

Referencia para citar este artículo: Horbath, J. E. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), pp. 1273-1290.

Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México*

JORGE E. HORBATH*

Investigador titular El Colegio de la Frontera Sur, México.

Artículo recibido en octubre 24 de 2014; artículo aceptado en diciembre 11 de 2014 (Eds.)

• **Resumen (analítico):** *Las condiciones de los jóvenes en México distan de ser alentadoras, máxime en situación de crisis económica y su incidencia en los mercados de trabajo, donde una de las primeras causales de despido es la poca experiencia laboral. El presente trabajo busca exponer las condiciones precarias a las que se enfrentan los jóvenes en los mercados de trabajo en México entre 2000 y 2010, comparando las diferentes regiones, utilizando los microdatos de las muestras censales de población y construyéndose índices de segregación ocupacional y discriminación salarial y educativa. Los resultados muestran el bajo reconocimiento de sus esfuerzos por adquirir formación y capacidades, reflejado en sus precarios ingresos inmediatos. Las diferencias entre los estados van en aumento, “hipotecando” su bienestar social y desaprovechando el remanente del bono demográfico.*

Palabras Clave: Discriminación laboral, jóvenes, regiones (Tesoro de Ciencias Sociales de la Unesco).

Palabras clave autor: Índices de discriminación, análisis censal, regionalización.

Contrasting regional employment discrimination towards young people in Mexico

• **Abstract:** *The conditions of young people in Mexico are far from encouraging, especially in a situation involving an economic crisis and its impact on labor markets, in which one of the first grounds for dismissal is limited work experience. This article seeks to highlight the precarious conditions that young people faced in the labor market in Mexico between 2000 and 2010. The study compares the different regions using census microdata from population samples and builds indexes that cover occupational segregation and wage and educational discrimination. The results demonstrate the very low recognition of young people's efforts to acquire training and skills, which was reflected in their low salaries. The differences between the working conditions in the different states keep increasing, “mortgaging” their social welfare and not taking advantage of what's left of their demographic bonus.*

Key words: Employment discrimination, youth, regional (Unesco Social Sciences Thesaurus).

Author key words: Discrimination indexes, census analysis, regionalization.

* Este artículo de investigación científica y tecnológica se basa en el estudio “Informe sobre la discriminación en el campo laboral en México” financiado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (Conapred), iniciado el 02/04/2005 y finalizado el 02/12/2005, de acuerdo al acta de liberación y constancia del 7 de febrero de 2007. Área del conocimiento: Sociología, Subárea del conocimiento: Demografía.

** Investigador titular, Departamento de Sociedad y Cultura de El Colegio de la Frontera Sur (Ecosur), Unidad Chetumal. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, S.N.I. Nivel 2 del Conacyt. Av. Centenario km 5.5, CP 77014, Chetumal, Quintana Roo. AP 424. Tel. (983) 835 0440 ext 4790 - Fax (983) 835 0454. Correo electrónico: jhorbath@ecosur.mx



Contrastes regionales da discriminação no mercado de trabalho em relação aos jovens no México

• **Resumo:** *As condições dos jovens no México estão longe de ser animadoras, especialmente em uma situação de crise econômica e seu impacto no mercado de trabalho, no qual um dos primeiros motivos de demissão é a pouca experiência de trabalho. Este artigo procura expor as condições precárias que os jovens enfrentam no mercado de trabalho no México entre 2000 e 2010, comparando as diferentes regiões, utilizando os microdados das amostras de recenseamento da população e construindo índices de segregação ocupacional e discriminação salarial e educacional. Os resultados mostram o baixo reconhecimento dos seus esforços para adquirir formação e competências refletidas em sua renda imediata precária. As diferenças entre os estados estão em ascensão, “hipotecando” o seu bem-estar social e desperdiçando o bônus demográfico remanescente.*

Palavras-chave: Discriminação laboral, jovens, regiões (Thesaurus de Ciências Sociais da Unesco).

Palavras-chave do autor: Índices de discriminação, análise de censo, regionalização.

-1. Introducción. -2. Planteamiento conceptual de la discriminación en el mercado laboral. -3. Expresiones de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. -4. La medición de la discriminación laboral. -5. La discriminación laboral hacia los jóvenes en la primera década del siglo XXI: una comparación regional desde el Caribe mexicano. -6. Conclusiones. -Lista de referencias.

1. Introducción

Los recientes resultados que ha expuesto el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política Social en México (Coneval, 2013) presentan una magra reducción de la población en situación de pobreza que no ha sido generalizada en todas las entidades federativas, por lo que cobra vital importancia reflexionar sobre sus causas y efectos. La dependencia económica de México de la economía internacional es latente y los sectores productivos registran dificultades económicas y sociales como la actual. En efecto, México vive un clima de violencia producto tanto de la guerra entre carteles del narcotráfico como de las limitantes del gobierno en lo local para hacerles frente.

Con una estructura productiva regional ya restringida, las oportunidades para la generación de nuevos espacios laborales se contraen, impactando de manera negativa en la fuerza de trabajo, en especial aquella que, tradicionalmente, las empresas han identificado como “prescindible”, como son jóvenes, mujeres y adultos mayores. En ese escenario, la incidencia de “las crisis social y económica” en México afecta a los jóvenes y los hace ser cada vez más excluidos de los procesos productivos

de vinculación laboral, desestimulándolos cada vez más. El presente artículo tiene como objetivo exponer los componentes de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México, a partir del análisis de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial y educativa, observando los cambios que reflejan los resultados estadísticos al procesar los censos de población de México de 2000 y 2010. Los primeros apartados son retomados del estudio “Primer informe sobre la discriminación laboral en México” (Horbath, 2005), elaborado para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México (Conapred), que se ha convenido su divulgación en artículos científicos, actualizando los resultados. Los datos permiten exponer el comportamiento de las condiciones entre los jóvenes y el resto de la población que conforman la fuerza de trabajo en las entidades federativas, bajo una perspectiva de regionalización que permitirá la comprensión de las tendencias y sus relaciones geográficas.

2. Planteamiento conceptual de la discriminación en el mercado laboral.

La discriminación en el mercado laboral se produce cuando los empleadores y trabajadores

tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística en los resultados en el mercado laboral.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003, p. 7), “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”. En la mayoría de los casos, la discriminación podría verse representada en los siguientes indicadores en el mercado de trabajo:

- el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales.
- el acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública).
- el acceso a los servicios de colocación.
- el acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- la promoción profesional.
- la seguridad del empleo.
- la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.
- la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales y relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales -incluidas la seguridad y la salud en el trabajo- las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.

La perspectiva neoclásica de la discriminación laboral surge en los Estados Unidos de Norteamérica en la década de los cincuenta y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de un “gusto por la discriminación”, el cual es inducido por un “prejuicio” tanto de

empleadores como de trabajadores (Becker, 1971, Anker 1998, García de Fanelli, 1989).

Los mayores costos de estar asociados con mujeres o minorías étnicas, dado el prejuicio, deben ser cubiertos por salarios más altos y puestos de mayor estatus para los hombres y trabajadores blancos respectivamente; además, postula la existencia de mercados de trabajo competitivos y la igualación de la diferencias entre grupos a través del tiempo (Sahota, 1978, pp. 11-13).

No obstante, la importancia continua de los grupos en el mercado de trabajo no es ni explicada, ni predicha por la teoría ortodoxa (Reich, Gordon & Edwards, 1973, p. 359). Las diferencias entre los grupos y el carácter monopólico de la producción son elementos integrantes de la dinámica del capitalismo que ha conducido a mujeres, campesinos, inmigrantes, minorías étnicas a puestos de trabajo precarios y en los últimos años a vivir procesos de exclusión social por la presencia de una gran cantidad de desempleados y ocupados en empleos de bajo status.

La teoría del “status attainment” de Blau y Duncan (1967) pone énfasis en el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo; el curso de vida puede concebirse como un agrupamiento de diferentes transiciones que están estrechamente ligadas unas a otras. Tal perspectiva es la que subyace en el desarrollo de la investigación y en el análisis de los resultados que se obtienen para el caso de los jóvenes en México. El logro ocupacional y movilidad ocupacional es un proceso que depende tanto de los orígenes sociales y factores de adscripción como del logro educativo en las sociedades modernas. La teoría postula el declive de la importancia de los orígenes sociales y variables de adscripción y la mayor significancia del logro educativo en el logro ocupacional como resultado del mayor universalismo de las políticas públicas. Las variables adscriptivas van a influir en el logro educativo, siendo este último importante para el logro ocupacional en el primer empleo y a su vez para su posterior movilidad ascendente en la estructura ocupacional.

Piore (1983, p. 194-195) identifica dos segmentos en el mercado laboral: un segmento primario y uno secundario. La distinción fundamental es la estabilidad de los puestos de trabajo en los dos sectores. Mientras que en los mercados primarios, las características de los puestos de trabajo requieren estabilidad en las actividades laborales, conexo con habilidades obtenidas en el puesto de trabajo, salarios altos y alta movilidad, en los mercados secundarios la mayor inestabilidad de los puestos de trabajo no requiere habilidades formadas en dicho puesto, los salarios son bajos, hay rotación alta, poca movilidad y fundamentalmente están ocupados por mujeres, negros, niños y minorías étnicas (Reich, Gordon & Edwards, 1973, p. 359).

De la teoría de la segmentación y del concepto de “subcultura” surge la teoría de la discriminación estadística que postula que un grupo se ve desfavorecido en el mercado laboral, por las características que se le atribuyen al grupo en general. La segregación por sexo en el mercado de trabajo es considerada cuando hombres o mujeres tienen una alta participación en una única categoría ocupacional o trabajo (Reskin, 1986). Este enfoque es el que tomamos para elaborar y analizar los índices de segregación ocupacional estimados para el caso de los jóvenes en México, los cuales se presentan más adelante. A continuación se exponen las diversas expresiones de discriminación laboral que sufren los jóvenes y cuyo enfoque viene desde la teoría del “status attainment” de Blau y Duncan, debido a que es el enfoque que responde a la teoría ortodoxa sobre las diferencias de logros educativos y salariales entre los grupos de población que integran la fuerza de trabajo en el mercado laboral. En tales postulados, se destacan aspectos sociales, que marcan y activan la discriminación laboral, y que pueden retomarse para estudiar el caso de los jóvenes en México.

3. Expresiones de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México

Ser joven tanto en México como en el resto de América Latina, trae implícito un sinnúmero de características y condicionantes

que construirán el futuro de nuestro país: ser joven significa tener ideales, sueños, problemas, conflictos y una constante preocupación de identidad. Se forja un futuro que en la mayoría de las veces no satisface las expectativas esperadas, buscando salidas que los encaminen a la madurez.

De acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, la población joven en México es reconocida por estar entre los 12 y los 29 años de edad (DOF, 1999), lo que corresponde a 38.3 millones de personas que en promedio cuentan con 27 años de edad y de los cuales 50.3 por ciento son mujeres y 49.7 por ciento son hombres (Imjuve, 2013). En su mayoría la población joven se concentra en 12 entidades federativas, contrastando por su desarrollo: el Distrito Federal, Estado de México, Jalisco o Nuevo León frente a aquellas que no cuentan con las mismas condiciones de infraestructura como Oaxaca, Veracruz, Guerrero y Chiapas. Esta situación se constituye en uno de los factores que genera gran heterogeneidad en las condiciones de vida y necesidades de la población, pudiéndose destacar que dentro de los retos que afronta este sector se encuentran las dificultades para alcanzar plena autonomía del hogar paterno, el abandono temprano de la escuela o la falta de experiencia y oportunidades de trabajo.

El trabajo de los jóvenes en la actualidad representa no solo una necesidad económica para mejorar el ingreso familiar, sino además constituye parte de su formación integral. Trabajar para ayudar a los padres a sufragar los gastos de la casa o poder continuar con los estudios debe ser una condición viable, es necesario que se reconozca la importancia de proporcionar a la juventud las facilidades apropiadas para una educación y desarrollo intelectual que les permita la satisfacción de crecer y desarrollarse como individuos, para así fortalecer el país. A continuación exponemos diversas expresiones de la discriminación laboral hacia los jóvenes, condensadas en el acceso al empleo, la segregación laboral, la remuneración y calidad del trabajo, y la movilidad laboral.

3.1. Características educativas excluyentes para el acceso al empleo

La educación es uno de los pilares en que descansa el progreso individual y social. A su vez, es una condición primordial para promover mayor autonomía, capacidades y aptitudes de los jóvenes del país. La educación constituye un eslabón central de la certificación que la sociedad imprime en los jóvenes: primero, porque se espera que la actividad de este grupo poblacional gire en torno a la formación escolar y segundo, en términos de preparación para el trabajo la educación formal continua siendo, en estricto sentido, el requisito fundamental que permite o limita el acceso al mercado laboral. En México se debe superar la idea de que la juventud solo puede verse en su papel de alumnos, así como visualizar la persistencia de desigualdades educativas que afectan primordialmente a los jóvenes que provienen de hogares con escasos recursos económicos y de zonas rurales (Projuventud, 2002).

Una de las expresiones concretas de la inequidad de oportunidades educativas lo configura la deserción escolar, considerada como uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta el sistema educativo que afecta de manera significativa a la población juvenil. Entre el grupo de países de la Oede con información de 2011, México ocupó el primer lugar en número de jóvenes con deserción escolar de 15 a 19 años, mientras que en las expectativas que tienen los jóvenes de culminar el bachillerato y la universidad, ocupó el último lugar, siendo ese mismo grupo quienes pasan el menor tiempo escolarizados con un promedio de 5.1 años (Oede, 2013). La tasa de graduación en educación secundaria superior es de aproximadamente del 48 por ciento, en tanto que el país se encuentra en el tercer lugar dentro de la Oede con más población joven que no estudia ni trabaja (Ni-Ni), con una cifra de 7 millones 337 mil 520 jóvenes, por lo que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan es de 24.7 por ciento de la población entre 15 y 29 años de edad (Oede, 2013). Para el siguiente año de 2012 las cifras no dejan de ser alarmantes, pues el 38 por ciento de los jóvenes

de 16 años no estaban inscritos en Educación Media Superior, la cual aumenta hasta el 81 por ciento entre los que tienen 18 años y llega al 94 por ciento para los de 20 y más (Oede, 2014). Aunque se registró una leve disminución entre la población que ni estudia ni trabaja, la proporción es de más de 22 por ciento, mientras que el promedio del grupo de la Oede llega a 15 por ciento, mostrando también que a medida que avanza la edad en los jóvenes la incidencia de no estudiar ni trabajar es mayor, pues entre el grupo de 15 a 19 años la proporción en esa condición es del 17 por ciento, aumentando a 23.6 por ciento entre los 20 a 24 años y elevándose a de 27.1 por ciento entre los 25 a 29 años. (Oede, 2014).

Las causas que originan la no permanencia en la escuela son múltiples: la carencia o insuficiencia de apoyos económicos, afectivos, y técnico-pedagógicos; la divergencia entre demandas, expectativas y necesidades con los contenidos escolares; el escaso interés y gusto de los jóvenes por los esquemas tradicionales de estudio; y la poca aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

En el Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), las líneas estratégicas de apoyos a jóvenes se organizan para tratar dar acceso a los jóvenes a mejores recursos que impulsen condiciones para la emancipación juvenil: se pretende que tengan posibilidades de obtener su autonomía mediante oportunidades educativas, laborales y de acceso a la vivienda, además de la construcción de espacios para su bienestar que promuevan la responsabilidad social y personal de los jóvenes en temas relacionados con la salud integral, el desarrollo de entornos adecuados y el disfrute de la condición juvenil. Las tasas de desempleo de los jóvenes era cercana a 9 por ciento lo cual casi duplica la de la población abierta de 15 y más años, pero entre la población adolescente de 15 a 19 años donde sube al 10.1 por ciento, mientras entre los jóvenes de 20 y 24 años llega al 9.2 por ciento (Inegi, 2014). Lo anterior nos muestra la realidad social de México, donde los jóvenes presentan características de exclusión, que se originan en el hecho de que durante la edad juvenil no se alcanzan los suficientes recursos

económicos, políticos y sociales que construyan su aceptación e integración al mercado laboral y en general a los espacios sociales.

3.2. Segregación Laboral

Los jóvenes de nuestro país se enfrentan a grandes problemáticas sociales que les impiden mejorar su situación laboral: la educación, la experiencia y las pocas oportunidades brindadas por los empleadores. Según resultados del Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve, 2013) con datos de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud 2012 se obtuvo que de acuerdo al avance en niveles de escolaridad, los aspectos más relevantes para que los jóvenes consigan un empleo van entre un 57 y 62 por ciento asociado a la educación, mientras que la experiencia laboral deviene de un 32 a un 18 por ciento, mientras que la buena apariencia va del 2.3 al 0.9 por ciento, en cambio los contactos personales se encuentran entre 3.7 y 11.4 por ciento (Imjuve, 2013, p. 11). Un porcentaje muy importante de los jóvenes que trabajan lo hacen en pequeñas empresas o negocios dedicados a actividades que no están vinculadas con sus estudios y con remuneraciones por debajo de sus expectativas, lo cual genera inconformidad y frustración. En efecto, el 7.2 por ciento de los jóvenes declaró estar subocupada, lo que significa que tienen la necesidad y la disponibilidad de tiempo de trabajo de lo que su actual trabajo les permite. Los jóvenes se en empleos de bajo reconocimiento y poca calificación, donde 27 por ciento son trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, 19 por ciento son comerciantes, 13 por ciento son trabajadores en servicios personales, 14 por ciento son trabajadores en el sector primario y 10 por ciento son oficinistas, resaltando que cerca del 90 por ciento de los adolescentes de 15 a 17 años se vinculan a la informalidad laboral (Inegi, 2014).

La mayoría de los jóvenes consiguen estos empleos por contacto con amigos o familiares, pero generalmente lo hacen fuera del marco legal, llegando a ser solo el 42 por ciento de los jóvenes quienes tienen un contrato laboral, lo que implica una carencia de contrato sin

prestaciones o un salario fijo y remunerador, incluso el 14 por ciento no contemplan un acuerdo de remuneración (Inegi, 2014).

La nueva generación de mano de obra enfrenta un mercado de trabajo donde el cambio tecnológico presenta nuevos requerimientos para el desempeño de una actividad productiva tanto de educación como de experiencia y habilidades, situación que con el sistema educativo actual no vinculado a las necesidades reales del mercado, produce personal calificado pero en áreas del mercado no demandas. El 44.8 por ciento de los jóvenes ocupados de 25 a 29 años que cuentan con estudios profesionales terminados se desempeñan en ocupaciones no profesionales si se desagrega por estratos socioeconómicos, en los jóvenes del nivel más bajo tal proporción asciende a 60 por ciento (Inegi, 2014).

Según el Projuventud (2002), en su mayoría los jóvenes buscan empleos de medio tiempo o tiempo parcial -en muchos de los casos por sus características de estudio- y en términos de tiempo esta búsqueda implica de uno a tres meses. Las formas de conseguir el trabajo son por medio de periódicos, bolsa y agencias de empleo, pero también las redes sociales de familiares, amigos o conocidos. Según los jóvenes, un motivo básico para mantenerse desempleados es la falta de empleos, la insuficiente preparación, la inexperiencia y la situación económica del país.

La problemática de incorporarse a los mercados de trabajo no es causada necesariamente por la falta de capacitación o educación, sino más bien por la carencia de empleos que le brinden oportunidades, así lo demuestra una investigación realizada por Jorge Horbath, donde asimiló a los jóvenes y su incorporación al primer empleo y argumentó que los jóvenes profesionistas tienen que aceptar empleos precarios pues no cuentan con experiencia laboral y de esta forma los empleadores los arrojan al trabajo flexible y empiezan a pagar por cuotas la experiencia laboral que el mercado les ofrece con desdén, quedando como vía de escape el autoempleo y las actividades informales, (Horbath, 2004).

3.3. Remuneración del trabajo y calidad

Las características económicas del país no ofrecen soluciones a las enormes demandas de empleo de la población joven, que los lleva a encontrar respuestas en el trabajo en empleos mal pagados y fuera de sus actividades profesionales, las actividades informales y, por último, a la migración. Esto acarrea una problemática importante: los años de estudio y capacitación invertidos no satisfacen las expectativas creadas, ocasionando frustración y rechazo hacia el sistema social.

La calidad del empleo se da en condiciones que tiene tintes de precariedad para los que estudiaron desde la educación media y superior y el caso de los que tienen una educación menor es mucho más crítico. Los jóvenes optan por salarios bajos que solucionan de momento la necesidad de ver ingresos económicos, con frecuencia ocasionada por la presión familiar que los obliga socialmente a incorporarse a empleos bajos, pero con la esperanza de ascender o de que sean solamente momentáneos “mientras consiguen algo mejor”.

Históricamente, el desempleo ha afectado en mayor medida a los jóvenes: las Tasas de Desempleo Abierto (TDA) se duplican y triplican con respecto a los adultos y esto afecta más a los jóvenes entre 12 y 24 años. En el caso de desempleados con escolaridad profesional de medio y superior, llegan a representar casi la mitad de la población desocupada con 45.4 por ciento, lo que explica que el desempleo es mayor en la población con mayor escolaridad.

Considerando que en México históricamente se ha presentado una pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo, reflejado por los organismos internacionales que han señalado “*el salario mínimo está por debajo de los niveles del mercado, aun para los trabajadores no calificados*” (OIT, 2013), el salario mínimo de México en 2011 era de us\$112.2, siendo el más bajo, superado levemente por Bolivia y Nicaragua con us\$117.5 y representando el 40 por ciento del registrado en Honduras o Guatemala y muy por debajo del 33 por ciento del salario mínimo de Argentina y Costa Rica (Moreno-Brid, Garry & Monroy-Gomez-Franco, 2014). El promedio

de ingreso de la Población Económicamente Activa Juvenil (PEA juvenil) es de 1.6 salarios mínimos al mes, lo cual permite ver el grado de exclusión económica en que se encuentran, que también va aparejado a los niveles precarios de sus condiciones laborales (según la Encuesta Nacional Juvenil solo el 29.3% cuenta con contrato de trabajo, y por estados Oaxaca es la entidad donde se recibe el nivel más bajo de ingreso). Según cifras del Censo de Población de 2010, 36 por ciento de los jóvenes reciben no más de 2 salarios mínimos de ingreso, 24.3 por ciento reciben entre dos y tres salarios mínimos, y 25 por ciento más de tres salarios mínimos, mientras que 7.6 por ciento no recibe ingresos de su trabajo (Inegi, 2014).

3.4. Movilidad laboral

La movilidad laboral resulta para los jóvenes un enorme reto puesto que ésta se logra como resultado del trabajo constante, los años y el desempeño tenaz, lo que por la misma juventud e inexperiencia resulta un impedimento. Los empleadores ascienden más fácilmente a empleados adultos que a los jóvenes, esto se debe a la escala de estratificación laboral en la cual los jóvenes son vistos como los escalafones más bajos.

Otro aspecto que bloquea la posibilidad de movilidad o promoción es que los jóvenes -como ya se explicó- se incorporan a empleos flexibles y precarios, con bajas o nulas condiciones laborales de beneficio, no cuentan con servicio de salud, seguridad social, primas, vacaciones u otros, esto obviamente no promete ninguna posibilidad de promoción que mejore su salario y condiciones.

En el autoempleo -situación que ocupa especialmente los jóvenes que se vinculan a la informalidad- ellos son patrones y trabajadores por su cuenta, llegando a representar 62 por ciento de los jóvenes ocupados. Estas empresas informales y microempresas son, en la mayoría de los casos, de formación familiar y la mayoría de estos jóvenes declara un salario mensual entre los 6.9 y 18.3 salarios mínimos (Inegi, 2014). Las condiciones laborales resultan en

grandes casos sin seguridad social y beneficios acorde a la ley por insertarse a la economía de tipo informal en condiciones flexibles, debido a que hasta el 72 por ciento de los jóvenes que trabajan no cuentan con contrato laboral, lo que aleja mucho más la consecución de empleos estables y formales, llevando a reproducir una desigualdad que desemboca en pobreza. En esos términos cabe resaltar que para 2012 se estimó que 44.9 por ciento de los jóvenes -16.6 millones de jóvenes- se encontraron en situación de pobreza, de los cuales 9.4 por ciento -3.5 millones de jóvenes- estaban en pobreza extrema (Imjuve, 2013).

Las anteriores expresiones de discriminación que sufren los jóvenes en el mercado laboral, permiten comprender los aspectos vinculantes que los detonan y sus consecuencias. A continuación se exponen los resultados sobre la medición de la discriminación laboral, mostrando las desigualdades en el acceso a la educación que lleva a la discriminación educativa y que posteriormente se refleja en la diferenciación salarial entre jóvenes y adultos en trabajos de igual calidad.

4. La medición de la discriminación laboral.

La metodología de la medición de la discriminación laboral se desarrolló a partir de los índices que buscan mostrar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, aportadas por los estudios de género. Estos índices se pueden adaptar para la medición de la discriminación laboral de cada grupo vulnerado, toda vez que se trata de la dicotomía de dos grupos de población (Horbath, 2008, pp. 28-29). La fuente de información corresponde a los microdatos de los Censos de Población de 2000 y 2010, que tienen un tamaño correspondiente al 10 por ciento de la población censada y a cuyas bases se aplican los factores de expansión. Los procesamientos especiales se realizaron con base en el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 20. A continuación se presentan las fórmulas de estimación de los índices utilizados.

4.1.1. Índice de disimilitud de Duncan

El índice de disimilitud de Duncan ha sido el índice de inequidad más comúnmente utilizado (Anker, 1998, p. 69). La forma tradicional de interpretar el índice es considerarlo como “el porcentaje de la fuerza de trabajo femenina (o masculina) que debe cambiar de una ocupación a otra para garantizar que la distribución femenina sea igual a la masculina” (Rendón, 2003, p. 38).

$$\text{Índice de Disimilitud} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |m_i - h_i|$$

Donde m_i = porcentaje de un grupo (por ejemplo, mujeres), en la categoría de clasificación (por ejemplo, una ocupación particular); y h_i = porcentaje de otro grupo (por ejemplo, hombres) en la misma categoría (Duncan & Duncan, 1955). Resulta importante advertir que el índice es muy sensible a la composición de las categorías de clasificación: un mayor número de categorías de clasificación tienden a proporcionar valores más altos del índice, lo contrario también es cierto. Esto implica que las comparaciones, si se producen, deben realizarse sobre categorías de clasificación similares.

Ahora bien, más allá de la preponderancia del índice de Duncan en el análisis de las inequidades ocupacionales, hay consenso en la literatura especializada que éste no permite comparaciones en el tiempo, dado que un cambio en el índice implicaría un cambio en la estructura ocupacional (Rendón, 2003, p. 38).

Para corregir los anteriores errores, se utilizará el índice de Karmel-MacLachlan para indagar sobre los cambios en el tiempo de la segregación ocupacional.

$$IS = \frac{1}{T} \sum_i |m_i - a(h_i + m_i)|$$

Donde T representa el empleo total y a la proporción del empleo femenino dentro del empleo total. m_i y h_i tienen el mismo significado que el índice de disimilitud.

4.1.2. Índice de discriminación salarial

El índice mide el porcentaje de remuneración que la población discriminada no percibe (los jóvenes), una vez considerados el nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo (Inegi, p. 2005).

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{IHXA}{IHYA} - \frac{PEXA}{PEYA}}{\frac{IHXA}{IHYA}}$$

Donde, IHXA es el ingreso promedio por hora del grupo discriminado; IHYA es el ingreso promedio por hora del grupo no discriminado; PEXA promedio de escolaridad del grupo discriminado; PEYA promedio de escolaridad del grupo no discriminado.

Valores del índice negativos indican el porcentaje en que tendría que aumentar el salario de los jóvenes. Valores iguales a cero sugieren que existe equidad salarial. Y por último valores del índice mayores a uno indican el porcentaje en el cual debe disminuir el salario de los jóvenes.

4.1.3. Índice de discriminación educativa

El índice mide el porcentaje de años de escolaridad que uno de los grupos (discriminado o no discriminado) no tiene, una vez consideradas el nivel de escolaridad, el promedio de edad y el tipo de ocupación.

$$\text{Índice de discriminación educativa} = \frac{\frac{PEXA}{PEYA} - \frac{PXA}{PYA}}{\frac{PEXA}{PEYA}}$$

Donde, PEXA es el promedio de escolaridad del grupo discriminado asalariado; PEYA es el promedio de escolaridad del grupo no discriminado asalariado; PXA promedio de edad del grupo discriminado ocupado; PYA promedio de edad del grupo no discriminado

ocupado. Su interpretación es la misma que el Índice de Discriminación Salarial. Ahora presentaremos los resultados de los índices de segregación ocupacional, discriminación educativa y salarial, estimados por entidades federativas dos momentos censales de 2000 y 2010, y su interpretación desde una caracterización regional que facilita su contraste.

5. La discriminación laboral hacia los jóvenes en la primera década del siglo XXI, una comparación regional

El fenómeno de discriminación laboral que sufren los jóvenes radica en la baja consideración de vinculación en puestos de trabajo al no tomarlos en cuenta por su falta de experiencia, pese a que tienen la misma formación y talento, hasta mayor iniciativa y energía para realizarlo. Los empleadores suelen argumentar que no son tomados en cuenta principalmente porque no reúnen requisitos especialmente asociados a la inexperiencia que los empleadores imputan a la menor edad de los jóvenes respecto a los postulantes adultos. Por ello es relevante comprender que la selección de competencias no es igual a la discriminación que se realiza, pero en ellas se imputan aspectos como la edad que no son competencias.

Los marcos jurídicos y normativos resultan ser en sí los principales promotores de la discriminación hacia los jóvenes, pues los cargos de carácter público suelen contener requisitos asociados a la edad que llevan a discriminar y excluir a los jóvenes de los procesos de selección, pese a que en muchos casos se cuenta con jóvenes con mucha formación y experiencia, cuya iniciativa desborda y pone en riesgo el status quo de los sistemas de contratación sujetos al predominio generacional de personalidades y grupos de poder con mayor edad.

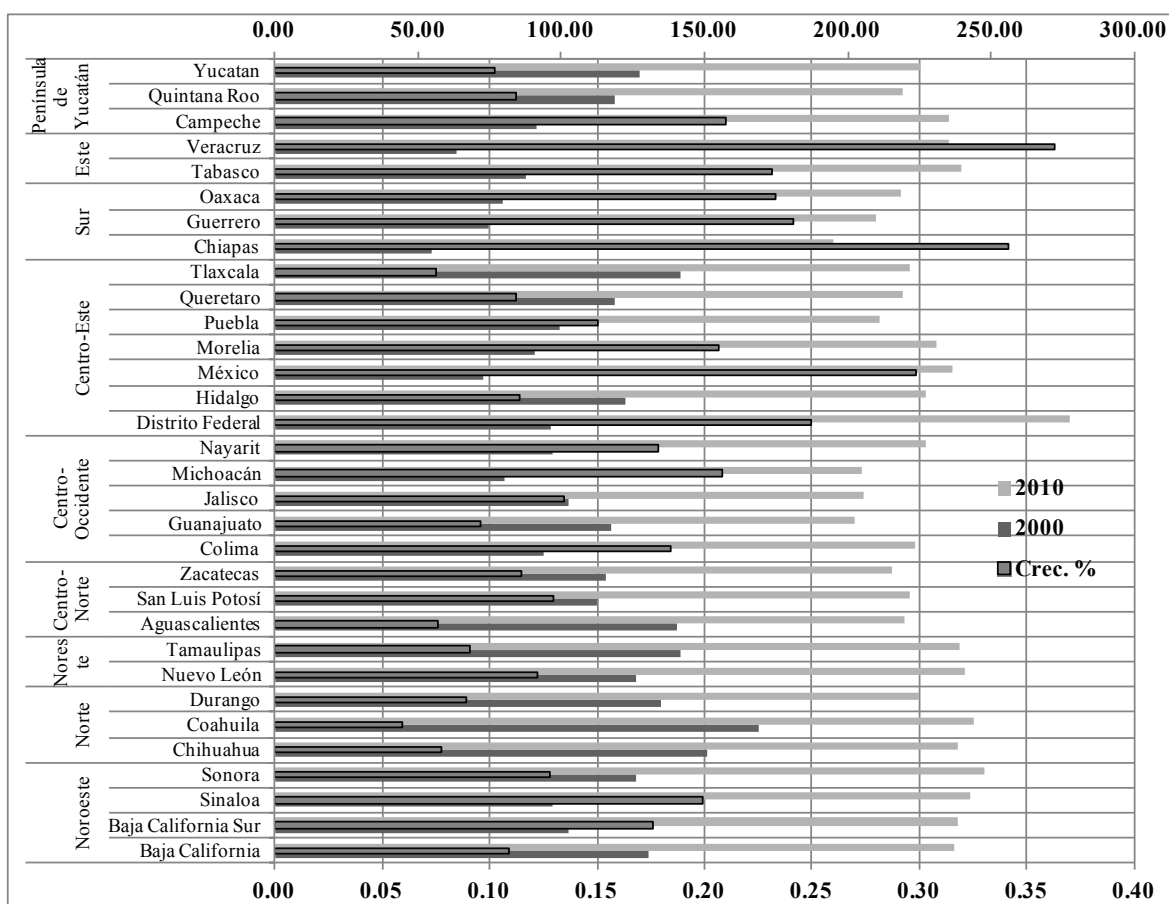
Es así como la discriminación por edad se visualiza en todos los sectores, desde el mismo gobierno hasta pequeñas y medianas empresas. Dentro de este ámbito es que se realiza el análisis del *Índice de Disimilitud de Duncan* con el que

se puede observar aquellos Estados en que existe una mayor concentración de jóvenes en su estructura productiva sectorial, misma que indica que existe mayor participación de gente joven en unos pocos sectores productivos, lo que lleva a argumentar sobre actividades productivas para los jóvenes en determinados sectores, mientras que en el resto existiría una “segregación ocupacional” (Gráfica 1).

No hay entidad federativa donde no exista

segregación ocupacional hacia los jóvenes y ello se aprecia en los valores de los índices (en la parte inferior de la gráfica), que en el año 2000 arrojara al Estado de Chiapas como el de menos segregación (7 por ciento de diferencias), debido a su generalizada pobreza, pero que una década después, se integraría a las demás entidades federativas que mostraron incrementos tan fuertes en la segregación que llegarían a superar el 30 por ciento en el índice.

Gráfica 1. Índices de segregación ocupacional hacia los jóvenes en México, 2000 y 2010.



Cálculos propios. Fuente: Censos de Población de 2000 y 2010 del Inegi. Para la regionalización se hizo uso de la clasificación de Bassols-Batalla, 1999. Valores del índice en la parte inferior y crecimientos porcentuales del índice en la parte superior.

Por regiones solamente la región centro-occidente con los Estados de Michoacán, Jalisco y Guanajuato, mostraron los menores valores en 2010, mientras que la gran región norte y sus tres subregiones, mostraron los mayores valores de segregación ocupacional juvenil en términos de agregación territorial, solamente superados

por el Distrito Federal que presentó el mayor índice cercano a 37 por ciento. A dicho proceso de mayores valores de segregación se le suma el incremento del indicador (referido en la parte superior de la gráfica), donde se puede constatar la magnitud de la pérdida de oportunidades para los jóvenes en la estructura productiva de las

entidades federativas. Los mayores incrementos registrados Veracruz superiores al 275 por ciento en el índice respecto al año 2000, al igual que en Chiapas con más de 260 por ciento y el Estado de México con incrementos mayores a 225 por ciento, así lo demuestran.

En este punto cabe mencionar que la segmentación del mercado laboral se vuelve más discriminativa y marcada en el trabajo juvenil, dado que las credenciales, las destrezas, las aptitudes, el perfil actitudinal y comportamental, las redes sociales, exigidos para el ingreso a los segmentos laborales modernizados son casi exclusivos de los jóvenes de las clases favorecidas (Tokman, 1997).

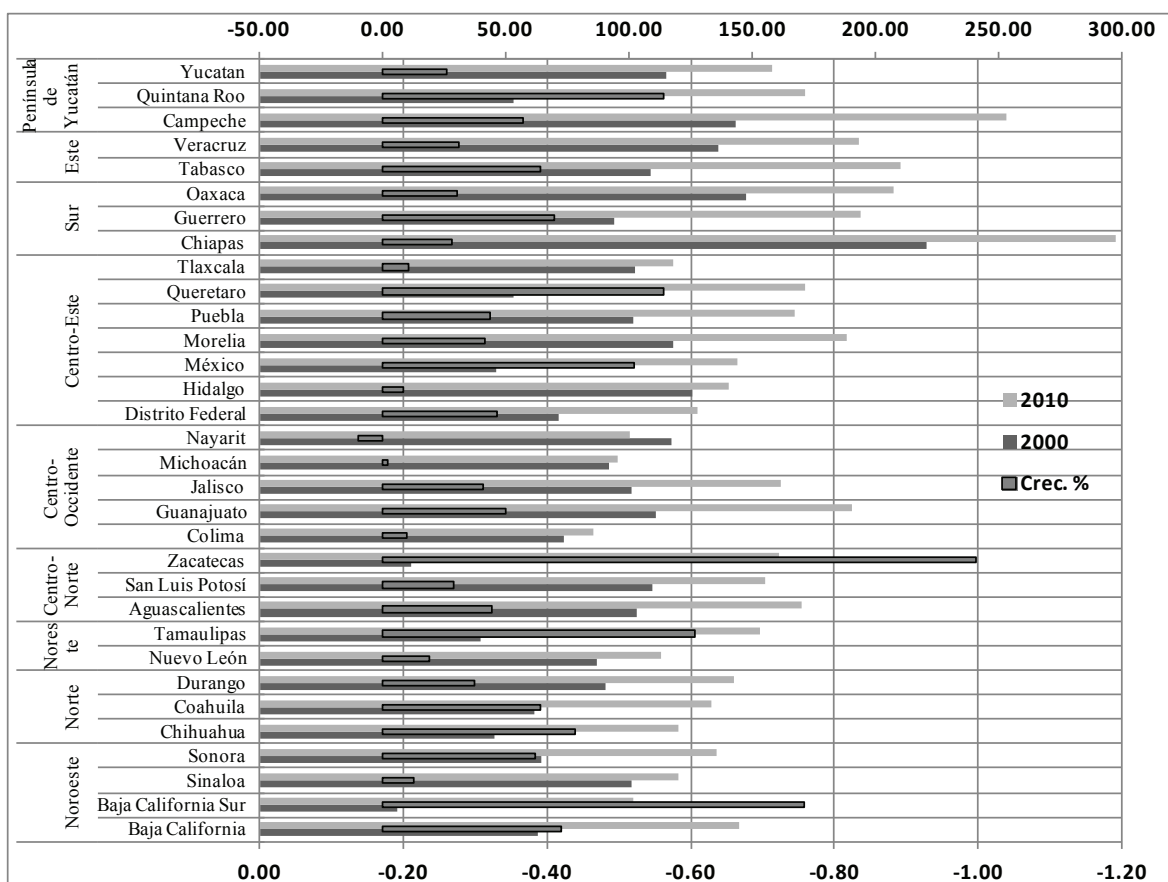
Tal como se observa en la gráfica 1, los resultados distan mucho de mostrar que en las entidades federativas se busque una igualdad entre los empleados jóvenes y no jóvenes, lo que no solamente evidencia la menor generación de oportunidades de trabajo para aquellos nuevos profesionistas que salen al mercado laboral, sino que además en la primera década del siglo XXI la brecha se ha aumentado, en especial en estados como Chiapas, Estado de México, el Distrito Federal y en general en la gran región del norte. Según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), (Inegi, 2000), la población joven mexicana para el año 2000, es del 38.4 por ciento de PEA del que el 55 por ciento manifiesta su necesidad de trabajar y no encontrar oportunidades. Aquellas ocupaciones a las que los jóvenes tienen mayor acceso son el secretariado, recepcionistas, sastrería, contaduría pública, ayudantes y peones del sector textil y del cultivo de maíz y frijol, albañilería, profesores en educación artísticos, y muchos de ellos se dedican a determinadas ciencias puras como la física, químicos y biólogos.

Esta discriminación por edad no es un tema actual: el problema hoy radica en que la globalización, mediante los medios de comunicación masivos, les muestra las pautas culturales y el consumo legitimados, en los que reconocen la ajenidad y la inaccesibilidad que tienen frente al mercado laboral. Las

desigualdades que se evidencian en este índice terminan golpeando a todos al empobrecer la sociedad: la segmentación y el aislamiento consecuente de los distintos sectores sociales impiden el intercambio cultural enriquecedor y limitan la calidad de vida de la totalidad de los ciudadanos. La mayor desintegración social consolida bolsones de pobreza estructural, con discriminación por edad, y conlleva al incremento de la violencia urbana (Cepal, 1997).

Sin embargo, a pesar que sea posible para los jóvenes acceder a determinados empleos, muchos de ellos son mal pagos o no cuentan con los beneficios requeridos por la ley, tales como seguridad laboral y seguro médico. En cuanto al evaluó de la discriminación en el nivel de ingresos se analiza el *Índice de Discriminación Salarial*, donde se pueden ver las diferencias entre los jóvenes empleados en ciertas ocupaciones y los no jóvenes en las mismas labores considerando la misma formación educativa (Gráfica 2).

Gráfica 2. Índices de discriminación salarial hacia los jóvenes en México, 2000 y 2010.



Cálculos propios. Fuente: Censos de Población de 2000 y 2010 del Inegi. Para la regionalización se hizo uso de la clasificación de Bassols-Batalla, 1999. Valores del índice en la parte inferior y crecimientos porcentuales del índice en la parte superior.

Siguiendo la misma forma de análisis de la gráfica anterior, en la gráfica 2 se puede ver que los valores del índice de discriminación salarial (cuya escala se encuentra en la parte inferior de la gráfica), son marcadamente negativos y desfavorables hacia los jóvenes en el año 2000 y su proceso se agudizaría una década después, al verse que lo negativo del índice aumentó para el 2010, donde la mayoría de las entidades federativas rebasan el 60 por ciento de brecha salarial hacia los jóvenes. En ese sentido, la gran región del sur, es la que mayor discriminación salarial ha registrado, con un 80 por ciento de diferenciación salarial. De esa región sobresale por tener mayor índice el Estado de Campeche al superar el 100 por ciento el ingreso salarial de lo que reciben los jóvenes, pero es Chiapas el Estado que lo supera y se queda con el poco

agradable primer lugar como entidad federativa con mayor discriminación salarial hacia los jóvenes, al obtener un índice que llega a ser de 3 veces el ingreso salarial de los jóvenes en el año 2010.

Considerando de igual forma el crecimiento porcentual entre 2000 y 2010 para el índice (referido en la parte superior de la gráfica), se aprecia que los menores incrementos los presentaron los Estados de Tlaxcala, Hidalgo, Michoacán, Colima y Sinaloa; destacando el Estado de Nayarit por la reducción incluso del índice que, aunque leve, reflejaría el freno de la precarización salarial de los jóvenes e igualdad de condiciones respecto al resto de la fuerza de trabajo en esa entidad federativa. Sin embargo, el crecimiento de la discriminación salarial es la tendencia que se marca, siendo de mayor

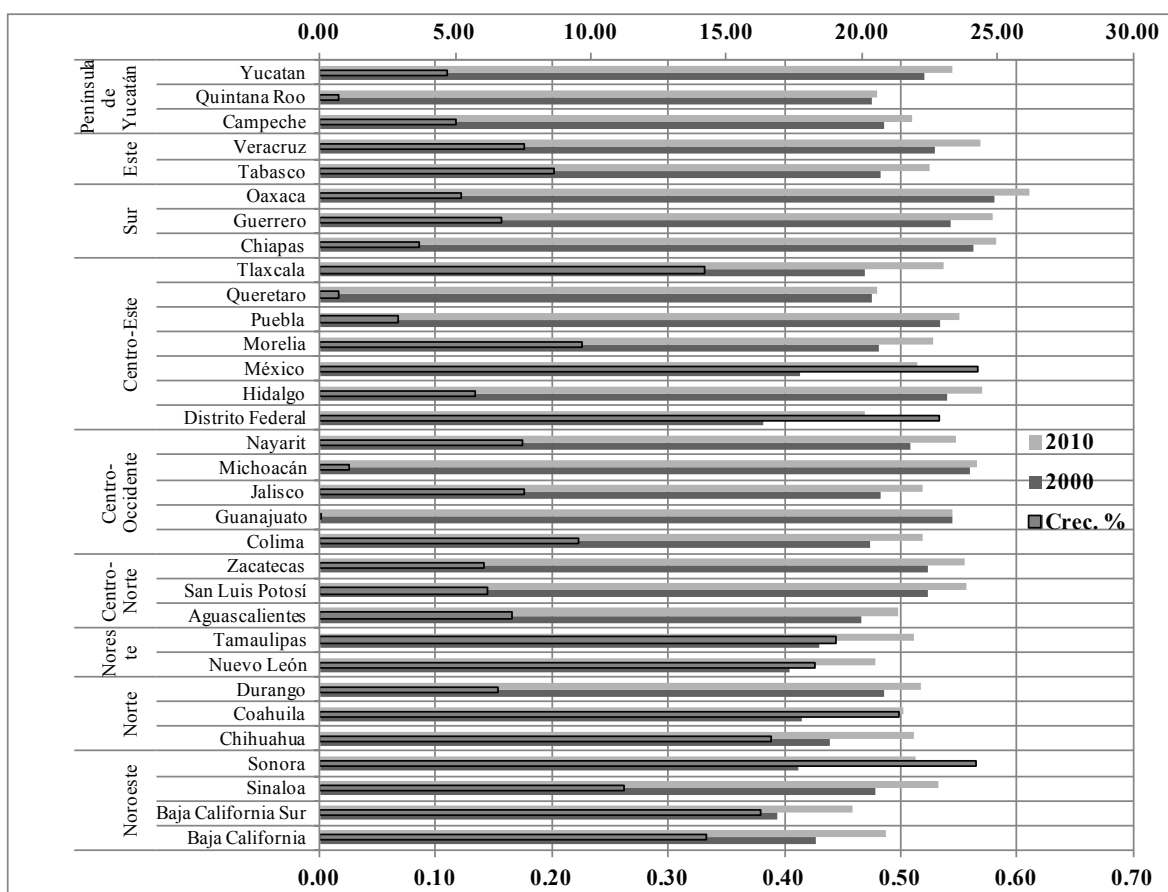
intensidad en los Estados de Baja California Sur, Quintana Roo, el Estado de México, Tamaulipas superando el 100 por ciento del ingreso salarial de los jóvenes respecto al resto de trabajadores remunerados y con igualdad de condiciones de formación. A dicho grupo se suma el Estado de Zacatecas, que registra el mayor crecimiento en el índice y por ende en la mayor ampliación llegando a ser del 250 por ciento como brecha salarial hacia los jóvenes.

Los resultados no solamente son elocuentes sino alarmantes del retroceso de la política económica para incluir a este grupo poblacional, marginándolo cada vez más de empleos con remuneración digna. Estos resultados son una generalidad en todas las entidades federativas, cuyas diferencias en las magnitudes hacen considerar casos especiales en un fenómeno que se encuentra vinculado con el modelo económico y el embate de la crisis en México. Los estratos de altos ingresos se benefician de la expansión del empleo al absorber los mejores trabajos, ya que poseen los mejores niveles y recursos de la educación.

Analizando los valores de los índices de la gráfica 3, apreciamos que contrario a la segregación ocupación y a la discriminación salarial, los valores del índice de discriminación educativa son positivos y favorables para los jóvenes, siendo no solamente cercanos entre 2000 y 2010 sino que su crecimiento también es positivo.

Sin embargo los índices en las entidades federativas oscilan entre 45 y 60 por ciento, por lo que existe una diferenciación en el territorio en términos de educación. Ello no significa que la situación se mantiene sino que la política educativa nacional no ha surtido efectos positivos que se reflejen en la reducción de las brechas educativas intergeneracionales. Pese a la conformación de un aparato educativo demasiado grande, las brechas educativas no disminuyen en especial en los niveles de educación superior, cuando el aspecto del derecho a la educación debería cerrar dichas brechas a niveles que arrojen índices cercanos a cero.

Gráfica 3. Índices de discriminación educativa hacia los jóvenes en México, 2000 y 2010.



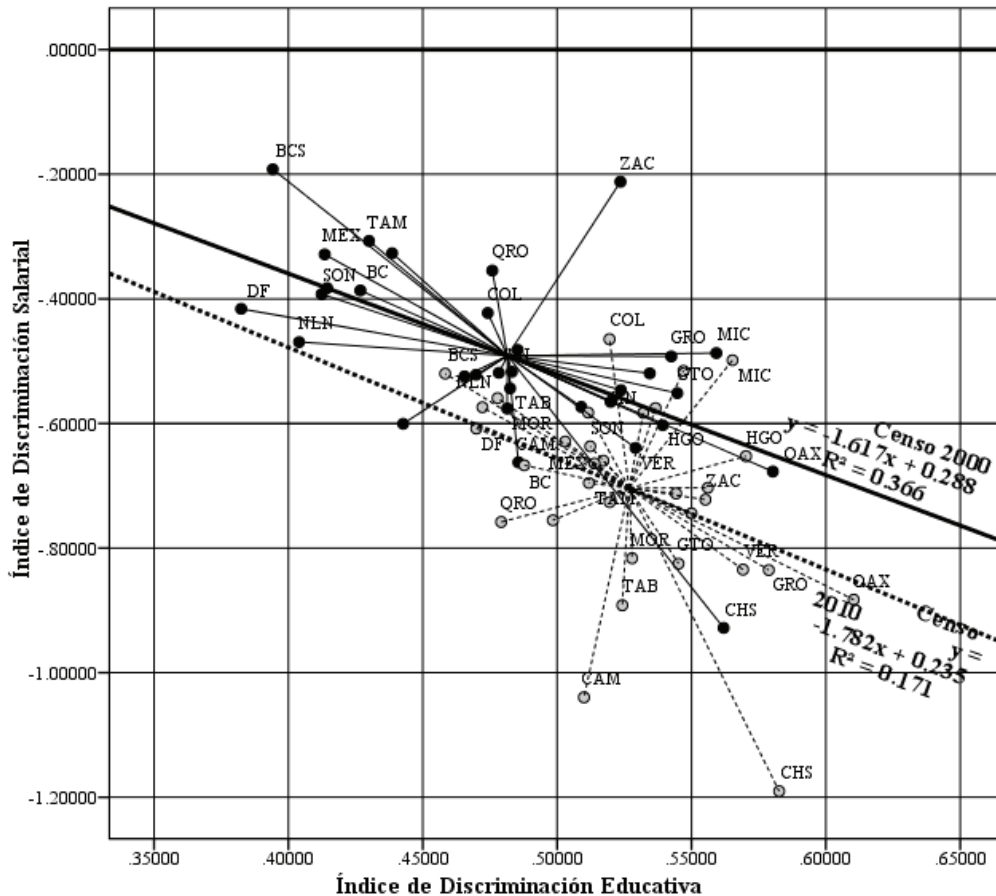
Cálculos propios. Fuente: Censos de Población de 2000 y 2010 del Inegi. Para la regionalización se hizo uso de la clasificación de Bassols-Batalla, 1999. Valores del índice en la parte inferior y crecimientos porcentuales del índice en la parte superior.

Las entidades federativas que mostraron un incremento en el índice de discriminación educativa hacia los jóvenes fueron principalmente el Estado de México y el Distrito Federal, debido a la expansión que en ambos Estados se ha venido dando a la educación, en especial la secundaria, técnica y universitaria. Otro Estados con incrementos notables son los registrados en Tlaxcala, y de manera generalizada en los Estados de la región norte.

A continuación, recuperando los clásicos postulados teóricos basados en la Tasa Interna de Retorno de la Inversión en Capital Humano (Mincer, 1974, Blaug, 1976), donde se relaciona el incremento en el nivel de ingreso respecto

a los incrementos en la educación, podemos adaptar dicha relación respecto a los dos índices de discriminación salarial y educativa y analizarlos por medio de la gráfica 4.

Gráfica 4. Relación entre los índices de discriminación salarial y educativa hacia los jóvenes en México, 2000 y 2010.



Cálculos propios. Fuente: Censos de Población de 2000 y 2010 del Inegi.

Si relacionamos los valores de los índices de discriminación salarial con los de discriminación educativa hacia los jóvenes para la nube de entidades federativas, podemos encontrar una marcada tendencia de la relación inversa entre ambos índices, indicando que a medida que se reduce la brecha educativa entre jóvenes y no jóvenes en el mercado de trabajo, la brecha salarial entre ambos grupos aumenta. Lo anterior coloca en evidencia que el mercado de trabajo siempre buscará alguna forma discriminatoria para generar desigualdad, misma que según los resultados se ha mantenido entre 2000 y 2010 en México al apreciarse el paralelismo de ambas tendencias en la Gráfica 4. El paso a un nivel menor de la línea de tendencia de la discriminación salarial de 2000 a 2010, no representa una reducción

del problema por efecto de la mayor educación que tienen los jóvenes, sino por la precarización que se ha dado en el mercado laboral por efectos de la crisis y ajuste económico, que lleva a reducción de costos laborales por parte de las empresas y por ende a una disminución en los ingresos salariales de los trabajadores, en especial si son jóvenes.

6. Conclusiones

En este país económicamente inestable, inmerso en una realidad competitiva de origen global, el mundo laboral se vuelve cada vez más salvaje y, como en la selva, gana el más fuerte o el que está dispuesto a sacrificar más para subir un escalón. Por ahora, los abusos en este terreno son corrientes y cotidianos. Para muchos



jóvenes cada día es una lucha y cada día se aleja más el sueño de un trabajo digno y seguro. Si bien en contextos de crisis tal condición laboral se destruye en grandes proporciones, para las y los jóvenes su incidencia es mayor, pues históricamente siguen sufriendo los parámetros que usan los empleadores para seleccionar a los trabajadores, incluso cuando ya cuentan con formación en educación superior.

Los jóvenes en México enfrentan grandes problemáticas que les impiden mejorar su situación laboral, ya sean éstos la educación, la experiencia y las pocas oportunidades ofrecidas por los empleadores, quienes, aprovechando la urgencia de trabajar y su juventud, otorgan empleos de baja calidad y mal remunerados, especialmente en las regiones con alta marginación y pobreza como el sur del país o la frontera norte. Un porcentaje muy importante de los jóvenes que trabajan lo hacen en pequeñas empresas o negocios dedicados a actividades que no están vinculados con sus estudios y con una remuneración por debajo de sus expectativas, lo cual genera inconformidad y frustración; la mayoría de los jóvenes consiguen estos empleos por contactos de amigos o familiares, pero generalmente lo hacen fuera del marco legal, lo que implica una carencia de contrato, sin prestaciones o un salario fijo.

Estas razones hacen necesario que el Estado otorgue planes de Capacitación Laboral como política compensatoria para aquellos jóvenes que desean insertarse al mercado. Dado que el Gobierno como tal no puede realizar ninguna acción legal para obligar a diferentes sectores a contratar jóvenes, se les ha tratado de estimular mediante programas como el conocido “Primer empleo” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que mostró lo renuente que es el sector productivo a participar en dichos programas, fracasando uno de los pilares del gobierno nacional de Felipe Calderón (2006-2012). Es por ello que podemos afirmar que México requiere de políticas públicas de población con enfoque intergeneracional para aprovechar el bono demográfico, correspondiente a la mayor proporción de población en edad económicamente activa caracterizada por encontrarse entre los 18 y los 29 años de edad respecto a la población adulta y dependiente,

invirtiendo en capital social y humano a fin de que, en un futuro, las ahora jóvenes generaciones financien su desarrollo y su trayectoria de vida. Las políticas públicas de los gobiernos en México son de corto plazo porque se formulan para mandatos de seis años, frente al reto de cubrir una realidad cuya estructura poblacional compuesta por casi dos terceras partes de la población se encuentra en edades inferiores a los 35 años, lo que muestra el desperdicio del bono demográfico que se merma año a año debido a los rezagos sociales, frenando una transición de bienestar de su población hacia una estructura de garantías sociales como la salud, la educación, la alimentación, la vivienda, que se sustente en el trabajo digno.

Lista de referencias

- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupation in the world*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Bassols-Batalla, A. (1999). Investigaciones urbanas y regionales en México: ¿para conocer o transformar una realidad? En H. Muñoz (coord.) *La sociedad mexicana frente al tercer milenio*. México, D. F.: Porrúa, Coordinación de Humanidades Unam.
- Becker, G. (1971). The economics of discrimination. *Journal of Human Resources*, 8 (4), pp. 436-455.
- Blau, P. & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blaug, M. (1976). The Empirical Status on Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced View. *Journal of Economic Literature*, 14, pp. 827-855.
- Cepal (1997). *La brecha de la equidad*. Santiago de Chile: Cepal.
- Coneval (2013). *Informe sobre los resultados de la medición de pobreza 2012*. México, D. F.: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Recuperado de: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Pobreza_2012/COMUNICADO_PRENSA_003_MEDICION_2012.pdf

- DOF (1999). *Ley del Instituto Mexicano de la Juventud*. México, D. F.: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf
- Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). A methodological analysis segregation indexes. *American Sociological Review*, 20, (2), pp. 210-217. Doi:10.2307/2088328.
- García de Fanelli, A. M. (1989). Discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29, (114), pp. 239-264.
- Horbath, J. E. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Papeles de Población, Cieap/Uaem*, 10 (42), pp. 199-202.
- Horbath, J. E. (2005). *Informe sobre la discriminación en el campo laboral. Estudio de trabajo No. E-7-2005*. México, D. F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred (Manuscrito no publicado).
- Horbath, J. E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. En M. del C. Zabala-Argüelles (comp.) *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, (pp. 25-52). Bogotá, D. C.: Siglo del Hombre, Clacso.
- Imjuve (2013). *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. México, D. F.: Instituto Mexicano de la Juventud, Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud.
- Inegi (2000). *Encuesta Nacional de Empleo*. México, D. F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Inegi (2005). *Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer en México*. México, D. F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sisesim.exe/METT120002500162>.
- Inegi (2014). *Panorama de la población joven en México desde la perspectiva de sus condiciones de actividad 2013*. México, D. F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Mincer, J. (1974). *Schooling Experience and Earnings*. New York: National Bureau Economics Research, Columbia University Press.
- Moreno-Brid, J., Garry, S. & Monroy-Gómez-Franco, L. (2014). El Salario Mínimo en México. *Economía Unam*, 11 (33), pp. 78-93.
- Ocde (2013). *Education at a Glance 2013: Oecd Indicators*, Oecd Publishing. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>.
- Ocde (2014). *Education at a Glance 2013: Oecd Indicators*, Oecd Publishing. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.
- OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT, Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.ilo.org/declaration>.
- OIT (2013). *Informe mundial sobre salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo*. Ginebra: Naciones Unidas. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (comp.) *El Mercado de Trabajo: Teoría y aplicaciones: lecturas seleccionadas*, (pp. 193-221). Madrid: Alianza Editorial.
- Projuventud (2002). *Jóvenes Actores Estratégicos del Desarrollo Nacional, Programa Nacional de Juventud 2002-2006. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*. México, D. F.: Projuventud.
- Reich, M., Gordon, D. M. & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labour Market Segmentation. *American Economic Review*, 63 (2), pp. 359-365.
- Rendón, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XXI*. México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Reskin, B. F. (1986). The Significance of Sex Segregation in the Workplace. En B. F. Reskin & H. I. Hartmann (eds.) *Women's Work, Men's Work. Sex Segregation on the*

- Job* (pp.1-17). Washington, D. C.: National Academy Press.
- Sahota, G. S. (1978). Theories of Personal Income Distribution: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 56, pp. 11-55.
- Tokman, V. E. (1997). El trabajo de los jóvenes en el post-ajuste latinoamericano. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (139-140), pp. 7-23.