel	38 años	Lic. Administración	Separado	Empleado en ventas

Fuente: Elaboración propia

\*Por cuestiones de anonimato, se han cambiado los nombres originales de los entrevistados

La mayoría de los varones que participaron en la investigación afirmaron que, en su historia de vida laboral, han permanecido la mayor parte del tiempo prestando sus servicios para la misma empresa como empleados eventuales; sin embargo, en el pasado, los contratos eran continuos, por lo que a pesar de no contar con la planta, no tenían dificultades con el ingreso y las prestaciones, situación que ha ido mermando desde hace cuatro o cinco años, con la excepción de Miguel (38), quien ha laborado para diferentes empresas; y Noé (44), que es empleado de planta y se ha visto afectado por la precariedad laboral en aspectos como horas extras de trabajo no remuneradas, sobrecarga de actividades, incertidumbre laboral

y cambios sin previo aviso a su contrato de trabajo; dichos cambios contemplan menores prestaciones a las prestaciones del anterior contrato. También se pudo observar que, de los siete entrevistados, cinco son profesionistas pero solo uno ejerce su profesión dentro de su trabajo formal; los cuatro restantes laboran como obreros; en el caso de Luis (46) y Germán (46) en la actualidad ejercen su carrera profesional cuando no tienen contrato en la empresa, situación que no realizaban en el pasado cuando los contratos eran continuos.

Asimismo, se apreció que, debido a la precariedad laboral, se han visto en la necesidad de agregar actividades extras, realizando trabajo informal para poder solventar los gastos de la familia, salvo el caso de Miguel (38), que solo ha pensado buscar otro empleo para tener más ingresos y Noé (44), quien ya está “buscando nuevos horizontes” pero no porque esté recibiendo menor salario, sino por la incertidumbre laboral que vive, la cual por el momento solo afecta a los empleados transitorios, pero quiere estar preparado para enfrentar cualquier situación desfavorable, que se pudiera suscitar en el empleo.

En cuanto a las horas laborales se pudo distinguir, el caso de Noé (44), que en la actualidad trabaja más de las ocho horas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo sin gozo de pago de tiempo extra y lo realiza sin queja alguna para conservar su empleo. Miguel (38), de la misma manera en su trabajo anterior también vivió sobrecarga de trabajo; además, de que la precariedad laboral también se vio reflejada en las prestaciones y el salario.

Para los demás varones, en la actualidad trabajan más horas con un menor sueldo ya que cuando no están empleados en su trabajo formal tienen que realizar trabajo informal para completar el gasto familiar, situación que en ocasiones los hace trabajar más horas con un sueldo menor.

Este contexto de precariedad laboral les genera sentimientos de nostalgia hacia el pasado cuando su trabajo era más próspero, y por tanto, se sentían satisfechos; a pesar de que en ocasiones eran pesadas las labores, se veían recompensados, porque podían darse gustos extras y solventar cómodamente los gastos de la familia. En cambio, bajo las circunstancias labores actuales, el trabajo les genera sentimientos de tristeza, no los hace sentir plenos, ni realizados en el empleo por lo que también les está impactando en su autoestima.

Los varones refieren que otros amigos están en las condiciones que ellos y que no se trata de la empresa donde ellos trabajan sino de algo generalizado por lo que no hay oportunidades de trabajo.

Con respecto a la dinámica familiar, se pudo constatar que, en el pasado, cuando los hombres se encontraban con estabilidad en el trabajo, el rol que ejercían en la familia era solo el de proveedor y sus esposas se encargaban de las labores del

hogar y la crianza de los hijos, pese que en el caso de Germán (46) y Luis (46) sus esposas, desde que comenzó su matrimonio, también trabajan.

La situación de precariedad laboral les ha permitido tener más tiempo en horario flexible cuando no se encuentran empleados en su trabajo formal y esto les ha permitido inmiscuirse más en las labores del hogar; sin embargo, en muchas ocasiones estas actividades tienen que ver con el rol estipulado por la sociedad para los varones como el mantenimiento de la casa, el cuidado de las mascotas en el caso de Miguel (38), quien mencionó que cuida a sus hijos cuando su esposa realiza la limpieza de la casa; mientras para otros hombres como Luis (46), Alberto (33) y Noé (44) en el pasado y en el presente, su único rol en el hogar ha sido proveer pese que la esposa de Luis (46) siempre ha laborado; para Germán (46) y José (62) esta situación de precariedad laboral les ha permitido involucrarse en las labores del hogar. Algo similar expresó Jorge (37), quien se encuentra en trámites de divorcio, en gran medida por esta situación en el trabajo, motivo por el cual se ha visto en la necesidad de involucrarse más en las labores del hogar, situación que no realizaba antes de la precariedad laboral.

En relación a las decisiones del hogar, se encontró que, tanto en el pasado como en el presente, las decisiones las han tomado entre los dos integrantes de la pareja con excepción de Jorge (37), quien narró que en el pasado se encargaba solamente de proveer y que su esposa era quien tomaba las decisiones. En cuanto a las reglas de la casa, las establecen como pareja; sin embargo, en su mayoría, las esposas son quienes las hacen valer con los hijos.

El apoyo familiar se ha visto fortalecido, tanto de la familia nuclear como de la familia extensa, debido a la precariedad laboral que atraviesan los varones, ya que existe sostén moral hacia el varón, mayor unión familiar y más participación del varón en el hogar. Se puede apreciar que cuando existe algún enfermo en la familia, ambos se encargan de cuidarlo, así lo expresaron la mayoría de los varones, mientras otros mencionan que sus esposas cuidan a todos y que ellas se cuidan solas; se puede apreciar el rol de la mujer en el hogar donde ella, a pesar de que en muchas ocasiones trabaja, sigue siendo la principal encargada de las actividades que tienen que ver con el cuidado; uno de los entrevistados comentó que, como varón es quien cuida de los integrantes de la familia en la enfermedad, porque él no se enferma, reflejando uno de los estereotipos homogéneos de los varones donde ellos tienen que ser fuertes en todo momento.

En el pasado, cuando los varones gozaban de estabilidad laboral, en su mayoría eran ellos quienes aportaban el total del sustento familiar; en la actualidad, con la precariedad laboral que están viviendo, cuatro de los entrevistados comparten el sustento de la familia con sus esposas quienes han tenido que entrar al mercado laboral, aunque mencionan que ellos son los que aportan más económicamente al

gasto familiar; sus esposas contribuyen. Los otros tres son proveedores del total del sustento de la familia tanto en el pasado como en la actualidad. Los varones refieren que ellos tienen que ser el principal proveedor de la familia y que el no llevar a cabo este papel los haría sentirse mal consigo mismos. Como se puede apreciar ser proveedores para los varones es de suma importancia y parte de su identidad.

Como se puede apreciar ser proveedores para los varones es de suma importancia y parte de su identidad.

Las actividades familiares antes de la precarización laboral se resumían en asistir a lugares como el cine, salir de viaje e ir a comer a restaurantes; no obstante, en la actualidad, debido a la economía, aunque cuentan con más tiempo para realizar actividades, los lugares que visitan con más frecuencia son recreativos públicos como parques.

Este contexto de precariedad laboral ha permitido que cinco de los entrevistados sientan que su relación familiar ha sido fortalecida, mientras que los otros dos se han visto impactados de manera negativa en su relación familiar ya que uno de ellos (Jorge) se encuentra en trámites de divorcio y el otro (Miguel) distanciado de su mujer.

Acerca de los conflictos familiares que se han presentado a raíz de la precariedad laboral, se pudo apreciar que estos conflictos giran en torno a cuando algún integrante de la familia se enferma y no tienen los medios para solventarlos, pero gracias a préstamos han salido delante de estas situaciones. En relación a los conflictos de pareja, los más frecuentes son los económicos, por lo que las parejas discuten más. Un ejemplo de ellos es que por no tener dinero para solventar un gasto existen fricciones o por no aportar el dinero que en el pasado aportaba el varón existen fricciones. Estas circunstancias se expresan con discusiones subidas de tono pero no siempre salen de control gracias a la relación de pareja y a la comunicación, pero no fue así en los casos de Miguel (38) y Jorge (37).

En lo que se refiere a la crianza de los hijos y la relación que se desarrolla entre padres e hijos, se encontró que, la mujer es quien se ha encargado del cuidado de los hijos; por ejemplo, para las tareas escolares, cuatro de los entrevistados expresaron que sus parejas son las que apoyan a los hijos con las cuestiones escolares; sin embargo, se observó que en el caso en donde ambos trabajan, los dos ayudan a los hijos en estas tareas.

En cuanto a la alimentación, son las madres quienes elaboran la comida para sus hijos y se encargan de que sus hijos coman. Las mujeres que trabajan dejan la comida hecha; sin embargo, el que exista flexibilidad laboral, ha impactado en algunos de los varones ya que tienen más tiempo libre, por lo que algunos se han involucrado en actividades como realizar la comida y supervisar que sus hijos coman.



En cuanto a los castigos, la mayoría de las madres son las que los imparten, salvo que sea algo que amerite ser más estricto entonces el padre es quien lo hace. Para premiar a los hijos por su buen comportamiento, son los dos miembros de la pareja quienes lo realizan. A la esposa como a los hijos les agrada que el entrevistado esté más involucrado en cuestiones del hogar.

Acerca de la construcción de la masculinidad desde la infancia, se observó que ser el proveedor de la familia es parte del concepto de ser varón para los entrevistados, ya que su familia de origen les inculcó que para ser un buen varón se debe ser trabajador y proveedor de la familia, por lo que realizar esta acción es una parte esencial para que se sienta valioso como padre, esposo y varón. La precarización laboral no ha impactado tan fuerte en el concepto de su masculinidad, ya que los varones han buscado seguir cumpliendo con este papel, agregando empleos informales a sus actividades.

Los varones se sienten satisfechos con lo que su familia de origen les inculcó y creen que también es importante criar a sus hijos con los mismos valores, aunque ellos pudieran discernir en su momento qué utilizar en su vida diaria de esas enseñanzas, como lo hicieron ellos.

Los varones que se involucran en las labores del hogar son los que observaron en su familia de origen que su padre también se involucraba; sin embargo, los varones que en su familia de origen observaron a su padre solo ser el proveedor de la familia, repiten ese papel en su propia familia. Entonces, lo que se observa en el hogar de la familia de origen se reproduce, por lo general, en la propia familia cuando varones y mujeres se casan o se unen. Bajo este contexto, se puede decir que la familia es parte fundamental para la transmisión de valores y creencias que se comparten de generación en generación por lo que es importante abrir pautas para crear nuevos significados y mayor apertura a diferentes formas de ser mujer y varón.

Con respecto a cómo definen su masculinidad, los entrevistados expresaron que ser varón implica ser trabajador, tomar las decisiones en casa y llevar la jefatura de la familia. Cabe destacar que, aunque se definen a sí mismos como fuertes, proveedores, como los que toman las decisiones de la casa, esta definición se contraponen con algunas de sus acciones, ya que en la actualidad su forma de llevar a cabo su masculinidad es diferente: son padres y esposos más comprometidos que no tienen solo el rol de proveedor y jefe del hogar.

No han existido cambios en la concepción de la masculinidad porque, aunque existen dificultades en el empleo, han buscado cómo compensar esta parte a través del trabajo informal; sin embargo, se ha podido observar, que han existido cambios en la dinámica familiar; se han inmiscuido más en las labores del hogar, la crianza de los hijos y las actividades familiares.

Para los varones, las funciones que debe tener un proveedor no solo están relacionadas con el aspecto económico, también debe velar por la tranquilidad de su familia, identificar las necesidades de cada integrante y satisfacerlas; esto es, buscar siempre el bienestar de los miembros de la familia. Asimismo, expresan que no han existido cambios en su concepto de proveedor, porque a pesar de la precarización laboral que están viviendo siguen siendo proveedores de la familia; no obstante, este papel se ha visto modificado, pues ya no puede proveer de la misma forma que en el pasado y esta situación los ha orillado, junto con sus familias, a cambiar su dinámica familiar. Los cambios que destacan es la incorporación de la mujer al trabajado remunerado, la participación más activa del varón en la dinámica familiar y la relación de pareja. Pero como todo elemento de un sistema que no se modifica al ritmo de los otros elementos genera conflicto, por lo que cuando los varones no evolucionan junto con los demás elementos del sistema puede existir ruptura en la relación de pareja, acción que impacta en la dinámica familiar que, a pesar de la resistencia al cambio, se ve modificada.

Para los varones, ser el proveedor de la familia tiene mucho significado, ya que es parte de su concepto de varón, por lo que representa la satisfacción de ser quien está al pendiente de las necesidades de la familia y esto les genera tranquilidad. Cuando no pueden cumplir con el papel de proveedor debido a las actuales condiciones de trabajo, esta situación les genera angustia, pero ser proveedores los hace sentir muy bien con ellos mismos. Dentro de este entorno, algunos de los entrevistados mencionaron que hay que evitar pensamientos malos como el suicidio y caer en la delincuencia, ya que la desesperación por el impacto de la precarización laboral los puede orillar a tomar una mala decisión. Jorge (37) expresó que se ha visto tentado por amigos que trabajan en el crimen organizado para invitarlo a formar parte de su agrupación.

Para Miguel (38), no ser el proveedor de la familia representaría sentirse insatisfecho; no le encuentra sentido a la vida sin este papel; su ánimo decaería; sentiría la presión de la sociedad. Por su parte, Luis (46) menciona que se perdería la familia.

En relación a la opinión de la esposa e hijos sobre la situación de precarización laboral actual, se pudo notar que cuando existen relaciones sanas entre la pareja se puede hacer frente a las circunstancias difíciles porque existe apoyo familiar.

Ahora bien, como se puede apreciar en el Cuadro 2, la mayoría de las esposas, antes de que sus maridos vivieran precarización laboral, no trabajaban. Las esposas que trabajan desde el inicio de su matrimonio son mujeres profesionistas.

## Cuadro 2. Hombres y sus esposas en el mercado del trabajo antes de la precariedad laboral

Hombres de 30 a 45 años	Pareja laborando	Hombres de 46 a 65 años	Pareja laborando
Jorge (37)	No	Germán (46)	Sí
Alberto (33)	No	José (62)	No
Noé (44)	No	Luis (46)	Sí
Miguel (38)	No		

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar en los Cuadros 2 y 3 que algunas esposas, que en el pasado no laboraban, en la actualidad se han incorporado al mercado de trabajo.

## Cuadro 3. Hombres y sus esposas en el mercado laboral en el presente

Hombres de 30 a 45 años	Pareja labora en la actualidad	Hombres de 46 a 65 años	Pareja labora en la actualidad
Jorge (37)	No	Germán (46)	Sí
Alberto (33)	No	José (62)	Sí
Noé (44)	No	Luis (46)	Sí
Miguel (38)	Sí		

Fuente: Elaboración propia

Además, se puede notar que la generación o la edad de los varones no se relacionó con la idea de que el varón es el proveedor y la mujer encargada del hogar, puesto que incluso los varones más jóvenes son los que sus esposas no laboran, tanto antes de la precarización laboral como en la actualidad y tampoco se relaciona con el grado de estudios de los mismos, ya que en el caso de Noé (44) y Alberto (33), son profesionistas así como sus esposas y ellas no ejercen su carrera porque se dedican a las labores del hogar; para Germán (46) y Luis (46) fue un acuerdo desde que iniciaron su matrimonio que los dos laborarían ya que sus esposas también son profesionistas; en cuanto a Jorge (37) y José (62), expresaron que ellos no tienen ningún inconveniente con que su mujer trabaje y, que en ocasiones, lo han realizado. En el caso de Jorge (37), expresó que su esposa, la única vez que laboró no soportó la responsabilidad que implica un trabajo, aunque en la actualidad tienen algunos

meses separados, ella sigue siendo ama de casa. En cuanto José (62), su esposa solo ha trabajado en dos ocasiones, cuando él no contaba con un trabajo formal y se dedicaba a la pesca; y, en la actualidad a raíz de la precariedad laboral que está viviendo su marido. Miguel (38), menciona que su pareja tuvo que incorporarse al trabajo remunerado recientemente, debido a las dificultades del trabajo, situación que ha impactado en su relación de pareja al grado de encontrarse separados.

Se observó que la etapa vida del varón no se relaciona con el concepto de masculinidad que tiene cada uno de ellos, ya que sin importar la etapa que atraviesen, en el caso particular de este análisis, en edad adulta temprana, así como varones en edad adulta media, profesionistas y no profesionistas, comparten conceptos, sentimientos y formas de vivir. Bajo este contexto se puede concluir, que la educación de la familia es parte fundamental para mantener estereotipos de género, y que es importante la participación de la misma, para que exista apertura a la resignificación de estos estereotipos y que poco tiene que ver con la generación en la que nació la persona. Se pudo constatar que las concepciones de género son un constructo que se desarrolla desde la niñez mediante la educación en la familia y la sociedad; además, de que el lenguaje es parte fundamental para que se generen y se modifiquen los estereotipos de género a través el contexto donde se desarrolle el individuo.

En relación a las críticas que han recibido debido a la precariedad por la que atraviesan: se apreció que conocidos y amistades les han hecho comentarios relacionados con la economía y cómo es que enfrentarán la incertidumbre laboral; estas críticas no impactan a los varones ya que se encuentran haciendo todo lo posible por sacar adelante a sus familias, motivo por el cual ignoran estas críticas.

Acerca de las ventajas y desventajas que han obtenido los varones debido al impacto de la precarización laboral, se apreció que de manera personal les ha dejado mayor tiempo con la familia así como también han podido involucrarse más en las actividades del hogar; con la excepción de Noé (44), a quien la precariedad laboral le mermó tiempo con su familia, ya que en su caso la precariedad se ha visto reflejada en horas de trabajo extras no remuneradas y la suma de funciones que no pertenecen a su puesto debido al despido de personal. En cuanto desventajas, éstas se han presentado en la disminución de prestaciones laborales; la incertidumbre de no saber en qué momento los contratarán y por cuánto tiempo; miedo de perder su empleo en cualquier instante; la sobrecarga de trabajo, ya sea formal o informal; la falta de capacitación para nuevas actividades que están realizando en su empleo; y, si se equivocan, ser despedidos por ello.

Otra de las ventajas que surgieron a raíz de la precarización laboral, tiene que ver con respecto a la relación de pareja. Se pudo apreciar que, como menciona

Eguiluz (2007), cuando la pareja tiene una relación sana, puede convivir y enfrentar las circunstancias difíciles de la vida cotidiana, y formar una unión más fuerte. Se observó que esta situación ayudó a que la relación de pareja se convirtiera en un lazo más sólido para la mayoría de los varones entrevistados.

La precarización laboral ha favorecido la unión familiar; esta situación les permite involucrarse más con los hijos y las actividades del hogar. Excepto Noé (44), al cual la precariedad laboral le ha causado que conviva menos con su familia.

## CONCLUSIONES

Como se ha apreciado a lo largo de este trabajo, la implicación de la precariedad laboral va más allá de aspectos económicos, laborales y sociales. La precarización laboral tiene diversos alcances, pero particularmente este fenómeno ha impactado al varón y su concepción de sí mismo como proveedor: estereotipo asignado por la sociedad. Este cambio en el área laboral del varón ha producido un movimiento en todas las esferas de su vida, como la dinámica familiar, la relación de pareja; y, por tanto, la sociedad. Esto ha generado ventajas y desventajas para el varón y su familia; de las ventajas que se pueden apreciar es que algunos varones se han visto inmiscuidos en las labores domésticas; sin embargo, estas labores, en su mayoría tienen que ver con actividades que no están muy apegadas al estereotipo de la mujer; un ejemplo de ello, es que si bien dentro de las actividades que actualmente los varones son partícipes dentro del hogar, estos pueden encargarse de que los hijos se alimenten, pero es la esposa quien prepara la comida; otro ejemplo de ello es el cuidado de los hijos de parte de los varones mientras la mujer realiza otras actividades, como lavar y mantener la casa limpia.

Asimismo, dentro de estas ventajas, se puede concluir que cuando la pareja tiene un vínculo fuerte, al manifestarse un fenómeno de esta magnitud la relación se fortalece; así, se pueden enfrentar a las adversidades y no solo la relación de pareja se ve afianzada sino también la relación familiar.

Además, otra ventaja es que este impacto social abre pautas a la resignificación de estereotipos de género, los cuales no solo tienen implicaciones en el género femenino, ya que se apreció que atañen a lo femenino y masculino. Aunque los varones han presentado pérdida de salario, de estabilidad laboral, prestaciones, entre otros factores que conciernen a la precarización laboral; fuera de las afectaciones de la precarización del empleo, este fenómeno ha generado que los padres se involucren más en la crianza de los hijos como las actividades escolares, festivales, actividades de recreo, del hogar, entre otras.

Derivadas de estas acciones, los varones, pese a la adversidad de la precariedad laboral, se sienten bien consigo mismos, por estar cumpliendo con su

familia como principal proveedores, gracias al trabajo informal cuando no cuentan con contrato laboral en su empleo, pero sobre todo por tomar nuevos roles en la dinámica familiar y de pareja.

En este sentido, la precariedad laboral también ha traído sentimientos de angustia e incertidumbre en los varones, del mismo modo ha producido ciertas desventajas en el sentido económico puesto que sus familias han dejado de asistir a lugares que representen un gasto no necesario, pero aun así se reúnen en lugares públicos.

Asimismo, cuando el vínculo de pareja no es sólido y se presenta un suceso fuerte como la precariedad laboral, este lazo se puede fracturar, acción que impacta en la familia. Además, que la mujer, debido a la precariedad laboral de su pareja, se haya incorporado al mundo del trabajo remunerado; cuando este vínculo se encuentra débil, puede influir a que existan fricciones en la relación, porque se presenta un cambio en los roles tradicionales de género; choque que puede llegar a romper la unión.

Se pudo llegar a la conclusión de que la generación y el grado de estudios no tienen relación con el concepto y percepción de la masculinidad, puesto que se pudo apreciar que varones de diferentes generaciones y grado de estudios cuentan con coincidencias en su conceptualización de lo que es ser varón, más bien tiene que ver con la construcción que el varón va formando a través de su historia de vida y que se liga a la educación de la familia de origen y el contexto donde se desarrolla.

Lo anterior abre pautas para que las personas involucradas en generar políticas públicas conciben acciones que generen mejor calidad de vida laboral, acciones que se verán reflejadas en el bienestar no solo del empleado sino también de su familia y, a su vez, que el trabajo que ya se realiza por la búsqueda de la equidad de género, sea más integral, de tal forma que no solo se trabaje con programas dirigidos solamente a las mujeres, más bien que sea un trabajo en conjunto con los varones. Es decir que tanto varones como hombres participen de manera activa en dichos programas para lograr mejores resultados.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Anguiano, A y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, pp. 95-104.
- Burin, M. (2007). Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En Precariedad laboral y crisis de la masculinidad (pp.1-33). *Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)*.
- Eguiluz, L. D. (2007). Entendiendo a la pareja. Marcos teóricos para el trabajo terapéutico. México: *Editorial Pax*.
- García, B. (2013). Precariedad laboral y desempleo en México. *Hacia una nueva Ley General de Población, Ciudad de México: IIJ-UNAM*, 157-177.
- Gutmann, Matthew C. (1998). Traficando con hombres: la antropología de la Masculinidad. *La ventana*, 8, 49
- Gergen, K. J. (2007). Constructivismo social: aportes para el debate y la práctica. Universidad de los Andes, *Facultad de Ciencias Sociales*.
- Jiménez, A., Concha, M. A y Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología*, 15; no. 1, p. 58.
- Jiménez, M. (2013). Reflexiones sobre ser proveedor en la crisis económica y del empleo. Impactos desde la perspectiva de género. En Los hombres en México: Veredas recorridas y por andar. Una mirada a los estudios de género de los hombres, las masculinidades. (pp.53-70). Guadalajara, Jalisco: *Página Seis, S.A. de C.V*
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9, No. 3, p. 336.
- Mauro, A., & Godoy, L. (2001). Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de los hombres. In *XXIII Congreso Latinoamericano de Sociología*.
- Moreno, M. (2000). Fundamentos sociales de las economías postindustriales. *Consejo superior de Investigación científicas*.
- Núñez Noriega, G; (2016). Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿qué son y qué estudian?. *Culturales*, (IV) 9-31. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69445150001>
- Polaino, A. (2007). El desarrollo de la identidad sexual en los varones: líneas de actuación en el tercer milenio. *Revista española de pedagogía*, 238, p. 397.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México Una propuesta de medición integral, *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, VIII, pp. 77-87.

- Sotelo Valencia, A; (1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización?. *Papeles de Población*, 4() 82-98. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201804>.
- Torres Velázquez, L E; Reyes Luna, A G; Ortega Silva, P; Garrido Garduño, A; (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10() 31-56. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212387003>
- Viveros, E. F & Vergara C. E. (2014). Conceptos básicos. En familia y dinámica familiar Cartilla dirigida a facilitadores para la aplicación de talleres con familias (p. 8). Colombia: Funlam.



## REFLEXIONES FINALES

La agrupación de trabajos desde diferentes vertientes, abordados por investigadores con perfiles pertenecientes a las distintas áreas del conocimiento, ha permitido tener una mayor comprensión de la evolución, experiencias y consecuencias de la precariedad laboral en México como en el estado de Tamaulipas, en diferentes periodos de tiempo. Este libro concentra información relevante con una perspectiva cuantitativa y cualitativa, que contribuye a generar evidencia de uno de los problemas que se hace presente de manera más persistente en el mercado de trabajo, como la precariedad laboral.

Las fuentes de empleo que actualmente se generan nos muestran cómo el mercado de trabajo ha transitado en una trayectoria que ha cambiado los esquemas de contratación, las prestaciones que reciben los trabajadores, las jornadas de trabajo, el salario que se asigna al trabajo e incluso las negociaciones sindicales se han moderado. Colocando en una posición de vulnerabilidad al trabajador, no solo en su entorno laboral, sino en otros contextos sociales.

Como se señala a lo largo del libro, gran parte de estos cambios en el mercado de trabajo, obedecen a la tendencia en el mundo por generar condiciones de flexibilidad en dicho mercado; es decir, facilitar a las empresas la contratación y despido de personal, para que éstas puedan responder de manera inmediata a las etapas de recesión o expansión en los ciclos económicos; como resultado, las empresas contarán con mayores incentivos para continuar invirtiendo; o en periodos inestables podrían afrontar con mayor fortaleza las amenazas del entorno económico, generando mayor certidumbre al inversionista y garantizando la estabilidad en la generación y permanencia de fuentes de empleo en el país. Este ha sido el principal argumento que fundamenta la tendencia por flexibilizar el mercado de trabajo.

Así, las empresas pueden disponer de mano de obra, sin que exista un compromiso de mediano o largo plazo con los trabajadores, teniendo la posibilidad de disponer de mano de obra en cualquier momento durante un plazo determinado. En México, se reformó la constitución en materia laboral en 2012, quedando establecidas nuevas formas de contratación de forma temporal y nuevos esquemas de pago al trabajo e indemnizaciones. Con ello se hace a un lado la garantía que implica que el trabajador cuente con certidumbre y protección en su condición laboral.

De esta forma, las empresas de cualquier sector económico, tienen hoy la posibilidad de contratar a los trabajadores por cortos periodos de tiempo, subcontratarlos o contratarlos con salarios que dependen de las comisiones que se ganen por el desempeño de su trabajo. Con estas medidas regulatorias, no solo se observa la creciente incertidumbre en la duración del empleo, sino que también existe la posibilidad que, a lo largo de tiempo, el esquema de pago por comisión, presione aún más a los trabajadores con jornadas más extensas en respuesta de percibir un salario que le permita subsistir.

Esto sucede a pesar de que, en México, se observa que los niveles educativos en los trabajadores han mejorado, sin que pueda reflejarse en mejores condiciones laborales con respecto a lo que se observaba una década antes. El resultado es que, bajo las actuales condiciones de precariedad en el trabajo, los mejores niveles de estudio no garantizan que la población trabajadora pueda experimentar una movilidad social, tanto a nivel nacional como en el caso de Tamaulipas.

El crecimiento de las condiciones precarias, tanto a nivel nacional como en Tamaulipas, ha sido el resultado de colocar en el centro de la política económica nacional el objetivo de dotar de mayor competitividad a las actividades productivas, de tal manera que puedan afrontar la competencia en el mercado nacional y mundial, para hacerlas más rentables a la inversión, y con ello garantizar el crecimiento del empleo, sin importar la calidad de este.

Sin embargo, esto solo es una visión a favor de la empresa, y se deja de lado las condiciones laborales de los trabajadores y su nivel de vida. Los resultados presentados muestran cómo en la actualidad los trabajadores en México y en Tamaulipas, tanto hombres como mujeres, tienen que desarrollar jornadas de trabajos más extensas percibiendo salarios similares o por debajo del nivel que percibían hace una década. Los jóvenes y los adultos de 45 años y más son la población donde se observa que sus niveles de salarios reales han disminuido.

En Tamaulipas, la crisis de 2008 a 2010 provocó una desaceleración de la economía en el estado que, de manera conjunta con el tema de inseguridad que ha prevalecido en el estado, ha generado que el desempleo aumente y la inversión disminuya, acentuando las desigualdades económicas a lo largo del estado. La falta de empleo especializado ha provocado que se reduzcan las oportunidades para que la población que cuenta con mejores niveles educativos pueda aspirar a una movilidad social. De esta forma, a los profesionistas con niveles de posgrado, les resulta difícil encontrar trabajos acordes a su preparación, y que además el salario que puedan percibir les alcance para mejorar su nivel de vida. Los resultados en materia de pobreza y de desigualdad que se señalan en el libro son el reflejo de esta

situación, parte de este escenario económico son producto de la calidad de empleos que la economía ha generado.

En el caso de las condiciones laborales de la mujer, la situación que se experimenta en el estado de Tamaulipas, que no es ajena al país, es agravada con la brecha salarial; es decir, la diferencia de salarios que reciben las mujeres en relación con los hombres en condiciones similares de trabajo sigue siendo marcada. De esta forma, las mujeres no solo tienen que afrontar los problemas de precariedad laboral que se generan en el mercado de trabajo, sino que continúan presentes diferencias importantes en sus niveles salariales con respecto a los hombres.

Tradicionalmente, se consideraba que el fenómeno de precariedad laboral, tanto para hombres como para mujeres, estaba presente principalmente en las empresas micro o pequeñas; sin embargo, como se señala en dos artículos, se empieza a observar cómo la proporción de trabajadores en estas condiciones crece en las medianas y grandes empresas. Así que el problema de precariedad en el empleo ya no solo es un problema de las pequeñas empresas. De hecho, se señala que, en el caso de las mujeres, son en las grandes empresas en donde se observa que la brecha es mayor.

Así que la mujer, al igual que el hombre, no solo afronta las consecuencias de la precariedad laboral, sino que además continúan manifestándose diferencias salariales, las cuales no son el resultado de brechas en la educación, o bien por trabajar menos número de horas, ni siquiera en tamaños de empresas, sino más bien, éstas se dan por las diferencias del mundo laboral, en donde la mujer se incorporó al trabajo bajo un esquema no adecuado a las características propias del género, acentuándose la desigualdad ante las responsabilidades asignadas culturalmente a las mujeres, circunstancias que obstaculizan en pleno desarrollo de la mujer y aumenta el riesgo de pobreza en el presente y en el momento de sus retiro.

De los resultados que se presentan, se identifican que son dos las prestaciones laborales que se han visto afectadas con la implementación de la reforma laboral de 2012, y se asocian con salario actual y futuro; estas son: el reparto de utilidades y el ahorro para el retiro. La proporción de trabajadores que las han dejado de percibir va en aumento; lo más preocupante es, que en el caso del ahorro para el retiro, se pone en riesgo la calidad de vida del trabajador y sus dependientes en el momento del retiro, ya que al estar en esquemas de contratación temporal o simplemente no contar con la prestación, se compromete el ingreso que requiere para subsistir cuando no cuente con las condiciones humanas para continuar laborando, así que el riesgo de este trabajador y sus dependientes es que se encamine hacia una condición de pobreza.

Entonces, la creciente precariedad laboral no solo expone un deterioro en las condiciones de empleo a través de mayores jornadas de trabajo, menores salarios y limitadas prestaciones, sino que esto termina por manifestarse en otras problemáticas sociales como el estrés, la salud mental, la salud física, el riesgo de trabajo, cambios en los roles sociales de la pareja, la pobreza, entre otras consecuencias.

Los resultados obtenidos en el ámbito educativo universitario que se analizó en el sur de Tamaulipas, señalan cómo claramente la labor del docente se enfrenta a un permanente contexto de estrés derivado del incremento de la carga de trabajo; debido a que, en la actualidad, existe una mayor demanda de actividades que tienen que realizar, sin que esto refleje una mayor remuneración por el trabajo; sin embargo, se observa que el profesor invierte más tiempo en desarrollar sus actividades docentes, de gestión y de tutorías, sometiéndolo a una fuerte situación de estrés por el hecho de que están obligados a cumplir con tales requisitos para permanecer en el sistema educativo. Esta situación la experimentan tanto los profesores de tiempo completo y los de horario libre. En ambos casos, de los resultados se observa que ante la insuficiencia de recursos económicos que les genera la actividad docente, buscan compensar esos recursos con otros trabajos.

Aunque en el tema docente, los profesores que más resienten las condiciones precarias del trabajo son los profesores de horario libre que cuentan con contrato, debido a que estos no cuentan con la garantía de que continuarán trabajando en los siguientes periodos; además, de que existen periodos durante el año, cuando se termina el contrato, en los cuales no cuentan con los servicios médicos y no perciben algún salario. Durante estos periodos, el docente se encuentra altamente vulnerable, debido que ante una situación de salud no le es posible atenderse en instituciones públicas, y aún más grave es el hecho de que una situación de salud le podría impedir re-contratarse con la universidad.

En este sentido, el marco normativo en las instituciones de educación superior suprime cada vez más los derechos laborales en los docentes de horario indefinido, motivando a ambientes de trabajos cada vez más estresantes; además de propiciar que la autonomía, creatividad, innovación o emprendimiento docente sean limitados o acotados, pasando de un perfil más integrador como lo demandaría la sociedad globalizada, a uno meramente monótono e indiferente en su desempeño docente.

También, el caso revisado de los periodistas, se encuentra evidencia en el sur del estado de Tamaulipas, que los salarios en promedio de estos profesionistas se encuentran por debajo del promedio nacional, provocando con ello que tengan que desarrollar jornadas de trabajo extensa en dos o más empresas, con el propósito de que puedan incrementar su salario. A pesar de que el nivel académico de los

periodistas ha mejorado, no hay una relación directa con la mejora en sus condiciones laborales, específicamente con el salario, jornada de trabajo y prestaciones laborales.

Las condiciones laborales a las que se encuentran sujetos los periodistas impactan directamente en el desempeño de su trabajo; por un lado, su actividad de informar se ve afectada perdiendo claridad, objetividad y veracidad al dar a conocer la noticia, pero también, la falta de garantía por cuestiones de seguridad pública los expone a un potencial riesgo, lo que termina por influir en la calidad de las noticias que presentan.

Pero las consecuencias de la precariedad laboral van más allá de los aspectos económicos, laborales y sociales, como se señala en el último artículo del libro, este fenómeno ha impactado al varón y su concepción de sí mismo como proveedor: estereotipo asignado por la sociedad. La falta de un mayor ingreso en las familias, por la reducción de los salarios reales, ha provocado que este rol asignado al hombre se vaya desvaneciendo, lo que ha provocado que la pareja tenga que incorporarse al mercado laboral para poder incrementar dicho ingreso. Pero esto ha significado un cambio en todas las esferas de su vida, como la dinámica familiar, la relación de pareja; y, por tanto, la sociedad.

En este sentido, la construcción social de que el hombre es el proveedor en la familia se va desvaneciendo cada vez más, en la medida en que la pareja se va involucrando en el mercado de trabajo, lo que provoca que el hombre tenga una mayor participación en el administración del hogar y la crianza de los hijos. Al respecto, se generan situaciones contrarias, en el sentido de que a pesar de que el hombre experimenta condiciones precarias, el hecho de estar más cerca de su familia constituye un factor que compensa. Sin embargo, su situación laboral termina por afectarlos, debido que al no contar con suficientes recursos se ven limitados en cuanto a realizar actividades de entrenamiento.

Además, cuando el vínculo de la pareja no es sólido, existe la posibilidad que, en circunstancias en que el hombre no cuenta con la capacidad económica suficiente para cubrir las necesidades básicas de su familia, y por lo tanto la pareja se ve obligada a trabajar, este lazo se puede fracturar, debido que puede influir en que existan fricciones en la relación, porque se está presentado un cambio en los roles tradicionales de género; choque que puede llegar a romper la unión.

Con esta evidencia cuantitativa y cualitativa que se presenta a lo largo del libro sobre la precariedad en el trabajo y sus consecuencias, desde una perspectiva nacional y de Tamaulipas, se cuenta con elementos suficientes para establecer la importancia de diseñar una estrategia integral que involucre la parte regulatoria, para diseñar programas que se orienten en principio a la contención de esta problemática y de manera sistemática se pueda ir reduciendo.

Una parte fundamental de esta estrategia debe orientarse en el empoderamiento de los trabajadores, ya que la última legislación en la materia, favorecía principalmente a las empresas. Esta debe acompañarse con políticas económicas que genere incentivos a la inversión, pero anclados a la calidad de empleos que generen dichas empresas. Es decir, que ofrezcan salarios dignos para que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas; que se manejen jornadas de trabajo que les permita poder tener una mayor participación en el hogar; que se garantice el retiro digno; el traslado de las utilidades de las empresas hacia los trabajadores; entre otras acciones complementarias que mejoren la calidad en el empleo en México.

Una estrategia integral para atender la precarización del empleo en México, con estas características contribuiría a reducir las desigualdades sociales y la pobreza, pero sobretodo, garantizaría que el sistema económico mexicano, que involucra a la oferta y demanda de la producción, se mantenga estable. Las empresas deben tener claro este punto, debido a que, de continuar ofreciendo salarios precarios, limitan el alcance de los productos y servicios que elaboran y ofrecen.

Coordinadores

*Experiencias y consecuencias de la precariedad laboral*, coordinadores Jorge Alberto Pérez Cruz, Guadalupe Isabel Ceballos Álvarez y Adolfo Rogelio Cogco Calderón, publicado por la Universidad Autónoma de Tamaulipas y Colofón, se terminó de imprimir en marzo de 2019 en los talleres de Ingramex S.A. de C.V. El tiraje consta de 300 ejemplares impresos de forma digital en papel Cultural de 75 gramos. El cuidado editorial estuvo a cargo del Consejo de Publicaciones UAT.

