

# El desigual mercado laboral mexicano: breve reseña de la precariedad y discriminación

Texto de Máximo Ernesto Jaramillo-Molina 01/07/21



MARIANA G.

El mercado laboral en México padece una desigualdad y discriminación que día con día distribuye de forma menos equitativa los ingresos en cada hogar. Máximo Ernesto Jaramillo Molina desarrolla cuáles son las razones de esta problemática y cuestiona por qué la inequidad, los malos tratos laborales y las erradas formas de contratación se han normalizado en este país.

Comparte:

Tiempo de lectura: 13 minutos

El tema de la precariedad y la discriminación en el mercado laboral en México se ha investigado exhaustivamente, lo que no ha logrado repercutir necesariamente en condiciones justas para las y los trabajadores en la actualidad. Al final de

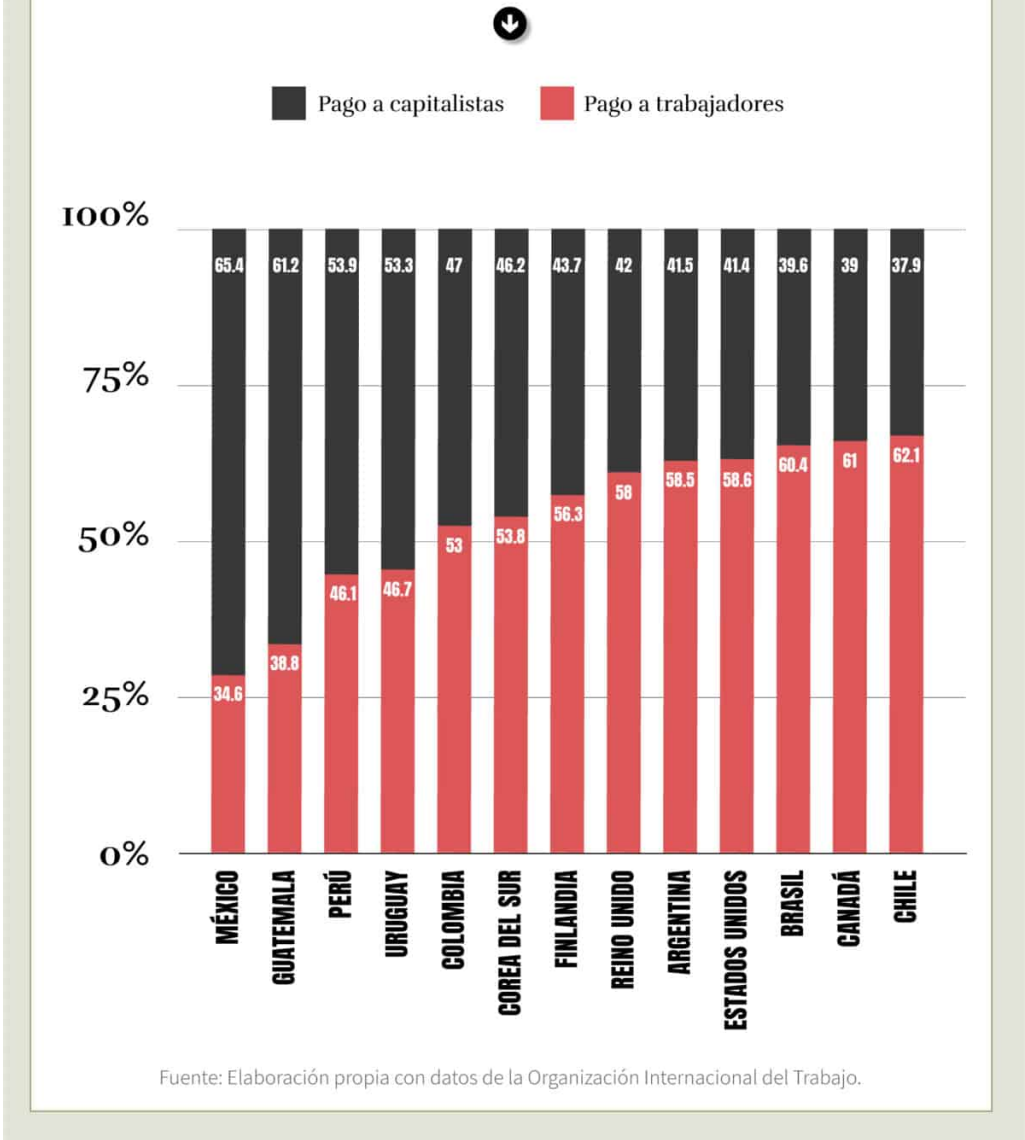
globalmente ni entre los distintos estratos o grupos sociales.

El tema no es menor. Es vía el mercado del trabajo que se realiza lo que se conoce en términos económicos como “*distribución*” (distinta de la *redistribución*, que es la que se da con la intervención del Estado, por ejemplo con impuestos o programas sociales). Y dicha distribución económica es de las principales fuentes de desigualdad. Es obvio, pero no sobra decir que mejores salarios para la clase trabajadora, para las mujeres o para cualquier otro grupo oprimido, es una ruta para alcanzar más igualdad como sociedad.

“...en México los trabajadores sólo se quedan con 35% de los ingresos (porcentaje menor que en otros países como Guatemala o Perú), mientras que los capitalistas se apropian de 65 por ciento.”

En ese sentido, el dato más general que vale la pena analizar, pero fundamental para entender la situación de México, es el de la conocida como “distribución factorial del ingreso”, que simplemente divide el cómo se reparten los ingresos entre el capital y el trabajo. Destaca la grave situación de nuestro país comparado globalmente. En países de altos ingresos como Finlandia, Reino Unido y Estados Unidos, los trabajadores se quedan con entre 50 y 60% del total de ingresos producidos, mientras que la clase capitalista se queda con el resto. En otros países de nuestra región Latinoamericana, como Brasil y Chile, los trabajadores logran quedarse con hasta más del 60% de los ingresos. En contraparte, en México los trabajadores sólo se quedan con 35% de los ingresos (porcentaje menor que en otros países como Guatemala o Perú), mientras que los capitalistas se apropian de 65 por ciento. Ese sencillo análisis muestra la mayor explotación de las y los trabajadores en el país.





Hay múltiples razones que explican esta grave desigualdad entre capital y trabajo en México, así como argumentos que tratan de justificarla. Uno de estos últimos, es la falsa idea de que en México “*las personas trabajadoras son poco productivas*”. Al respecto, la realidad es que múltiples investigaciones<sup>[1]</sup> muestran la divergencia histórica entre la productividad y los salarios (o costos unitarios de la mano de obra) en el país, dejando claro que aunque aumenta la productividad, fueron décadas durante las cuales no aumentaron a la par las remuneraciones salariales (se mantuvieron casi estancadas).

Pero esos datos a nivel macro, tienen distintas expresiones en la vida cotidiana y en las prácticas sociales que vivimos todos los días. En lo que resta del artículo, propongo mostrar la precariedad y la discriminación en el desigual mercado laboral mexicano en al menos tres distintas formas: primero, en lo que sucede respecto de las empresas, luego con respecto del gobierno, y por último de manera general pero en términos de género.

Discriminación y desigualdad en el mercado laboral

De acuerdo con el informe “**La discriminación en el empleo**” de Estefanía Vela, algunos de los factores que se asocian con la reproducción de la discriminación en el mercado de trabajo son la influencia de la familia y el acceso a la educación, las políticas económicas y fiscales, las políticas del cuidado, la informalidad laboral, el acceso a justicia (laboral), el sistema de transporte, las políticas carcelarias y de encarcelamiento, entre otras.

Veamos primero el caso del claro acceso desigual que dan las credenciales educativas a distintos puestos de trabajo, con

padres en el hogar de origen, tienen efectos significativos en el nivel educativo que logra alcanzar una persona, así como el empleo que consigue en consecuencia.

Algo que podríamos preguntarnos es la persistencia de dichos procesos sociales inequitativos en México. Como mostraba en una [anterior entrega](#), en el país es muy importante el peso del hogar de origen en las probabilidades de las y los hijos de alcanzar determinado nivel de estudios. No sólo eso, sino que también determina el tipo de universidad a la que logran entrar; obviamente son los que vienen de hogares más ricos quienes en mayor proporción entran a universidades privadas, especialmente las universidades de élite en el país.

Analizando los datos de la ENDESMOV (2009)<sup>[3]</sup>, se encuentra que hay una estrecha relación entre la jerarquía ocupacional del padre y la jerarquía de la institución de educación superior en la que se estudia, con respecto de la categoría ocupacional a la que logran acceder en el mercado de trabajo y, por tanto, los ingresos que obtienen de dicho empleo.

Este es uno de los procesos fundamentales por los cuáles se heredan los estratos sociales y se reproduce la desigualdad en el tiempo. Es por eso que en el artículo citado mencionaba cómo el sistema educacional es de los principales reproductores de la desigualdad, además de darle una falsa legitimidad a las brechas que nos separan como sociedad. Pero dicho proceso no podría entenderse sin el vínculo diferenciado entre universidades (u otro nivel educativo) y el mercado laboral.

“...los empleadores terminan de inmediato el proceso de reclutamiento, bajo el argumento de que estudiar en una universidad privada permite estar “un poco más abierto al mundo” y “un buen nivel de inglés”, así como evita que sean “grilleros”.”

Las prácticas sociales detrás de esta desigualdad se vinculan también con discriminación en distintas formas. Una de ellas, muy visibles para muchas personas, es el rechazo en el mercado laboral para personas que provienen de universidades públicas. “No de la UNAM”, se puede encontrar frecuentemente en las solicitudes de empleo difundidas por internet. Como comentan en [esta entrevista](#), en cuanto se enteran que vienen de dicha institución, los empleadores

nivel de ingles , así como evita que sean grmjeros .

Pero claramente las formas de discriminación no se limitan a los prejuicios relacionados con las credenciales educativas. En el informe de Vela citado, se documentan ampliamente distintas prácticas que sufren en el mercado laboral las personas trabajadoras. Por ejemplo, de acuerdo con la primera encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México, el 35% de las personas encuestadas menciona haber sido víctima de discriminación en el empleo, ya fuera por su orientación sexual o identidad de género.

De forma similar, una **investigación** donde experimentan enviando currículos similares a distintos empleadores en México, variando el sexo y el color de piel de las y los candidatos. Ahí encuentran que es más probable que las empresas respondan a las mujeres solteras y a las que tienen tonos de piel más claros que a las indígenas.

En una investigación en proceso<sup>[4]</sup> del **INDESIG** (Instituto de Estudios sobre Desigualdad) sobre las personas repartidoras de apps, encontramos que son más frecuentemente discriminadas (ya sea por los clientes o por el área de seguridad y otro personal de donde recogen los pedidos) las personas con tonos de piel más oscuros, al tiempo que las mujeres repartidoras son más frecuentemente acosadas.

La realidad es que las bajas remuneraciones, la negativa a otorgar todos los derechos laborales y las prácticas de discriminación son comunes en México, y es imposible reseñarlas de manera exhaustiva en un artículo corto como el que ahora leen. Una recomendación es seguir la página de **Facebook “Trabajos Mierd\*”**, donde frecuentemente comparten denuncias anónimas de reclutamientos de empleos con salarios extremadamente bajos, o trabajos donde los empleadores huyen al reconocimiento pleno de la relación laboral y así evitan cumplir con la legislación que les obliga a dar acceso a todos las prestaciones de ley.

**¿”Burocracia dorada” o precariedad de trabajar en el gobierno?**

Pero los distintos niveles de gobierno en México no se salvan de reproducir estas prácticas de precarización o discriminación. A pesar de que a nivel federal se han promovido algunas reformas legislativas positivas en torno a la mejora del mercado laboral en el país<sup>[5]</sup>, son las entidades gubernamentales de las primeras en quebrantar las normativas laborales.

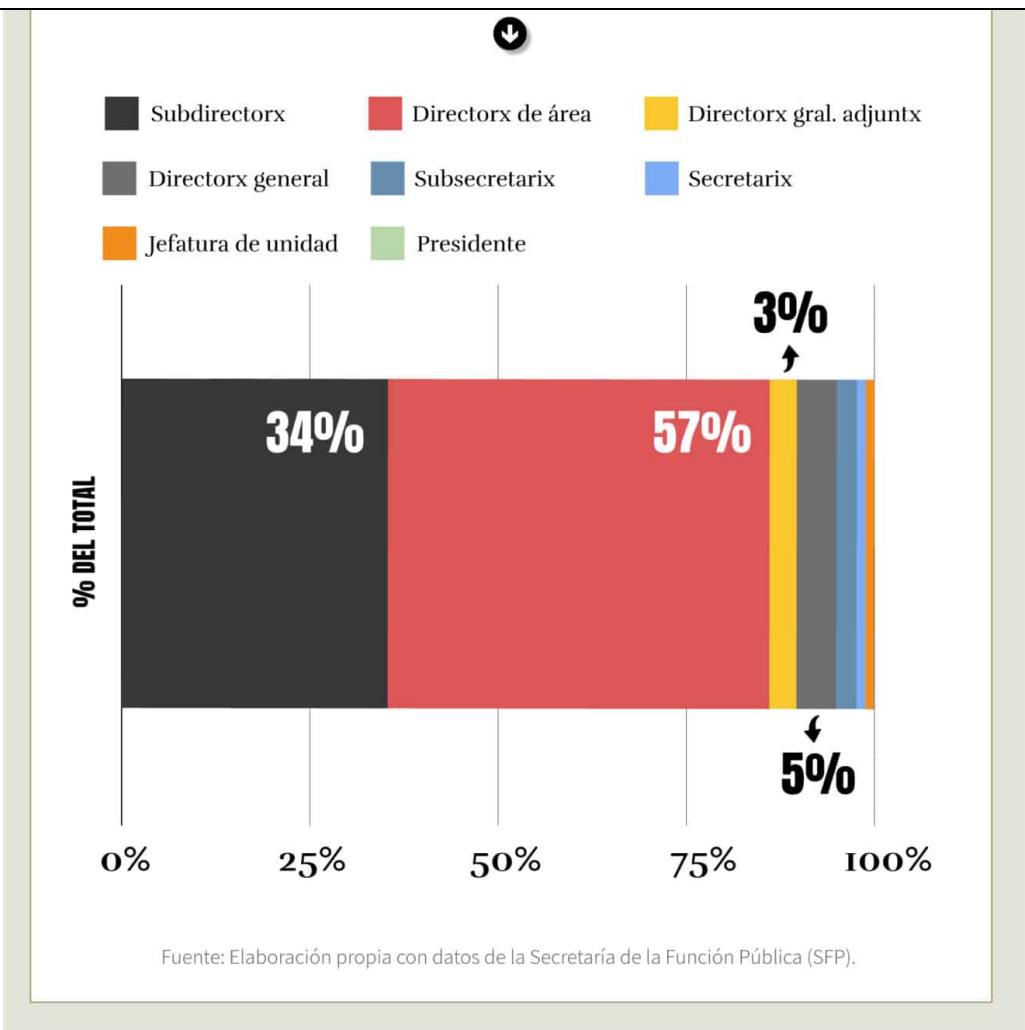
Tal vez el caso más visible ha sido la lucha que ha emprendido el titular del ejecutivo federal, López Obrador, en contra de lo que llama la **“burocracia dorada”**, perceptora de sueldos excesivamente altos. Si bien, los salarios de los funcionarios de más alto rango durante sexenios anteriores sí eran inexplicablemente altos, la gran mayoría de los trabajadores de la administración pública federal trabajan en condiciones sumamente distintas a las de la élite política, pero de igual forma se han visto afectados por las reformas recientes. Por ejemplo, al menos **32 mil amparos** fueron interpuestos por los

sus derechos laborales.

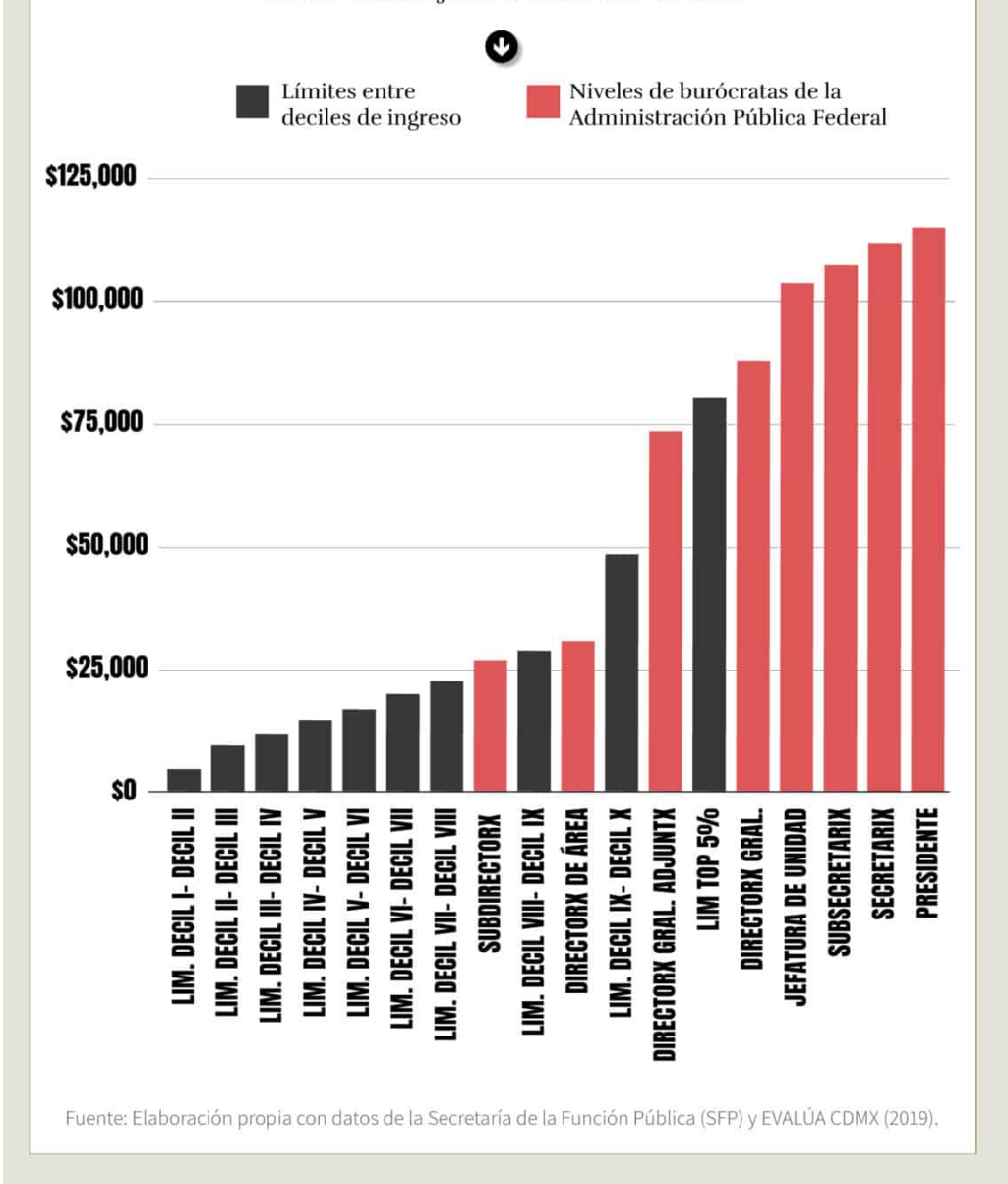
“...se hizo cada vez más frecuente el cuestionamiento sobre la validez y ética de vulnerar los derechos de los trabajadores del gobierno a cambio de lograr “mayor austeridad””

En una forma más agravada de vulneración de derechos laborales, AMLO **decretó** en abril del año pasado que, como parte de su plan respuesta ante la crisis económica de dicho año 2020, recortaría “de forma voluntaria” en 25% el salario de los funcionarios de alto nivel, y estos se quedarían sin aguinaldo y las distintas prestaciones a las que tenían derecho a fin de año. Si bien en noviembre un **nuevo decreto** volvió a otorgarles el aguinaldo (aunque menor al estipulado legalmente), se hizo cada vez más frecuente el cuestionamiento sobre la validez y ética de vulnerar los derechos de los trabajadores del gobierno a cambio de lograr “mayor austeridad” (cabría preguntarse: ¿La “austeridad” es un fin en sí mismo o debería ser sólo un medio para objetivos específicos?).

La problemática aumenta cuando abrimos la caja negra de lo que López Obrador llama “alta burocracia”. En el decreto de abril se vulneraban las percepciones salariales de subdirectores y rangos de mayor jerarquía en el gobierno federal. De hecho, de lo que se pretendía ahorrar el gobierno con dichos recortes, el 34% provendría de la disminución de sueldos de subdirectores, 57% de directores y sólo 7% vendría de directores generales y puestos más altos, incluidas las subsecretarías, secretarías y el mismo presidente.



Entonces, ¿Realmente son una *élite dorada* los que pondrían 9 de cada 10 pesos que se pretendía ahorrar el gobierno? Veamos. El salario neto medio de un subdirector o una subdirectora del gobierno federal es de 28 mil pesos mensuales, lo que les coloca en el decil VIII de ingresos (es decir, cerca de 1 de cada 5 hogares en el país percibe más ingresos). Dicho de otra manera, de ser el único ingreso de un hogar con una pareja y tres hijas/os, estarían apenas unos miles de pesos por encima de la línea de pobreza<sup>[6]</sup>. Como es claro, un puesto en el gobierno como estos analizados no es el mayor privilegio y su nivel salarial no es excusa para vulnerar ilegalmente sus derechos laborales<sup>[7]</sup>.



De la misma manera, el titular del gobierno federal **ha aceptado** que persisten las prácticas de subcontratación dentro de las dependencias gubernamentales, y desaparecerlas sigue siendo una tarea pendiente. Esta terrible práctica, que permanece tal vez por inercia histórica en las contrataciones del gobierno, debería ser ahora considerada como un delito de *defraudación fiscal* y será castigada con multas de hasta 4 millones y con cárcel para quienes las cometan. Habrá que esperar si ese castigo sería igual para las instituciones gubernamentales que **continúan con estas formas de contratación**, como el SAT, la SEDENA, Secretaría de Bienestar, entre otros. Pero dicha práctica no se da solamente en el gobierno a nivel federal: por ejemplo, el personal de limpieza del Metro de la CDMX estaba contratado **vía outsourcing**<sup>[8]</sup> aún durante el año pasado.

Ya ni entremos al caso de los recortes que afectaban directamente las formas de trabajo de los empleados del gobierno de distintas dependencias durante el año pasado, que llegó a ser tan grave como en el caso de la **Secretaría de Economía**, donde 3 de cada 4 computadoras fueron retiradas, y a cuyo señalamiento AMLO respondió que los burócratas podrían compartir las computadoras y **agregó**: “[Los que lucharon en otros tiempos] *¿Qué estaban esperando a que tuvieran sus computadoras?*”.



laborales y de precariedad laboral no son únicas del sector privado de la economía...”

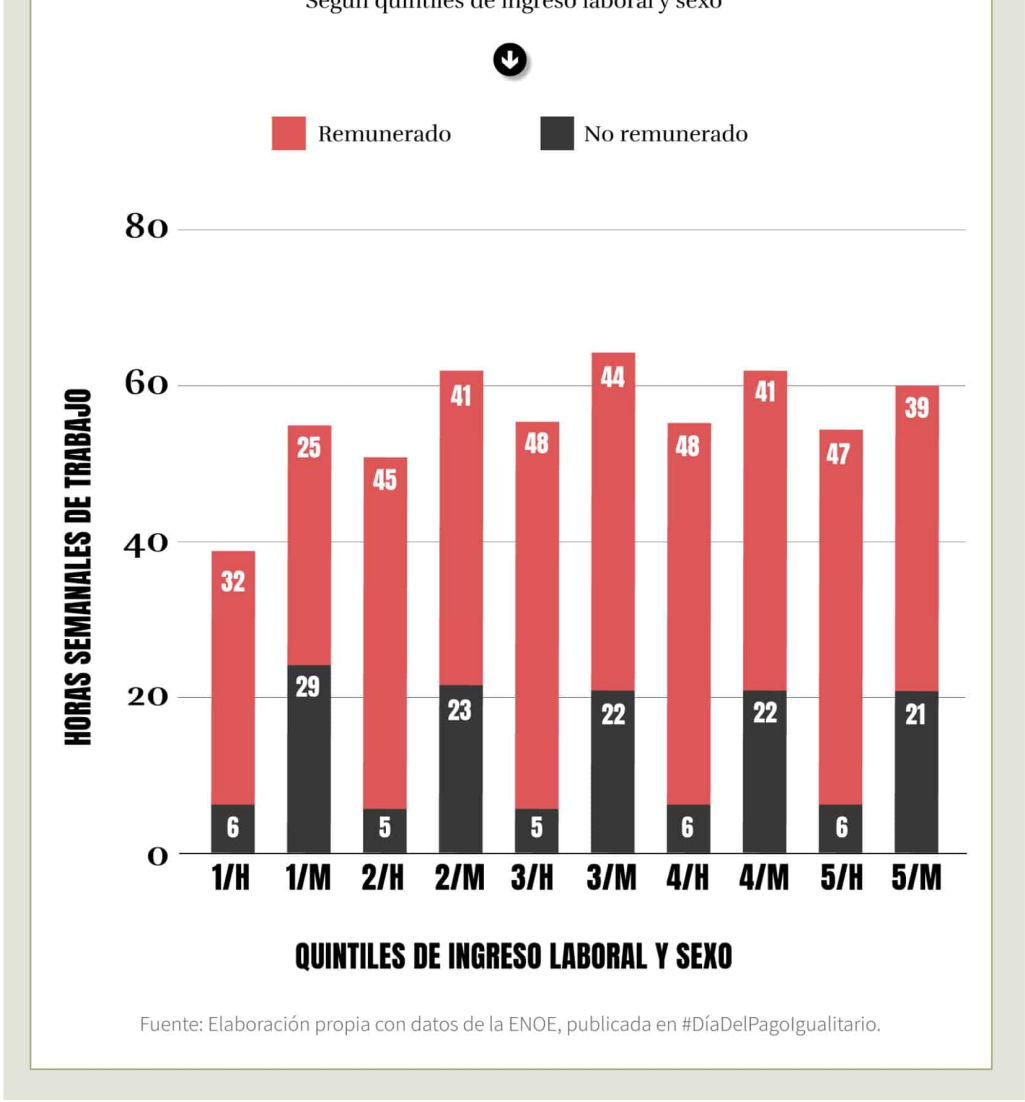
En resumen, es necesario señalar que las prácticas de vulneración de derechos laborales y de precariedad laboral no son únicas del sector privado de la economía y, desgraciadamente, son comunes también en el gobierno del país, que al mismo tiempo debería ser el garante de que se cumplan a cabalidad las nuevas legislaciones laborales en la sociedad en general.

Los empleos feminizados son empleos precarizados

Por último, enfocamos el análisis en una de las formas más graves en las que se expresa la precariedad y la discriminación en torno al empleo: en términos de género. La desigualdad laboral en torno al género, afectando especialmente a las mujeres, merece mención especial (y claramente artículos dedicados únicamente a su análisis). Las formas en las que las mujeres están insertas en el mercado de trabajo son sistemáticamente más precarias y son víctimas más frecuentes de prácticas discriminatorias.

Es un hecho sumamente comprobado que las mujeres reciben menores remuneraciones laborales (lo que se conoce como **brecha salarial de género**), para el cual existen explicaciones que se relacionan con diversos factores. Por un lado, debido a que trabajan en promedio menos horas, principalmente por la excesiva carga de trabajo no remunerado de las que se les hace responsables.

Por ejemplo, las mujeres que reciben ingresos laborales más bajos (que las colocan en el 20% con menos ingresos laborales) trabajan en promedio 25 horas semanales remuneradas además de 29 horas de trabajo no remunerado<sup>[9]</sup>: en suma, 54 horas semanales en promedio. Dato mayor en 42% que el de los hombres con los mismos ingresos, quienes trabajan 38 horas semanales (32 horas remuneradas y sólo 6 horas no remuneradas). En la gráfica que sigue se puede ver como los hombres trabajan no remuneradamente por lo general menos de una hora diaria, sin importar sean de estrato bajo o alto, mientras que el caso es más grave para las mujeres de bajos ingresos y mejora para las de altos, aunque sigue siendo sumamente desigual respecto de los hombres. Es tal la importancia del trabajo no remunerado e invisibilizado históricamente, que equivale a 23% del PIB, de acuerdo con el **INEGI**.



Por otro lado, la brecha salarial se debe también a que los empleos con mayor porcentaje de trabajadoras mujeres son empleos que normalmente reciben remuneraciones promedio más bajas. Un ejemplo claro es el caso de las trabajadoras del hogar: Había casi **3 millones de trabajadoras del hogar en México** (hasta antes de la crisis del año pasado) donde, de cada 100 personas que se dedican a esta actividad, 95 son mujeres, muchas de ellas menores de edad (casi 100 mil) o adultas mayores (más de 300 mil). Pero no sólo es un trabajo claramente feminizado, sino que también es sumamente precarizado. Ellas ganaban menos de 3 mil pesos al mes en promedio (es decir, menos de 100 pesos al día), por lo que al menos 1.4 millones de mujeres que se dedicaban a esta actividad vivían en pobreza (durante el año 2018). Y si lo anterior no fuera suficiente, son estos empleos los que fueron más afectados por la crisis económica actual: **al primer trimestre de 2021**, aún había 14% menos trabajadoras del hogar empleadas respecto al dato previo a la pandemia (de hecho, 8 de cada 10 empleos que aún no se recuperaban en la economía, corresponden a mujeres).

Lo anterior se suma a la inequidad salarial, el simple hecho de que a las mujeres se les pague menos en promedio por hacer el mismo trabajo que los hombres,<sup>[10]</sup> que si bien está **expresamente prohibido** según las leyes mexicanas, es algo que sigue sucediendo en la práctica (más adelante se señalan algunas prácticas culpables de esto).

México” ya citado, cerca de 13% de las mujeres fueron discriminadas por razones de embarazo, la mayor parte de ellas porque en entrevistas de trabajo se les solicitó una prueba de embarazo.”

Otra práctica muy visible de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral se relaciona con “el peligro de que se conviertan en madres” (sic). Como reseñan en el informe “La discriminación en el empleo en México” ya citado, cerca de 13% de las mujeres fueron discriminadas por razones de embarazo, la mayor parte de ellas porque en entrevistas de trabajo se les solicitó una prueba de embarazo.

Pero no es sólo eso. Existe evidencia de cómo la maternidad afecta económicamente a las mujeres en términos laborales (lo que en inglés conocen como “child penalty”), primero al disminuir dramáticamente las tasas de participación económica, y luego con salarios promedio más bajos para quienes permanecen en el mercado de trabajo (esto también relacionado con un aumento importante en las horas de trabajo no remunerado de las que se hacen cargo, 5 veces mayor que en el caso de los padres).

En Estados Unidos, por ejemplo, una práctica que solía ser común era que las empresas que entrevistaban a personas candidatas para un puesto, preguntaran por el salario actual y se basaran en este para la remuneración que ofrecerían. Dicha práctica reproducía la brecha salarial de género. Es por eso que, la prohibición de esta estrategia repercutió en el aumento de 8% en la remuneración ofrecida a las mujeres (y de 13% a afroamericanos, cabe señalar).

Pero no es suficiente. Todavía es usual la práctica de preguntar por la “expectativa salarial”, siendo que hay otras investigaciones que muestran cómo (otra vez para Estados Unidos) las mujeres suelen tener expectativas más bajas, relacionadas en gran medida con la llamada “brecha de confianza” de género prevaleciente. Es por eso que distintas iniciativas promueven que las empresas publiciten las bandas salariales en sus solicitudes de empleo y que se transparenten los salarios de los profesionistas<sup>[1]</sup>. Este tipo de prácticas, propias de un mercado de trabajo capitalista inserto en sociedad patriarcal, terminan reproduciendo la desigualdad de género en formas supuestamente poco visibles.

Un futuro con mayor igualdad en el mercado laboral

En síntesis, en este artículo se han reseñado varias de las prácticas que reproducen la desigualdad en el mercado

condiciones sumamente precarias de empleo.

Estas consecuencias negativas, más graves para el caso de mujeres y otros grupos sociales desaventajados y sistemáticamente oprimidos, no puede cambiar de la noche para la mañana, pero sí requieren de claridad en políticas públicas y estrategias gubernamentales que comiencen el largo camino de la disminución de estas desigualdades. Además, desde el gobierno debería ser el ejemplo en garantizar los derechos laborales de sus trabajadores, para lograr así una exigencia con mayor legitimidad al sector empresarial.

De igual forma, la organización laboral (dentro de ambos sectores público y privado) será clave para lograr el avance progresivo en el cumplimiento de estos derechos. Todas estas iniciativas, que podrían repercutir en un mercado laboral más equitativo, serían fundamentales en la lucha contra la extrema desigualdad en el país. EP

---

[1] Como [esta investigación](#) de Luis Munguía y [esta otra](#) de Alejandro Valle.

[2] Entre las más conocidas, están: “[La Reproduction](#)” de Bourdieu y Passeron, “[The Credential Society](#)” de Collins, “[The Constant Flux](#)” de Breen y Goldthorpe.

[3] “Encuesta sobre sobre desigualdad y movilidad social en la Ciudad de México”.

[4] Pueden encontrarse resultados preliminares en la [esta publicación](#).

[5] Por ejemplo la [reforma laboral](#) de 2019 y la que modifica la legislación relativa al [outsourcing](#) de 2021.

[6] Según estimaciones de la línea de pobreza con base en la Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales que [publica](#) el EVALÚA CDMX.

[7] Además, según diversas estimaciones (como [esta de México Evalúa](#), que confirmamos nosotros en nuestro análisis), tales recortes no serían suficientes para reunir siquiera el 1% del total de presupuesto que se planteaba en el plan anti-crisis.

[8] Puede que a dicho personal no le afecte la nueva legislación sobre outsourcing por las especificaciones del empleo subcontratado que son permitidas.

[9] Sumando trabajo de cuidados, del hogar y acarreo de agua o leña para uso en el hogar.

[10] Para ver un análisis más detallado, recomendamos leer la publicación del INDESIG y Gatitos Contra la Desigualdad llamada “[#DíaDelPagoIgualitario](#)”, que hace referencia al número de días (105) que las mujeres de México deberían trabajar extras, para obtener los mismos ingresos laborales promedio que un hombre durante un año.<sup>[11]</sup> “[Show the salary](#)” y “[Show the pay](#)” son sólo ejemplo de estas iniciativas.