“Análisis sobre la Vigencia de las Ocupaciones, Oficios y Trabajos Especiales en el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales”.

Introducción

El presente estudio trabajó una selección de 25 profesiones, oficios y trabajos especiales para los que rige un salario mínimo profesional, en lo que corresponde a su vigencia en el mercado laboral, a su denominación y a las características de su descripción. Se fundamenta la toma de decisiones en la CONASAMI respecto a la exclusión del sistema de aquellas ocupaciones que ya no son vigentes, que ya no se demanden en el mercado laboral o porque la ocupación es tan especializada que su salario de mercado está muy por encima del mínimo profesional y, por tanto, ya no cubre su función de protección.

En síntesis, con el presente estudio se aporta evidencia sólida en la determinación de la vigencia, la denominación y los elementos que describen las ocupaciones seleccionadas del SSMP, actualizándolo de forma integral con base en una rigurosa investigación documental, metodológica y de campo.

La estructura de este documento es la siguiente: en el primer apartado se hace una breve revisión bibliográfica sobre la evolución y tendencias del mercado laboral. En el segundo apartado se hace mención a los criterios básicos que observa el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) para proteger con un salario mínimo profesional alguna ocupación. El apartado 3 corresponde a la justificación y explicación de la estrategia metodológica y las técnicas de investigación seguidas en este estudio. En el apartado 4 se presenta en extenso el análisis estadístico, documental y de campo que da sustento a las propuestas y, finalmente, en el apartado 5 se presenta en forma de anexos un cuadro resumen con los principales resultados de la vigencia de cada ocupación, Un anexo sobre los fundamentos técnicos de las propuestas y conclusiones sobre la vigencia o no de cada ocupación, un informe anexo sobre los niveles salariales actuales encontrados en el mercado laboral para cada ocupación seleccionada y, por último, un listado anexo sobre los oficios, profesiones y trabajos especiales que se considere, derivado de la investigación presente, puedan incorporarse al SSMP.

1. Contexto Teórico

1.1 Transformaciones mundiales recientes y mercado de trabajo

En las últimas tres décadas han ocurrido cambios sustanciales en el ambiente económico que han provocado alteraciones importantes en las relaciones económico-financieras internacionales y en las formas de organización de los mercados. Tales cambios fueron acuñados bajo el nombre genérico de globalización; sus rasgos más significativos se refieren a los procesos de apertura comercial y financiera y a las permanentes influencias sobre el desempeño del patrón de crecimiento de las economías nacionales, dado el cuadro de excesiva vulnerabilidad externa de economías en desarrollo.

Durante la década de 1980, la crisis de la deuda latinoamericana fue uno de los factores que impidió el desarrollo pleno de dichas economías. Buena parte de esa crisis fue en función de la elevación abrupta de la tasa de interés norteamericana, que impuso a la economía internacional un severo proceso de ajuste recesivo. Dada la combinación de tasas de cambio fluctuantes y de tasas de interés en constante aumento, el nivel de inestabilidad de los mercados aumentó sustancialmente. En función del desarrollo observado en las áreas de telecomunicaciones y en la informática, se presentó el desarrollo de los mercados de derivados e innovaciones financieras como forma de protección ante la incertidumbre de los mercados. El resultado de estas transformaciones financieras fue la gradual consolidación de la importancia de la esfera financiera sobre la esfera productiva, lo que ***tuvo un impacto decisivo sobre los procesos de generación de trabajo; el antiguo modelo de desarrollo que fomentaba un fuerte dinamismo de los mercados laborales se derrumbó***.

Los años 90 fueron marcados así por el resurgimiento de las ideas liberales: la crisis del keynesianismo a mediados de los años 70 y la crisis de la deuda externa abrieron espacio para el surgimiento de lo que se llamó el Consenso de Washington. Los economistas y técnicos que representaban a los gobiernos en desarrollo en las instituciones multilaterales con sede en Washington se reunieron en el año de 1989 para reflexionar sobre el proceso de desarrollo. En síntesis, el grupo ahí reunido asumió que la crisis se dio en función de una excesiva intervención estatal y de la mala utilización de los instrumentos clásicos de política económica.

Como resultado de ese análisis, las soluciones propuestas trataron de promover los procesos de privatización y apertura de mercados, de redefinir el papel del estado en la economía y garantizar los derechos de propiedad; es decir, un retorno de las ideas liberales del siglo XIX, basadas en la defensa del libre mercado y en la reducción de la intervención de los estados nacionales en la conducción de sus economías, lo que también significó una menor atención de dichos estados hacia los problemas de los mercados de trabajo.

Todos estos cambios provocaron impactos significativos sobre el funcionamiento de las economías: aumento de la inestabilidad de los precios relativos y de las tasas de interés; aumento de la incertidumbre; las decisiones de negocios fueron afectadas severamente y por ello se desestructuraron importantes cadenas productivas aumentando las tasas de desempleo; aumentó la importancia del sistema financiero sobre el sector productivo y llegó un enfoque de administración macroeconómica de corto plazo.

Los mercados de trabajo que son muy sensibles a las variaciones del nivel de actividad económica sufrieron severos efectos de este ambiente de incertidumbre generalizado. Los resultados inmediatos fueron el aumento de la demanda por trabajadores de mayor nivel de calificación y aumentaron también las tasas de rotatividad laboral.

Simultáneamente se presentó lo que Robert Reich en un influyente estudio publicado en 1992 (El trabajo de las Naciones) denominó el fin de las economías nación, al menos como se les conoció hasta mediados del siglo XX. Para Reich, el cambio de la gran sociedad de consumo en masa hacia una sociedad integralmente globalizada significaría transformaciones profundas en la forma en que se demanda el trabajo. De acuerdo con Reich, ya a mediados de los ochenta del siglo XX muchas grandes compañías habían perdido su carácter netamente americano. Por ejemplo, el autor encontró que era cada vez más común que una compañía con matriz en los Estados Unidos, desarrollara su investigación, diseño y que tuviera instalaciones de producción que se extiendían por Japón, Europa, y Norteamérica; con instalaciones de producción adicionales en Asia Sur-Oriental y América latina; centros de la comercialización y de distribución en cada continente y prestamistas e inversionistas en Taiwán, Japón, y República Federal de Alemania, así como los Estados Unidos. Mientras que la producción y los servicios se mueven libremente a través de las fronteras, la decisión para localizar una nueva planta en Detroit,

Munich, Osaka ó México depende de donde una compañía puede encontrar a los trabajadores más talentosos y más experimentados.

De tal forma que Reich encontró que el nivel de vida de los trabajadores del siglo XXI estaría determinado por el valor agregado que ellos pudieran dar a los productos. Para Reich los empleados del siglo XXI estarían divididos, a grandes rasgos en tres tipos de trabajador: a) los analistas simbólicos, b) los empleados del sector servicios personales y c) los trabajadores rutinarios. El primer grupo de estos estará integrado por los ingenieros, los abogados, los científicos, los profesores, los ejecutivos y los consultores; los llamados "trabajadores con la mente". Estos individuos, que constituyen un porcentaje muy pequeño de la mano de obra, ocupan una posición privilegiada y pueden vender sus servicios en la economía global. Son personas instruidas y ocuparán una posición aún más ventajosa en la sociedad del futuro.

Por su parte, los trabajadores de producción rutinarios y los trabajadores del sector servicios personales irán mucho peor en la nueva economía, según Reich. Los trabajadores de la producción rutinarios incluyen a los que realizan tareas repetitivas –trabajadores en una planta de fabricación, informáticos, capataces, y supervisores-. Los ejemplos de los trabajadores del sector de servicios personales son camareras, porteros, asistentes de hospital, y trabajadoras en el cuidado de los niños. Estas dos categorías de trabajadores no compiten en la fuerza de trabajo global que se demandará en el siglo XXI y están en una considerable desventaja económica. Esto es especialmente verdad para los trabajadores rutinarios. Así, todas las transformaciones recientes en la economía mundial descritas anteriormente tuvieron un papel decisivo, en los últimos treinta años, en la reorganización de los mercados de trabajo. Los nuevos paradigmas dominantes apuntan una tendencia hacia el conocimiento y la tecnología como fuentes del proceso de crecimiento económico.

¿Cómo podemos entender a partir de ello la degradación de las condiciones laborales y la demanda por otro tipo de trabajadores? Hemos visto entonces que durante la segunda mitad del siglo XX el creciente proceso de urbanización e industrialización provocó cambios significativos en las estructuras económicas, sociales y políticas de las sociedades, en forma general. El capitalismo desencadenó un proceso intenso de reestructuración productiva. A partir de la década de 70, se sustituyó el patrón productivo basado en el taylorismo/fordismo en crisis, dando origen a la acumulación flexible. A lo largo de los años 80 y 90, se

presentó la expansión de la hegemonía económica, política e ideológica del neoliberalismo, inicialmente en Inglaterra, Estados Unidos y Alemania y, posteriormente alcanzando varios países en diversos continentes, intensificándose la crítica al *welfare state* y a los derechos sociales.

Con el proceso de reestructuración productiva, desencadenada en las últimas décadas del siglo XX, especialmente en el período que se inicia a partir de la crisis del taylorismo/fordismo, así como en la era de la acumulación flexible y del advenimiento del neoliberalismo, se presenta una mayor tendencia a la degradación de las condiciones de bienestar y seguridad social en los mercados de trabajo. La incorporación del avance científico y tecnológico ha requerido, por parte de los mercados laborales organizados, fuerza de trabajo más calificada (Scholetter; 2008; LEONIE, 2007). A pesar de ello, el modelo conocido como empleo permanente, ascendente y previsible en que los trabajadores podían planear a largo plazo su retiro en condiciones dignas entra en crisis. En el mundo actual se tiene en lugar de eso la eventualidad y los proyectos de corto plazo. La movilidad de las empresas, entre empleo formal e informal, la alternancia entre períodos de ocupación y desocupación y la aparición de formas alternativas de relaciones laborales (trabajo de tiempo parcial, a domicilio y/o por obra determinada) son los nuevos riesgos del mundo del trabajo.

De acuerdo con Catan (2002), la oportunidad de obtener un empleo y vivir de el se ha transformado en el bien económico más escaso. Comienzan entonces a ganar significado formas de inserción ocupacional atípicas, que pueden ser interpretadas como la expresión de un proceso de precariedad cada vez mayor del trabajo. Proceso este que se manifiesta a través de la proliferación de situaciones de trabajo asalariado atípico (el contrato por tiempo parcial, el contrato no reglamentado, el empleo por tiempo y/o obra determinada, la subcontratación, entre otros) y de formas no asalariadas de inserción que forman parte del universo de la llamada economía informal, como el trabajo por cuenta propia, la organización familiar del trabajo (en ocasiones a destajo) y la micro unidad económica (Michelacci y Pijoan; 2008).

Sin embargo, a pesar de los cambios económicos e industriales (como resultado de una transformación tecnológica profunda) que se han producido en los últimos treinta años, que exigen otro tipo de trabajadores con calificaciones y habilidades diferentes; la estructura del empleo por rama de actividad casi no ha variado y los niveles de calificación y preparación técnica de los trabajadores tampoco se han

incrementado sustancialmente; especialmente en lo que se refiere a la mano de obra femenina (Winkler, 2007). Ello ocasiona que segmentos importantes de los trabajadores pierdan frente a los nuevos requerimientos en un mundo laboral cambiante y que, en consecuencia, queden sin posibilidad de ascender socialmente; dando origen a grupos de trabajadores "ganadores" y "perdedores" definidos los primeros como los capacitados y adaptados a las nuevas exigencias de un mercado laboral dinámico (Schindler; 2009). De acuerdo con Silveira y Matosas (2003) las nuevas estructuras del mercado de trabajo facilitan mucho la explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres en ocupaciones de tiempo parcial, sustituyendo así a trabajadores hombres mejor remunerados por el trabajo femenino mal pagado. La emergencia de la subcontratación permite prácticas y trabajos altamente precarios.

1.2 Dinámica actual de los mercados de trabajo

En el último cuarto del siglo XX tuvo inicio un proceso de transformaciones importantes y profundas en nuestras sociedades, fundado en la que ha sido llamada Tercera Revolución Industrial, o Revolución de la Tecnología de la Información (Castells, 1999), lo que por algunos autores ha sido interpretado como un evento histórico de la misma envergadura que la Revolución Industrial del siglo XVIII. La revolución tecnológica desde entonces en curso, centrada en las tecnologías de la información, de base microelectrónica, viene remodelando la base material de la sociedad y alternando las relaciones entre la economía, el Estado y la sociedad. La sociedad permanece capitalista, pero al contrario de sus predecesores históricos, este tipo de capitalismo "es global y está estructurado, en gran medida, en una red de flujos financieros" (Castells, 1999, p. 499). Los elementos más importantes de esa reestructuración son así caracterizdos por Castells (1999, p.21-22):

> " (…) mayor flexibilidad en la administración; descentralización de las empresas y su organización en redes tanto internamente como en sus relaciones con otras empresas; considerable fortalecimiento del papel del capital vis-a-vis el trabajo, con un declive concomitante de la influencia de los trabajadores; individualización y diversificación cada vez mayor de las relaciones de trabajo; incorporación fuerte de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada, generalmente en condiciones discriminatorias; intervención estatal para desregular los mercados de forma selectiva y deshacer el estado de bienestar social con diferentes intensidades y orientaciones, dependiendo de la naturaleza de las fuerzas e instituciones políticas de cada sociedad; aumento de la competencia económica global en un

> contexto de progresiva diferenciación de los escenarios geográficos y culturales para la acumulación y la administración del capital"

En este contexto, se han reestructurado las formas de producir y de organizar el trabajo, que se erigen como estrategias por las cuales el capitalismo busca superar la crisis que prevalece en la actualidad (ILO, 2009) y la crisis del patrón de producción fordista que ya venía emergiendo desde hace más de 30 años. Definida por la escuela regulacionista francesa como un modelo sustentado en un tripié –un modelo de organización del trabajo, un régimen de acumulación y un modo de regulación- el fordismo estuvo fundado en una peculiar concertación entre el capital y el trabajo, mediada por el Estado, que consolidó durante un tiempo el Estado de Bienestar Social que proporcionaba un conjunto de garantías y derechos a los trabajadores, aún desempleados o después de jubilados. Tal sistema motivó la producción en masa y el consumo en masa, al mismo tiempo que permitió que el salario dejase de ser el único elemento constitutivo del ingreso disponible de la población asalariada, profundizando la cobertura de la protección social.

Sin embargo, a finales de los años 60, el vertiginoso ciclo de expansión propiciado por el fordismo de la posguerra comenzó a dar señales de agotamiento. La crisis del fordismo fue explicada como una "crisis de rentabilidad" (Lipietz, 1988) que ocurrió por la conjunción de una serie de factores: desaceleración general de los incrementos de productividad y caída en las tasas de ganancias; crecimiento en el costo de capital fijo inmovilizado por las empresas en relación al número de trabajadores, generando el endeudamiento creciente de las empresas y un aumento de los gastos financieros; desaceleración de las inversiones y del empleo; aumento del desempleo y, de ahí derivado; elevación de los gastos del Estado de Bienestar; destacadamente los relativos a los fondos de pensiones, resistencia de los trabajadores a la intensificación de los métodos de trabajo; etc.

El proceso de reestructuración capitalista que tuvo que instalarse entre las sociedades del capitalismo avanzado a partir de los años 70 evidenció, en la década siguiente y especialmente en los años 90, un esfuerzo más contundente en el sentido de la desregulación, la privatización y el desmantelamiento del contrato social entre el capital y el trabajo, típico del modelo anterior; estos procesos han alcanzado de manera significativa incluso a los trabajadores ya jubilados y los procesos mismos de retiro con la

instauración de nuevos fondos de pensión que vienen a sustituir a los anteriores y universales mecanismos de protección previsional obligatoria (Heywood y Stanley, 2009).

De acuerdo con diversos autores, la serie de transformaciones desencadenadas en ese proceso, tanto en el ámbito de las instituciones como en el de la administración empresarial tenían cuatro objetivos: a) profundizar la lógica capitalista de búsqueda de las ganancias en las relaciones capital-trabajo; b) aumentar la productividad del trabajo y del capital; c) globalizar la producción, circulación y los mercados, aprovechando la oportunidad de las condiciones más ventajosas para la realización de ganancias en todos los países; y d) dirigir el apoyo estatal hacia los incrementos de productividad y competitividad de las economías nacionales, frecuentemente en detrimento de la protección social y de las normas de interés público. Así, nuevos modelos de organización del trabajo serían implementados, constituyéndose en alternativas al modelo fordista clásico, pudiendo destacar el modelo japonés, el modelo sueco (volvoísmo) y el modelo italiano, los cuales se establecen como paradigmas para los cambios en los procesos de gestión y de organización del trabajo, destacadamente en el caso japonés.

Como resultado de estos nuevos modelos de organización del trabajo determinados términos pasan a ser cotidianas, entre las cuales "flexibilidad" es de lejos la estrella del momento. Aunque el término abarque diferentes connotaciones, generalmente implica un juicio valorativo que enaltece la flexibilidad en oposición a la rigidez. Es en ese sentido que se ha afirmado que la flexibilidad remite al marco analítico neoclásico el cual postula que "las interacciones entre oferta y demanda determinan el precio (salario) y la cantidad (empleo) de equilibro y, por definición, no existe desempleo involuntario". Las rigideces enunciadas son, así, atribuidas a factores exógenos al mercado (intervención del Estado, actuación de los sindicatos) que perturbarían la competencia, limitando así la flexibilidad y el poder autorregulador del mercado.

No por casualidad los reclamos empresariales por más flexibilidad emergieron asociados a la crisis del modelo fordista de organización del trabajo, cuando son denunciadas como rigideces los elementos que, en el auge del crecimiento de las economías bajo aquel modelo, eran tenidos como sinónimo de avance tecnológico y modernización. Surge así el cuestionamiento de ¿flexibilizar en que dirección?. En la versión oficial, la respuesta más plausible es flexibilizar en el sentido de ampliar la libertad de definir la

organización del trabajo, tanto como la contratación y dimisión de los trabajadores, por parte de los empresarios, teniendo como objetivo moldear el marco institucional que regula las relaciones laborales, con el objetivo de tornar a la fuerza de trabajo más flexible para poder responder mejor a las necesidades del sector productivo.

Dada la proliferación de situaciones emergentes en el mundo del trabajo, otros términos han sido acuñados para mostrar los fenómenos y buscar explicaciones para lo que viene ocurriendo –*skills gap, mismatch, terciarización, just-in-time, círculo de control de calidad, etc*-. Entre las nuevas estrategias adoptadas por las empresas con el objetivo de reducción de costos destaca la denominada *downsizing* que implica la reducción permanente de la fuerza de trabajo, estratégica y estructural en su naturaleza, asociada a cambios en el tamaño y en la estructura de las firmas. A muchos de estos fenómenos ha sido asociado el *síndrome de los sobrevivientes* (Cappelli, 1997) también un nuevo término, evocado para indicar problemas relativos al bajo estado de ánimo prevaleciente entre los trabajadores que permanecen en las empresas; asociado a factores como el estrés en el trabajo y el miedo al desempleo, especialmente después de que las firmas adoptan estrategias de *downsizing.* Así, dentro de este cuadro general de mutaciones en varios ámbitos, existe un relativo consenso en lo que respecta a sus principales impactos sobre los mercados laborales, entre los cuales destaca el aumento de la inseguridad y de la incertidumbre en la mayor parte de los aspectos relativos a las relaciones de trabajo.

Por ejemplo, en estudios sobre los cambios recientes en el mercado de trabajo en los Estados Unidos en las empresas industriales afirman que la presión hacia cambios es una constante y los trabajadores no logran actualizarse en un área cuando ya les están exigiendo nuevas habilidades laborales (Lee y Mather; 2008). Estas investigaciones concluyen que, en un horizonte de corto plazo, los efectos negativos prevalecen como resultado de las transformaciones industriales y tecnológicas; ya sea para los dimitidos que retornan al mercado de trabajo o para los que se encuentran en el desempleo (Hornstein y Krusell, 2005). De positivo, las nuevas formas de organización y administración del trabajo permiten una mayor autonomía del trabajador, mayor responsabilidad en el trabajo que realiza, más creatividad y más entrenamiento. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores ahora laboran en situación de pánico, por la incertidumbre laboral.

Entre los aspectos negativos sistematizados por diversos autores, los más recurrentes son recorte de empleos –puesto que la reestructuración ha dado énfasis a la dimisión de los trabajadores- aumento de las incertidumbres y caída en la seguridad en el trabajo, aumento de los contratos de trabajo por tiempo determinado y de tiempo parcial, aumento de la intensidad y del estrés en el trabajo, caída en el tiempo de permanencia en la misma ocupación, caída del salario real, ampliación de la desigualdad en el trabajo y en la sociedad (David, 2009). En países como México esos procesos han resultado en un éxodo de la fuerza de trabajo hacia Estados Unidos en busca de nuevas oportunidades de ocupación laboral. Pero como un todo este nuevo modelo de organización del trabajo se ha traducido en la generación de un éxodo permanente y sistemático desde los países menos desarrollados hacia el centro industrial del mundo (Martin, 2005).

1.3 Conclusión: mayor rotatividad laboral y nuevas ocupaciones

Siguiendo las recientes transformaciones de la economía mundial, México presentó en las últimas tres décadas alteraciones en la estructura de su mercado de trabajo. Hasta los años 70, las industrias de la transformación y la construcción civil eran el pilar de la economía nacional. En los años 80 todavía había una ligera protección del empleo industrial; una expansión de los servicios públicos sociales y de los servicios productivos dirigidos hacia el consumo de sectores de altos ingresos. A partir de la década de 1990, se evidencia una rápida apertura del mercado nacional, afectando radicalmente la capacidad de generación y el nivel de empleo de los diversos sectores económicos. Sin embargo, esa reestructuración no fue capaz de modificar el cuadro de extrema exclusión social existente en México: aún ocupando la posición número 11 (en términos de paridad de poder de compra) en la economía mundial en 2009[1]; el país aún presenta uno de los peores índices de desigualdad en la distribución del ingreso del planeta y un índice de desarrollo humano que lo coloca en la posición 53 a nivel mundial.

El sorprendente avance tecnológico iniciado en la década de 1970 en los Estados Unidos, que automatizó a las industrias y reorganizó la estructura de las empresas, permite en la actualidad que los procesos estén interconectados y el capital sea transportado de un lado a otro en un muy corto espacio de tiempo. La flexibilización de la producción, la desconcentración industrial; la búsqueda de la calidad

[1] Expansión (24 abril de 2009)

total, las formas transitorias de producción y otros tipos de desregulaciones están cada vez más presentes en las industrias, que buscan adaptarse a las nuevas formas de producción y a la lógica del mercado mundial.

En esta nueva sociedad, la información y el conocimiento científico son las principales propiedades del ser humano y, al mismo tiempo en que se reduce el tiempo de trabajo físico en los procesos productivos (ya no hay horas extra como antes) y se reduce el trabajo manual directo; se amplía el trabajo intelectual. Las grandes empresas internacionales buscan ahora mantener empleados más calificados y más preparados formalmente importando los insumos de áreas de bajo costo. Hay una subcontratación de parte del trabajo hacia sus filiales trasnacionales, generalizándose la utilización de mano de obra temporal y, al mismo tiempo, buscan el consentimiento de la fuerza de trabajo para la reversión de los contratos colectivos más benéficos a los trabajadores.

El impacto en el mercado de trabajo de estas transformaciones mundiales ha sido inmediato. En algunas ramas industriales los trabajadores se volvieron más calificados y más preparados, como el supervisor o el vigilante de un proceso productivo, mientras que hubo una descalificación en otros sectores, como en la industria metalúrgica, donde la anterior habilidad para manipular máquinas y herramientas por parte del trabajador fue sustituida por el simple papel de operador de máquinas semi-automáticas. Simultáneamente, la automatización acentuó el proceso de eliminación del empleo rural, la reducción del empleo industrial y, por otro lado, hizo crecer el peso del sector servicios en la estructura social, principalmente de los servicios personales; se instaló la rotatividad laboral. Antiguamente un trabajador pasaba, a lo largo de su vida, por tres empleos; cada uno con un promedio de 10 a 12 años. Actualmente la dinámica se ha invertido: el trabajador del siglo XXI pasará a lo largo de su vida por 10 empleos distintos, cada uno un promedio de 3 a 3 años y medio.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares del INEGI; de 1984 a 2008 hay, entre los ocupados, un crecimiento de 6 puntos porcentuales en la participación de los trabajadores más calificados (crecen las ocupaciones de tipo liberal –despachos independientes de médicos, abogados, contadores, etc-; los trabajadores de oficina; los prestadores de servicios y otras ocupaciones de *status* social más elevado); que eran poco más de 18% de los ocupados en 1984 y

pasaron a 24% en 2008. Por otro lado, como impacto directo de la mecanización agrícola, se evidencia un acelerado proceso de reducción del empleo agrícola que pasa de 18% de los ocupados en 1984 a 14% en 2008.

La informatización y la reorganización de las empresas afectan a todos los segmentos del mercado laboral, desde profesionales con alto nivel de calificación formal hasta la gran amalgama de obreros, introduciendo la individualización y la fragmentación del trabajo en el proceso productivo. Al mismo tiempo hay una expansión generalizada del trabajo eventual y del trabajo de medio tiempo. Se presenta, en síntesis, una significativa *subproletarización* del trabajo en virtud de diversas formas de trabajo parcial, precario, terciarizado, subcontratado, vinculado a la economía informa y al sector servicios.

La informalidad y el desempleo están incluso asociados a los menores padrones sociales. Las tendencias recientes muestran un proceso permanente de exclusión de importantes segmentos de los trabajadores de los mercados laborales organizados; lo que repercute significativamente en los niveles de desigualdad social y de pobreza (Hornstein y Krusell; 2005). Los trabajadores sin contribución a los esquemas de seguridad y previsión social representan ya más de la mitad de la mano de obra ocupada del país (52%) y más de 80% de los ocupados de la masa agrícola. Son 75% de los ocupados de familias de ingreso familiar de hasta 1 salario mínimo y sólo 25% entre los ocupados de familias con ingreso familiar superior a 20 salarios mínimos.

Esta investigación busca establecer cuáles han sido las transformaciones recientes que ha sufrido un segmento importante del mercado laboral mexicano. Buscamos actualizar con ello el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales que emplea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. El objetivo, así, es responder a las siguientes preguntas ¿Qué ocupaciones siguen vigentes? ¿requieren de la protección que les proporciona formar parte del SSMP? ¿Debe alguna o algunas de estas ocupaciones dejar de formar parte del sistema?

2. Consideraciones de los Criterios Básicos en el análisis de la Vigencia

La consideración de los criterios básicos observados para el SSMP resultaron determinantes en la selección del listado de ocupaciones que, de acuerdo al trabajo documental y de campo, podría ser probable su inclusión en el sistema para que tengan un salario mínimo profesional. Además, también fueron importantes dichos criterios a lo largo del presente estudio, pues guiaron tanto el trabajo de campo en cuanto a la selección de los trabajadores a entrevistar como la interpretación de los resultados al considerar la población objetivo. Así, los criterios básicos considerados en las actividades mencionadas fueron los siguientes:

1. La ocupación debe presentar un cierto nivel de calificación.
2. Debe existir un número significativo de trabajadores en dicha ocupación.
3. Debe haber un segmento significativo de trabajadores que sean asalariados y que el salario percibido esté por debajo de la calificación de la ocupación.
4. Debe presentar un grado de sindicalización bajo, exclusivamente para trabajadores que se rigen o deban estarlo por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

A lo largo del análisis de la información estadística de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2008 y de la Encuesta Nacional de la Ocupación y el Empleo (ENOE), se identifica y se explica cada uno de los criterios básicos mencionados con anterioridad.

3. Estrategia Metodológica y Técnicas de Investigación

El análisis de la información estadística por grupos unitarios en los que se incluye la ocupación específica se realizó a partir de la ENOE y de la ENIGH 2008, las cuales se conformaron en las fuentes básicas de las que se obtuvo la valiosa información que incluyen indicadores que permiten satisfacer los criterios básicos mencionados en el apartado anterior y que permite, además, como un aporte original de la presente investigación, hacer un análisis pormenorizado a nivel de microdatos de la ENIGH acerca de características no solo de ingreso, formalidad en la ocupación, duración de la jornada de trabajo y tipo de contratación, sino inferir sobre indicadores sociales y económicos que complementan de forma extensa los resultados obtenidos.

De acuerdo con la revisión de la composición de cada grupo unitario, se llegó a la conclusión de que en 24 de las 25 ocupaciones la información estadística generada representa un fundamento relevante sobre la evidencia o no de vulnerabilidad y trabajo precario de acuerdo a la dotación de prestaciones laborales, de seguridad social, porcentaje de personas que ganan el salario mínimo, y otros indicadores.

Solo la ocupación 20. Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos, no tuvo un fundamento estadístico de ENIGH y ENOE porque la estructura de su grupo unitario generaba información sesgada y poco útil dada la gran heterogeneidad en las ocupaciones que la integran. Por ello, se consideró conveniente obtener la información en campo.

Si bien se observó que 11 de las ocupaciones seleccionadas para el estudio tienen un grado de representatividad alta y media en su grupo unitario específico, las 13 ocupaciones restantes, a excepción de la ya mencionada, se incluyen en grupos unitarios con un gran número de ocupaciones, aunque de hecho, la mayor parte de las ocupaciones están estrechamente relacionadas, por lo que la información es útil y representativa aunque el grupo unitario tenga bastantes ocupaciones específicas. Es el caso del Grupo unitario 7111. Despachadores y dependientes de comercio, el cual incluye 123 ocupaciones específicas, 4 de las cuales son objeto del presente estudio. Aquí lo importante es considerar el hecho de que las 123 ocupaciones específicas tienen un grado de homogeneidad alto, por lo que la información es representativa.

Sin embargo, el análisis estadístico, si bien es fundamental, se complementó de forma extensa con el trabajo de campo y la revisión documental y por internet.

Las características de la información estadística disponible de fuentes oficiales para estas ocupaciones hacen necesario que se aplique la siguiente estrategia metodológica:

a. En cada una de las ocupaciones de estudio se realizó un análisis estadístico con base en el tratamiento a nivel de microdatos de la ENIGH y de la ENOE.

b. Como complemento, se elaboró una revisión documental y por internet en la que se analizaron documentos e información de relevancia para cada ocupación que incluya perfiles del puesto solicitado por las empresas en las bolsas de trabajo, salario medio pagado, prestaciones que ofrecen, entre otras. Eso incluyó la revisión de los Servicios Nacional y Estatales de Empleo y la consulta de las bolsas de trabajo por internet.

c. Para cada una de las 25 ocupaciones se realizaron entrevistas a trabajadores y entrevistas clave a patrones para obtener información primaria respecto a actividades realizadas, salarios pagados y otros indicadores como edad, experiencia, prestaciones.

d. Los indicadores que se considerarán para el análisis de la información estadística de la ENOE serán:

    1. Ocupación específica por entidad federativa.
    2. Ocupación específica y condición de sindicalización.
    3. Ocupación específica y duración de la jornada de trabajo.
    4. Ocupación específica y edades.
    5. Ocupación específica y nivel de ingresos.
    6. Ocupación específica y nivel de instrucción escolar.
    7. Ocupación específica y prestaciones laborales.
    8. Ocupación específica y prestaciones sociales.
    9. Ocupación específica y tamaño de empresa.
    10. Ocupación específica y tipo de contrato.
    11. Ocupación específica y forma de pago.
    12. Ocupación específica y sexo.

13. Ocupación específica y condición de informalidad
14. Ocupación específica y ámbito de la unidad productiva.
15. Ocupación específica y disponibilidad de ocupación secundaria.
16. Ocupación específica y distribución por unidad productiva
17. Ocupación específica y parentesco con el jefe del hogar.
18. Ocupación específica y población ocupada.
19. Ocupación específica y posición en la ocupación
20. Ocupación específica y posición en la ocupación para asalariados.
21. Ocupación específica y tipo de localidad.

Los indicadores que se consideraron para el análisis de la información estadística de la ENIGH 2008 fueron los Asalariados y sus características sociodemográficas como son:

1. Asalariados por ocupación y sexo
2. Asalariados por grupos de edad
3. Asalariados por estados de salud
4. Asalariados por tipo de contrato
5. Tipo de pago que reciben los asalariados
6. Asalariados y frecuencia para cada ocupación de las siguientes prestaciones: incapacidad; aguinaldo; vacaciones con goce de sueldo; reparto de utilidades; crédito para vivienda; guarderías y estancias infantiles; tiempo para cuidados maternos; SAR o Afore; Seguro de vida; prestamos personales y/o caja de ahorro; prima vacacional; becas y apoyos educativos; servicio de comedor; crédito FONACOT; ayuda de despensa; ayuda o exención el pago de luz, agua o teléfono; pensión en caso de invalidez; pensión para familiares en caso de fallecimiento. En este rubro se analizarán los porcentajes de trabajadores que reciben cada una de estas prestaciones o bien su contraparte, los que no reciben ninguna de estas prestaciones.

7. Asalariados por horas semanales trabajadas
8. Asalariados por nivel de instrucción formal (primaria, secundaria, etc)
9. Asalariados por nivel de ingresos monetarios
10. Seguridad social de Asalariados (¿tienen o no?, que institución la otorga)

11. Asalariados y enfermedades crónicas (¿tienen o no diabetes, presión alta)
12. Asalariados por características de la vivienda donde habitan tales como: tipo de vivienda (duplex, departamento, vivienda en azotea, vivienda propia en terreno propio, etc); material de paredes, piso, techo, etc; antigüedad de la vivienda, número de dormitorios y cuartos; superficie de terreno y de la vivienda;, dotación de agua, electricidad, drenaje, baños; tenencia de la vivienda; número de personas por vivienda; si poseen vehículos en el hogar, aire acondicionado, computadora y enseres domésticos como lavadora, refrigerador e incluso computadora; etc.
13. Asalariados por situación financiera. Si poseen o no tarjetas de crédito.
14. Asalariados por estrato de población (urbano o rural; semiurbano o semirural, etc)
15. Asalariados por estratos según la clasificación de CONAPO (por nivel de marginación)

Para analizar las características socioeconómicas y sociodemográficas de los trabajadores de todas las ocupaciones seleccionadas a partir de la ENIGH 2008 y de la ENOE era necesario identificar las ocupaciones seleccionadas para el estudio con su grupo unitario específico, que es la unidad de medida mínima tanto en la ENIGH como en la ENOE. En el siguiente cuadro se especifica la ubicación de la ocupación específica dentro de su grupo unitario respectivo, lo cual fue la base del estudio de las estadísticas disponibles.

Cuadro 1. Ubicación en el Grupo Unitario de la Ocupación Específica

Ocupación seleccionada	Grupo	**Ubicación ENOE - CMO**
1 Albañilería, oficial de	5260	Artesanos y Obreros: albañiles
2 Archivista clasificador en oficinas	6220	Oficinistas: Trabajadores de Archivo y correspondencia
3 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	7111	Comerciantes, vendedores y dependientes: Despachadores y dependientes de comercio
5 Cajero(a) de máquina registradora	6210	Oficinistas: Cajeros, pagadores y cobradores
7 Cantinero preparador de bebidas	8101	Empleados en servicios: Cantineros, meseros y camareros
8 Carpintero de obra negra	5230	Artesanos y obreros: Carpinteros, ebanistas, barnizadores, cepilladores y similares, en la elaboración de productos de madera

10 Cepilladora, operador de	5343	Artesanos y obreros: Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos.
11 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	8100 y 5208	Artesanos y obreros: Trabajadores en la elaboración de comida . y Empleados en servicios: Fonderos (preparan alimentos) en establecimientos.
14 Contador, ayudante de	1251	Técnicos y personal especializados: Técnicos en ciencias contables y financieras.
15 Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	5262	Artesanos y obreros: Yeseros, escayolistas y otros recubridores de techos y paredes
16 Construcción, fierrero en	5248	Artesanos y obreros: Herreros, balconeros, aluminadores y forjadores
20 Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	8190	Sin ubicación: Trabajo de campo.
23 Chofer operador de vehículos con grúa	5501	Operadores de transportes: Conductores de maquinaria móvil para construcción.
27 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	5272	Artesanos y obreros: Reparadores de equipos electromecánicos
29 Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	7111	Comerciantes, vendedores y dependientes: Despachadores y dependientes de comercio
30 Encargado de bodega y/o almacén	6221	Oficinistas: Trabajadores en control de almacenes y bodegas
32 Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	7111	Comerciantes, vendedores y dependientes: Despachadores y dependientes de comercio
34 Gasolinero, oficial	7111	Comerciantes, vendedores y dependientes: Despachadores y dependientes de comercio
40 Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	1230	Técnicos y personal especializados: Técnicos laboratoristas químicos y biólogos.
46 Máquinas de fundición a presión, operador de	5340	Artesanos y obreros: Operadores de hornos metalúrgicos, coladores y laminadores.
47 Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	5343	Artesanos y obreros: Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos.
49 Máquinas para moldear plástico, operador de	5383	Artesanos y obreros: Operadores de máquinas para la fabricación y ensamble de productos de plástico.
50 Mecánico fresador, oficial	5343	Artesanos y obreros: Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos.
51 Mecánico operador de rectificadora	5343	Artesanos y obreros: Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos.
65 Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	5271	Artesanos y obreros: Instaladores y reparadores de aparatos electrónicos, electrodomésticos y equipos de telecomunicaciones.

Sin embargo, el análisis de la información estadística de la ENOE y la ENIGH se debe complementar con un trabajo de campo metodológicamente sólido que permita aportar elementos relevantes en cuanto a las funciones y el perfil de los trabajadores, importantes en el análisis de la vigencia de las ocupaciones.

Así, se debe considerar que debido al error inherente al realizar inferencias de una población a partir de una muestra, y en virtud de que dicho error es mayor cuanto más pequeña sea la muestra,[2] es necesario balancear los costos económicos y logísticos de la encuesta a una muestra grande y el nivel de confianza en el cálculo de los parámetros poblacionales a estimar. Por ello el tamaño de muestra es una decisión de dos vertientes, pues si se fija el nivel de confianza se puede estimar el tamaño de muestra mínimo, o bien se puede levantar un número fijo de encuestas y determinar el nivel de confianza estadística con el cual se pueden estimar los parámetros de las variables poblacionales de interés.

Para el presente estudio se determinó calcular un tamaño de muestra aleatorio general y distribuir entre las 25 diferentes ocupaciones ese tamaño de muestra.

Se aplicó un Muestreo Simple Aleatorio, cuya fórmula para el cálculo del tamaño de muestra es:

$$n = \frac{N\, z_{\alpha/2}^{2}\, P(1-P)}{(N-1)e^{2} + z_{\alpha/2}^{2} P(1-P)}$$

Donde:

n es tamaño de muestra

Z es el valor de las desviaciones estándar contempladas

p es el porcentaje de población que tiene la característica buscada

E es el grado de error que se contempla

[2] Al aumentar al tamaño de nuestra, el error en el muestreo es inversamente proporcional a la raíz cuadrada del tamaño de la muestra (Grosh y Muñoz: 1996). Es decir, que para reducir un nivel dado de error es necesario aumentar más que proporcionalmente el tamaño de muestra. La derivación matemática de este hecho puede encontrarse en Kenkel: 1989).

La siguiente tabla es útil para obtener el tamaño de muestra respectivo.

Tabla de tamaños muestrales según porcentaje observado (p) y margen de error (E)									
	p	50%	70%	80%	90%	95%	96%	97%	98%
E	q	50%	30%	20%	10%	5%	4%	3%	2%
0,10%		1.000.000	840.000	640.000	360.000	190.000	153.600	116.400	78.400
0,50%		40.000	33.600	25.600	14.400	7.600	6.144	4.656	3.136
1,00%		10.000	8.400	6.400	3.600	1.900	1.536	1.164	784
2,50%		1.600	1.344	1.024	576	304	246	186	125
4,00%		625	525	400	225	119	96	73	49
5,00%		400	336	256	144	76	61	47	31
10,00%		100	84	64	36	19	15	12	8
15,00%		44	37	28	16	8	7	5	3
20,00%		25	21	16	9	5	4	3	2

Así, el tamaño de muestra calculado es $n = 304$, con una precisión de 2.5% y una confianza de 95%. Ese tamaño de muestra se distribuyó de la siguiente manera entre las 25 ocupaciones de estudio. Tanto el cálculo de la muestra como su distribución entre las diferentes ocupaciones representan técnicas de uso frecuente cuando se trata de poblaciones grandes y que se desconoce su tamaño real. En la tabla siguiente se refleja el número de encuestas que se hicieron para cada ocupación, distribuyendo el tamaño de muestra $n = 304$.

Dada la dificultad encontrada en la aplicación piloto para obtener el acceso a la información de salarios, ingresos y funciones de los trabajadores, se procedió a elaborar un instrumento de encuesta corta que lograra rescatar la mayor cantidad de información posible en el tiempo limitado que podían atender la entrevista.

Se seleccionaron ciudades ubicadas en las regiones norte, centro y sur del país con base en una determinación al azar para no sesgar los resultados y, al mismo tiempo, considerar los criterios básicos del SSMP.

Distribución de Encuestas por Ocupación

Clave	Oficios, Profesiones, Trabajos Especiales	Encuestas a trabajadores
1	Albañilería, oficial de	13
2	Archivista clasificador en oficinas	10
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrados en	15
5	Cajero(a) de máquina registradora	15
7	Cantinero preparador de bebidas	12
8	Carpintero de obra negra	10
10	Cepilladora, operador de	15
11	Cocinero(a), mayor(a), en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	16
14	Contador, ayudante de	12
15	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	12
16	Construcción, fierrero en	5
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	10
23	Chofer operador de vehículos con grúa	12
27	Electricista en reparación de automóviles y camiones, oficial	12
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	15
30	Encargado de bodega o almacén	13
32	Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	12
34	Gasolinero, oficial	14
40	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	17
46	Máquinas de fundición a presión, operador de	5
47	Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	14
49	Máquinas para moldear plástico, operador de	10
50	Mecánico fresador, oficial	10
51	Mecánico operador de rectificadora	10
65	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	15
		Suma 304

Así, se realizó el trabajo de campo en:

- Región Sur. La ciudad de Mérida (30), Yucatán y la ciudad de Oaxaca (26), Oaxaca.
- Región Centro. La ciudad de Pénjamo (20), Guanajuato, la ciudad de Querétaro (18), Querétaro, y la ciudad de México, D.F (90), así como su área metropolitana, la ciudad

de Texcoco (20) y Toluca (20), Estado de México, y la ciudad de Morelia (20), Michoacán.

- Región Norte. La ciudad Monterrey (40) Nuevo León y San Luis Potosí (20).

Tanto la distribución del trabajo de campo como la selección de los trabajadores a entrevistar fue aleatoria y en su fuente de trabajo. La distribución de cuestionarios fue diferenciada de acuerdo a la calidad de la información estadística con que se contaba para cada ocupación. Así, el criterio fue el de aplicar más entrevistas a trabajadores en aquellas ocupaciones donde escaseaba la información o esta era un tanto agregada.

La información y el concentrado de las entrevistas se hicieron en formato Excel. En total se aplicaron 304 entrevistas a trabajadores.

Nota metodológica en relación al manejo de la información a nivel de microdatos de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares 2008 (ENIGH)

En relación a las estadísticas generadas del manejo de la información a nivel de microdatos de la ENIGH 2008, se explica a continuación una serie de detalles metodológicos que deben ser considerados al momento de contrastar la fiabilidad de la información procesada:

1. En el anexo metodológico de la ENIGH 2008 se identifica: el número de familias encuestadas, los reactivos del instrumento aplicado (las preguntas de la encuesta), las categorías de estudio (sexo, edad, condiciones de calidad de vida, ingreso y fuentes, gasto y destinos, etc.) y las codificaciones asignadas a cada una de las múltiples categorías que se pueden analizar.

2. De la amplia cantidad de datos y categorías codificadas que se encuentran en la base de microdatos de la ENIGH, se seleccionó, en primera instancia, únicamente aquellos registros de los grupos unitarios de ocupación que incluyen las 25 ocupaciones seleccionadas del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales, para fines del presente estudio.

3. En el estudio sobre la vigencia de las ocupaciones seleccionadas, se precisaba conocer en detalle las condiciones de vulnerabilidad económica y social en las que desarrollaban su trabajo, por lo que se procesó la información de la ENIGH, considerando únicamente los trabajadores de los grupos unitarios descritos en el cuadro anterior.

4. De la información procesada se obtuvieron datos sobre las diferentes prestaciones sociales y laborales del trabajador respectivo, condiciones de su vivienda, edad, sexo, nivel de ingreso, nivel de instrucción escolar, duración de la jornada laboral, tipo de contratación, entre otras que se determinaron relevantes al estudio.

5. Así, ocurre que para las diferentes categorías de análisis seleccionadas, existen uno o varios registros (respuestas individuales) que la ENIGH considera como no válidas. Por

ejemplo, de las 20 categorías de prestaciones que se incluyen en el análisis, habrá diversos trabajadores para los que no aplique una, varias o todas las categorías de las prestaciones consideradas.

6. Al ser la ENIGH una encuesta diseñada de acuerdo a criterios metodológicos de muestreo estratificado, cada registro de hogar representa cierta cantidad de hogares con las mismas características, lo que se conoce como factor de expansión y que está estadísticamente justificado para fines de análisis y manejo de la base de datos.

7. En ese tenor, también se hace mención que si existe una auditoría de datos, es decir que otra instancia compare los resultados obtenidos, en el proceso de contrastación se asume un determinado nivel de confianza estadística. De tal forma que si los resultados obtenidos por diferentes instancias tienen una diferencia de menos de 5%, entonces se puede afirmar que los resultados son estadísticamente iguales con una confianza de 95% o más.

8. Así, en el procesamiento de los datos para obtener las diferentes categorías que permita conocer las condiciones socioeconómicas de los trabajadores objeto de estudio, habrá algunos registros que se pierdan en el proceso porque no aplican a las categorías determinadas. Existen trabajadores que tienen un ingreso de 2 salarios mínimos, contrato de planta, con 3 de las 20 posibles prestaciones y cuyas viviendas son rentadas y carecen de agua potable y drenaje. Ese registro es diferente al trabajador que tiene un ingreso de 2 salarios mínimos, contrato eventual, con cero prestaciones, pero cuya vivienda es propia y carece de agua potable y drenaje.

9. En virtud de lo anterior, al construir las tablas de distribución de frecuencias para cada ocupación, siempre se excluyeron algunos registros. Si alguien más procesa estadísticamente la misma información sin eliminar los registros inconsistentes puede llegar a un Universo distinto; pero no a tendencias ni porcentajes diferentes. Por ello, en nuestro procesamiento estadístico se deberá considerar la exclusión de sólo algunos registros.

En el siguiente cuadro se muestra las diferentes tecnicas de investigación aplicadas en el análisis de la vigencia de cada ocupación en específico

Técnicas de análisis de la vigencia de las 25 ocupaciones.

Clave	**Oficios, Profesiones, Trabajos Especiales**	Encuesta a trabajadores	Información estadística ENIGH ENOE	Entrevista a informantes clave	Revisión documental y por internet
1	Albañilería, oficial de	X	X	X	
2	Archivista clasificador en oficinas	X	X		
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente	X	X		X
5	Cajero(a) de máquina registradora	X	X		X
7	Cantinero preparador de bebidas	X	X		X
8	Carpintero de obra negra	X	X		
10	Cepilladora, operador de	X	X		X
11	Cocinero(a), mayor(a), en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	X	X		
14	Contador, ayudante de	X	X		
15	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	X	X		
16	Construcción, fierrero en	X	X		
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	X	X	X	X
23	Chofer operador de vehículos con grúa	X	X	X	X
27	Electricista en reparación de automóviles y camiones, oficial	X	X		
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	X	X		X
30	Encargado de bodega o almacén	X	X		
32	Ferreterías y tlapalerías, dependiente de	X	X	X	X
34	Gasolinero, oficial	X	X		X
40	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	X	X		X
46	Máquinas de fundición a presión, operador	X	X		X
47	Máquinas de troquelado en trabajos de	X	X		X
49	Máquinas para moldear plástico, operador de	X	X		
50	Mecánico fresador, oficial	X	X		X
51	Mecánico operador de rectificadora	X	X		X
65	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	X	X		X

4. Estudio sobre la vigencia de las ocupaciones

En este apartado se presenta el análisis de las ocupaciones a nivel específico. La estrategia es la siguiente: en primera instancia se presenta el análisis de cada ocupación de acuerdo al grupo unitario al que pertenecen. Eso porque el grupo unitario es la unidad mínima de análisis tanto para la ENIGH como para la ENOE. En segunda instancia se presenta el análisis de la información obtenida en campo y de la revisión documental y por internet, dando como resultado un estudio compacto y completo que considera tanto la información estadística básica como los resultados obtenidos en campo.

Grupo unitario 1230. Técnicos laboratoristas químicos y biólogos.

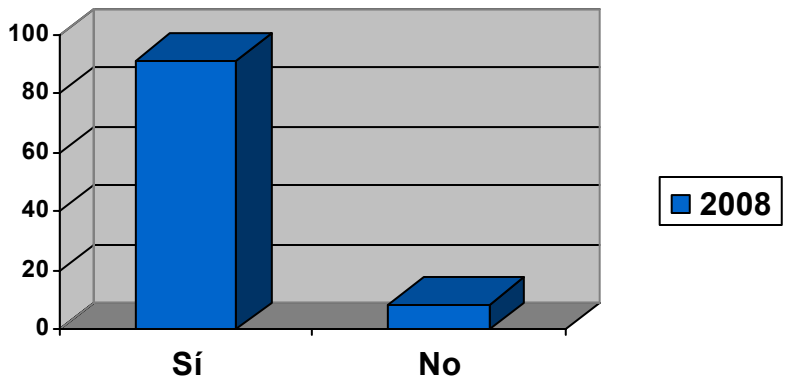
40. Laboratorio de análisis clínicos, auxiliar en

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, el grupo unitario 1230 corresponde a “Técnicos laboratoristas químicos y biólogos”; grupo en el cual está incluida genéricamente la ocupación número 40 (Laboratorio de análisis clínicos, auxiliar en) a analizar en esta investigación.

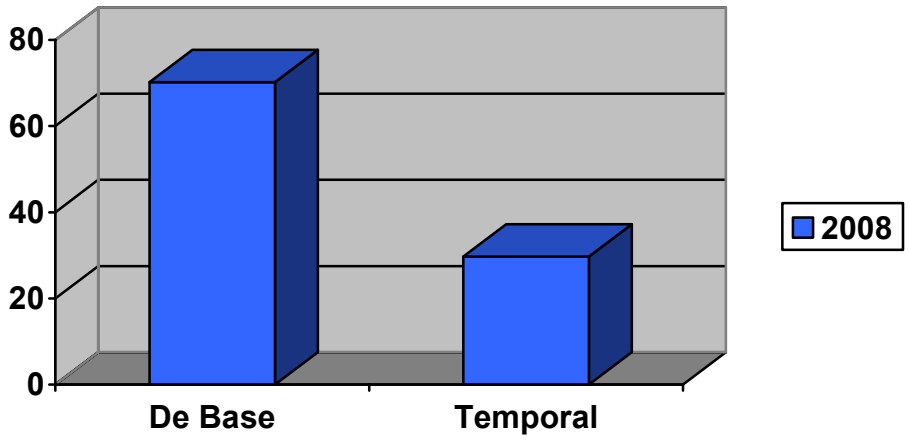
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), muestran que -en noviembre del año 2008- el 91.5% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito y sólo el 8.5% no lo tenía (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 1230



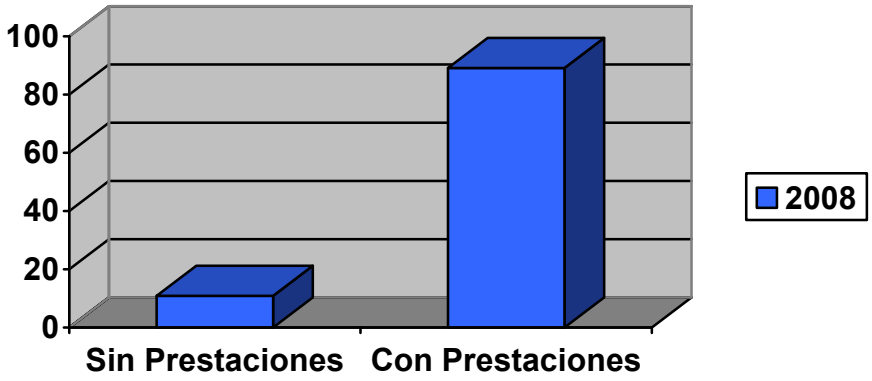
En esta ocupación la mayoría de los trabajadores declaró tener una relación laboral fija, puesto que el 70.2% tiene contrato de base, mientras que el 29.7% es trabajador temporal (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 1230



En esta ocupación, de acuerdo con la ENIGH, únicamente el 10.9% de los trabajadores no cuenta con algún tipo de prestación (Gráfica 3).

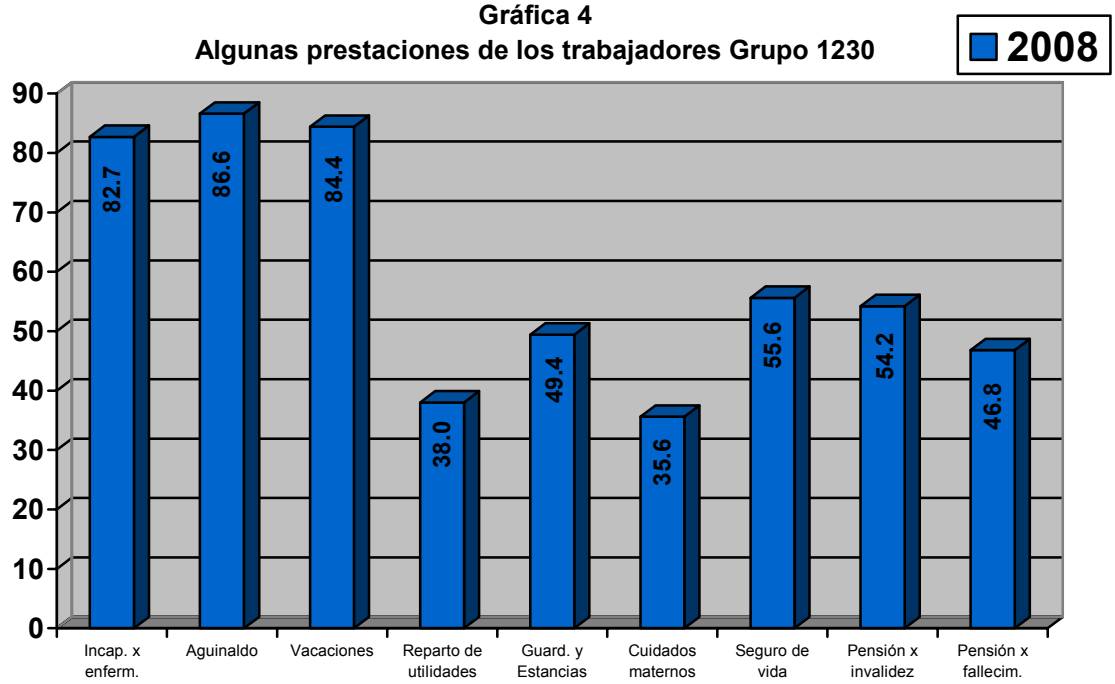
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 1230



Las prestaciones laborales de quienes se ocupan en esta profesión pueden ser descritas con las siguientes cifras: el 82.7% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en

caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 86.6% recibe aguinaldo anual; 84.4% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; pero sólo el 38.0% recibe reparto de utilidades; el 71.5% dispone de crédito para vivienda; prácticamente la mitad, el 49.4%, cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; mientras que el 64.4% no cuenta con la prestación de tiempo para cuidados maternos; el 74.0% tiene SAR o AFORE; el 55.6% cuenta con el beneficio de un seguro de vida; el 69.9% de los trabajadores empleados en esta ocupación dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 72.9% recibe prima vacacional; sin embargo sólo 26.0% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y sólo 24.9% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; el 36.0% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 44.9% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 5.5%. El 54.2% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 46.8% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 3.9% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

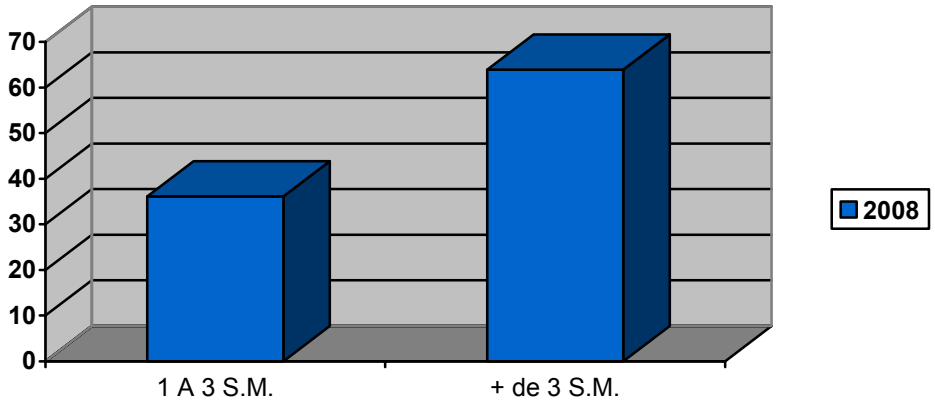
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 1230



El 33.3% de los trabajadores de esta ocupación tiene una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero el 38.7% trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas.

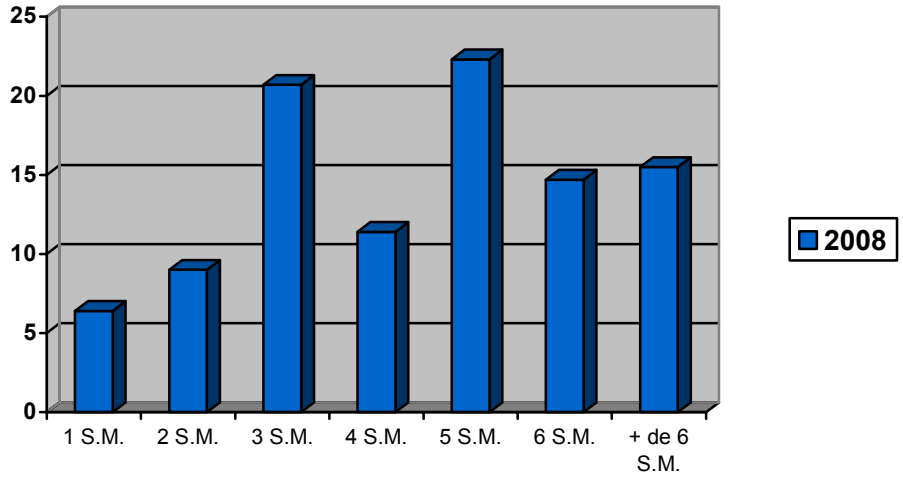
Sólo una tercera parte de los trabajadores de esta ocupación, el 36.1%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 1230



La desagregación de este rubro nos muestra que el 6.4% gana un salario mínimo; el 9.0% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; y el 20.7% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 11.4% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 22.3% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 14.7% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 15.5% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 1230



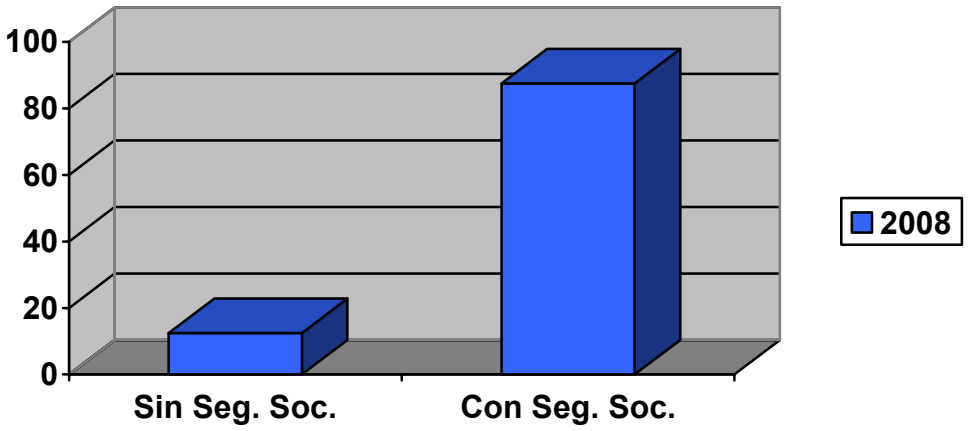
El 8.0% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. El 50.0% está constituido por hombres y el 50.0% por mujeres. El 65.7% de los trabajadores considera tener buena salud y el 8.2% lo considera regular.

Por grupos de edad, es notable que el 45.4% de los trabajadores está en el rango de 19 a 29 años de edad, mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad sólo representan el 11.8%; pero el 19.8% se halla entre los 40 y los 49; finalmente, los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 22.9%.

Por nivel de instrucción, el 10.2% de los trabajadores cuenta sólo con primaria, el 23.9% con secundaria y el 27.5% con preparatoria completa o incompleta. Así, el 61.6% de los ocupados en este tipo de trabajo posee un nivel de preparación que no sobrepasa la preparatoria. Pero son relevantes el 18.5% de trabajadores con instrucción técnica o comercial y el 19.0% con instrucción profesional.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 71.6% está casado y el 21.3% está soltero. El 87.5% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 1230



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 74.3% vive en casa propia; el 85.2% de los hogares cuenta con lavadora; el 74.7% con regadera; el 57.7% con tinaco en

la azotea; el 32.1% con cisterna de agua; el 66.9% con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 20.4% tiene aire acondicionado.

En los hogares de estos trabajadores, el 29.3% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También el 20.5% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de su familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido.

El 51.1% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 20.3% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 22.4% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 70.9% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 10.4% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO de alto nivel de marginación; pero, en cambio, el 11.0% vive en zonas de nivel medio y el 75.2% en zonas de muy baja marginación.

Analisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2008, el número de trabajadores en este grupo unitario aumentó en el país en más del 50%. En efecto, en 1996 había un total de 30,700 trabajadores, mientras que en 2008 fue de 48,783 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	30,770
2000	42,355
2004	39,902
2008	48,783

La distribución de los trabajadores por entidad federativa muestra que, en 1996, las cinco entidades donde había un mayor porcentaje de trabajadores fueron: Distrito Federal (26.35%), Jalisco (7.69%), Chihuahua (6.50%), Veracruz (6.33%) y Tamaulipas (5.80%). En contraste, las cinco entidades con menor porcentaje fueron: Quintana Roo (0%), Nayarit (0.10%), Yucatán (0.26%), Campeche (0.26%) y Guerrero (0.35%). En 2008, la distribución por entidad federativa mostraba que los cinco estados con mayor porcentaje de trabajadores eran: Estado de México (13.99%), Distrito Federal (11.39%), Nuevo León (7.21%), Hidalgo (5.14%) y Jalisco (5.06%). Mientras que las cinco entidades con menor cantidad de trabajadores eran: Tlaxcala (0.63%), Colima (0.75%), Campeche (0.84%), Baja California Sur (0.98%) y Aguas Calientes (1.11%).

Las estadísticas dejan ver casos donde se verificaron grandes saltos; por ejemplo, el Estado de México, que en 1996 representaba sólo el 2.14% de los trabajadores a nivel nacional y en 2008 ya representaba el 13.99%; así como Nuevo León, que en 1996 registraba el 4.28% y en 2008 tenía ya el 7.21%. También hay casos donde el salto fue hacia atrás; como en el Distrito Federal, que pasó de tener el 26.35%, en 1996, al 11.39% en 2008; otro caso es Chihuahua, que en 1996 tenía el 6.50% y en 2008 representaba sólo el 1.68% de los trabajadores.

En lo que se refiere a la condición de informalidad, el grupo unitario se caracteriza por una casi absoluta formalidad en el ejercicio de la actividad, de tal manera que es insignificante el porcentaje de informalidad, que apenas sobrepasa el 1% en 2008 (Cuadro 2):

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1997	99.88	0.12
2001	98.28	1.0
2005	97.81	0.99
2008	98.43	1.18

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos revelan que, del total de trabajadores, sólo 33.05% estaban sindicalizados y el resto, 60.68%, eran no sindicalizados. (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	33.05	60.68	0.49	5.77

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago.

Gráfica 1

En términos generales, al agrupar los datos sobre la duración de la jornada de trabajo, encontramos algunas tendencias importantes: un aumento en el porcentaje de los

trabajadores que laboran desde menos de 15 hasta 39 horas, de 20.15% a 26.16% entre 1996 y 2008. La proporción de quienes laboran de 40 a 48 horas, donde siempre tenemos la mayor proporción de trabajadores, presenta una tendencia de aumento entre 1996 y 2004, de 58.04 a 68.19%, para caer en 2008 a 57.86%.

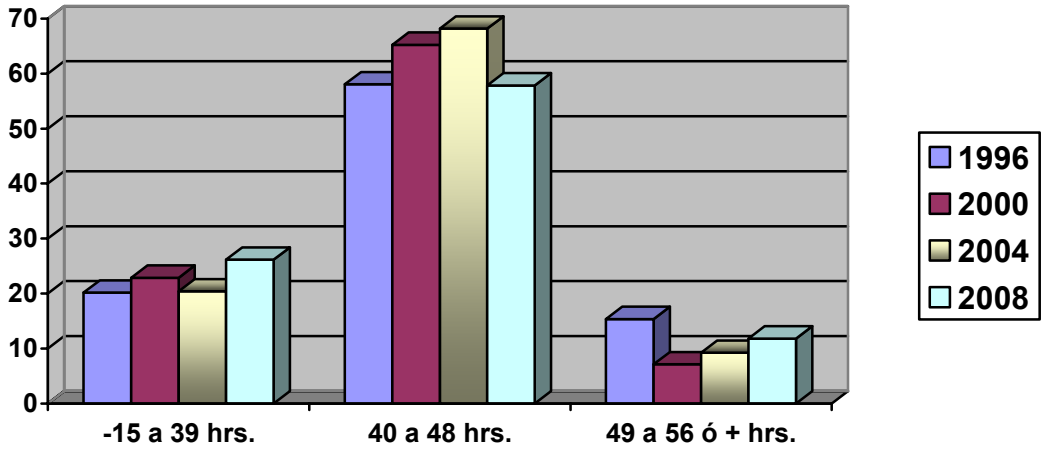
Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	20.15	58.04	15.35
2000	22.86	65.23	7.11
2004	20.38	68.19	9.22
2008	26.16	57.86	11.81

A su vez, el grupo de quienes laboran de 49 a 56 o más horas muestra una disminución sustancial entre 1996 y 2000, de 15.35% a 7.11%; luego, entre 2000 y 2008, tiende a aumentar de 7.11% a 11.81% (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 1230



Fuente. Conasami, con datos de ENOE.

La desagregación de los datos anteriores aporta información de interés: en el rango de 25 a 34 hrs. se verifica una tendencia a aumentar, entre 1996 y 2008, de 4.14% a 9.89%; mientras que en el rango de 35 a 39 hrs. la tendencia es descendente, de 11.95% a 8.65%. En lo que se refiere al rango de 49 a 56 hrs., la tendencia es descendente entre 1996 a 2004, de 9.64%

a 3.78%; luego, en 2008, aumenta a 8.09% para situarse casi al mismo nivel que en 1996. La tendencia observada en el rango de más de 56 hrs. es errática: disminuye y aumenta casi en las mismas proporciones entre 1996 y 2000, y entre 2004 y 2008 (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

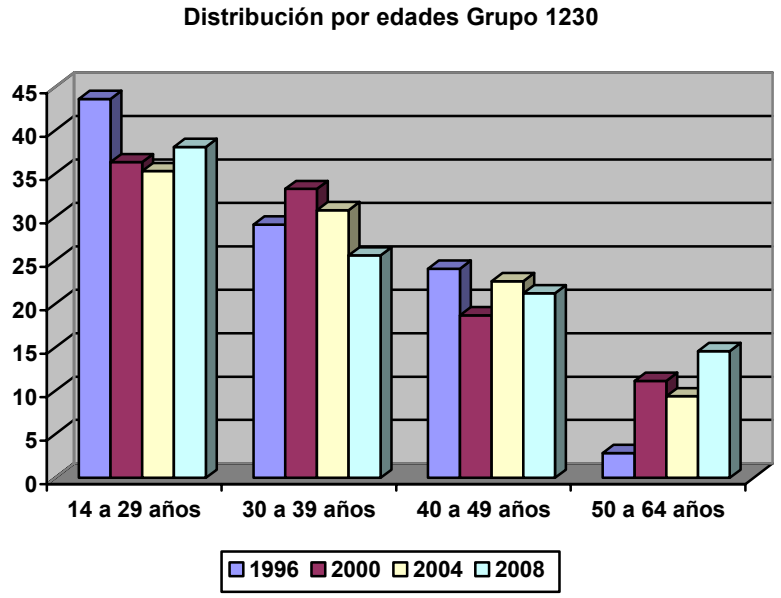
Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.00	4.06	4.14	11.95	58.04	9.64	5.71
2000	1.32	3.10	9.06	9.38	65.23	3.99	3.12
2004	0.78	4.86	8.56	6.18	68.19	3.78	5.44
2008	1.85	5.77	9.89	8.65	57.86	8.09	3.72

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años.

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	43.63	29.15	24.09	2.86	0.26
2000	36.36	33.27	18.71	11.16	0.50
2004	35.32	30.82	22.65	9.38	1.83
2008	38.11	25.61	21.25	14.58	0.45

Gráfica 3



Por otro lado, hay tres grupos que siempre concentran la mayor parte de los trabajadores: el de mayor concentración es el de 14 a 29 años, le sigue el de 30 a 39 años y, por último, está el de 40 a 49 años.

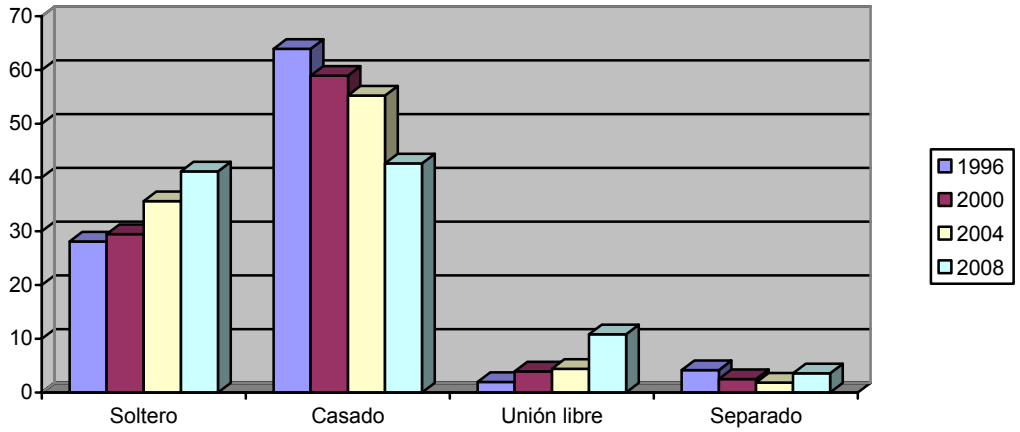
La agrupación por edades permite observar, entre 1996 y 2008, una tendencia decreciente en los rangos de edad de 14 a 29 años (de 43.63% a 38.11%), 30 a 39 años (de 29.15% a 25.62%) y 40 a 49 años (de 24.09% a 21.25%); mientras que en el de 50 a 64 años se presenta un aumento sustancial, de 2.86 a 14.58% (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	28.10	63.91	1.99	0.73	4.15	1.13
2000	29.49	58.95	3.92	1.79	2.50	3.36
2004	35.62	55.23	4.41	2.28	1.87	0.60
2008	41.12	42.64	10.82	1.68	3.55	0.19

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 1230



Los datos históricos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que los estatus con mayor concentración, son: soltero, casado y unión libre. Las tendencias entre 1996 y 2008, indican que, mientras el estatus de casado disminuyó sostenidamente, de

63.91% a 42.64%, los de soltero y unión libre aumentaron sustancialmente, de 28.10% a 41.12% y de 1.99% a 10.82%, respectivamente (Cuadro 7 y Gráfica 4).

La forma de pago predominante entre los trabajadores de este grupo es el sueldo fijo; sin embargo, en el periodo de 1996 a 2008, se observa un decrecimiento notable de esta forma de pago, pues pasó de ser el 98.56% al 75.59%; en contraste, aumentó fuertemente el porcentaje de trabajadores con ingreso variable, de 0% a 8.89% y el de los que no reciben ingreso, de 0.85% a 5.11%. El grupo de trabajadores cuyo ingreso adopta la forma de ganancias también aumentó, pero no de forma tan espectacular, de 0.59% a 1.12% en el mismo periodo (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)
1996	98.56	0.00	0.59	0.85
2000	96.11	0.24	1.09	0.69
2004	92.83	0.98	1.94	0.66
2008	75.59	8.89	1.12	5.11

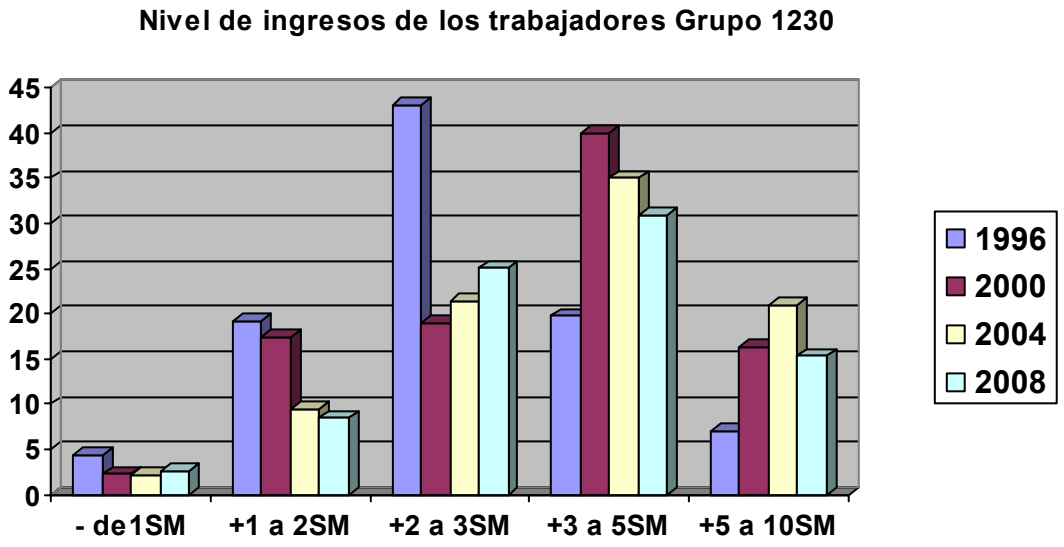
En cuanto al nivel de ingresos, los datos de la ENOE muestran que -entre 1996 y 2008- el porcentaje de los trabajadores que reciben menos de un salario mínimo (S.M.) disminuyó de 4.35% a 2.63%; también se observa que es insignificante el porcentaje de quienes reciben un solo S.M. Por otro lado, es bastante sustancial la reducción del porcentaje de trabajadores que ganan más de 1 y hasta 2 S.M., que pasaron de ser el 19.22% al 8.45%; así como el de los que ganan más de 2 y hasta 3 S.M., que en 1996 representaban el 43.04% y en 2008 ya sólo figuraban con el 25.03%.

Este comportamiento contrasta con el crecimiento de los grupos con mayores ingresos: el de más de 3 y hasta 5 S.M., que pasó del 19.76% al 30.87%, y el de más de 5 y hasta 10 S.M., que creció del 6.93% al 15.31% (Cuadro 9). El movimiento más importante en este caso fue que, en el periodo 1996-2008, el grupo de más de 2 y hasta 3 S.M. perdió la primacía y fue sustituido por el grupo de más de 3 y hasta 5 S.M. (Gráfica 5). Aún así, el peso combinado de los grupos con ingresos iguales o inferiores a 3 S.M. no es despreciable, pues representa más de la tercera parte de los trabajadores en 2008.

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	4.35	0.00	19.22	43.04	19.76	6.93
2000	2.26	0.01	17.42	18.95	39.96	16.37
2004	2.09	0.82	9.42	21.41	35.00	21.02
2008	2.63	0.11	8.45	25.03	30.87	15.31

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario, en el periodo de 1996 a 2008, ha observado un comportamiento ascendente; es decir, cada vez es necesario un mayor nivel de instrucción para trabajar en esta profesión.

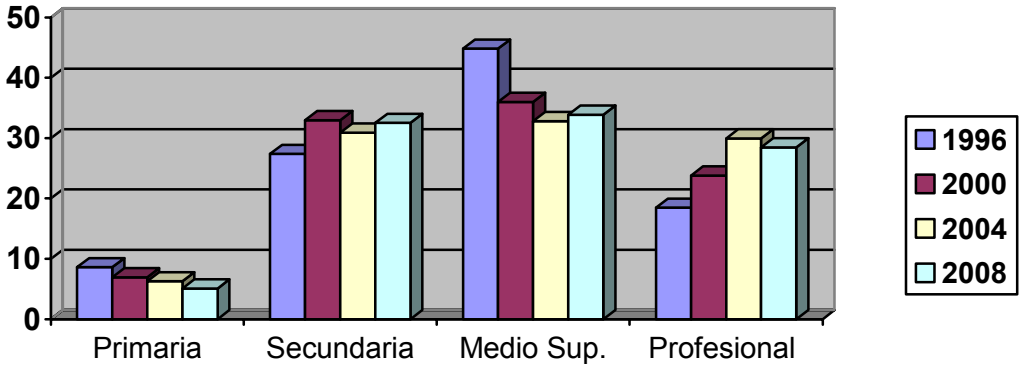
Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.69	8.60	27.39	44.83	18.49
2000	0.26	6.94	32.99	36.00	23.80
2004	0.00	6.27	30.92	32.82	29.95
2008	0.00	5.08	32.53	33.88	28.47

En efecto, mientras que el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar disminuye hasta desaparecer, y el de los que sólo poseen instrucción primaria decrece de 8.60% a 5.08%, observamos que los trabajadores con secundaria aumentan de 27.39% a 32.53%. Por otro lado, hay una mayor profesionalización, pues aunque el porcentaje de trabajadores con instrucción media superior baja de 44.83% a 33.88%, en cambio aumenta el de instrucción profesional superior, que pasa del 18.49% al 28.47% (Cuadro 10 y Gráfica 6).

Gráfica 6

Nivel de instrucción escolar de los trabajadores Grupo 1230



La mayoría de los trabajadores de este grupo son asalariados; sin embargo, entre 1996 y 2008, se verifica un leve decremento en el porcentaje de los trabajadores asalariados, de 98.56% a 93.35%. Mientras que se incrementa un poco el de los trabajadores por su cuenta, de 0.53% a 1.16%, y el de los empleadores, de 0.06% a 0.33%. Ambos grupos muestran fluctuaciones de un año a otro, por lo que no se establece una tendencia definida (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)
1996	0.06	0.53	98.56
2000	0.25	0.84	98.22
2004	1.70	0.24	97.40
2008	0.33	1.16	93.35

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos muestran que la gran mayoría son asalariados, aunque ha ido aumentando el porcentaje de los trabajadores a destajo, que pasaron de 0% a 1.57% entre 1996 y 2008 (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	100.00	0.00
2000	99.78	0.22
2004	99.51	0.49
2008	98.43	1.57

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. Así, vemos que el número de trabajadores asalariados con prestaciones ha aumentado significativamente, pues en 1996 eran 27,864 trabajadores con prestaciones, mientras que en 2008 ya eran 40,484. Sin embargo, los trabajadores asalariados sin prestaciones también aumentaron su número: en 1996 eran 2,462 y en 2008 eran 4,842, cerca del doble (Cuadro 13).

Cuadro 13. Trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales.

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	27,864	2,462
2000	38,572	3,030
2004	34,792	4,074
2008	40,484	4,842

Así que este comportamiento sólo se explica por el incremento en el número absoluto de asalariados que laboran en este grupo unitario, ya que en 1996 el total era de 30,326 y en 2008 el número había ascendido a 45,326.

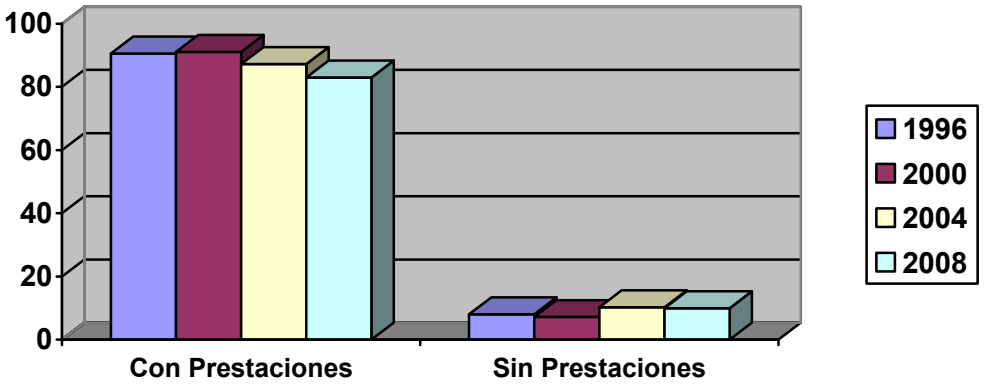
Cuadro 14. Trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales (%)

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	90.56	8.00
2000	91.07	7.15
2004	87.19	10.21
2008	82.99	9.93

La comparación entre los números relativos revela que sólo es aparente el incremento de asalariados con prestaciones laborales. Si en 1996 el porcentaje de los asalariados con prestaciones ascendía a 90.56%, en 2008 era únicamente de 82.99%. Mientras tanto, el porcentaje de asalariados sin prestaciones se elevó en el mismo periodo, de 8.00% a 9.93%. (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 1230



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un incremento en el porcentaje de los trabajadores sin prestaciones, pues en 1996 era de 9.44% y, con altibajos, llegó a 14.90% en 2008. Las cifras sobre trabajadores que sólo tienen seguridad social no muestran una tendencia precisa, sino que fluctúan a lo largo del periodo: algunos años significan menos del 1% y en otros llegan a más del 2%.

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	9.44	0.09	87.47	3.00
2000	8.93	2.25	85.72	3.09
2004	12.42	0.37	81.31	5.90
2008	14.90	2.14	78.12	4.41

La gran mayoría de los trabajadores del grupo tienen seguridad social y otras prestaciones, pero es patente una tendencia descendente, ya que pasó de 87.47% en 1996 a 78.12% en 2008, y es el único rubro donde puede identificarse una tendencia consistente.

Por lo demás, los trabajadores sin seguridad social pero que tienen otras prestaciones aumentó de 1996 a 2004, de 3.00% a 5.90%, aunque luego disminuyó levemente en 2008 y quedó en 4.41% (Cuadro 15).

El grupo unitario muestra un incremento del peso porcentual de las mujeres trabajadoras; en efecto, en el periodo de 1996 a 2008, el género femenino pasó de representar el 40.90% de los trabajadores al 47.08% (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	59.10	40.90
2000	53.57	46.43
2004	52.79	47.21
2008	52.92	47.08

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores laboran en empresas de 251 y más personas, donde su valor relativo nunca es menor de 50.0%; y, aunque los datos oscilan, algunos años aumentado y otros disminuyendo, es clara la dominancia de este tipo de empresas (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.20	7.02	6.39	2.34	5.51	8.23	5.17	64.97
2000	0.69	7.20	4.45	1.86	5.17	5.15	3.91	71.56
2004	0.34	6.56	4.11	4.61	7.93	4.24	3.87	68.34
2008	1.08	9.37	4.39	1.65	8.89	3.24	2.99	64.01

Por otro lado, son de relativa importancia las empresas de 2 a 5 personas, que muestran un incremento en el periodo de 1996 a 2008, de 7.02% a 9.37%; así como las de 16 a 50 personas, que incrementan de 5.51% a 8.89% en el mismo periodo. En contraste, las empresas de 6 a 10 personas vieron disminuido su porcentaje de trabajadores empleados, de 6.39% en 1996 a 4.39% en 2008; lo mismo que las empresas de 51 a 100 personas y las de 101 a 250 personas, que presentaron cifras a la baja en el periodo referido: de 8.23% a 3.24% y de 5.17% a 2.99%, respectivamente (Cuadro 17).

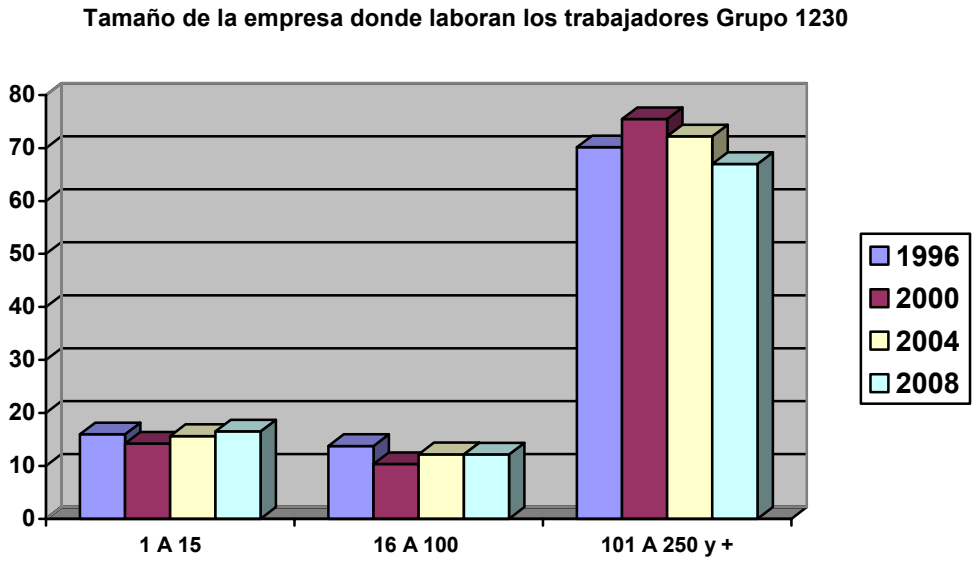
Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría "pequeñas empresas", es la segunda en importancia por su peso relativo, con una tenue tendencia hacia la alza en el periodo de 2000 a 2008, donde pasó del 14.20% al 16.49%. Por su parte, la categoría "medianas empresas" registra un leve incremento en el mismo periodo, de 10.32% al 12.13%, aunque sin alcanzar el nivel que tuvo en 1996 (13.74%). Finalmente, la categoría "grandes empresas" se mantiene como la primera en importancia por su valor relativo, a pesar de que presenta oscilaciones y más bien tiende hacia la baja, pues del 75.47%, que ostentaba en 2000, termina situada con un 67.00%, en 2008. (Cuadro 18).

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	15.95	13.74	70.14
2000	14.20	10.32	75.47
2004	15.62	12.17	72.21
2008	16.49	12.13	67.00

En resumen, las grandes empresas se mantienen como empleadoras predominantes, pero con un descenso en su peso relativo, a partir de 2000. En el mismo sentido, se observa un ligero decrecimiento en la importancia de las medianas empresas. Finalmente, las empresas pequeñas tienen un peso relativo que aumenta desde el año 2000, aunque en una proporción poco significativa. (Gráfica 8).

Gráfica 8



El porcentaje de los trabajadores con contrato, en el periodo de 1996 a 2008, ha oscilado a la alza y a la baja, pero, en términos generales, se ha mantenido como la categoría dominante. En tanto, la categoría de los trabajadores sin contrato muestra una tendencia a disminuir su porcentaje; aunque, de 1996 a 2000, aumentó de 17.89% a 26.58%, luego se verifica una disminución sostenida, entre 2000 y 2008, que va de 26.58% a 11.03% (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

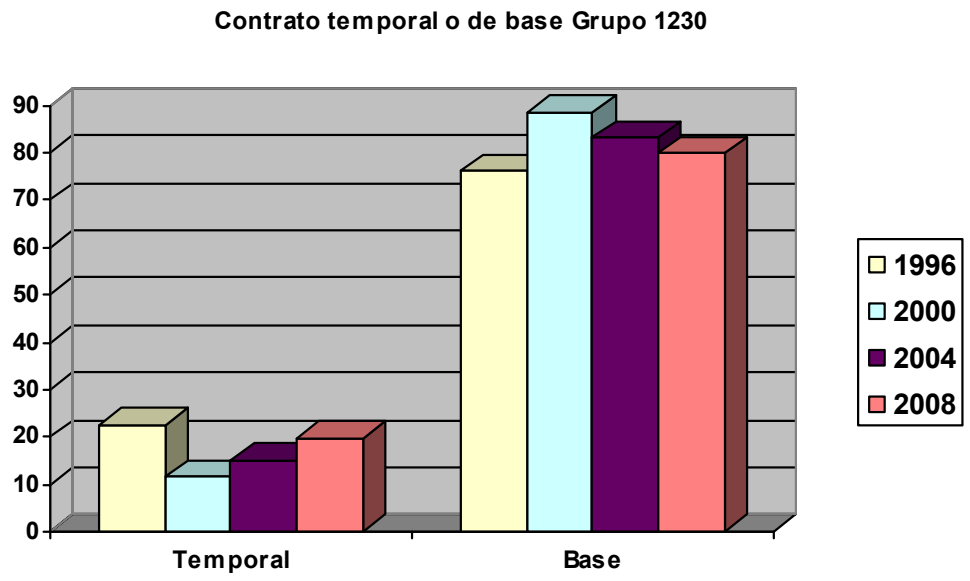
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	80.67	17.89
2000	71.64	26.58
2004	77.33	19.95
2008	81.39	11.03

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que, después de un fuerte descenso, entre 1996 y 2000, de 22.64% a 11.53%, la categoría de los trabajadores con contrato temporal va aumentando en importancia, pues entre 2000 y 2008 se incrementa su porcentaje de 11.53% a 19.87%.

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	22.64	76.09
2000	11.53	88.44
2004	15.04	83.14
2008	19.87	79.82

Gráfica 9



En consonancia, la categoría de los trabajadores con contrato de base presentó un incremento, entre 1996 y 2000, pues se elevó de 76.09% a 88.44%; pero luego, entre 2000 y 2008, desciende de 88.44% a 79.82% (Cuadro 20 y Gráfica 9).

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación de auxiliar en laboratorios de análisis clínicos, sigue vigente en el mercado de trabajo**. No obstante, presenta una fuerte tendencia hacia la especialización por el tipo de funciones que deben desempeñar. En la actualidad, ya muy pocos se encargan de limpiar o asear los instrumentos y utensilios, pues la mayoría ya toman muestras, hacen pruebas y manejan instrumentos de laboratorio y tecnología sofisticada. Incluso, la tendencia que se aprecia en el mercado laboral es que los auxiliares se han ido especializando de acuerdo a ciertas áreas específicas como hematología, muestras biológicas, ginecología, geriatría y pediatría.

2. Así, al auxiliar de laboratorio de análisis clínicos no solo le exigen de forma cada vez más frecuente estudios de carrera técnica e incluso estudios superiores, sino que las habilidades requeridas para este trabajador en el mercado laboral le exigen el manejo de instrumentos de medición y del instrumental de laboratorio, así como el procesamiento de las pruebas y el apoyo para elaborar los informes de resultados.

3. Sin duda, lo anterior se ve reflejado en el salario, pues el rango de salario de los trabajadores entrevistados y reportados por el servicio nacional de empleo y las bolsas de trabajo fluctuó de un mínimo de $2,400 a un máximo de $15,000 mensuales.

4. De forma específica, cuando se le preguntó a este trabajador cuáles eran sus principales funciones, las respuestas fueron similares: manejar instrumental de laboratorio, tomar muestras de todo tipo, biológicas, sanguíneas, químicas, hacer exudados, etc. También con mayor frecuencia deben no solo tomar las muestras sino procesarlas y apoyar al titular para la interpretación de los resultados derivados del análisis clínico.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

40. Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en

Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Asea y mantiene en buen estado aparatos y utensilios del laboratorio; reporta descomposturas, toma nota de lecturas de aparatos y de reactivos; mide la temperatura, selecciona, pesa, mezcla y filtra las substancias para la preparación de reactivos.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	$73.30	$71.41	$69.63
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	33.76	34.1	34.0
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	$2,228.32	$2,170.86	$2,116.75

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de auxiliar en laboratorios de análisis clínicos, sigue vigente en el mercado laboral, aunque las funciones que desempeñan actualmente son de mayor alcance y responsabilidad a lo que refiere la definición del SSMP.

Como consecuencia, aun cuando existen pocos trabajadores que ganan el salario mínimo, la cantidad y calidad de las prestaciones laborales y de seguridad social que observan en su

mayoría hacen que este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja o nula laboral. Aunado a lo anterior, el perfil socioeconómico también muestra un nivel de instrucción escolar promedio de regular a alto, jornadas de trabajo normales o menores a 40 horas semanales y un grado de sindicalización y formalidad en el trabajo relativamente estable.

Así, al ser una ocupación suficientemente protegida con prestaciones sociales y laborales y dado que la mayor parte de los trabajadores de esta ocupación observan indicadores sociales de protección, se concluye que el auxiliar en laboratorios de análisis clínicos debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación de auxiliar en laboratorios de análisis clínicos, aun cuando sigue vigente en el mercado laboral, **se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI**, en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológica y empíricamente sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Asimismo, si bien existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, éstos no llegan a mostrar condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP.

Grupo unitario 1251. Técnicos en ciencias contables-financiera.

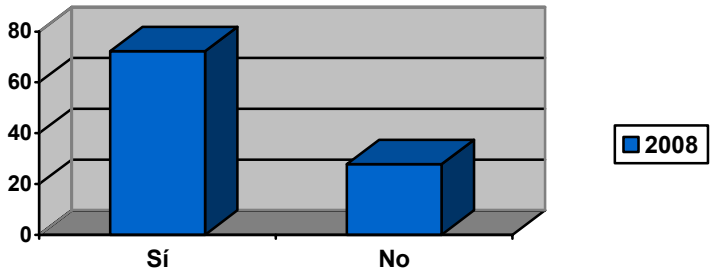
14. Contador, ayudante de

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 1251 corresponde a “Técnicos en ciencias contables-financieras”, grupo en el cual está incluida genéricamente la ocupación número 14 (Contador, ayudante de), que se analiza en esta investigación.

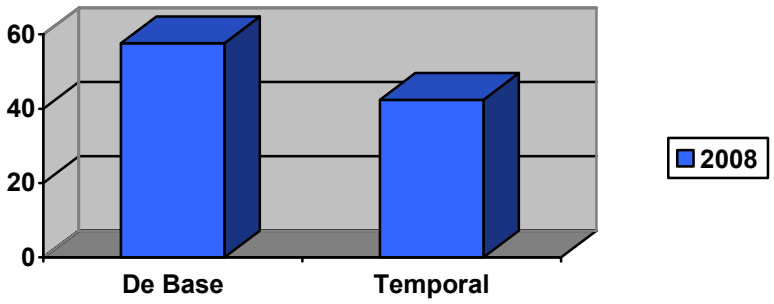
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), muestran que -en noviembre de 2008- el 72.2% de estos trabajadores contaba con un contrato escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 1251



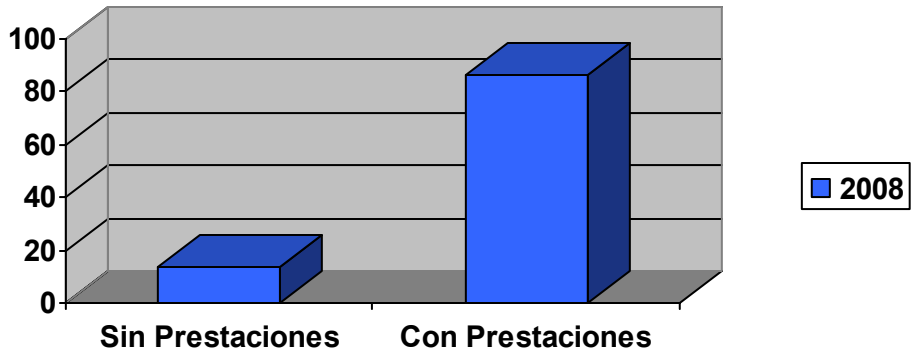
En esta ocupación, el 57.6% de los trabajadores afirmó que tenía una relación laboral fija, con contrato de base, mientras un no desdeñable 42.4% trabaja de manera temporal.

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 1251



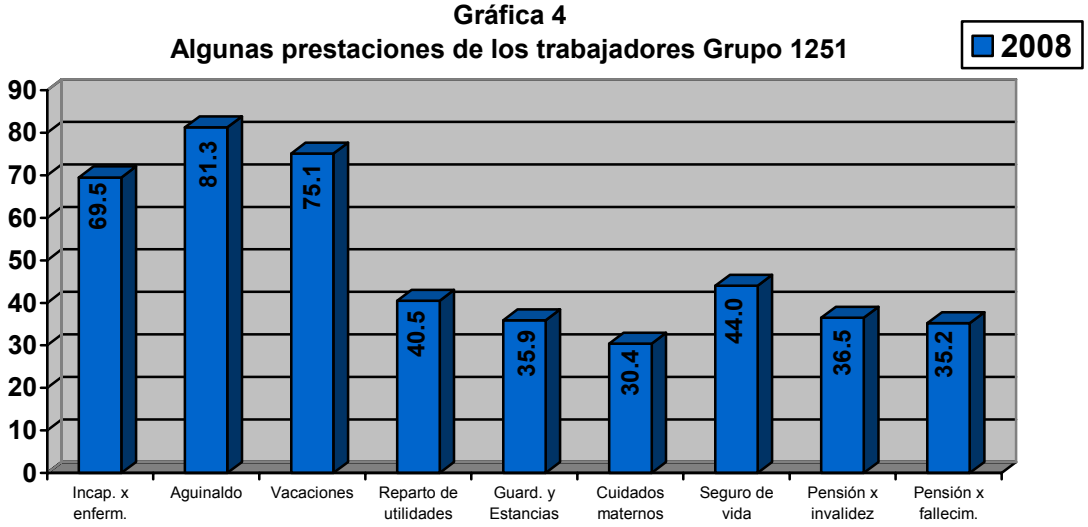
La mayoría de quienes laboran en esta profesión cuenta con prestaciones provenientes de su trabajo, pues el 86.4% las tiene, y sólo el 13.6% no cuenta en absoluto con algún tipo de prestación (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 1251



Es importante notar que algunas prestaciones específicas son otorgadas sólo a una minoría de los trabajadores. Veamos: el 69.5% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 81.3% recibe aguinaldo anual; 75.1% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; pero sólo el 40.5% recibe reparto de utilidades; el 58.6% dispone de crédito para vivienda; sólo el 35.9% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; únicamente el 30.4% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 70.1% tiene SAR o AFORE; el 44.0% cuenta con el beneficio de un seguro de vida; el 51.1% de los trabajadores empleados en esta ocupación dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 67.7% recibe prima vacacional; sin embargo sólo 16.9% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y sólo 13.3% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; el 24.0% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 20.5% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 3.1%. El 36.5% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 35.2% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 7.2% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

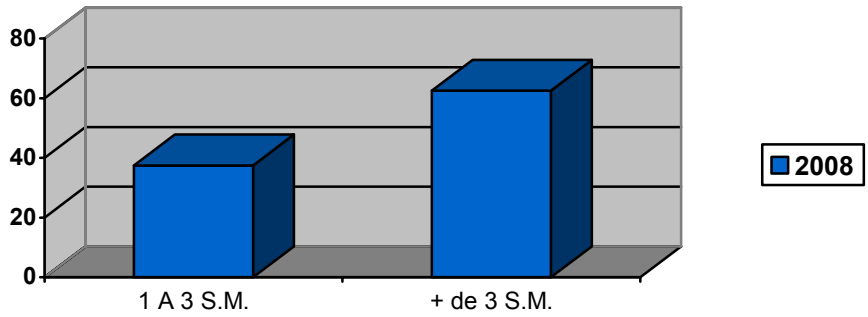
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 1251



El 23.9% de los trabajadores de esta ocupación tiene una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero es muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas a la semana: el 15.0% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, y el 42.2% tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales.

Un porcentaje importante de los trabajadores de este grupo, el 37.5%, gana de uno a tres salarios mínimos; pero más de la mitad, el 53.6%, no alcanza más de cuatro salarios mínimos de ingreso mensual (Gráfica 5).

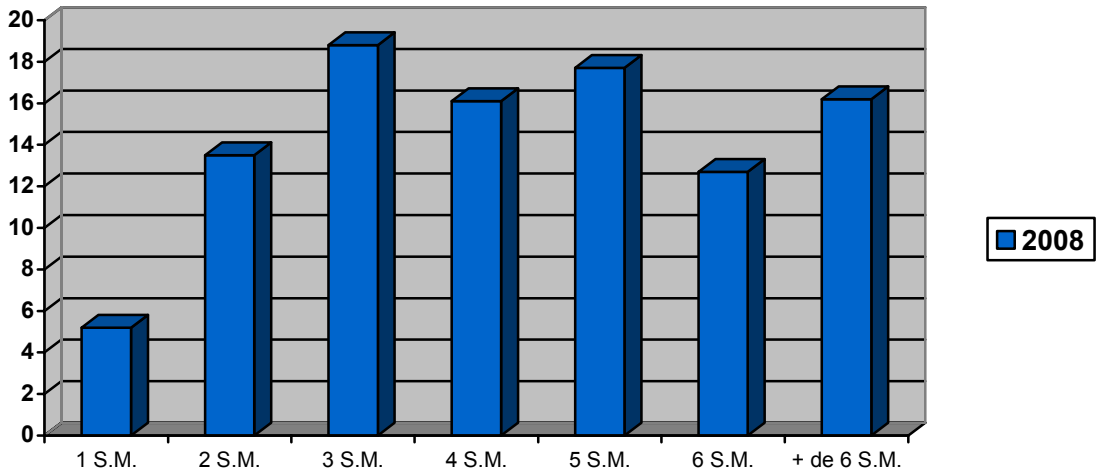
Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 1251



La desagregación de los datos nos muestra que el 5.2% gana un salario mínimo; el 13.5% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 18.8% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos

tenemos que el 16.1% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 17.7% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 12.7% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 16.2% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 1251



El 4.0% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La proporción de mujeres en esta ocupación es superior a la de hombres, pues mientras las primeras representan el 58.9%, los segundos significan el 41.1%. En otro orden de cosas, 73.7% de los trabajadores considera tener buena salud y el 9.1% lo considera regular; pero es relevante que el 14.9% considera tener muy buena salud.

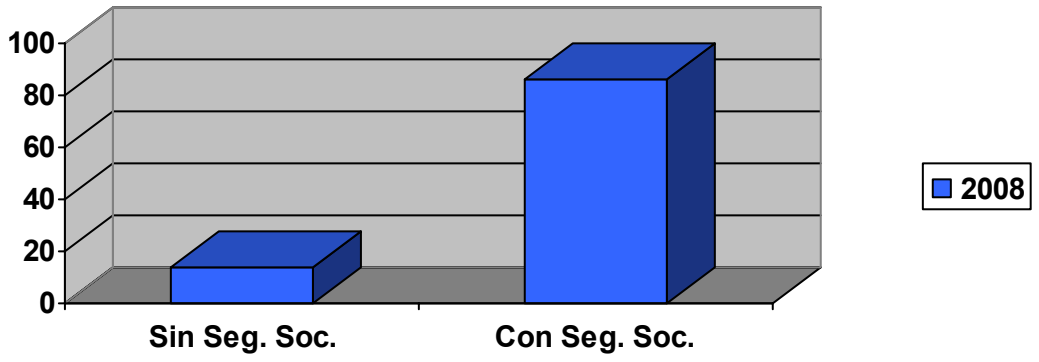
Por grupos de edad, es muy poco significativa la cantidad de menores de edad, sólo el 1.0%, con edades de 16 a 17 años; en tanto, el 37.8% de los trabajadores está en el rango de 18 a 29 años de edad; el 32.6% tienen de 30 a 39 años de edad y el 21.0% se halla entre los 40 y los 49. Finalmente, los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 4.9%, mientras que los de 61 a 81 años sólo son el 2.7%.

Los datos que aporta la ENIGH, sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción técnica, preparatoria o profesional. En efecto, sólo el 0.8% de los trabajadores cuenta con primaria y el 8.6% con

secundaria; mientras que el 29.4% tiene preparatoria completa o incompleta, el 22.6% posee instrucción técnica o comercial y el 38.1% cuenta con instrucción profesional. Así, el 90.1% de los ocupados en este tipo de trabajo posee un nivel de preparación que sobrepasa la secundaria.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 7.3% vive con su pareja en unión libre; el 37.0% está casado y el 44.6% está soltero. El 85.9% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 1251



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 62.7% vive en casa propia; el 14.8%, en casa rentada y el 12.6% vive en casa propia pero la están pagando. En otros indicadores del nivel de vida, tenemos que el 88.6% de los hogares cuenta con lavadora; el 90.9% con regadera; el 67.8% con tinaco en la azotea; el 39.0% con cisterna de agua; el 75.9% con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 18.1% tiene aire acondicionado.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 18.9% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 12.2% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, sólo el 7.0% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 59.5% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 49.6% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 27.2% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 77.2% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 14.1% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 12.1% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo nivel de marginación; y el 81.4%, en zonas de muy bajo nivel de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2008, el número de trabajadores en este grupo unitario aumentó en el país en un 25%. En efecto, en 1996 había un total de 274,134 trabajadores, mientras que en 2008 fue de 342,748 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	274,134
2000	277,956
2004	259,671
2008	342,748

La distribución de los trabajadores por entidad federativa muestra que, en 1996, las cinco entidades donde había un mayor porcentaje de trabajadores fueron: Distrito Federal (19.21%), Estado de México (15.73%), Nuevo León (8.35%), Jalisco (8.27%) y Veracruz (5.55%). En contraste, las cinco entidades con menor peso relativo fueron: Baja California Sur (0.38%), Tlaxcala (0.43%), Colima (0.48%), Campeche (0.66%), San Luis Potosí (0.71%). En contraste, en 2008, la distribución por entidad federativa reveló que las cinco con mayor porcentaje eran: Distrito Federal (18.28%), Estado de México (14.57%), Jalisco (7.61%), Nuevo León (6.49%) y Guanajuato (4.49%). Mientras que las cinco entidades menor representativas fueron: Tlaxcala (0.46%), Zacatecas (0.52%), Nayarit (0.65%), Baja California Sur (0.70%), Campeche (0.77%). La tendencia general, según estos datos estadísticos, es una leve reducción de la concentración de la actividad en las entidades federativas con mayor importancia económica. Así, hay cuatro entidades que, durante el periodo de 1996 a 2008, se mantienen como las de mayor porcentaje de trabajadores, pero con una disminución de su cifra: el Distrito Federal pasó de 19.21% a 18.28%; el Estado de México, de 15.73% a 14.57%; Nuevo León, de 8.35% a 6.49%; y Jalisco, de 8.27% a 7.61%

En lo que se refiere a la condición de informalidad, el grupo unitario se caracteriza por una fuerte formalidad en el ejercicio de la actividad, de tal manera que es muy reducido el porcentaje de informalidad, que no llega a 5% en 2004 (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	95.92	3.20
2000	95.30	3.70
2004	94.66	4.45
2008	98.06	0.98

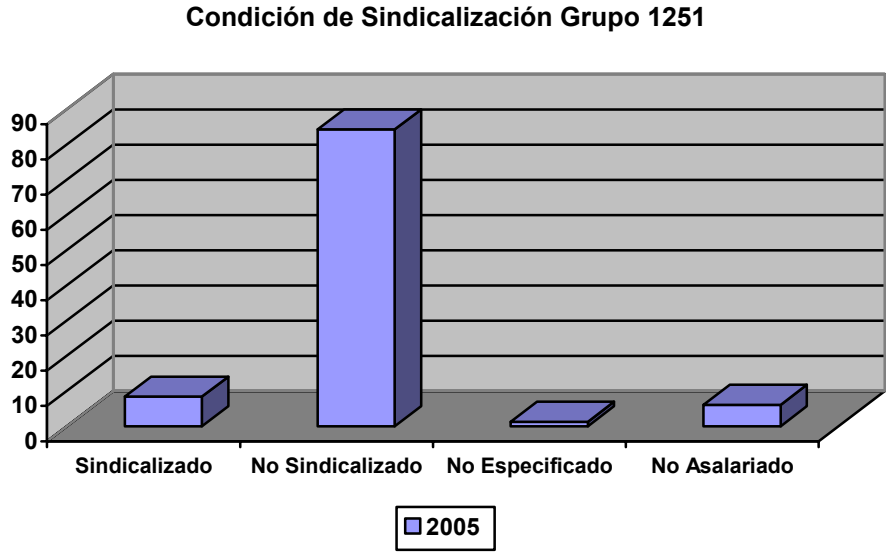
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores asalariados no están sindicalizados. (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	8.37	84.25	1.28	6.09

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1



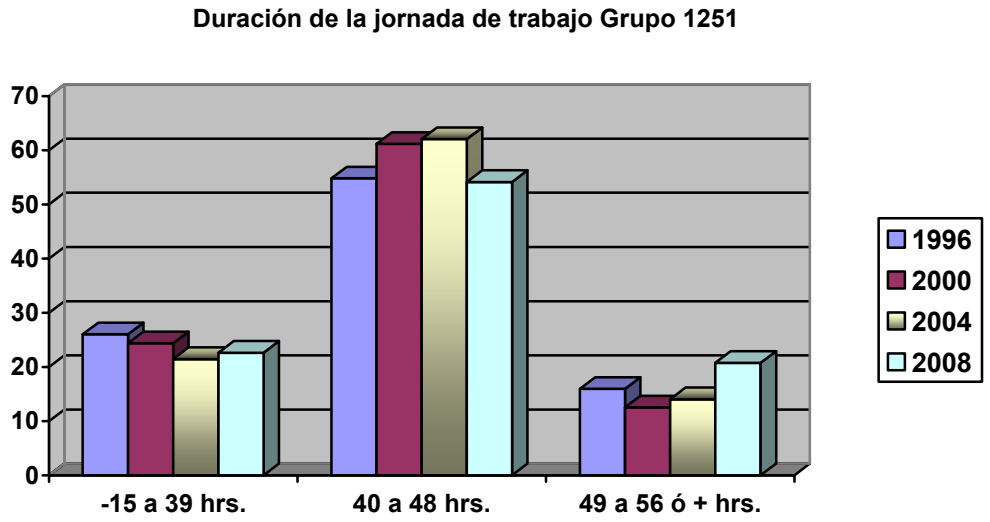
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, permite vislumbrar algunas tendencias importantes: una disminución en el porcentaje de los

trabajadores que laboran desde menos de 15 hasta 39 horas, de 26.05% a 22.65% entre 1996 y 2008. La proporción de quienes laboran de 40 a 48 horas, donde siempre tenemos la mayor cantidad de trabajadores, presenta una tendencia de aumento entre 1996 y 2004, de 54.82 a 62.05%, para luego –a partir de 2005– iniciar un descenso hasta caer a 54.14% en 2008. En contraste, el grupo de quienes laboran de 49 a 56 o más horas muestra una disminución entre 1996 y 2000, de 15.97% a 12.53%; luego, entre 2000 y 2008, se verifica una tendencia de aumento sostenido de 12.53% a 20.75% (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	26.05	54.82	15.97
2000	24.38	61.17	12.53
2004	21.47	62.05	14.04
2008	22.65	54.14	20.75

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores indica que, en el rango de 15 a 24 hrs., se verifica una tendencia a disminuir, pues del 8.98% que representaba en 1996 pasó al 6.09% en 2008. Por otro lado, en el rango de 49 a 56 hrs., hay un descenso entre 1996 y 2000, de 11.08% a 8.31%, para luego iniciar un movimiento ascendente de 8.31% en 2000 a 14.14% en 2008. La

tendencia observada en el rango de más de 56 hrs. es también de aumento, pues pasa de 4.89% en 1996 al 6.61% en 2008 (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

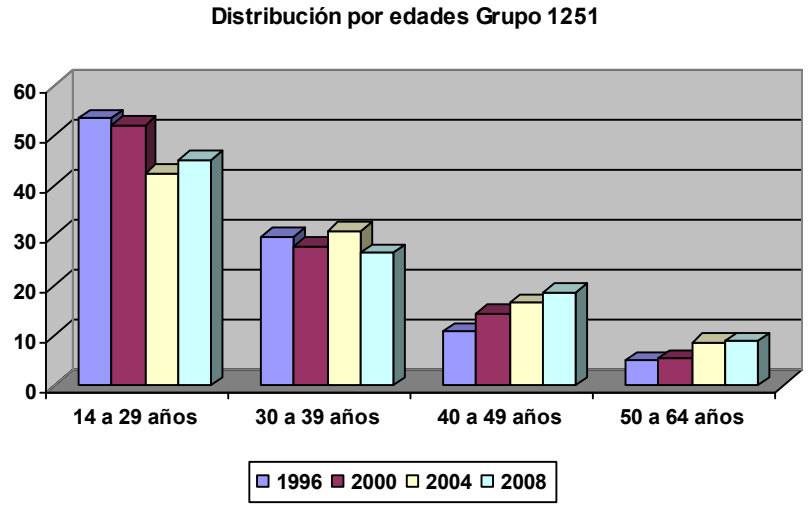
Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	1.32	8.98	8.83	6.92	54.82	11.08	4.89
2000	1.32	5.74	9.73	7.59	61.17	8.31	4.22
2004	0.98	6.44	7.77	6.28	62.05	9.61	4.43
2008	1.05	6.09	8.85	6.66	54.14	14.14	6.61

Los datos por grupos de edad no permiten determinar la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Por otro lado, hay tres grupos que siempre concentran la mayor parte de los trabajadores: el de mayor concentración es el de 14 a 29 años, le sigue el de 30 a 39 años y, por último, está el de 40 a 49 años.

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	53.41	29.81	10.71	4.90	1.18
2000	52.12	27.95	14.32	5.38	0.23
2004	42.58	30.97	16.55	8.72	1.09
2008	45.18	26.44	18.66	8.89	0.83

Gráfica 3



La agrupación por edades permite observar, entre 1996 y 2008, una tendencia decreciente en los rangos de edad de 14 a 29 años (de 53.41% a 45.18%) y de 30 a 39 años (de 29.81% a 26.44%). Por el contrario, aumentó el porcentaje de trabajadores, tanto en el rango de 40 a 49 años (de 10.71% a 18.66%) como en el de 50 a 64 años, donde pasó de 4.90% a 8.89% (Cuadro 6 y Gráfica 3).

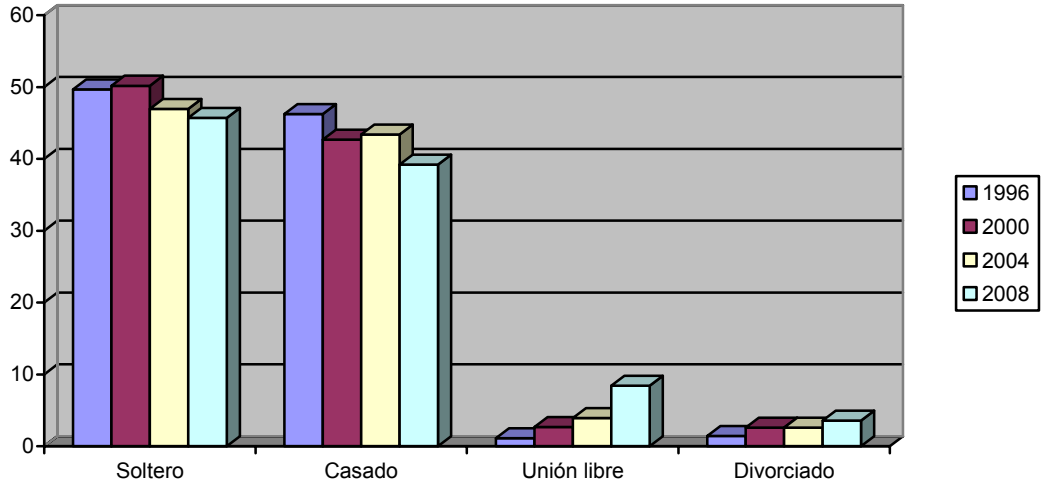
Los datos históricos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que los estatus con mayor concentración, son: soltero y casado. A pesar de lo anterior, las tendencias más importantes entre 1996 y 2008, indican un descenso en el porcentaje de solteros y casados, que pasaron, respectivamente, de 49.66% a 45.71% y de 46.24% a 39.19%. Mientras que la unión libre aumentó sustancialmente, de 1.11% a 8.41%; y hubo un leve incremento en el porcentaje de trabajadores divorciados, de 1.41% a 3.55% (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	49.66	46.24	1.11	1.41	1.06	0.52
2000	50.18	42.67	2.69	2.60	1.25	0.61
2004	46.94	43.37	3.91	2.57	2.64	0.57
2008	45.71	39.19	8.41	3.55	1.86	1.28

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 1251



La forma de pago predominante entre los trabajadores de este grupo es el sueldo fijo; sin embargo, en el periodo de 1996 a 2008, se observa un notable decrecimiento de esta forma de pago, pues pasó de ser el 91.31% al 68.62%; en contraste, aumentó fuertemente el porcentaje de trabajadores con ingreso variable, de 2.00% a 18.43%. El grupo de trabajadores cuyo ingreso adopta la forma de ganancias se muestra errático en su comportamiento, pero la comparación entre 1996 y 2008 indica un descenso (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)
1996	91.31	2.00	4.13	2.36
2000	89.55	2.09	2.84	1.87
2004	85.78	3.03	5.15	1.70
2008	68.62	18.43	2.54	1.56

En cuanto al nivel de ingresos, el porcentaje de los trabajadores que reciben menos de un salario mínimo (S.M.) disminuyó de 4.61% a 2.16% entre 1996 y 2008. También se observa que es insignificante el grupo de quienes reciben un solo S.M. Por otro lado, es muy significativa la reducción del porcentaje de trabajadores que ganan más de 1 y hasta 2 S.M., que pasó del 25.15% al 12.48%; así como el de los que ganan más de 2 y hasta 3 S.M., que en 1996 eran el 28.41% y en 2008 ya sólo figuraban con el 21.76%.

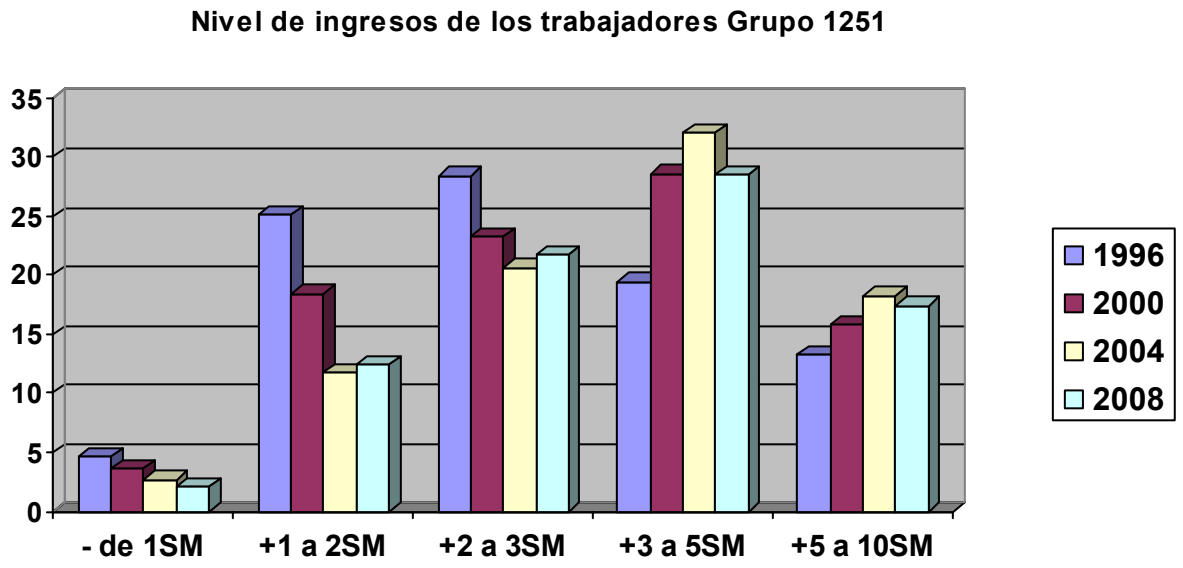
Este comportamiento contrasta con el crecimiento de los grupos con mayores ingresos: el de más de 3 y hasta 5 S.M., que pasó del 19.44% al 28.51%, y el de más de 5 y hasta 10 S.M., que creció del 13.25% al 17.43% (Cuadro 9).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	4.61	0.00	25.15	28.41	19.44	13.25
2000	3.62	0.71	18.44	23.23	28.60	15.79
2004	2.70	0.46	11.70	20.62	32.12	18.25
2008	2.16	0.36	12.48	21.76	28.51	17.43

El movimiento fundamental fue que, en el periodo 1996-2008, el grupo de más de 2 y hasta 3 S.M. perdió relevancia y fue sustituido por el grupo de más de 3 y hasta 5 S.M. (Gráfica 5). Aún así, el peso combinado de los grupos con ingresos iguales o inferiores a 3 S.M. no es despreciable, pues representa más de la tercera parte de los trabajadores en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente; es decir, cada vez es necesario un mayor nivel de instrucción para trabajar en esta profesión. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar es absolutamente insignificante y el de los que sólo poseen instrucción primaria decrece, de 4.22% a 2.73%, lo mismo que el de los trabajadores con secundaria, que baja de 36.47% a 25.47%.

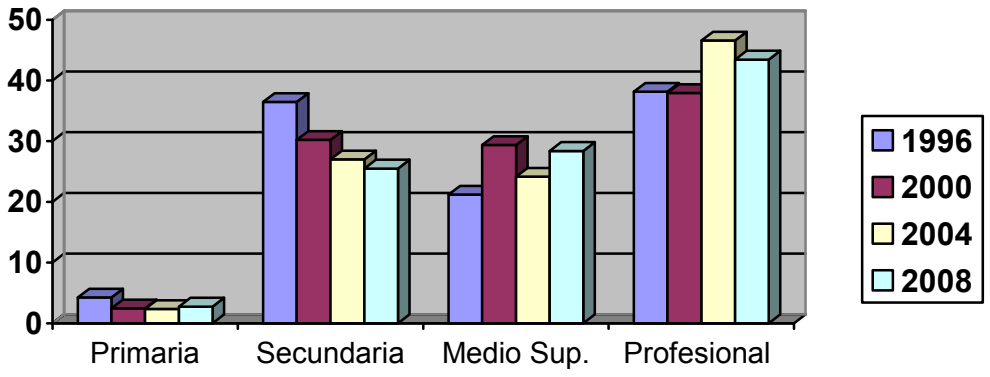
Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.00	4.22	36.47	21.18	38.14
2000	0.01	2.45	30.20	29.34	37.91
2004	0.02	2.33	26.96	24.14	46.56
2008	0.00	2.73	25.47	28.37	43.43

En contraste, en el mismo periodo, el porcentaje de trabajadores con instrucción media superior se incrementó de 21.18% a 28.37%, así como el de los que poseen instrucción profesional superior, que pasó del 38.14% al 43.43% (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su profesionalización y disminuyeron en importancia los estratos con menor nivel de instrucción.

Gráfica 6

Nivel de instrucción escolar de los trabajadores Grupo 1251



La inmensa mayoría de los trabajadores de este grupo son asalariados; en términos generales, en el periodo 1996-2008, las proporciones de las tres categorías principales se mantienen sin cambios sustanciales, aunque con leves fluctuaciones. (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)
1996	1.12	3.38	93.13
2000	0.74	2.82	94.56
2004	1.00	4.86	92.44
2008	1.21	2.97	94.21

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que la gran mayoría son asalariados, aunque ha ido aumentando, si

bien en baja escala, el porcentaje de los trabajadores a destajo, que pasaron de 1.56% a 3.80% entre 1996 y 2008 (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	98.44	1.56
2000	98.74	1.26
2004	97.73	2.27
2008	96.20	3.80

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. La cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representa la gran mayoría en este grupo unitario; vemos que, en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores asalariados con prestaciones aumentó significativamente: si en 1996 eran 212,782 trabajadores, en 2008 ya eran 267,630. Sin embargo, los trabajadores asalariados sin prestaciones también aumentaron su número: pese a que entre 1996 y 2004 se verifica un descenso, pasando de 42,462 a 36,991 trabajadores, en el periodo de 2004 a 2008 se va incrementando hasta alcanzar los 52,594 (Cuadro 13).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	212,782	42,462
2000	221,970	40,871
2004	203,046	36,991
2008	267,630	52,594

La comparación entre los números relativos revela que tanto el incremento de asalariados con prestaciones como el de asalariados sin prestaciones únicamente es aparente; las proporciones se mantienen más o menos estables en el periodo señalado de 1996 a 2008 (Cuadro 14 y Gráfica 7).

En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un decremento en el porcentaje de

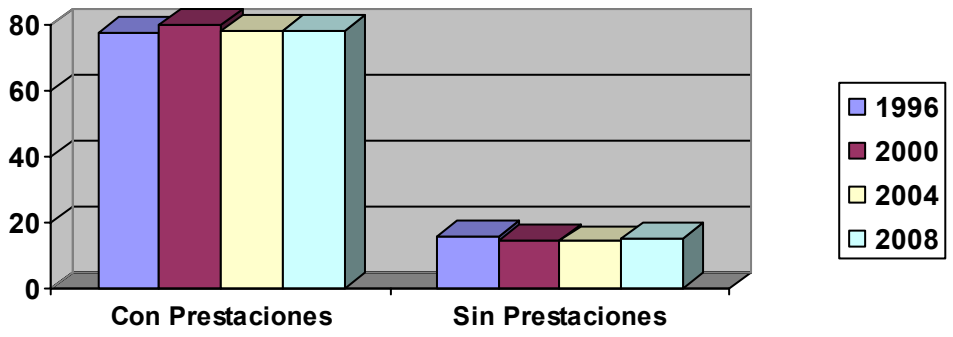
los trabajadores sin prestaciones, que va del 22.36% en 1996 al 18.64% en 2008. Las cifras sobre trabajadores que sólo tienen seguridad social no muestran una tendencia precisa, sino que fluctúan a lo largo del periodo.

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	77.62	15.49
2000	79.86	14.70
2004	78.19	14.25
2008	78.08	15.34

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 1251



La gran mayoría de los trabajadores del grupo tiene seguridad social y otras prestaciones, pero es patente una tendencia descendente entre el 2000 y el 2008, ya que pasó de 75.23% al 70.55%.

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	22.36	3.35	69.86	4.40
2000	20.13	0.54	75.23	4.10
2004	21.79	0.80	72.70	4.72
2008	18.64	3.49	70.55	6.87

Por lo demás, los trabajadores sin seguridad social, pero que tienen otras prestaciones, aumentó de 4.10% a 6.87% entre 2000 y 2008 (Cuadro 15).

El grupo unitario muestra un incremento del peso porcentual de las mujeres trabajadoras; en efecto, en el periodo de 1996 a 2008, el género femenino pasó de representar el 48.12% de los trabajadores al 54.64%, con lo cual se convirtieron en la mayoría (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	51.88	48.12
2000	51.24	48.76
2004	54.02	45.98
2008	45.36	54.64

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores laboran en empresas de 251 y más personas, donde el porcentaje nunca es menor del 40%; y, aunque los datos oscilan, algunos años aumentado y otros disminuyendo, es clara la dominancia de este tipo de empresas (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	3.13	13.74	11.04	4.94	12.64	6.23	3.70	43.79
2000	2.44	14.43	8.76	5.33	14.31	6.00	5.46	42.75
2004	3.98	13.59	8.46	4.57	13.49	7.64	4.44	43.48
2008	2.29	12.52	9.69	3.95	15.65	6.93	5.26	40.22

Por otro lado, son de relativa importancia las empresas de 2 a 5 personas, que muestran altibajos en su comportamiento pero, en general, se mantiene estable. Otro estrato de empresas con importancia relativa es el de 16 a 50 personas, que presenta un crecimiento más definido, aunque no espectacular, pues en 1996 tenía el 12.64% para luego, en 2008,

ubicarse en 15.65%. Finalmente, la categoría de empresas con 6 a 10 personas exhibe una disminución moderada, de 11.04% en 1996 pasó al 9.69% en 2008 (Cuadro 17).

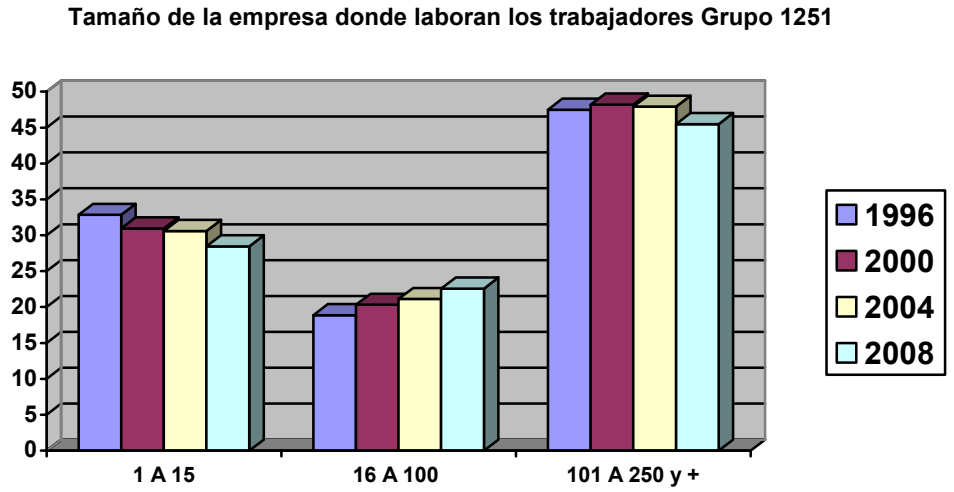
Una visión más general la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría "pequeñas empresas", es importante pero con tendencia hacia la baja: del 32.85% en 1996 al 28.45% en 2008; mientras tanto, la categoría "medianas empresas" registra un incremento casi del mismo monto en que disminuye la categoría anterior: del 18.87% en 1996 al 22.58% en 2008.

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	32.85	18.87	47.49
2000	30.96	20.31	48.21
2004	30.60	21.13	47.92
2008	28.45	22.58	45.48

Finalmente, la categoría "grandes empresas" se mantiene como predominante, a pesar de que, luego de cierta estabilidad en su peso relativo entre 1996 y 2004, presenta un leve descenso para ubicarse en 45.48% en 2008 (Cuadro 18).

Gráfica 8



En resumen, las grandes empresas se mantienen como empleadoras predominantes, pero con un ligero descenso en su peso relativo. Las empresas pequeñas tienen un peso relativo importante, pero decrece con más firmeza que el de las grandes empresas. Finalmente, se observa un crecimiento sostenido en la importancia de las medianas empresas (Gráfica 8).

El porcentaje de los trabajadores con contrato, en este grupo unitario, aumentó de 65.21% a 74.62% en el periodo de 1996 a 2008; por lo que no sólo ha mantenido su carácter predominante sino que lo ha afianzado. En tanto, la categoría de los trabajadores sin contrato tiende a disminuir su porcentaje, casi en la misma proporción en que aumentó la primera categoría, pues en 1996 representaba el 27.88% y disminuyó hasta situarse, en 2008, con 18.43% (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	65.21	27.88
2000	70.84	23.71
2004	71.57	20.81
2008	74.62	18.43

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos: aquellos con un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido.

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	10.50	89.19
2000	12.05	87.48
2004	14.55	85.25
2008	16.58	82.60

Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato temporal aumentó, en importancia y sostenidamente, de 10.50% en 1996 a 16.58% en 2008. En consonancia, la categoría de los trabajadores con contrato de base presentó un descenso en el mismo periodo, pues en 1996 significaba el 89,19% y disminuyó de forma consistente hasta situarse en el 82.60% en 2008 (Cuadro 20).

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación ayudante de contador sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las oficinas del sector público. Los salarios ofrecidos son ampliamente diversos, aunque la gran mayoría (más del 95%) gana por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios de más de $15,000 mensuales en algunos casos.

3. No solo es una ocupación que exige estudios de carrera técnica e incluso estudios superiores, sino que las habilidades requeridas para este trabajador en el mercado laboral le exigen el manejo de computadora e Internet, paquetería de manejo de bases de datos y programas contables como COI, NOI, etc., pues cada vez se digitaliza más las funciones contables por el desarrollo de los medios de declaración electrónica y de informática en general.

4. Por ello, cuando se le preguntó al ayudante de contador cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Dominio de contabilidad general, cálculo de impuestos, manejo de nóminas, facturación, elaborar órdenes de pago, cheques, corte de caja, pólizas de egresos y diario. Además, también hacen registros contables, conciliaciones bancarias, registro de gastos, registro de ingresos, aplicación de COI, NOI e impuestos.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

14. Contador, ayudante de

Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor; verifica y clasifica pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculo de impuestos, costos, nóminas y otros documentos contables; elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos. Puede auxiliarse de máquinas electromecánicas, tabuladores o de contabilidad.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Contador, ayudante de	$76.93	$74.93	$72.82
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	40.4	40.7	40.2
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Contador, ayudante de	$2,338.67	$2,277.87	$2,213.73

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **14. Contador, ayudante de** sigue vigente en el mercado laboral, aunque la gran mayoría de los trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación donde si bien existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, la gama de prestaciones laborales, de seguridad social que perciben, su nivel de instrucción escolar alto, formalidad en el trabajo y las características socioeconómicas de estos trabajadores muestran que la

ocupación en sí misma está suficientemente protegida y no tiene problemas de vulnerabilidad y/o precariedad en el trabajo.

Así, al ser una ocupación altamente protegida con prestaciones sociales y laborales y dado que la mayor parte de los trabajadores de esta ocupación observan indicadores sociales de protección, se concluye que el ayudante de contador debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **14. Contador, ayudante de** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aportan fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Además, las características socioeconómicas, de instrucción escolar y habilidades específicas que tienen estos trabajadores demuestran una baja vulnerabilidad y precariedad en el trabajo, por lo que no se justifica su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 5208. Trabajadores en la elaboración de comidas y

Grupo Unitario 8100. Fonderos (preparan y sirven alimentos) en establecimientos.

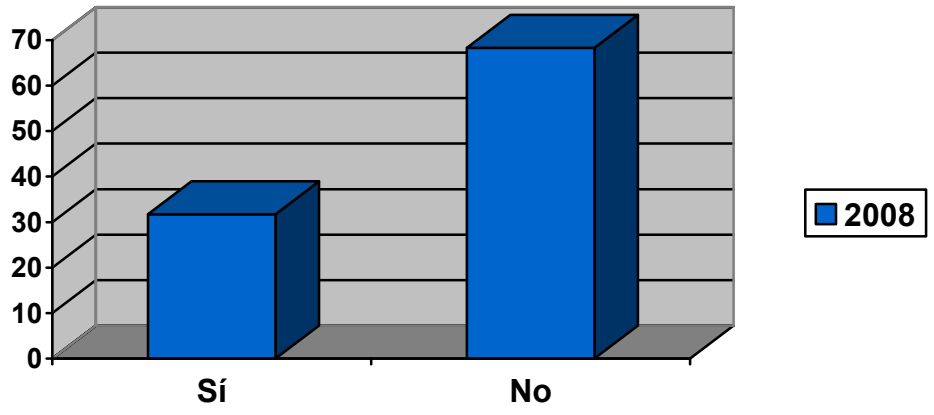
11. Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos

Análisis ENIGH

La ocupación aquí analizada puede ser incluida en dos grupos unitarios de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones: en el 5208, que corresponde a “Trabajadores en la elaboración de comidas”; y en el 8100, que corresponde a “Fonderos (preparan y sirven alimentos) en establecimientos”. Conviene llevar a cabo el estudio de esta ocupación desde la perspectiva de los datos que la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) aporta para ambos grupos. Así que primero procederemos a analizar los datos del grupo 5208 y posteriormente los del grupo 8100.

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5208 corresponde a “Trabajadores en la elaboración de comidas”, donde queda integrada genéricamente la ocupación número 11 [Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos], analizada en esta investigación.

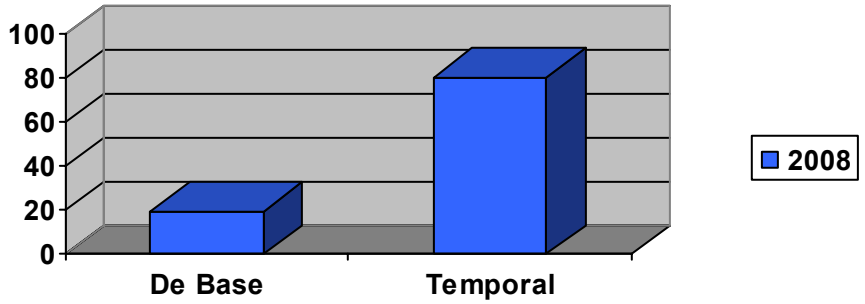
Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5208



De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la ENIGH, en noviembre del año 2008 el 68.3% de estos trabajadores no contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

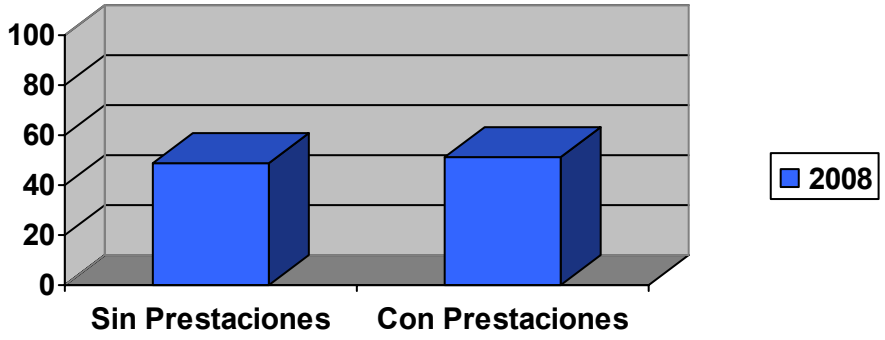
En tanto, el 80.3% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral temporal, sin contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5208



En este grupo, según la ENIGH referida, un porcentaje muy cercano a la mitad de los ocupados, el 48.5%, no cuenta en absoluto con prestación alguna proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

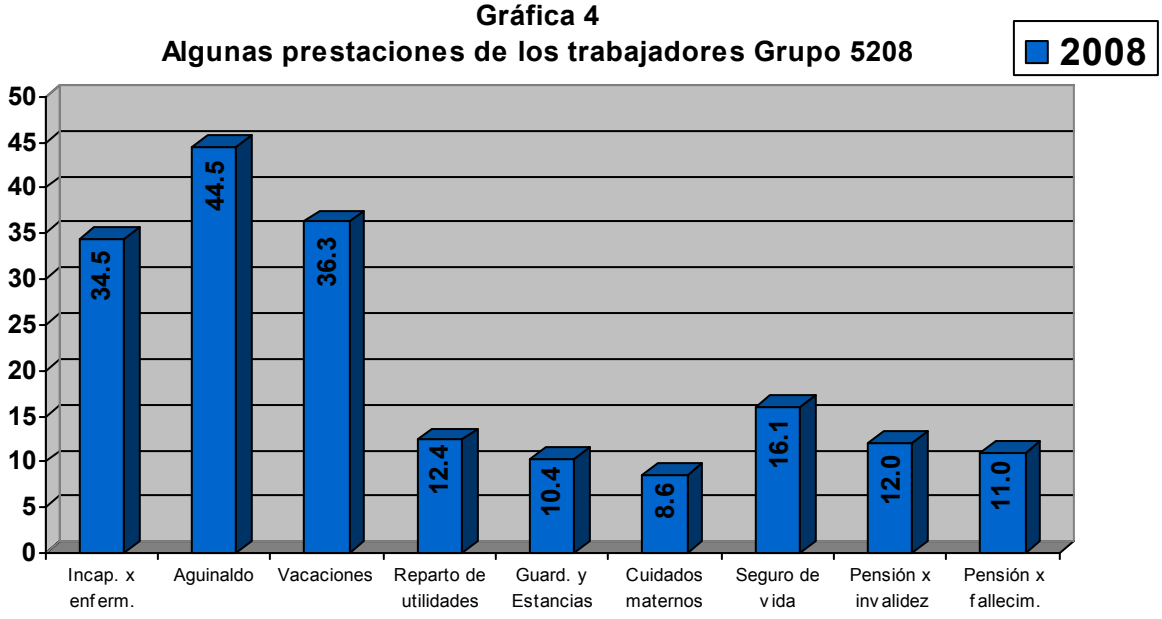
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5208



En cuanto a prestaciones específicas, algunas benefician sólo a un reducido porcentaje de los trabajadores. Veamos: el 34.5% de quienes laboran en este grupo se beneficia con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 44.5% recibe

aguinaldo anual; el 36.3% disfruta de vacaciones con goce de sueldo y únicamente el 12.4% recibe reparto de utilidades. También, sólo el 21.5% dispone de crédito para vivienda; un reducido 10.4% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles, así como sólo el 8.6% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 25.0% tiene SAR o AFORE; sólo el 16.1% cuenta con un seguro de vida; el 18.5% de los trabajadores empleados en estas ocupaciones disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; únicamente el 21.2% recibe prima vacacional; un ínfimo 3.9% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 29.8% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 7.8% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 7.6% recibe ayuda para despensa; casi inexistente, sólo el 0.8% de los trabajadores de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. Tan sólo el 12.0% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez e igualmente reducido es el 11.0% que se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 1.9% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

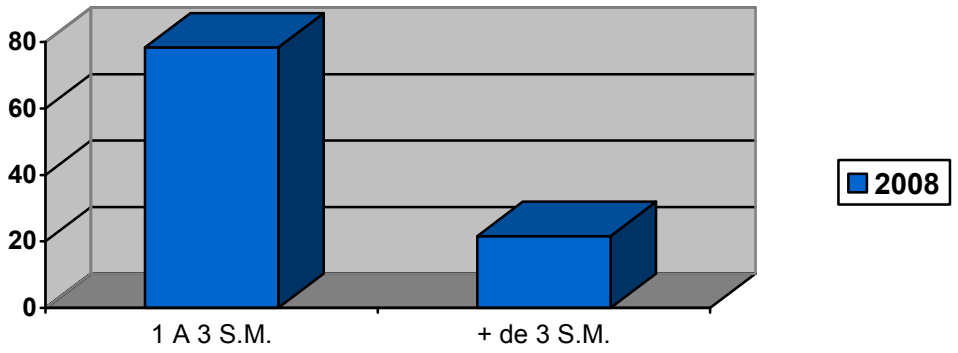
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5208



El 13.5% de los trabajadores de este grupo tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; y el 8.4%, de 41 a 45 horas semanales. En contraste, es muy elevada la proporción, el 53.2%, de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas; y quienes trabajan 51 horas o más representan el 13.7%.

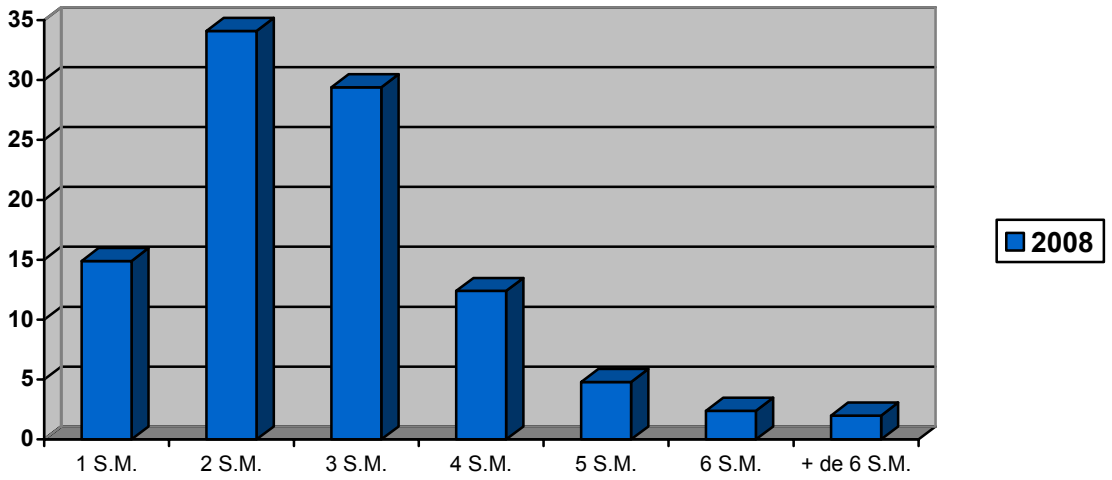
El 78.4% de los trabajadores de este grupo gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5208



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que el 14.9% gana un salario mínimo; el 34.1% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 29.4% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 12.4% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 4.8% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 2.4% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 2.0% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5208



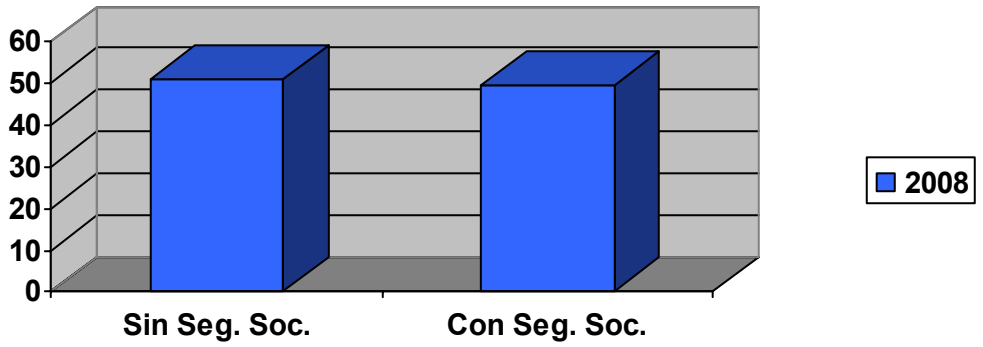
El 5.2% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. En tanto, el grupo unitario está compuesto predominantemente por mujeres, que representan el 73.2%; los hombres sólo significan el 26.8%. El 67.8% de los trabajadores considera tener buena salud; el 14.6% piensa que su estado de salud es muy bueno; y el 12.7% considera que su salud es regular.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 2.8% está integrado por menores de edad, con edades de 12 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 23.5%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 26.0%; el 30.3% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 12.4%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 71 años constituyen el 5.0%.

Los datos sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 5.7% no tiene instrucción; el 39.6% cuenta sólo con la educación primaria; el 33.9%, con la instrucción secundaria; y el 11.7%, con la preparatoria completa o incompleta. Así, el conjunto de las categorías de primaria, secundaria y preparatoria concentra el 85.2% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la preparatoria. Sólo el 3.0% tuvo instrucción técnica y el 6.2% posee instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 15.9% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 10.3% está separado; el 35.9% está casado y el 29.0% está soltero. Por otro lado, el 50.8% no cuenta, o no ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5208



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 56.0% vive en casa propia; el 21.2%, en casa rentada; y el 16.4%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 85.4%; con regadera, el 66.0%; con tinaco en la azotea, el 39.5%; con cisterna de agua, sólo el 16.6%; con calentador de agua o boiler, el 38.3%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 8.1%.

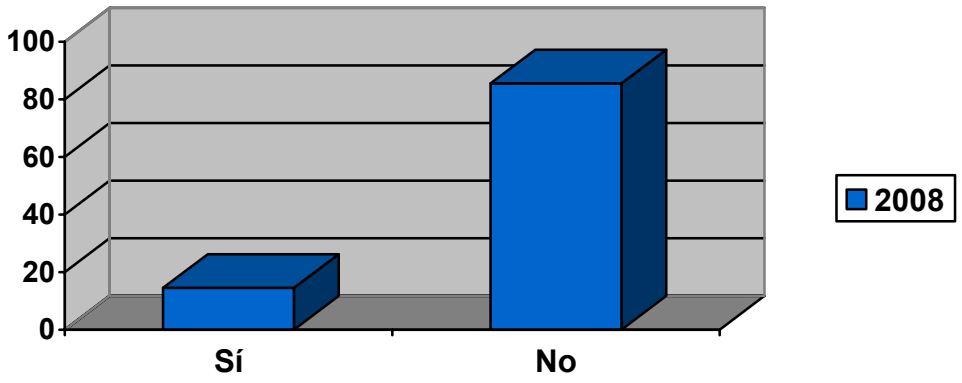
Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 45.2% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 30.7% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 28.0% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 22.3% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 11.3% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 47.8% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 60.5% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 15.1% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 9.3% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de alto nivel de marginación; en cambio, el 13.9% vive en zonas de bajo nivel de marginación y el 67.5%, en zonas de muy baja marginación.

Como se indicó al principio, la ocupación número 11 [Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos], aquí analizada, también está integrada genéricamente en el grupo unitario 8100, que corresponde a “Fonderos (preparan y sirven alimentos) en establecimientos”, según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones. Esta segunda parte de la exposición analiza, pues, la información estadística del grupo unitario 8100.

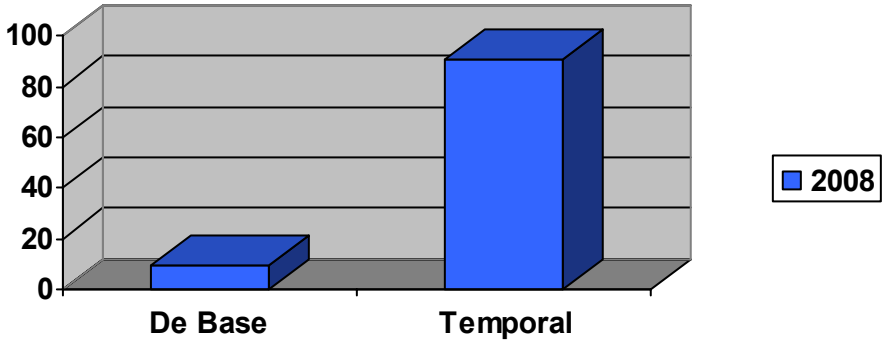
De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la ENIGH, en noviembre del año 2008 el 85.5% de estos trabajadores no contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 8100



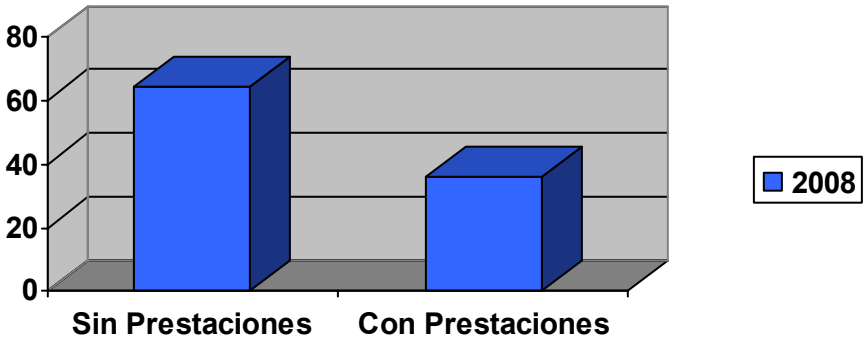
En esta ocupación sólo el 9.2% de ellos declaró tener una relación laboral amparada por un contrato de base; la inmensa mayoría, el 90.8%, tenía una relación laboral de tipo temporal (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 8100



En este grupo, según la ENIGH referida, un 64.3% de los trabajadores no cuenta en absoluto con prestación alguna proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

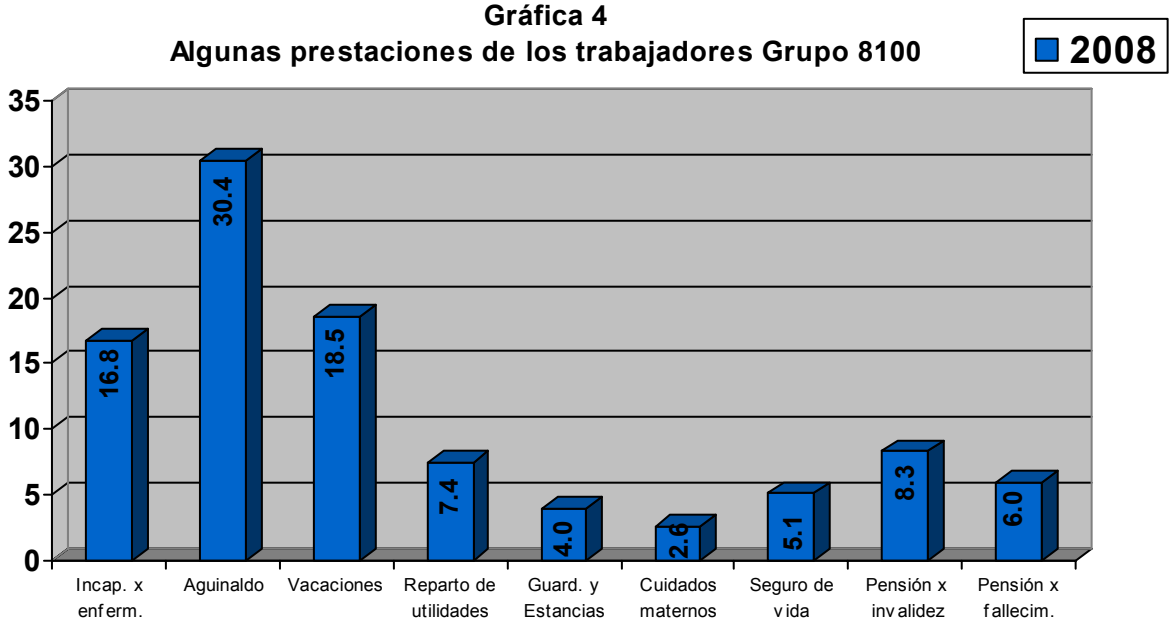
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 8100



En cuanto a las prestaciones específicas, en la mayoría de ellas, más del 80% de los trabajadores no está cubierto. En efecto, el 83.2% de quienes laboran en este grupo no disfruta de la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 69.6% no recibe aguinaldo anual; el 81.5% no disfruta de vacaciones con goce de sueldo; y un elevado 92.6% no recibe reparto de utilidades. También tenemos que un 89.7% de estos trabajadores no dispone de crédito para vivienda; un 96% no cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; así como el 97.4% no dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos.

El 86.9% no tiene SAR o AFORE; el 94.9% no cuenta con un seguro de vida; el 88.8% de los trabajadores empleados en estas ocupaciones no disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 89.4% no recibe prima vacacional; un 97.3% no cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 88.7% tampoco cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 97.5% no cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 96.6% no recibe ayuda para despensa; el 99.7% de los trabajadores de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. Un fuerte porcentaje de los trabajadores de este grupo, el 91.7%, no cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez e igualmente elevado es el 94.0% que no se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, el 98.8% de los trabajadores no recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4, se presentan los porcentajes de trabajadores que sí reciben las prestaciones seleccionadas).

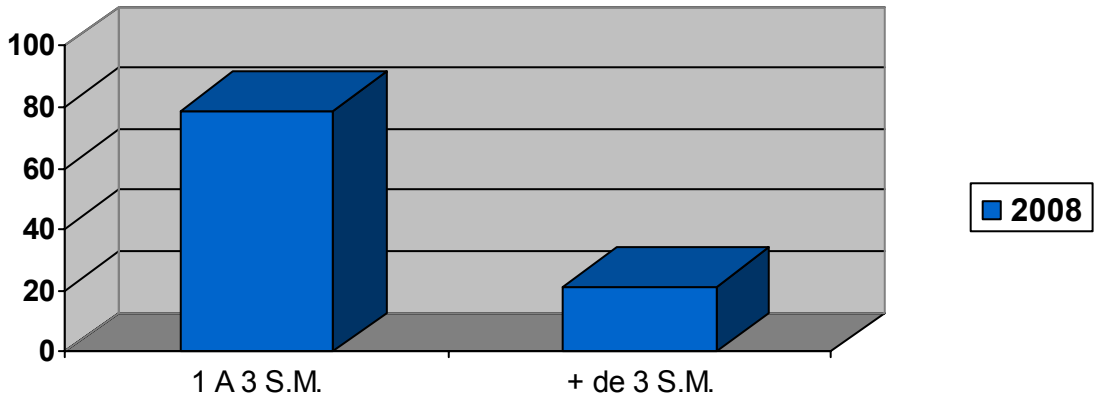
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 8100



Los trabajadores de este grupo que tienen jornadas laborales de menos de 20 a 31 horas semanales representa el 22.3%; mientras que el 17.8% tiene una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana. Los que trabajan más de 40 horas se distribuyen de la siguiente manera: el 6.5% labora de 41 a 45 horas semanales; un elevado 42.8% trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas; y quienes trabajan 51 horas o más representan el 10.5%.

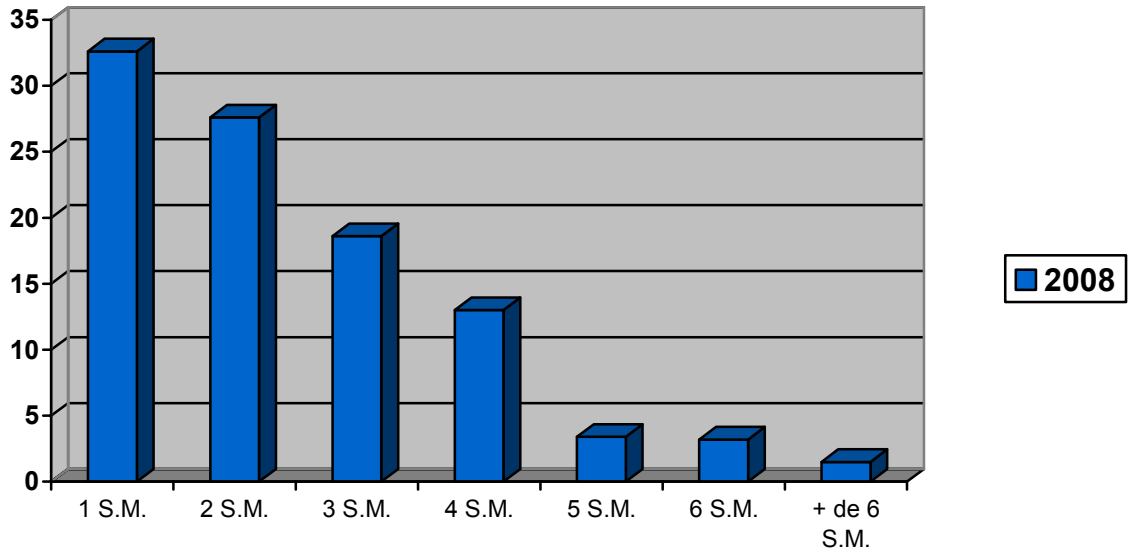
El 78.8% de los trabajadores de este grupo gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 8100



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que un significativo 32.6% gana un salario mínimo; el 27.6% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 18.6% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 13.0% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 3.4% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 3.2% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 1.5% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 8100



El 5.6% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto por un 42.8% de hombres, mientras que las mujeres representan el 57.2%. El 75.0% de los trabajadores considera tener buena salud; el 9.3% piensa que su estado de salud es muy bueno; y el 10.0% considera que su salud es regular.

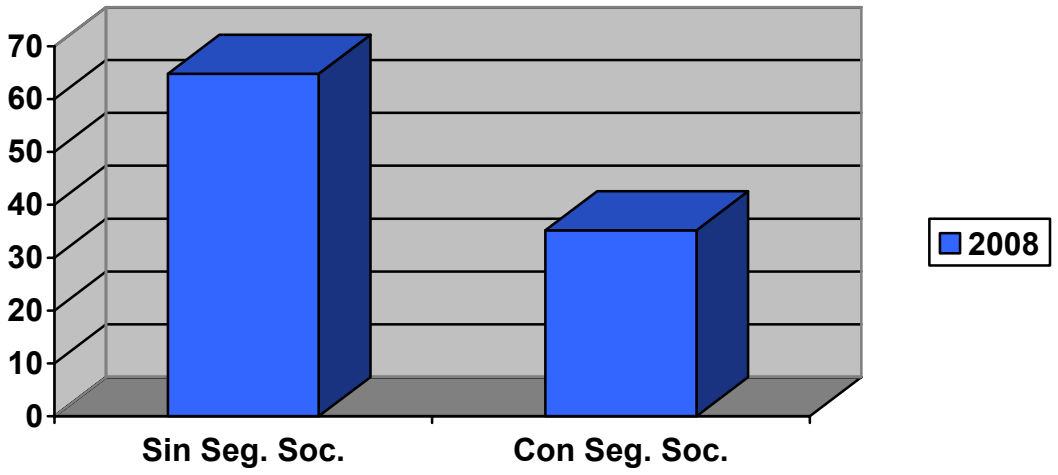
La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 10.4% está integrado por menores de edad, con edades de 12 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 39.0%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 24.0%; el 14.3% se halla

entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 9.9%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 67 años constituyen el 2.5%.

Los datos sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 1.4% no tiene instrucción; el 26.7% cuenta sólo con la educación primaria; el 38.7%, con la instrucción secundaria; y el 16.1%, con la preparatoria completa o incompleta. Así, el conjunto de las categorías de primaria, secundaria y preparatoria concentra el 81.5% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la preparatoria. Sólo el 6.7% tuvo instrucción técnica y el 7.3% posee instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 12.9% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 6.2% está separado; el 35.9% está casado y el 42.7% está soltero. Por otro lado, el 64.8% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 8100



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 58.4% vive en casa propia; el 16.1%, en casa rentada; y el 11.3%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 87.0%; con regadera, el 70.7%; con tinaco en la azotea, el 52.4%; con cisterna de agua, sólo el 21.8%; con calentador de agua o boiler, el 53.5%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 7.8%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 45.4% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 30.4% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 24.0% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 29.3% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 15.5% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 33.9% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 64.8% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 16.8% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 16.9% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de bajo nivel de marginación; en cambio, el 10.0% vive en zonas de nivel medio de marginación y el 68.5%, en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

Grupo unitario 5208. Trabajadores en la elaboración de comidas

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2008, el número de trabajadores en este grupo unitario ha ido en aumento constante. En efecto, en 1996 había un total de 395,388 trabajadores, mientras que en 2008 ya eran 758,848 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	395,388
2000	503,966
2004	539,090
2008	758,848

La distribución de los trabajadores por entidad federativa muestra que, en 1996, las cinco entidades donde había un mayor porcentaje de trabajadores fueron: Estado de México (12.42%), Jalisco (11.29%), Distrito Federal (10.34%), Veracruz (7.61%) y Guanajuato (5.23%). En contraste, las entidades que tuvieron menos de 1% fueron: Baja California Sur (0.46%), Campeche (0.71%), Quintana Roo (0.76%), Morelos (0.79%) y Tlaxcala (0.92%).

En 2008, la distribución por estados refleja que los cinco con mayor porcentaje eran: Estado de México (11.53%), Jalisco (11.16%), Distrito Federal (9.39%), Guanajuato (6.05%) y Veracruz (5.73%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Baja California Sur (0.39%), Campeche (0.57%), Tlaxcala (0.67%), Colima (0.86%) y Quintana Roo (1.09%).

La tendencia general, según estos datos estadísticos, es una leve reducción de la concentración de la actividad; pues, aunque las mismas entidades se mantienen como las de mayor peso relativo entre 1996 y 2008, en todos los casos –excepto Guanajuato– hay una leve disminución en su porcentaje.

En lo que se refiere a la condición de informalidad, en general, el grupo unitario pasó de un equilibrio relativo entre 1996 y 2004; luego, se registra una firme tendencia creciente hacia la

informalidad, pues en el periodo 2004-2008 se dispara de 46.11% hasta llegar a 70.62%. En el mismo periodo, la formalidad descendió abruptamente de 53.85% a 29.34% (Cuadro 2):

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	50.76	49.24
2000	48.98	51.01
2004	53.85	46.11
2008	29.34	70.62

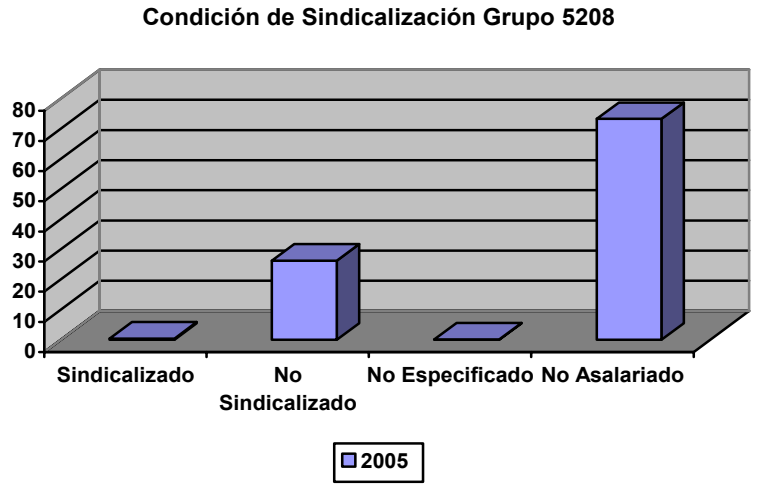
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores asalariados no están sindicalizados, de tal manera que se puede afirmar que su peso relativo es insignificante (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	0.41	26.27	0.09	73.23

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1



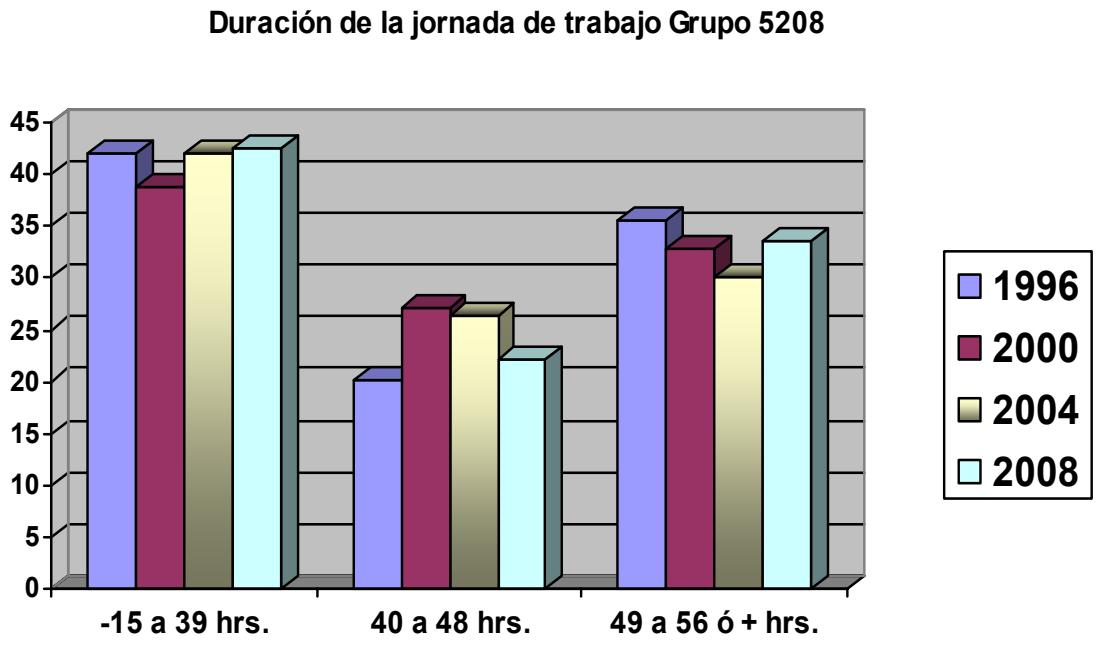
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que la categoría de “menos de 15 hasta 39 horas” es la que posee un mayor valor relativo y, en términos generales, se mantiene estable en el periodo 1996-2008, excepto por la cifra de 38,73% en 2000. La categoría de “40 a 48 horas” cuenta con los menores porcentajes en el periodo, comparado con las otras dos categorías, y muestra un comportamiento descendente en el periodo 2000-2008, donde pasa del 27.05% al 22.11%.

Por su parte, la categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia, por sus valores relativos, en el periodo, aunque muestra un comportamiento fluctuante, pues registra un descenso en su porcentaje entre 1996 y 2004, que va de 35.57% a 30.12%, para luego repuntar en el periodo 2004-2008 hasta situarse en 33.59% (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	42.06	20.24	35.57
2000	38.73	27.05	32.93
2004	42.02	26.36	30.12
2008	42.51	22.11	33.59

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, Las categorías "menos de 15 hrs.", "25 a 34 hrs.", "35 a 39 hrs." y "49 a 56 hrs." se mantuvieron relativamente estables. Las que mostraron cambios, a la alza o a la baja, fueron: la de "15 a 24 hrs.", con un ligero incremento en el periodo 1996-2008; la de "40 a 48 hrs.", que tiende a disminuir en el periodo 2000 a 2008; y, finalmente, la de "más de 56 hrs." registra un movimiento hacia la baja entre 1996 y 2004, para luego repuntar hasta alcanzar el 20.16% en 2008 (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	9.82	12.33	10.91	9.00	20.24	13.04	22.53
2000	8.90	12.27	8.39	9.17	27.05	12.64	20.29
2004	9.20	14.04	9.45	9.33	26.36	12.95	17.17
2008	9.25	14.20	10.24	8.82	22.11	13.43	20.16

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Hay tres grupos que siempre concentran la mayor parte de los trabajadores: el de mayor concentración es el de 14 a 29 años, aunque revela una tendencia descendente en el periodo 1996-2008; le sigue el de 30 a 39 años, que presenta una tendencia ascendente y, por último, está el de 40 a 49 años, que también muestra un leve crecimiento. Por lo demás, es relevante el incremento en el rango de 50 a 64 años, que pasó de 14.81% a 18.98% en el periodo de referencia (Cuadro 6 y Gráfica 3).

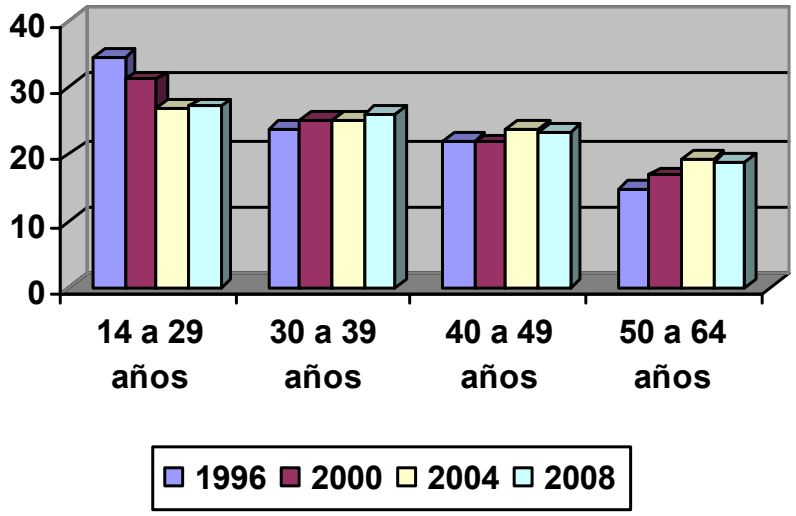
Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	34.64	23.86	22.11	14.81	4.57
2000	31.18	25.20	21.82	16.81	4.99
2004	27.06	25.05	23.66	19.40	4.80
2008	27.14	26.01	23.50	18.98	4.33

Los datos históricos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que los estatus con mayor concentración, son: casado y soltero.

Gráfica 3

Distribución por edades Grupo 5208



Las tendencias más importantes entre 1996 y 2008, indican una relativa estabilidad en el valor porcentual del estatus "casado"; al mismo tiempo, se verifica un descenso significativo en el porcentaje de solteros. Por otra parte, los trabajadores en unión libre aumentaron sustancialmente, de 5.34% a 12.96% (Cuadro 7 y Gráfica 4).

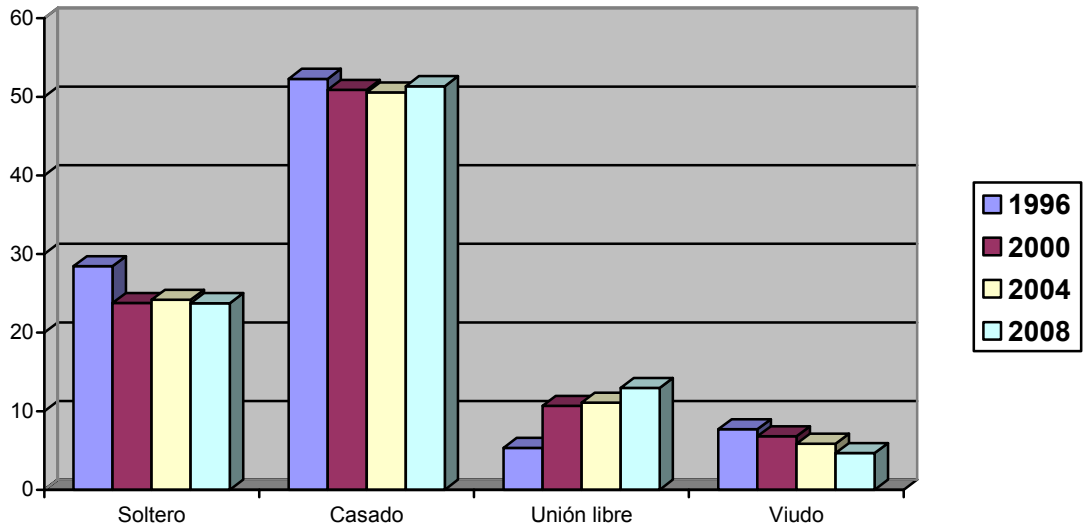
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	28.43	52.26	5.34	1.40	4.87	7.71
2000	23.77	50.87	10.67	1.69	6.15	6.81
2004	24.17	50.54	11.09	1.63	6.70	5.86
2008	23.74	51.34	12.96	1.65	5.64	4.66

La forma de pago predominante entre los trabajadores de este grupo es la ganancia, le sigue en importancia el sueldo fijo. En la categoría "ganancias" se observa una disminución en su valor relativo, en el periodo 1996-2004, de 43.91% a 35.49%; luego, se eleva fuertemente, de 35.49% a 50.51% entre 2004 y 2008. En la categoría "sueldo fijo" observamos una fluctuación en sus valores relativos pero, en general, se mantiene estable.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5208



Por otro lado, es relevante la categoría “no recibe ingresos”, si bien en el periodo 1996-2008 decrece levemente (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)
1996	20.70	3.35	43.91	16.02
2000	23.26	2.47	42.18	14.50
2004	21.05	2.86	35.49	14.77
2008	22.08	2.19	50.51	14.14

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”; en cambio, en el mismo periodo, hay incrementos sustanciales en los valores relativos de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.”. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo”.

A lo largo del periodo 1996-2008 hallamos que la categoría con mayor importancia relativa es la de “más de 1 hasta 2 S.M.”, pese a que se reduce de 29.83% a 23.95%. Hay un cambio

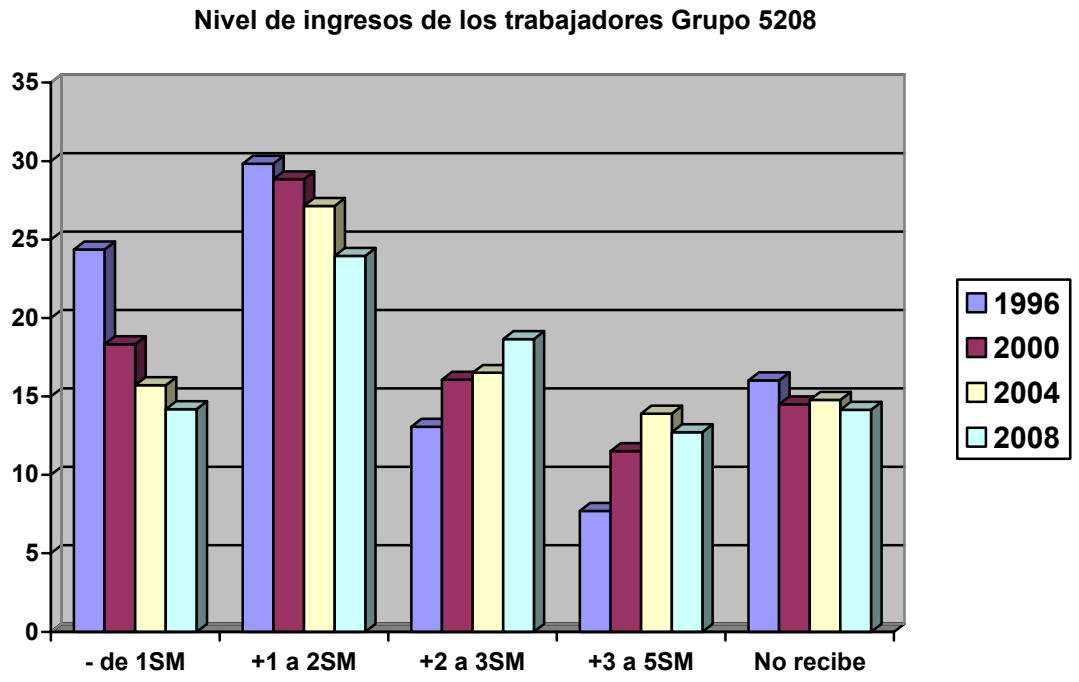
relevante: en 1996, la categoría “menos de 1 S.M.” era la segunda en importancia y la de “más de 2 hasta 3 S.M.” era la tercera; sin embargo, en el curso del periodo, se invirtieron los papeles, pues la que era segunda disminuyó en importancia y pasó a ser tercera y, viceversa, la que era tercera aumentó hasta convertirse en segunda (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En fin, el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. no es despreciable, pues a pesar de que ha disminuido, de 54.81% en 1996 a 38.91% en 2008, todavía representan el grupo más importante. Por último, no debe olvidarse la relevancia que aún tiene el grupo de los trabajadores que no reciben ingresos (Cuadro 8 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	24.37	0.61	29.83	13.06	7.70	4.40
2000	18.32	0.60	28.84	16.06	11.51	5.70
2004	15.72	0.30	27.13	16.50	13.90	6.51
2008	14.19	0.77	23.95	18.65	12.72	7.63

Gráfica 5



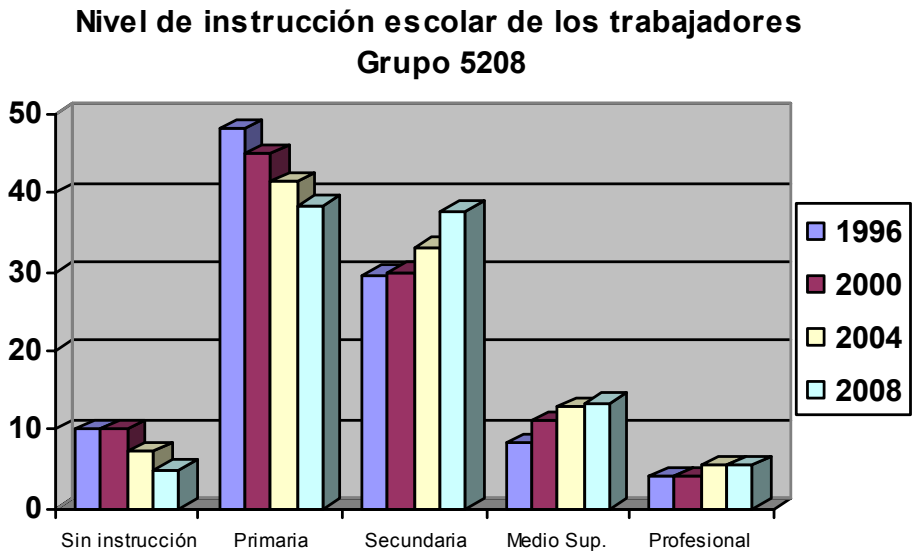
El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar decrece sustancialmente, de 10.02% a 4.91%; igualmente, disminuye el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria, que baja de 48.04% a 38.44%.

En contraste, se incrementó el porcentaje de los que tienen la instrucción secundaria –que pasó de 29.55% a 37.70%–, de los que cuentan con educación media superior y, en menor medida, de los que tienen instrucción profesional.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	10.02	48.04	29.55	8.30	4.06
2000	10.07	44.93	29.98	10.98	4.04
2004	7.27	41.37	33.10	12.90	5.35
2008	4.91	38.44	37.70	13.39	5.52

Gráfica 6



Los estratos con instrucción primaria y con secundaria continúan representando la gran mayoría del grupo unitario. A pesar de los incrementos en los estratos de instrucción media

superior y profesional, es evidente que no son representativos, comparados con los ahora dominantes (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en secundaria, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

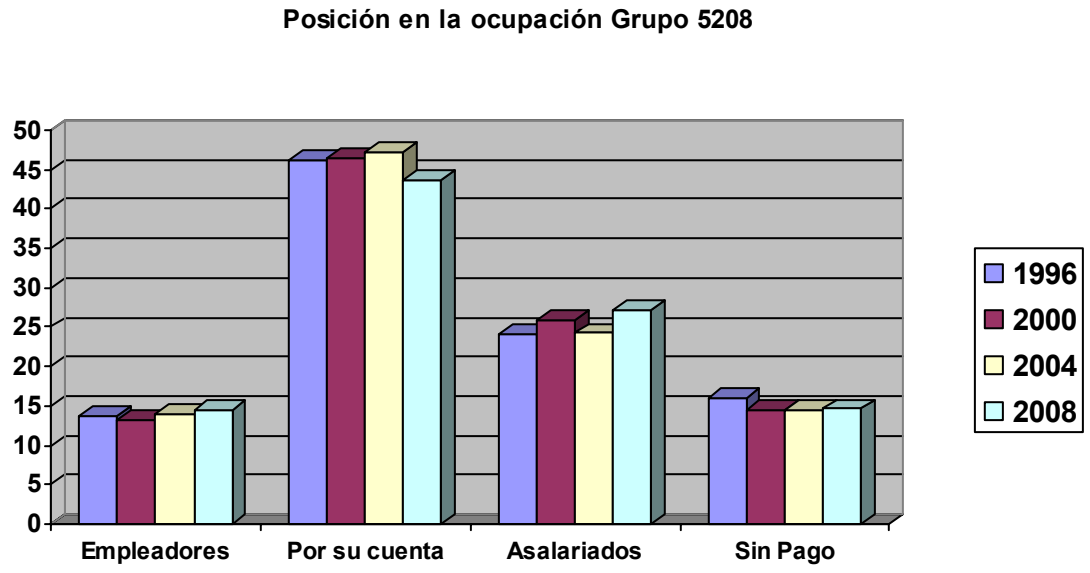
La mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores por su cuenta, aunque, de 2004 a 2008, su peso relativo ha decrecido un poco. Le sigue en importancia el estrato de los trabajadores asalariados, que ha aumentado levemente durante el mismo periodo.

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	13.76	46.07	24.17	16.00
2000	13.16	46.42	25.99	14.43
2004	13.98	47.21	24.24	14.57
2008	14.58	43.59	27.23	14.60

Es relevante, como se ha anotado en párrafos anteriores, el porcentaje de trabajadores sin pago, aunque su valor relativo ha descendido y se mantiene estable de 2000 a 2008. Por lo demás, la categoría “empleadores” ha mostrado poco movimiento durante el periodo de referencia (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Gráfica 7



Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados y se ha registrado un leve incremento en esta categoría, en detrimento de la categoría de los trabajadores a destajo (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	92.99	7.01
2000	98.15	1.85
2004	98.46	1.54
2008	98.51	1.49

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. La cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representa una pequeña parte del total en este grupo unitario en el periodo 1996-2008. Así, en 1996 eran 26,062 trabajadores con prestaciones, de un total de 395,388; es decir, sólo un 6.59% del total.

En 2008, a pesar de que la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 71,356, de un total de 758,848, el porcentaje que representaban sólo había alcanzado el 9.40% (Cuadro 13).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	26,062	69,506
2000	45,595	85,379
2004	43,123	87,556
2008	71,356	133,524

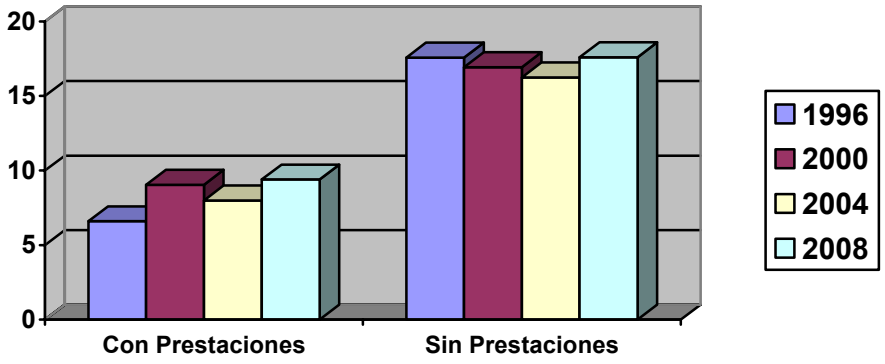
La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones y, por su parte, el de los trabajadores sin prestaciones se mantuvo sin mayores cambios. (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	6.59	17.58
2000	9.05	16.94
2004	8.00	16.24
2008	9.40	17.60

Gráfica 8

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5208



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores sin prestaciones sociales, no obstante que se registra un decremento en el periodo 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas, acaso con la excepción de "sin seguridad social pero tiene otras prestaciones", que revela un incremento de 3.19% a 5.45% en el periodo de referencia (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	93.31	0.36	3.15	3.19
2000	90.78	0.38	3.91	4.91
2004	91.91	0.18	4.76	3.15
2008	89.79	0.60	3.90	5.45

El grupo unitario muestra que las mujeres trabajadoras representan permanentemente más del 60% del total, con un leve incremento de su peso relativo en el periodo 1996-2008.

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	39.36	60.64
2000	38.59	61.41
2004	34.60	65.40
2008	35.81	64.19

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores, dos tercios, laboran en empresas de 2 a 5 personas; le siguen, en orden de importancia, las categorías de “1 persona” y “6 a 10 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	25.50	67.72	4.13	1.09	0.72	0.10	0.11	0.59
2000	24.75	68.67	3.55	0.57	0.93	0.44	0.06	1.02
2004	25.62	65.74	4.66	1.01	1.29	0.32	0.07	1.26
2008	24.14	66.52	5.47	1.06	1.43	0.32	0.14	0.60

La categoría principal exhibe, en el periodo 1996-2008, una leve oscilación en su valor porcentual; pero, en general, mantiene su peso relativo. La categoría secundaria, “1 persona”, muestra el mismo comportamiento oscilatorio, pero de corto alcance; puede decirse que se mantiene estable (Cuadro 17).

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas.

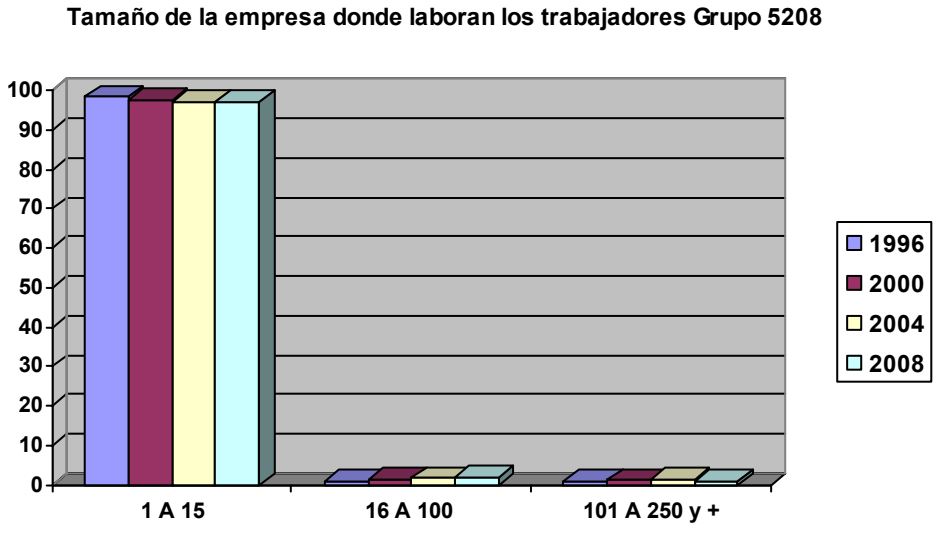
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	98.44	0.82	0.70
2000	97.54	1.37	1.08
2004	97.03	1.61	1.33
2008	97.19	1.75	0.74

Entonces, es posible observar que la categoría "pequeñas empresas" es, absolutamente predominante en el periodo de 1996-2008, pero con una muy leve tendencia hacia la baja; mientras tanto, la categoría "medianas empresas", registra un incremento moderado. Finalmente, la categoría "grandes empresas", se muestra oscilante: aumenta su valor relativo de 1996 a 2004 y luego desciende entre 2004 y 2008, para ubicarse casi en el mismo valor que tenía en 1996 (Cuadro 18).

En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como empleadoras predominantes, pero con un ligero descenso en su peso relativo. Las empresas medianas y grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado. Finalmente, se observa un ligero crecimiento, casi insignificante –comparado con el tamaño de la categoría dominante–, en la importancia de las medianas empresas (Gráfica 9).

Gráfica 9



El porcentaje de los trabajadores con contrato es insignificante, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario. En 1996 sólo representaban el 2.18% y registró un incremento sostenido hasta 2004 con 4.03%, para luego descender a 3.42% en 2008. (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato (datos de ENOE).

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	2.18	21.91
2000	3.18	22.80
2004	4.03	20.21
2008	3.42	23.59

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base es la mayoría, con mucho, aún cuando presentó una disminución entre 1996 y 2008, de 90.75% a 80.71%.

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	8.62	90.75
2000	8.72	90.95
2004	14.11	85.60
2008	18.85	80.71

La categoría de trabajadores con contrato temporal presentó, en el mismo periodo, un incremento sostenido, pues pasó de 8.62% a 18.85% (Cuadro 20).

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

La ocupación **11. Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos** sigue vigente en el mercado de trabajo.

1. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma abundante en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet y en el mercado real. Los salarios ofrecidos son muy variables dependiendo el establecimiento, el lugar y el tamaño del lugar que contrate al cocinero(a) o mayor(a). La evidencia de campo indica que existe un segmento amplio de trabajadores en esta ocupación que son ampliamente vulnerables y presentan evidecia d etrabajo precario por el salario bajo que operciben, el carecer de prestaciones laborales y de seguridad social, por las largas jornadas de trabajo y por carecer de la cobertura de sindicatos para una buena parte de estos trabajadores.

2. Cuando se le preguntó al **Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Elaboración de alimentos, preparar, manejo de utensilios, supervisar a los ayudantes que pican, cortan, seleccionan los alimentos. Reparte las porciones a la clientela laboración de platillos en recetas o en base a ingredientes, diseño de platillos y servicio a mesas diseño de platillos limpieza de cocina.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

11. Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos

Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta. Ordena los ingredientes a los abastecedores o los toma de la provisión existente; elabora los platillos del menú que le son solicitados, vigila la limpieza de vajillas y utensilios. Supervisa ayudantes. Se auxilia de utilería propia del oficio.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	$81.04	$78.93	$76.72
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	47.9	48.2	47.7
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	$2,463.62	$2,399.47	$2,332.29

Resultados

La evidencia estadística y documental aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **11. Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos** sigue vigente en el mercado laboral. Pero existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, ganan el salario mínimo o menos y, en general se

desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social. Esto se presenta con mayor ferecuencia en los establecimientos pequeños y en las fondas, donde la escala de producción y ventas está en relación directa con el salario bajo y nulas prestaciones laborales y de seguridad social..

Así, se concluye que el **Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos,** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **11. Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, existe un segmento significativo de trabajadores en esta ocupación que se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, sin prestaciones laborales y de seguridad social.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 5230. Carpinteros, ebanistas, barnizadores, cepilladores y similares

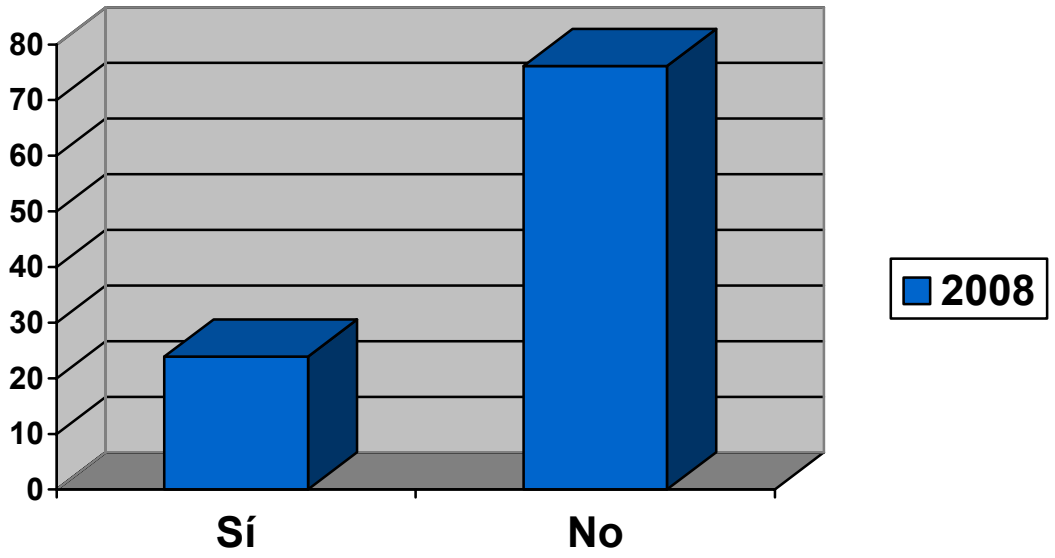
8. Carpintero de obra negra

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5230 corresponde a "Carpinteros, ebanistas, barnizadores, cepilladores y similares, en la elaboración de productos de madera"; en tal grupo queda integrada genéricamente la ocupación número 8 (Carpintero de obra negra) a analizar en esta investigación.

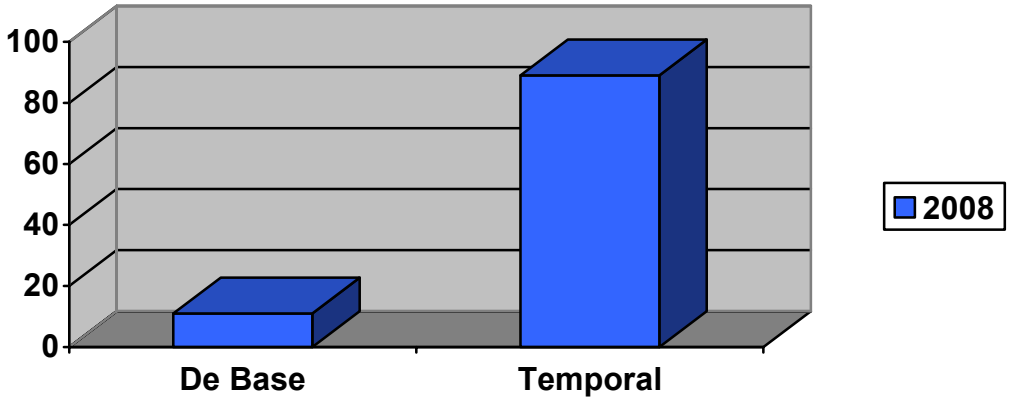
Podemos observar que, como resultado del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), en noviembre del año 2008 sólo el 23.9% de los trabajadores de este grupo laboraba amparado por un contrato escrito, mientras que un amplio 76.1% trabajaba sin contar con un contrato escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5230



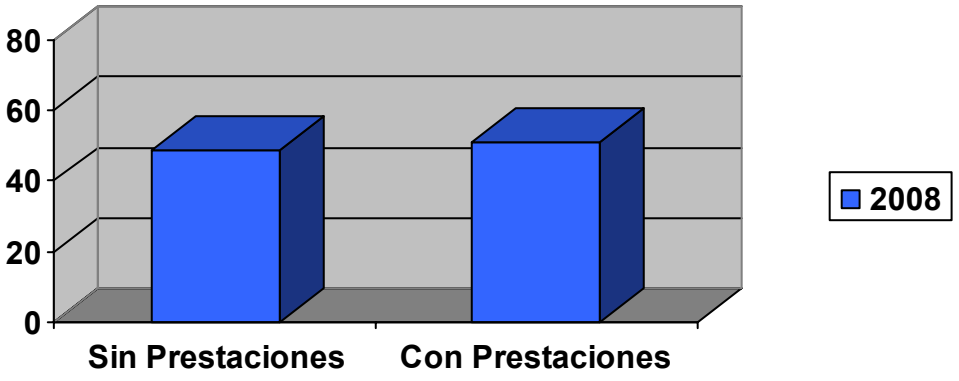
En la misma tesitura, sólo un reducido 11% de los trabajadores de este grupo unitario cuentan con base, y el 89% declaró tener una relación laboral temporal (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5230



En cuanto a las prestaciones laborales de quienes trabajan en este grupo, las cifras que presenta la ENIGH indican que el 48.9% de los trabajadores no disfrutan de tales prestaciones provenientes de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5230

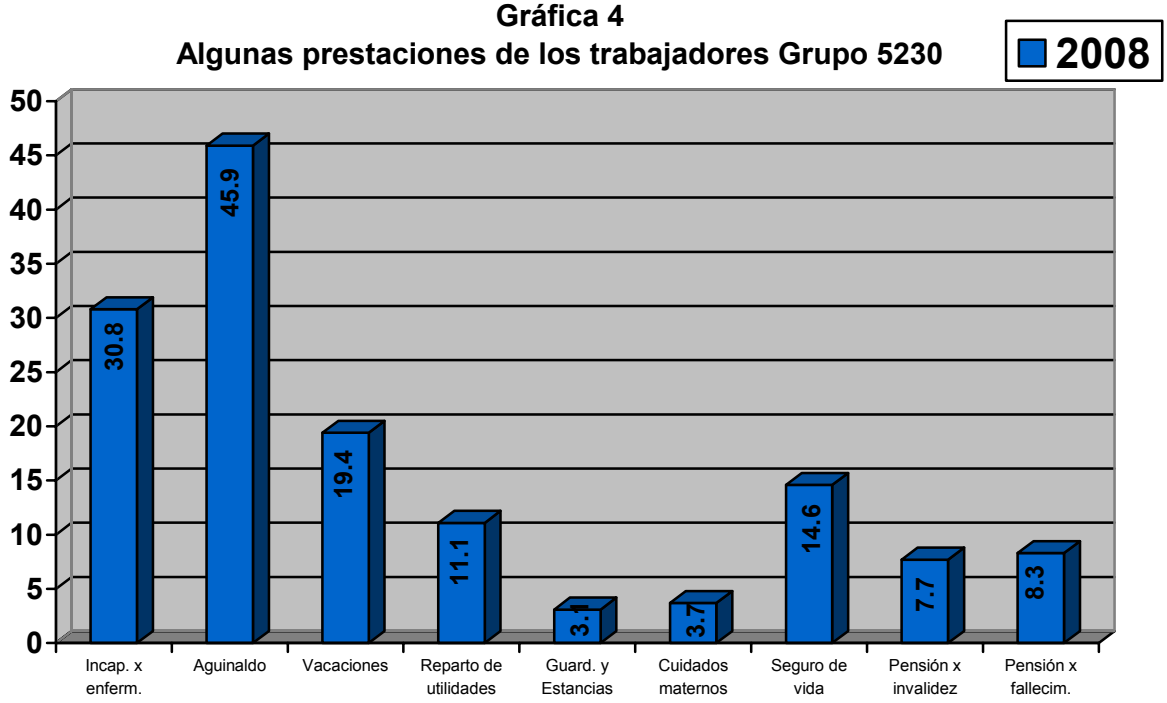


En algunos rubros es particularmente bajo el porcentaje de trabajadores que cuenta con ellas. Así, sólo el 30.8% de quienes laboran en este grupo se beneficia con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad. Y, si bien el 45.9% recibe aguinaldo anual, sólo el 19.4% disfruta de vacaciones con goce de sueldo y únicamente el 11.1% recibe reparto de utilidades. También, sólo el 12.0% dispone de crédito para vivienda;

un reducido 3.1% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles, así como sólo el 3.7% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 22.8% tiene SAR o AFORE; el 14.6% cuenta con un seguro de vida; el 17.6% de los trabajadores empleados en estas ocupaciones disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; únicamente el 13.3% recibe prima vacacional; un ínfimo 0.7% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 4.2% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa.

El 5.3% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 6.4% recibe ayuda para despensa. Absolutamente ningún trabajador de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. El 7.7% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 8.3% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 1.1% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

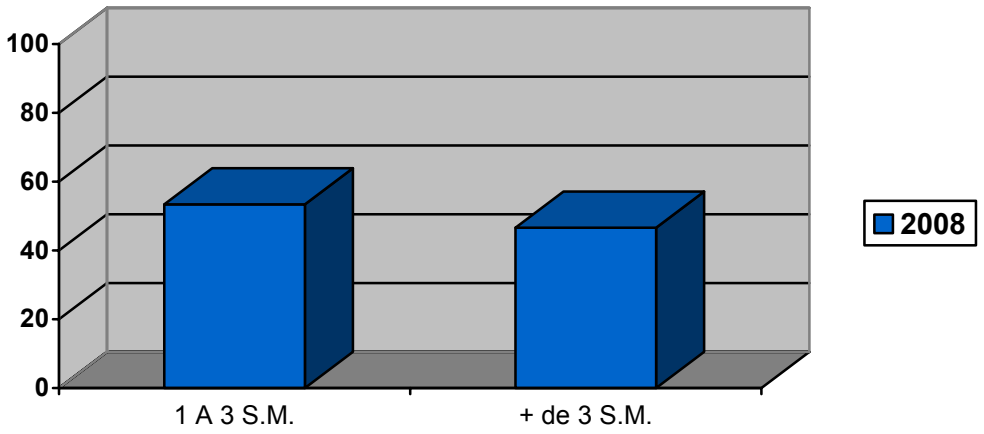
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5230



El 6.6% de los trabajadores en estas ocupaciones tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; en contraste, es muy elevada la proporción, el 74.9%, de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas.

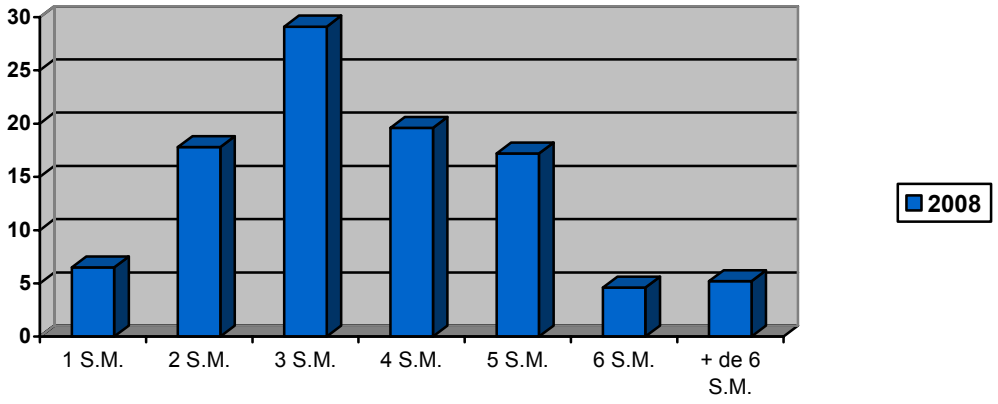
El 53.4% de los trabajadores de este grupo gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5230



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que el 6.5% gana un salario mínimo; el 17.8% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 29.1% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 19.6% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 17.2% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 4.6% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 5.2% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5230



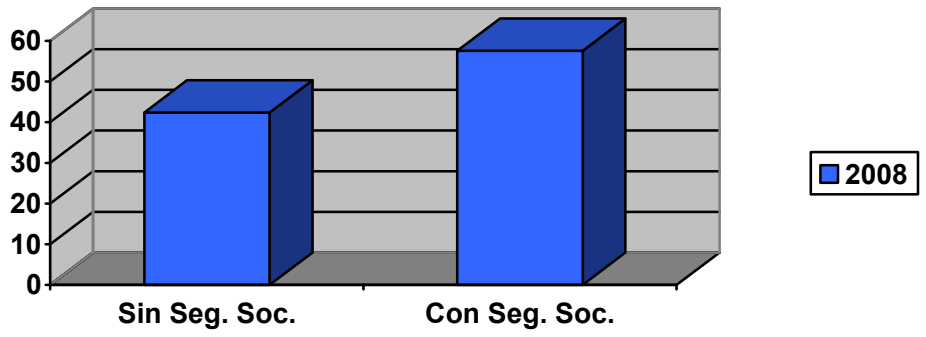
El 3.6% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 95.7%; las mujeres sólo significan el 4.3%. El 78.0% de los trabajadores considera tener buena salud y el 12.7% consideran que su salud es regular.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 3.4% está integrado por menores de edad, con edades de 15 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 32.5%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 34.6%; el 16.6% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 7.0%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 91 años constituyen el 5.8%.

Los datos sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 4.2% no tiene instrucción; el 32.7% cuenta sólo con la educación primaria; el 48.3%, con la instrucción secundaria; y el 10.6%, con la preparatoria completa o incompleta. Así, el conjunto de las categorías de primaria, secundaria y preparatoria concentra el 91.6% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la preparatoria. Sólo el 3.9% tuvo instrucción técnica y el 0.3% posee instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 19.5% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 11.6% está separado; el 44.5% está casado y el 23.1% está soltero. Por otro lado, el 42.4% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5230



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 60.8% vive en casa propia; el 25.1%, en casa rentada; y el 9.4%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 82.7%; con regadera, el 60.8%; con tinaco en la azotea, el 37.8%; con cisterna de agua, sólo el 14.5%; con calentador de agua o boiler, el 43.5%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 5.9%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 44.0% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 29.2% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 20.8% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 16.8% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 8.4% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 26.2% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 66.8% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 14.1% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 2.7% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de alto nivel de marginación; en cambio, el 10.5% vive en zonas de bajo nivel de marginación y el 77.7%, en zonas de muy baja marginación.

Revisión documental y Trabajo de campo

El trabajo de campo y la revisión documental fue el principal instrumento de análisis para indagar acerca de los trabajadores en esta ocupación. Sin embargo, los resultados del seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, diversos suplementos de periódicos especializados y por entrevistas clave a empresarios de la construcción y a trabajadores de la madera en diferentes partes del país, derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación de Carpintero de obra negra ya no es vigente en el mercado de trabajo, específicamente en la industria de la construcción, pues en gran medida, los requerimientos de estructuras de madera o bien los puede hacer un albañil, o la empresa constructora renta las estructuras a empresas especializadas.

2. Así, el trabajo de campo indica que el 100% de los trabajadores de la construcción entrevistados manifestaron que entre las actividades que ejecuta por lo general un albañil, está el de la construcción de cajones para mezcla, andamios, puntales y estructuras diversas de madera que se utilizan en la construcción, aunque manifestaron no saber de carpintería en específico.

3. Los constructores contratan albañiles y los colocan en las diferentes actividades dentro de la obra, por lo que si la obra requiere estructuras de madera, se selecciona cierto número de albañiles para hacerlas. Sin embargo, si la obra es de grandes dimensiones, la mayor parte de esas estructuras de madera o bien se rentan o maquilan o bien se hacen durante un tiempo al que asignan a diversos trabajadores, mismo que después de terminadas las estructuras, los pasan a otras actividades dentro de la obra.

4. En el trabajo de campo también se muestra que el 100% de los trabajadores entrevistados manifestaron tener habilidades de albañilería y carpintería, porque “hacen de todo”, lo cual representa una estrategia de sobrevivencia y alternativas de empleo, pues mencionan que solo decir que saben hacer carpintería de obra negra no los contratan tan fácilmente. Por ello se contratan como albañiles aunque en algunos casos hagan labores de carpintería de obra negra.

5. La demanda del mercado por este trabajador es nula, pues después de una exhaustiva búsqueda tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las obras en construcción en marcha visitadas en el trabajo de campo, no se encontró un solo registro de oferta laboral para esta ocupación.

6. Asimismo, destaca el hecho de que en el 100% de las entrevistas a trabajadores de la construcción en ningún caso se identifican con el carpintero de obra negra, pero sí con el albañil o con el trabajo en construcción en general.

7. También se encontró en el trabajo de campo, realizado en el Distrito Federal y el área metropolitana, el Estado de México, Querétaro, San luis Potosí, Nuevo león, Oaxaca, Yucatán y Coahuila, que el albañil, en la actualidad, no solo hace las funciones que se especifican en su definición, sino que también realiza algunas de las funciones definidas en la ocupación 8. Carpintero de obra negra.

8. Por ello, cuando se le preguntó al trabajador de la construcción cuáles eran sus funciones específicas en la obra, la respuesta recurrente fue: hacemos de todo, no solo podemos pegar tabique, hacer cimbra, castillos, trabes, cimientos, hace mezcla, colados de concreto, sino también hacer tarimas, andamios, cajas de mezcla, de castillos y soportes para losas de concreto, colocación de puntales así como cortar y doblar la varilla y el alambrón para hacer castillos, cimbras y estructuras metálicas que son cubiertas por concreto o mezcla.

9. La multifuncionalidad del trabajador en la construcción es evidente, pues los trabajadores entrevistados no se consideran específicamente carpinteros de obra negra, sino que eso es una de sus varias actividades que pueden realizar en la obra en construcción. De no ser así, dicen, no se puede encontrar trabajo, pues es cada vez menos frecuente que se contrate como carpintero de obra negra.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

8. Carpintero de obra negra

Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones, castillos, dalas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de manera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Carpintero de obra negra	$74.47	$72.47	$70.46
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	35.9	36.1	35.6
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Carpintero de obra negra	$2,263.89	$2,203.09	$2,141.98

Resultados

La evidencia documental y de campo aporta suficientes elementos que permiten argumentar la evidencia empírica de que la ocupación Carpintero de obra negra actualmente ya no es vigente en el mercado laboral, pues la mayor parte o la totalidad de sus funciones las desempeña el albañil en la industria de la construcción.

Por lo anterior, se concluye que la ocupación 8. Carpintero de obra negra, debe ser excluida del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales por ya no ser una ocupación que se demande en el mercado laboral actualmente.

Propuesta

Se propone excluir del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI a la ocupación 8. Carpintero de obra negra; en virtud de que la evidencia empírica, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos lo suficientemente sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación ya no se solicita o se demanda en específico, pues el albañil es el que hace esas funciones.

Asimismo, en la investigación a los servicios estatales de empleo y bolsas de trabajo por internet, así como en el seguimiento a los suplementos de ofertas laborales de periódicos especializados y en el trabajo de campo se aporta evidencia de la nula demanda de esta ocupación.

Por lo tanto, no se justifica en la actualidad su permanencia en el SSMP.

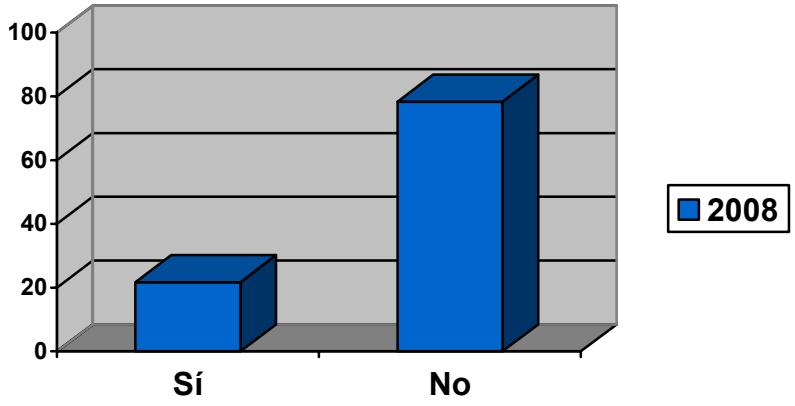
Grupo Unitario 5248. Herreros, balconeros, aluminadores y forjadores

16. Construcción, fierrero en

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5248 corresponde a “Herreros, balconeros, aluminadores y forjadores”; grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 16 (Construcción, fierrero en) que se analiza en esta investigación.

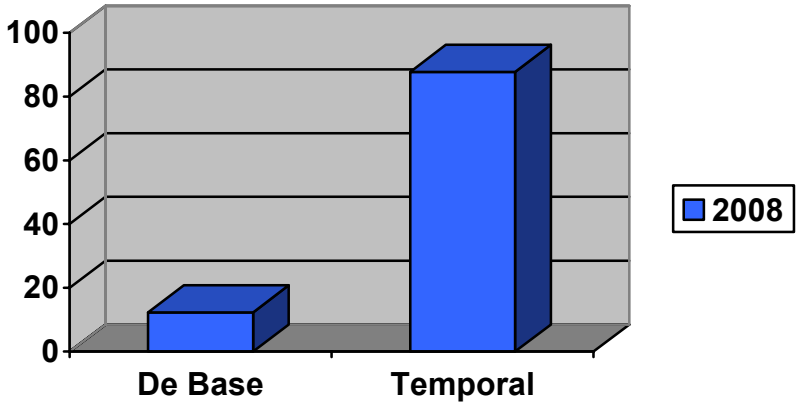
Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5248



Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, sólo el 21.7% de los trabajadores de este grupo contaba con un contrato por escrito, mientras que un amplio 78.3% trabajaba sin contar con un contrato escrito (Gráfica 1).

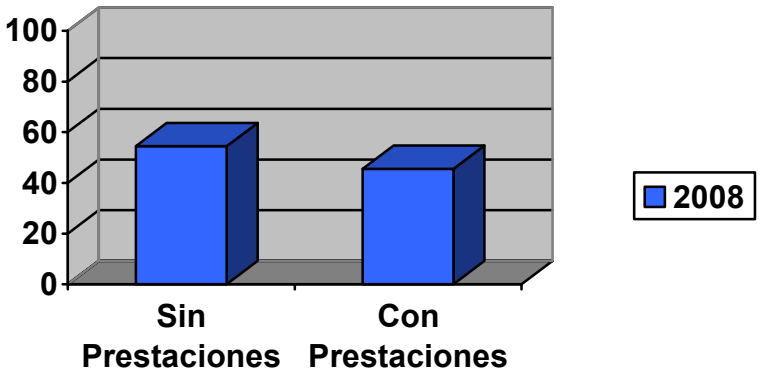
Además, el 87.7% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral temporal y sólo un 12.3% tenía contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5248



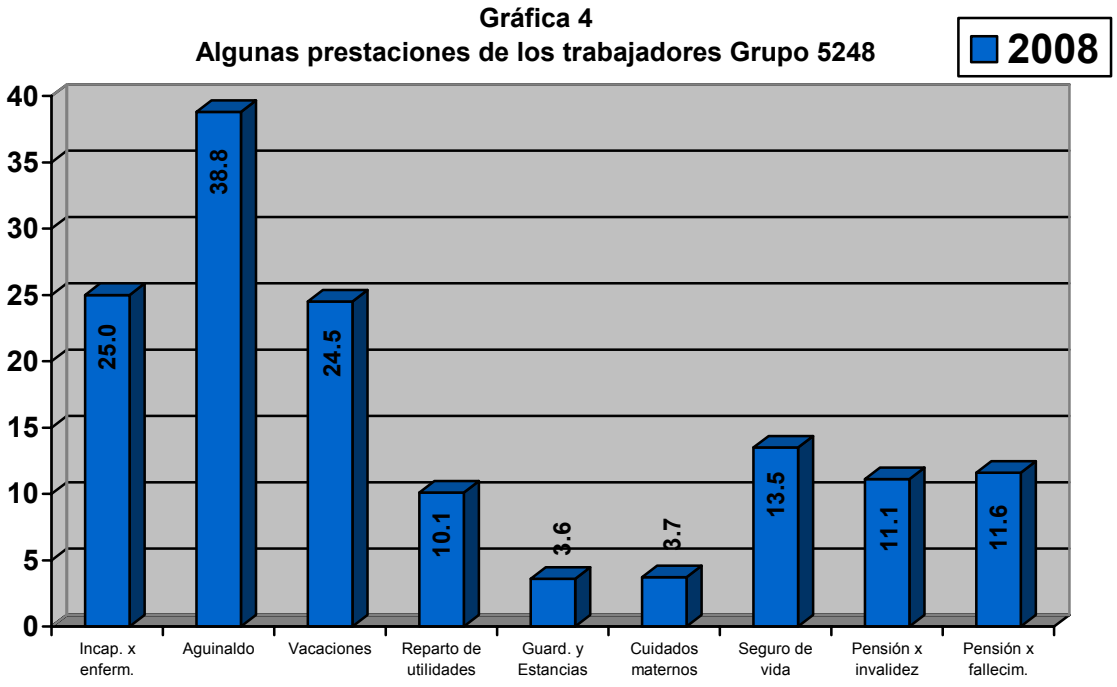
Esta ocupación también se caracteriza por tener un elevado grado de desprotección social, pues el 54.5% no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5248



Cuando examinamos las cifras sobre prestaciones específicas, encontramos que la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con ellas. Así, el 75.0% de quienes laboran en este grupo no se beneficia con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 61.2% no recibe aguinaldo anual; el 75.5% no disfruta de vacaciones con goce de sueldo; el 89.9% no recibe reparto de utilidades. También, el 82.4% no cuenta con crédito para vivienda; el 96.4% no dispone de guarderías y estancias infantiles; así como el 96.3% no

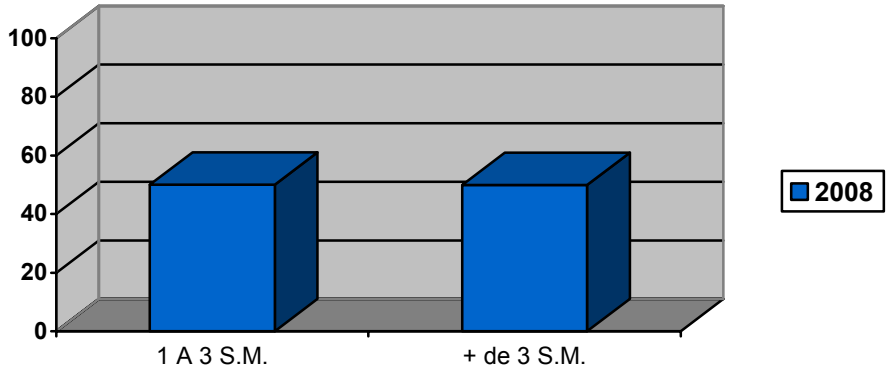
tiene tiempo para cuidados maternos o paternos. El 79.2% no tiene SAR o AFORE; el 86.5% no cuenta con un seguro de vida; el 84.7% de los trabajadores de este grupo no disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 79.9% no recibe prima vacacional; el 98.8% no cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 96.0% no tiene servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 96.2% no recibe crédito FONACOT; mientras que el 94.6% no disfruta de ayuda para despensa. Absolutamente ningún trabajador de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. El 88.9% de los trabajadores no cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 88.4% no se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, el 99.4% de los trabajadores no recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4, se presentan los porcentajes de trabajadores que sí reciben las prestaciones seleccionadas).



El 19.0% de los trabajadores en estas ocupaciones tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; en contraste, es muy elevada la proporción, el 60.7%, de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas; también es relevante que un 9.9% de los trabajadores tiene una jornada laboral superior a las 50 horas semanales.

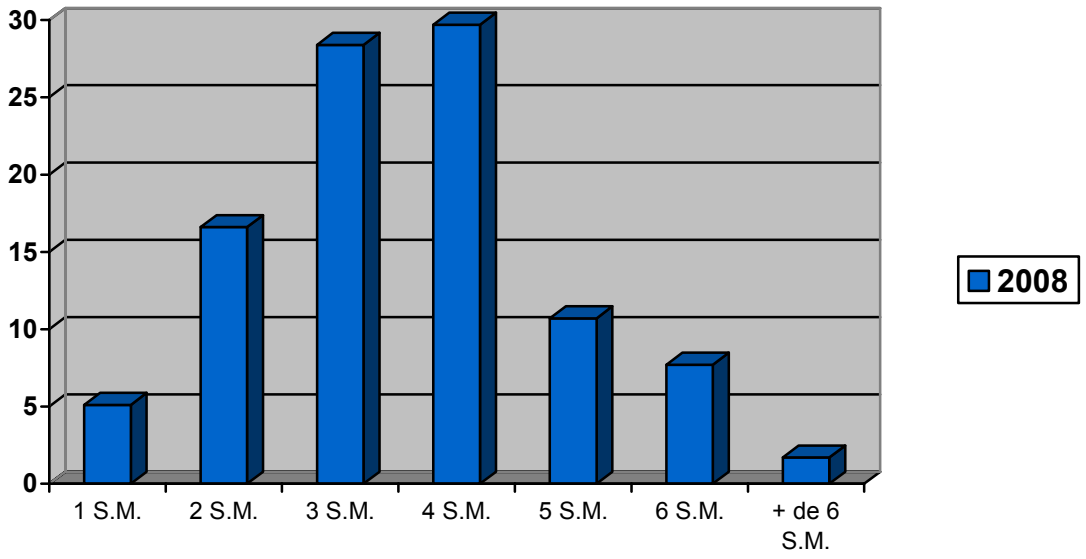
La mitad de los trabajadores de esta ocupación, el 50.1%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5); pero la inmensa mayoría, el 79.8%, no supera los cuatro salarios mínimos de ingreso mensual.

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5230



La desagregación de este rubro por estratos muestra que el 5.1% gana un salario mínimo; el 16.6% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 28.4% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5248

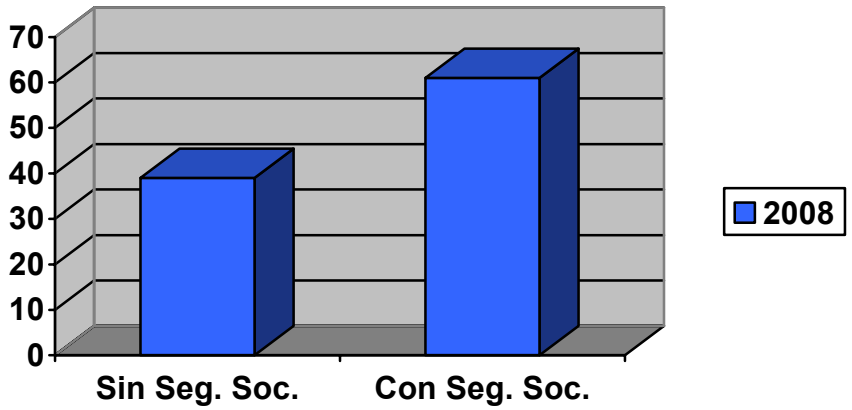


Los estratos que ganan más de tres salarios mínimos muestran los siguientes datos: el 29.7% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 10.7% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 7.7% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 1.7% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 3.3% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 99.5%; las mujeres sólo significan el 0.5%. El 80.9% de los trabajadores considera tener buena salud y el 9.6% considera que su salud es regular.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 5.3% está integrado por menores de edad, con edades de 14 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 40.0%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 28.0%; el 14.5% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 8.4%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 81 años constituyen el 3.6%.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5248



Los datos sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 0.6% no tiene instrucción; el 38.3% cuenta sólo con la educación primaria; el 41.1%, con la instrucción secundaria; y el 14.4%, con la preparatoria completa o incompleta. Así, el conjunto de las categorías de primaria, secundaria

y preparatoria concentra el 93.8% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la preparatoria. Sólo el 4.6% tuvo instrucción técnica y el 0.9% posee instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 19.4% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 3.1% está separado; el 50.3% está casado y el 27.0% está soltero. Por otro lado, el 39.0% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 55.9% vive en casa propia; el 20.6%, en casa rentada; y el 12.8%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 83.8%; con regadera, el 60.1%; con tinaco en la azotea, el 46.5%; con cisterna de agua, el 21.3%; con calentador de agua o boiler, el 39.7%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 5.8%.

En los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 40.8% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 30.9% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 25.6% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 23.3% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 13.8% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 19.5% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 62.3% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 20.6% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 20.0% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de nivel bajo de marginación; el 4.7% vive en zonas de nivel medio de marginación y el 71.1%, en zonas de muy baja marginación.

Revisión documental y Trabajo de campo

En función de que para esta ocupación no es útil el fundamento estadístico proporcionado por la ENIGH 2008 y la ENOE, el trabajo de campo y la revisión documental se convirtió en el principal instrumento de análisis. Así, los resultados del seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, diversos suplementos de periódicos especializados y por entrevistas clave a empresarios de la construcción en diferentes partes del país, derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación de Fierrero en construcción ya no es vigente en el mercado de trabajo, específicamente en la industria de la construcción,** pues ese puesto lo ocupa o se incluye en las actividades que ejecuta por lo general un albañil, de tal manera que a los constructores contratan albañiles y los colocan en las diferentes actividades dentro de la obra. Es más, los trabajadores van rolando funciones de acuerdo al proceso en que vaya la obra, por lo que una semana levantan muros, otra hacen castillos, luego hacen cimbras o andamios, o lo que la obra requiera.

2. Si bien existe una clara diferenciación entre las actividades que realizan los trabajadores de la construcción en obras pequeñas o de grandes dimensiones, se encontró en el 100% de los trabajadores entrevistados que aun cuando realizan actividades propias del fierrero, ellos se consideran albañiles, porque “hacen de todo”, lo cual representa una estrategia de sobrevivencia y alternativas de empleo, pues mencionan que no han sabido de alguien que se contrate como fierrero en muchos años.

3. La **demanda del mercado por este trabajador es nula, pues después de una exhaustiva búsqueda tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las obras en construcción en marcha visitadas en el trabajo de campo, no se encontró un solo registro de oferta laboral para esta ocupación**.

4. **Asimismo, destaca el hecho de que en el 100% de las entrevistas a trabajadores de la construcción en ningún caso se identifican con el fierrero en construcción, pero sí con el albañil o con el herrero en construcción.**

5. **También se encontró en el trabajo de campo, realizado en el Distrito Federal y el área metropolitana, el Estado de México, Querétaro, San Luis Potosí, Nuevo león, Oaxaca y Yucatán, que el albañil, en la actualidad, no solo hace las funciones que se especifican en su definición, sino que también realiza algunas o la totalidad de las funciones definidas en la ocupación 16. Fierrero en construcción.**

6. Lo anterior es válido para los albañiles que trabajan tanto en obras de dimensión pequeña, como en las obras grandes (construcción de edificios, infraestructura carretera y de puentes, construcción de vivienda, etc.), pues en este tipo de construcciones si bien se da una especialización del trabajo que permite lograr economías de escala, también se da regularmente el caso que los albañiles desempeñan una función específica solo durante un tiempo y después, conforme lo vaya solicitando la obra, los van rolando a otras funciones. Por ellos se menciona que parte de la importancia del albañil en la construcción es que se le puede ir rolando en las diversas actividades que el proceso de construcción demanda.

7. Por eso mismo, cuando se le preguntó al trabajador de la construcción cuáles eran sus funciones específicas en la obra, la respuesta recurrente fue: hacemos de todo, no solo podemos pegar tabique, hacer cimbra, castillos, trabes, cimientos, hace mezcla, colados de concreto, sino también hacer tarimas, andamios, cajas de mezcla, de castillos y soportes para losas de concreto, así como cortar y doblar la varilla y el alambrón para hacer castillos, cimbras y estructuras metálicas que son cubiertas por concreto o mezcla.

8. La multifuncionalidad del trabajador en la construcción se hace evidente cuando se pregunta a un empresario de la construcción ¿Cuándo contrata a los fierreros en construcción? La respuesta es: yo contrato albañiles o personas con experiencia en la construcción, luego los voy repartiendo en la obra conforme el capataz observa sus habilidades y destrezas. No contrato por oficio específico.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

6. Construcción, fierrero en

Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambrón y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Construcción, fierrero en	$76.93	$74.93	$72.82
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	40.4	40.7	40.2
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Construcción, fierrero en	$2,338.67	$2,277.87	$2,213.73

Resultados

La evidencia documental y de campo aporta suficientes elementos que permiten argumentar la evidencia empírica de que **la ocupación Fierrero en construcción actualmente ya no es vigente en el mercado laboral**, pues la mayor parte o la totalidad de sus funciones las desempeña el albañil en la industria de la construcción.

Por lo anterior, se concluye que la ocupación **6. Construcción, fierrero en, debe ser excluida del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales por ya no ser una ocupación que se demande en el mercado laboral actualmente.**

Propuesta

Se **propone excluir del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI** a la ocupación **16. Construcción, fierrero en;** en virtud de que la evidencia empírica, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos lo suficientemente sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación ya no se solicita o se demanda en específico, pues el albañil es el que hace esas funciones.

En la investigación a los servicios estatales de empleo y bolsas de trabajo por internet, así como en el seguimiento a los suplementos de ofertas laborales de periódicos especializados y en el trabajo de campo se aporta evidencia de la nula demanda de esta ocupación.

Asimismo, en las obras en construcción, en los hechos, los mismos trabajadores manifiestan que deben saber de todo, pues si no es así, es poco probable que los contraten.

Por la parte patronal, las entrevistas a empresarios de la construcción arroja evidencia de que su demanda de empleo es para personas con experiencia en la construcción y que los van acomodando en diferentes funciones conforme va evolucionando la obra o lo vaya requiriendo el grado de avance de la misma.

Por lo tanto, no se justifica en la actualidad su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 5260. Albañiles

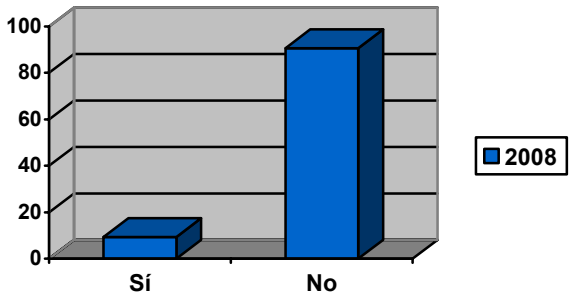
1. Albañilería, oficial de

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5260 corresponde a "Albañiles", grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 1 (Albañil, oficial de), que se analiza en esta investigación.

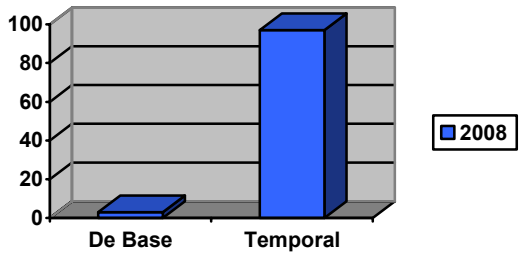
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, el 90% de los albañiles no contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5260



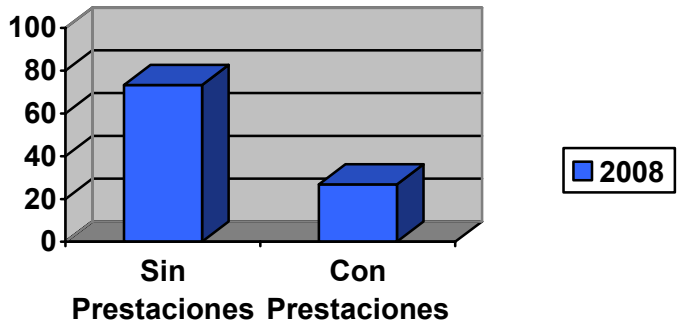
Además, el 97.1% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral temporal y sólo un 2.9% tenía contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5260



Es notable el elevado grado de desprotección social de los trabajadores que laboran en esta profesión, pues un elevado 73.2% no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5260

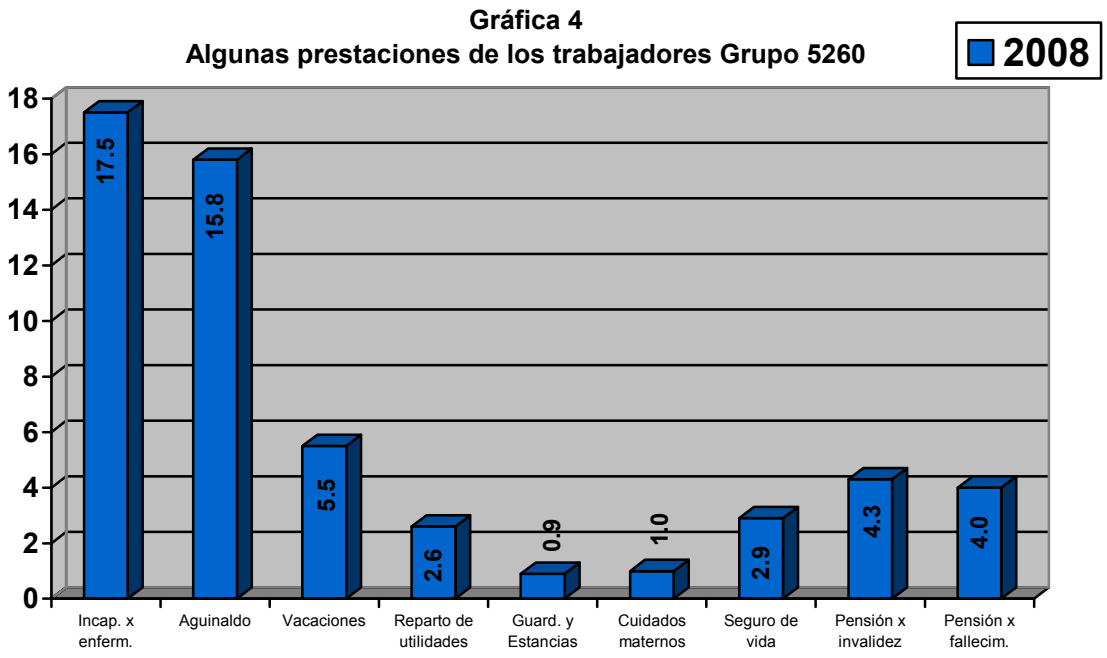


Cuando examinamos las cifras sobre prestaciones específicas, encontramos que la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con ellas. Así, el 82.5% de quienes laboran en este grupo no se beneficia con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 84.2% no recibe aguinaldo anual; el 94.5% no disfruta de vacaciones con goce de sueldo; el 97.4% no recibe reparto de utilidades. También, el 93.9% no cuenta con crédito para vivienda; el 99.1% no dispone de guarderías y estancias infantiles; así como el 99.0% no tiene tiempo para cuidados maternos o paternos.

El 86.4% no tiene SAR o AFORE; el 97.1% no cuenta con un seguro de vida; el 93.7% de los trabajadores de este grupo no disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 96.9% no recibe prima vacacional; el 100% no cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 99.0% no tiene servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 99.1% no recibe crédito FONACOT; mientras que el 99.2% no disfruta de ayuda para despensa.

El 99.7% de los trabajadores no disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. El 95.7% de los trabajadores no cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 96.0% no se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso

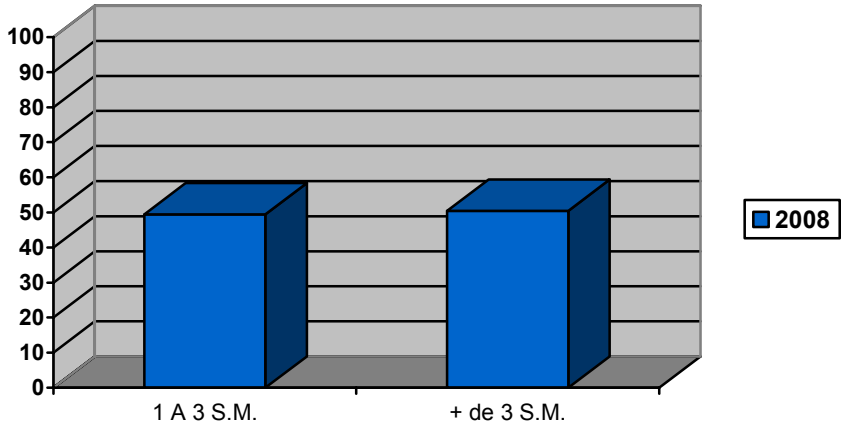
de fallecimiento. Por último, el 97.5% de los trabajadores no recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4, se presentan los porcentajes de trabajadores que sí reciben las prestaciones seleccionadas).



El 8.9% de los trabajadores de este grupo tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; en contraste, quienes trabajan de 41 a 45 horas por semana representan el 11.4%; y aún mayor es la proporción de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas, pues representan el 68.3%; también es relevante que un 8.0% de los trabajadores tiene una jornada laboral superior a las 50 horas semanales.

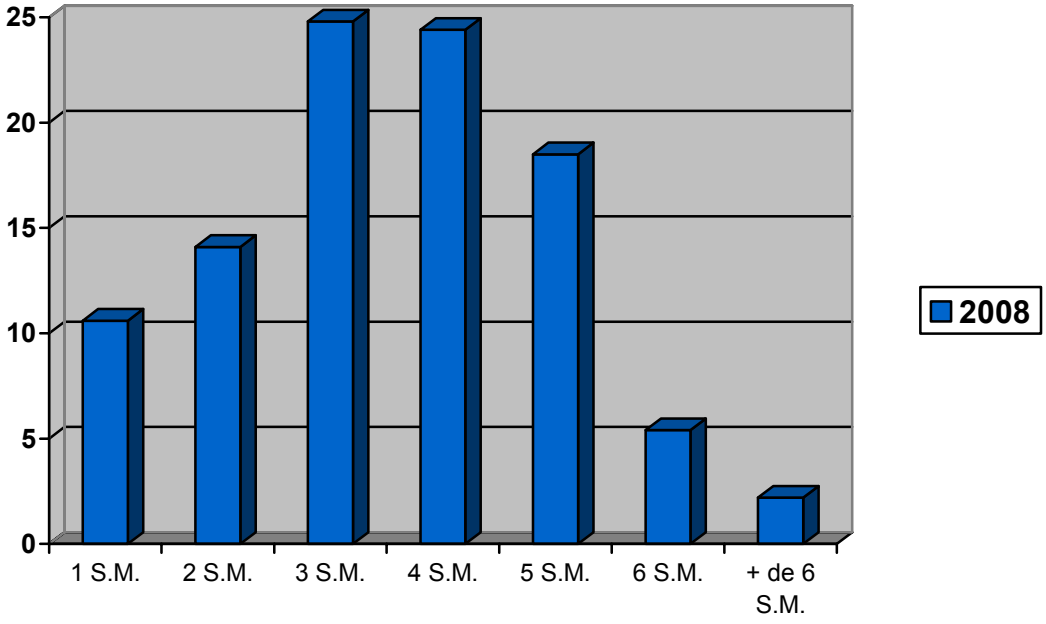
El 49.5% de los trabajadores de este grupo ganan de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5); pero la inmensa mayoría, el 73.9%, no supera los cuatro salarios mínimos de ingreso mensual.La desagregación de este rubro por estratos muestra que el 10.6% gana un salario mínimo; el 14.1% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 24.8% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos.Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 24.4% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 18.5% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 5.4% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 2.2% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5260



El 6.3% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 99.1%; las mujeres sólo significan el 0.9%. El 68.3% de los trabajadores considera tener buena salud y el 18.1% considera que su salud es regular.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5260

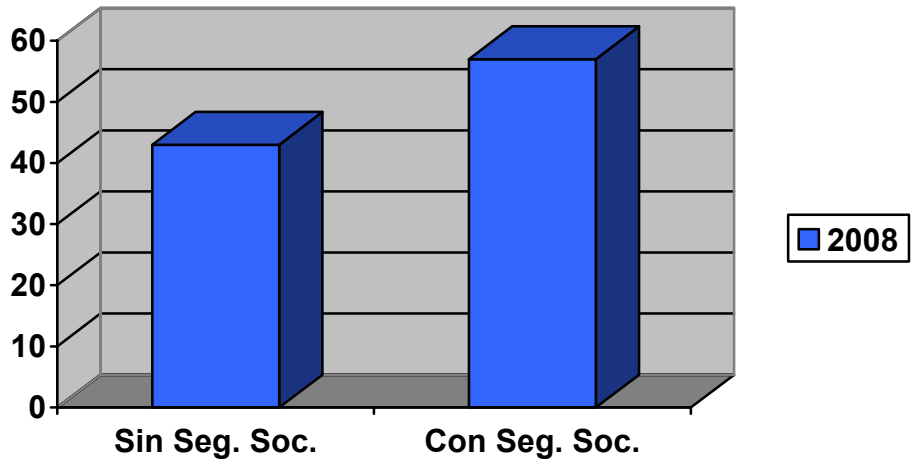


La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 0.6% está integrado por menores de edad, con edades de 13 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 25.5%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 28.6%; el 24.2% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 14.1%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 73 años constituyen el 7.1%.

Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 7.9% no tiene instrucción; el 55.4% cuenta sólo con la educación primaria; y el 30.4%, con la instrucción secundaria. Así, el conjunto de las categorías de primaria y secundaria concentra el 85.8% de quienes trabajan en esta ocupación; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la secundaria. Sólo el 5.1% de los trabajadores tiene preparatoria completa o incompleta; el 0.5%, instrucción técnica; y el 0.7% posee instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 20.9% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 2.8% está separado; el 59.7% está casado y el 14.8% está soltero. Por otro lado, el 43.0% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5260



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 71.0% vive en casa propia; el 11.1%, en casa rentada; y el 11.4%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 81.4%; con regadera, el 47.1%; con tinaco en la azotea, el 34.5%; con cisterna de agua, el 12.6%; con calentador de agua o boiler, el 26.3%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 6.5%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 49.0% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 33.0% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 30.4% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos; y, por último, el 18.3% informó que en su hogar alguna vez disminuyeron la cantidad de alimento a algún menor.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 16.5% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 7.2% de los trabajadores reportó que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 23.0% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 40.6% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 20.8% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana, aunque un porcentaje importante, el 38.6, trabaja en poblaciones consideradas como rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 13.1% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de alto nivel de marginación; mientras que el 19.2% vive en zonas de nivel bajo de marginación; el 13.1% vive en zonas de nivel medio de marginación; y el 52.3%, en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2008, el número de trabajadores en este grupo unitario ha aumentado constantemente, pero no en gran cantidad. En efecto, en 1996 había un total de 833,923 trabajadores, mientras que en 2008 sumaban ya 1'109,961 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	833,923
2000	1,069,226
2004	1,070,294
2008	1,109,961

La distribución de los trabajadores por entidad federativa muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (17.66%), Jalisco (6.80%), Guanajuato (5.41%), Puebla (4.61%) y Michoacán (4.36%). En este caso, tanto el Distrito Federal como Nuevo León presentan bajos valores relativos: 2.46% y 4.10%, respectivamente. Por su parte, las entidades con menos concentración fueron: Baja California Sur (0.35%), Colima (0.57%), Aguas Calientes (0.94%), Quintana Roo (0.97%) y Tlaxcala (1.03%). En 2008, la distribución por entidad federativa refleja que los cinco estados con mayor porcentaje fueron: Estado de México (15.77%), Jalisco (8.40%), Veracruz (5.41%), Nuevo León (5.22%) y Chihuahua (4.86%). El Distrito Federal incrementó su presencia de una forma muy leve: 3.20%. Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Campeche (0.79%), Tlaxcala (0.79%), Colima (0.80%), Tabasco (0.96%) y Aguascalientes (1.01%).

La tendencia general en este caso es la fluctuación de las entidades con mayor importancia: sólo el Estado de México y Jalisco se mantuvieron, de 1996 a 2008, en la lista de los cinco con mayor concentración; ambos muestran comportamientos distintos. El Estado de México pasa de 17,66% a 15.77%, y se mantiene, con mucho, como el estado con mayor cantidad de

trabajadores en el país; Jalisco se eleva de 6.80% a 8.40%. Es relevante que, en esta actividad, la presencia del Distrito Federal no es importante.

En lo que se refiere a la condición de informalidad, el grupo unitario se caracteriza por un fuerte índice de informalidad, con una ligera tendencia de crecimiento, pues en el periodo 2000-2008 fue del 78.19% al 83.35%. En el mismo periodo, la formalidad descendió de 21.69% a 16.56% (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	20.40	79.52
2000	21.69	78.19
2004	19.03	80.87
2008	16.56	83.35

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores asalariados no están sindicalizados, de tal manera que su peso relativo deviene insignificante. (Cuadro 3 y Gráfica 1).

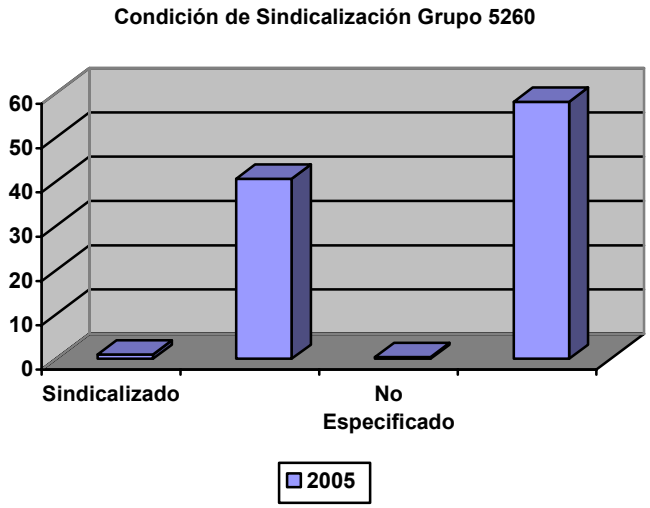
Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	0.95	40.62	0.38	58.05

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

La agrupación de los datos sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo, a pesar de que disminuyó del 55.96% al 40.51% entre el 2000 y el 2008. La categoría de “menos de 15 a 39 hrs.” cuenta con los menores porcentajes en el periodo, comparado con las otras dos categorías, y muestra un comportamiento impreciso de ascenso y descenso.

Gráfica 1



Por su parte, la categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia, por sus valores relativos, aunque muestra un comportamiento fluctuante, pues registra un descenso en su porcentaje entre 1996 y 2004, que va de 34.67% a 27.23%, para luego repuntar en el periodo 2004-2008 hasta situarse en 39.03% (Cuadro 4 y Gráfica 2).

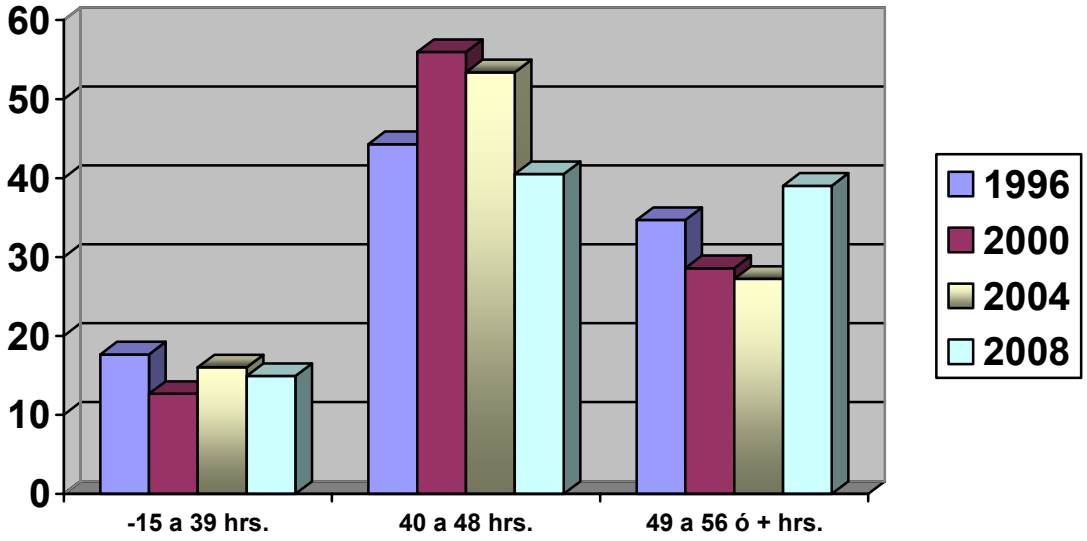
Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	17.65	44.29	34.67
2000	12.67	55.96	28.58
2004	16.01	53.39	27.23
2008	14.92	40.51	39.03

La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, las categorías “menos de 15 hrs.”, “25 a 34 hrs.”, “35 a 39 hrs.” y “más de 56 hrs.” se mantuvieron relativamente estables. Las que mostraron cambios, a la alza o a la baja, fueron: la de “15 a 24 hrs.”, con un ligero decremento en el periodo 1996-2008; la de “40 a 48 hrs.”, que tiende a disminuir en el periodo 2000 a 2008; y, finalmente, la de “49 a 56 hrs.” registra un movimiento hacia la baja entre 1996 y 2004, para luego repuntar hasta alcanzar el 32.01% en 2008 (Cuadro 5).

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5260



Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años.

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	1.59	7.49	5.30	3.27	44.29	27.40	7.27
2000	0.98	4.02	4.04	3.63	55.96	21.56	7.02
2004	1.51	5.70	5.28	3.52	53.39	21.26	5.97
2008	1.44	5.49	4.82	3.17	40.51	32.01	7.02

El grupo que en todo el periodo 1996-2008 concentra la mayor parte de los trabajadores es el de 30 a 39 años y, aunque revela una ligera tendencia descendente, se mantiene como el rango dominante. El segundo y tercer lugar en importancia, ha estado en disputa entre los rangos de 14 a 29 años, 40 a 49 años y 50 a 64 años.

En efecto, el rango de edad de 14 a 29 años muestra un persistente decrecimiento que, en el periodo 1996-2008, lo hace descender del segundo al cuarto lugar en importancia, en

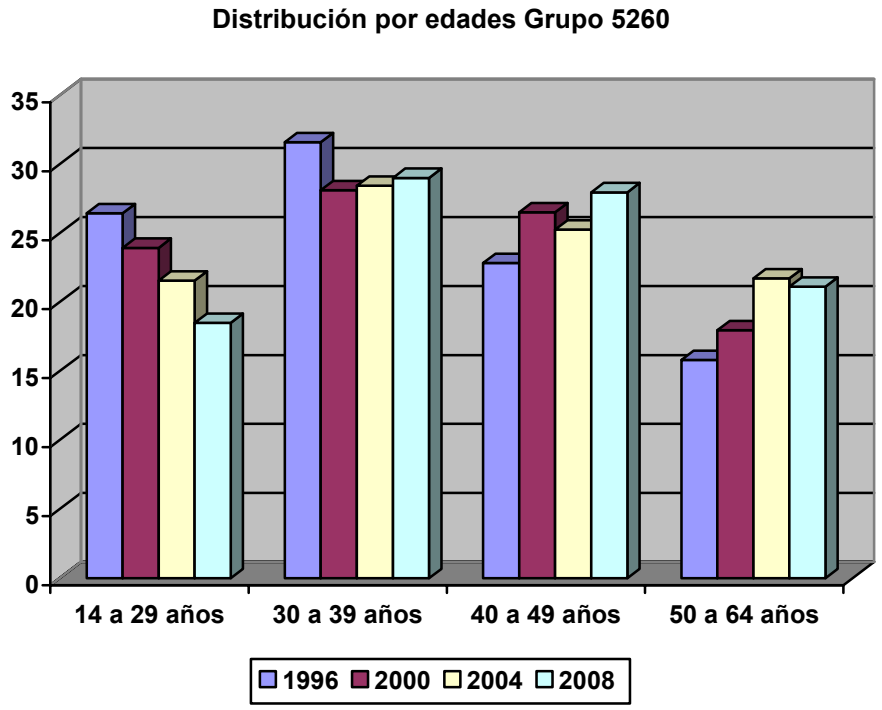
beneficio del de 40 a 49 años, que desde 2000 ascendió al segundo lugar, y del de 50 a 64 años, que desde 2004 es el tercer lugar.

Este movimiento se debe, también, al incremento consistente de los rangos que ascendieron en importancia (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	26.45	31.60	22.84	15.82	3.28
2000	23.94	28.12	26.53	17.97	3.42
2004	21.57	28.45	25.28	21.72	2.94
2008	18.50	29.01	27.97	21.12	3.37

Gráfica 3



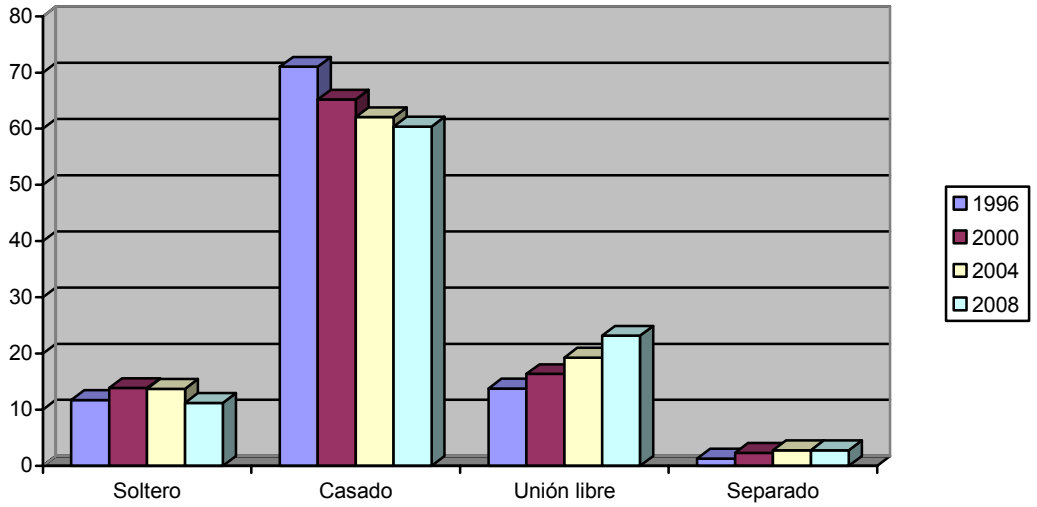
Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado es el de mayor concentración: nunca es menor al 60% de los trabajadores; sin embargo, la tendencia general indica una baja progresiva de su valor relativo. En contraste, los trabajadores en unión libre aumentaron sustancialmente, de 13.76% a 23.18% (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	11.71	71.04	13.76	0.22	1.31	1.95
2000	13.86	65.19	16.35	0.49	2.35	1.76
2004	13.71	62.06	19.29	0.43	2.81	1.70
2008	11.20	60.38	23.18	0.80	2.81	1.62

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5260



Los trabajadores de este grupo tienen tres formas de pago importantes: sueldo fijo, ingreso variable y ganancias. En el periodo 1996-2008, la forma de pago “sueldo fijo” es dominante en 2004 y 2008; pero también lo es el “ingreso variable”, en 1996, y la “ganancia”, en 2000.

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)
1996	33.97	34.05	31.76	0.13
2000	32.72	33.31	33.68	0.16
2004	33.77	32.69	33.36	0.09
2008	38.09	20.56	30.45	0.04

Sin embargo, en perspectiva, es posible observar que la categoría “sueldo fijo” va en ascenso, la categoría “ingreso variable” desciende consistentemente y la categoría “ganancias”, en general, se mantiene estable (Cuadro 8).

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”, esta última tiene un fuerte decremento de 46.19% en 1996 a 8.56% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos sustanciales en el valor relativo de la categoría “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.”, sobre todo en la primera, que pasó de 11.29% en 1996 a 42.68% en 2008. Sólo la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.” se mantiene estable. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo”.

A lo largo del periodo 1996-2008, la categoría con mayor importancia relativa ha variado. En 1996 fue dominante la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”, con 46.19%; luego, en 2000, lo fue “más de 2 hasta 3 S.M.”, con 34.36%; finalmente, desde 2004 la categoría dominante es “más de 3 hasta 5 S.M.”, con 42.95% en 2004 y 42.68% en 2008 (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

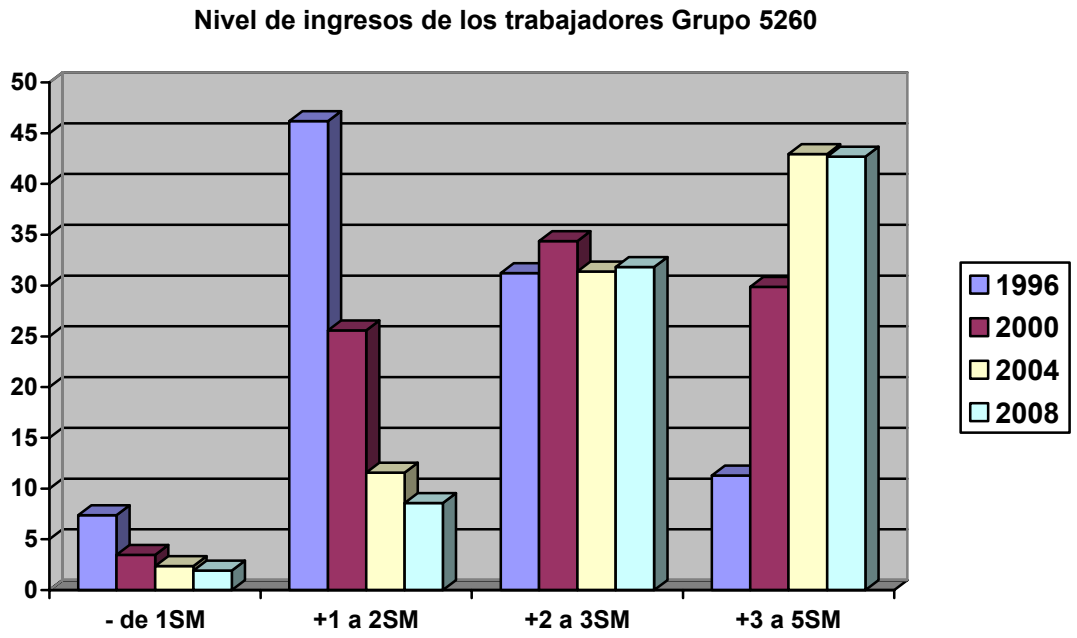
Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	7.38	0.20	46.19	31.23	11.29	0.99
2000	3.46	0.22	25.57	34.36	29.86	4.29
2004	2.37	0.25	11.55	31.37	42.95	7.92
2008	1.91	0.47	8.56	31.81	42.68	9.78

En resumen, es fundamental la inversión de los papeles entre la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 3 hasta 5 S.M.”, pues este movimiento determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 53.77% en 1996 a 10.94% en 2008.

El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar decrece sustancialmente, de 15.22% a 8.36%; igualmente, disminuye el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria, que baja de

66.00% a 59.15%. En contraste, se incrementó el porcentaje de los que tienen la instrucción secundaria –que pasó de 15.93% a 26.74%–, y, ligeramente, el de los que cuentan con educación media superior. El estrato de los trabajadores con instrucción profesional se ha mantenido estable.

Gráfica 5

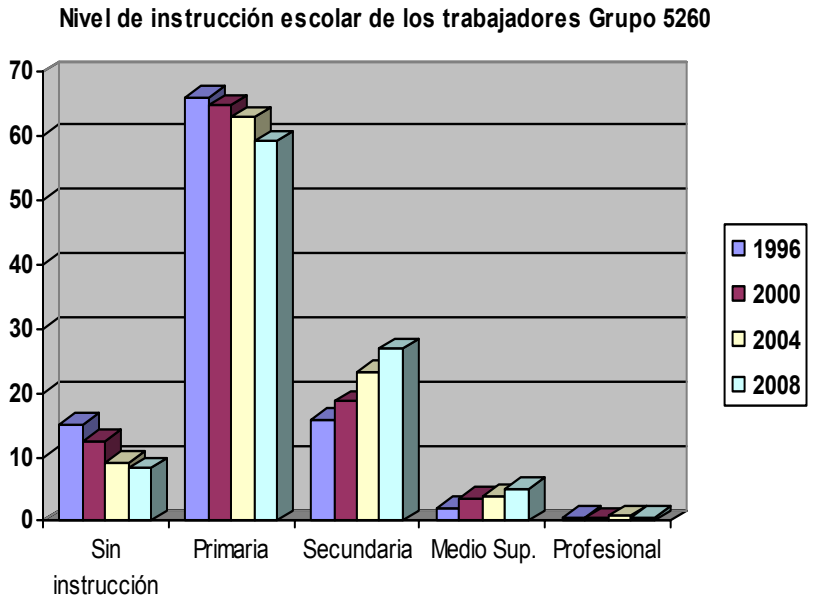


El estrato con instrucción primaria, pese a su decremento, continúa representando la gran mayoría del grupo unitario; le sigue en importancia el de trabajadores con instrucción secundaria. A pesar del incremento en el estrato de instrucción media superior, es evidente que no es representativo, comparado con los ahora dominantes (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en secundaria, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	15.22	66.00	15.93	2.10	0.61
2000	12.58	64.73	18.58	3.60	0.40
2004	9.12	62.88	23.28	3.93	0.76
2008	8.36	59.15	26.74	5.04	0.63

Gráfica 6

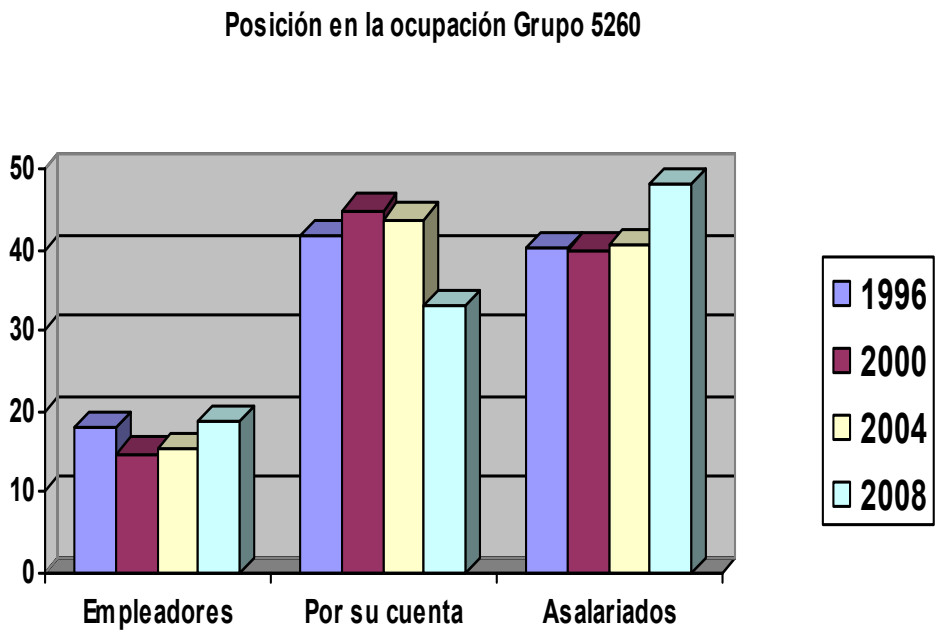


La mayoría de los trabajadores de este grupo fueron trabajadores por su cuenta en el periodo 1996-2004; sin embargo, esta situación cambió y en 2008 el sector de trabajadores asalariados ya era dominante. En el periodo de 2000 a 2008 se verificó un importante decremento del sector de trabajadores por su cuenta, aunque su valor relativo sigue siendo importante; mientras tanto, en el mismo periodo, se incrementó el porcentaje de los trabajadores asalariados. Por lo demás, la categoría "empleadores" ha mostrado un comportamiento fluctuante durante el periodo de referencia, pero su peso relativo no es despreciable (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	17.96	41.71	40.30	0.03
2000	14.84	44.95	40.06	0.15
2004	15.52	43.82	40.59	0.07
2008	18.77	32.95	48.24	0.04

Gráfica 7



Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados y se ha registrado un leve incremento en esta categoría, en detrimento de la categoría de los trabajadores a destajo (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados (datos de ENOE).

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	87.89	12.11
2000	86.57	13.43
2004	87.45	12.55
2008	90.94	9.06

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. La cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representa una pequeña parte del total en este grupo unitario en el periodo 1996-2008. Así, en 1996 eran 78,152 trabajadores con prestaciones, de un total de 833,923; es decir, sólo un 9.37% del total. En 2008, a pesar de que la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había

aumentado a 127,202, de un total de 1'109,961, el porcentaje que representaban sólo había alcanzado el 11.46% (Cuadro 13).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	78,152	256,824
2000	135,631	292,532
2004	117,342	317,059
2008	127,202	405,409

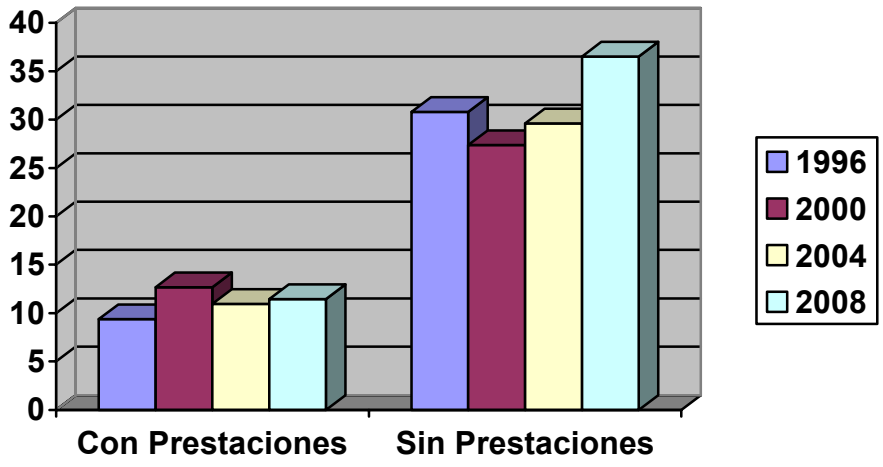
La comparación relativa revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó ligeramente el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones y, por su parte, el de los trabajadores sin prestaciones también creció entre 2000 y 2008 (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	9.37	30.80
2000	12.68	27.36
2004	10.96	29.62
2008	11.46	36.52

Gráfica 8

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5260



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores sin prestaciones sociales, no obstante que se registra un decremento en el periodo 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas, acaso con la excepción de "seguridad social y otras prestaciones", que revela un incremento sustancial de 4.21% a 9.49%, de 1996 a 2000, pero luego decrece de 9.49% a 7.97% entre 2000 y 2008 (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	90.19	4.61	4.21	0.87
2000	87.12	2.74	9.49	0.64
2004	88.94	1.74	8.55	0.77
2008	83.27	5.64	7.97	2.46

El grupo unitario muestra que el género masculino es absolutamente dominante, de tal manera que es insignificante el valor relativo del género femenino, pese a que muestra un leve incremento (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	99.98	0.02
2000	99.91	0.09
2004	99.88	0.12
2008	99.90	0.10

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores están en las categorías de "1 persona" y de "2 a 5 personas", lo cual explica el alto porcentaje de trabajadores por su cuenta; le siguen, en orden de importancia, las categorías de "6 a 10 personas" y "16 a 50 personas". Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17). En general, la categoría principal es la de "2 a 5 personas", aunque en 2000 lo fue la de "1 persona". Sin embargo, la primera categoría presenta una tendencia

creciente de 2000 a 2008, mientras que la segunda exhibe un comportamiento descendente en el mismo periodo. Finalmente, la categoría de “6 a 10 personas” disminuye su peso relativo entre 1996 y 2004, aunque luego crece sustancialmente en 2004-2008; por su parte, la categoría de “16 a 50 personas” revela un incremento sostenido en el periodo 1996-2008 (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	38.51	42.96	5.77	1.73	4.60	1.53	1.26	2.99
2000	41.76	38.35	5.51	1.75	4.81	2.28	1.08	4.19
2004	41.12	41.65	4.53	1.67	5.13	2.08	0.76	3.00
2008	31.72	45.32	6.80	2.02	5.99	2.12	1.34	2.75

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “pequeñas empresas” es, absolutamente predominante en el periodo de 1996-2008, pero con una muy leve tendencia hacia la baja en 2008; mientras tanto, la categoría “medianas empresas”, registra un incremento moderado.

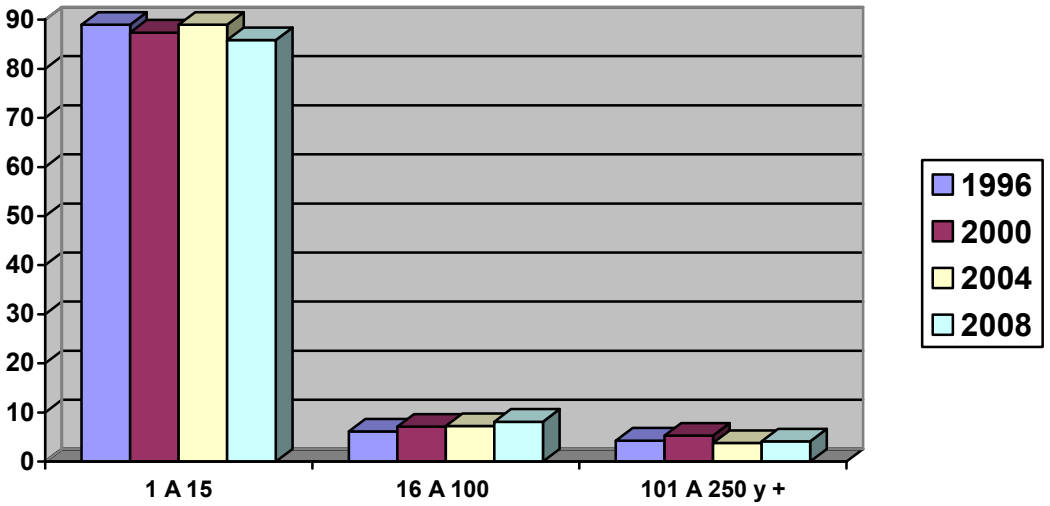
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	88.97	6.13	4.25
2000	87.37	7.09	5.27
2004	88.97	7.21	3.76
2008	85.86	8.11	4.09

Finalmente, la categoría “grandes empresas”, se muestra oscilante: aumenta su valor relativo de 1996 a 2000 y luego desciende entre 2000 y 2004, para incrementarse nuevamente entre 2004 y 2008, para ubicarse casi en el mismo valor que tenía en 1996 (Cuadro 18).

Gráfica 9

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5260



En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como empleadoras predominantes, pero con un ligero descenso en su peso relativo. Las empresas medianas y grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado. Finalmente, se observa un ligero crecimiento, casi insignificante –comparado con el tamaño de la categoría dominante–, en la importancia de las medianas empresas (Gráfica 9).

El porcentaje de los trabajadores con contrato es insignificante, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario. En 1996 sólo representaban el 5.89% y registró un incremento en 2000, para ubicarse en 9.36%; pero, luego, a partir de 2000 va disminuyendo hasta llegar a 8.10% en 2008 (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	5.89	34.29
2000	9.36	30.68
2004	8.53	32.06
2008	8.10	39.64

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales:

aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la mayoría en 2000 y 2004; mientras que la categoría de los trabajadores con contrato temporal lo fue en 1996 y 2008. En general los valores relativos de ambas categorías son fluctuantes (Cuadro 20).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	49.08	40.44
2000	40.78	56.46
2004	35.00	62.39
2008	54.15	45.12

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores y empresarios en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación de oficial albañil sigue vigente en el mercado de trabajo**, sin embargo, la gama de actividades que realiza y que le solicitan los empleadores es más amplia de la que refiere la definición del SSMP.

2. La demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en la calle, donde hay obras de construcción en marcha. Los salarios ofrecidos son ampliamente diversos, pues hay desde el salario mínimo general, hasta salarios de más de $9,000 mensuales.

3. Así, **destaca el hecho de que un oficial albañil, en la actualidad, no solo hace las funciones que se especifican en su definición, sino que también realiza algunas de**

las funciones definidas en la ocupación 8. Carpintero de obra negra y 16. Fierrero en construcción.

4. Lo anterior es válido para los albañiles que trabajan tanto en obras de dimensión pequeña, como en las obras grandes (construcción de edificios, infraestructura carretera y de puentes, construcción de vivienda, etc.), pues en este tipo de construcciones si bien se da una especialización del trabajo que permite lograr economías de escala, también se da regularmente el caso que los albañiles desempeñan una función específica solo durante un tiempo y después, conforme lo vaya solicitando la obra, los van rolando a otras funciones. Por ellos se menciona que parte de la importancia del albañil en la construcción es que se le puede ir rolando en las diversas actividades que el proceso de construcción demanda.

5. Por eso mismo, cuando se le preguntó al oficial albañil cuáles eran sus funciones específicas en la obra, la respuesta recurrente fue: hacemos de todo, no solo podemos pegar tabique, hacer cimbra, castillos, trabes, cimientos, hace mezcla, colados de concreto, sino también hacer tarimas, andamios, cajas de mezcla, de castillos y soportes para losas de concreto, así como cortar y doblar la varilla y el alambrón para hacer castillos, cimbras y estructuras metálicas que son cubiertas por concreto o mezcla.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

1. Albañilería, oficial de

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dalas y otras obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para trabes, cimbras y colado de concreto en losas, contratrabes y columnas, coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Albañilería, oficial de	$79.87	$77.81	$75.71
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	45.75	46.1	45.74
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Albañilería, oficial de	$2,428.05	$2,365.4	$2,301.58

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de oficial albañil sigue estando vigente en el mercado laboral, aunque buena parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de alta vulnerabilidad en el trabajo al carecer de prestaciones laborales y de seguridad social, tener largas jornadas laborales e ingresos por salario menores a 2 salarios mínimos y por haber una gran proporción de trabajadores no sindicalizados, por lo que debe permanecer en el SSMP.

El perfil del trabajador de interés para este estudio es aquel que se encuentra en el nivel más bajo de contratación, que carece de prestaciones laborales y sociales, que no está sindicalizado y que por tanto, requiere la protección de un salario mínimo profesional.

Propuesta

La ocupación de Oficial Albañil sigue vigente en el mercado laboral.

Se propone modificar la definición que existe actualmente en el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales para actualizarla de acuerdo a la realidad del mercado laboral

La denominación queda como:

1. **Albañilería, oficial de**

Definición Propuesta

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dalas y otras obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para trabes, cimbras y colado de concreto en losas, contratrabes y columnas, coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos. Cuando se requiere construye tarimas, andamios, cajas de mezcla, de castillos y soportes para losas de concreto, así como cortar y doblar la varilla y el alambrón para hacer castillos, cimbras y estructuras metálicas.

Grupo Unitario 5262. Yeseros, escayolistas y otros recubridores de techos y paredes

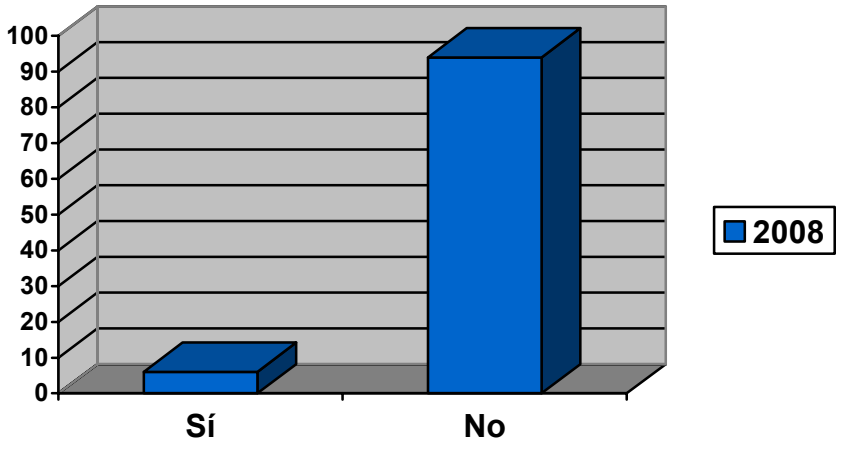
15. Construcción de edificios y casas habitación, yesero en

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5262 corresponde a “Yeseros, escayolistas y otros recubridores de techos y paredes”, grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 15 (Construcción de edificios y casas habitación, yesero en), que se analiza en esta investigación.

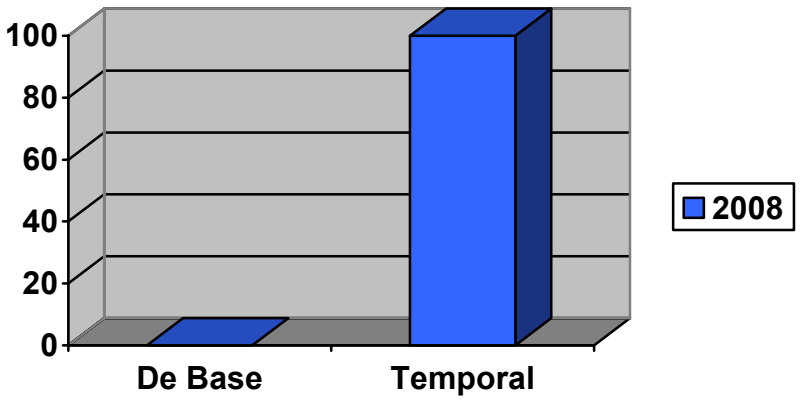
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, apenas un 6.0% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5262



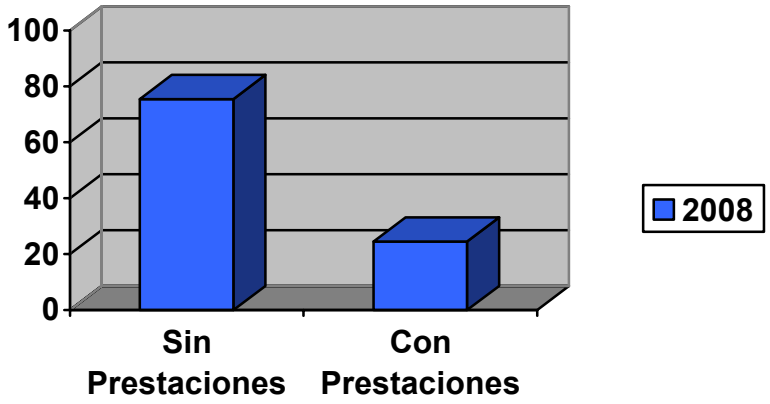
Además, el 100% de los trabajadores declaró tener una relación laboral temporal, por lo que no hay en absoluto personas con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5262



Se trata de uno de los grupos ocupacionales con menor grado de protección social; así, las tres cuartas partes de los trabajadores, el 75.5%, no cuentan con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

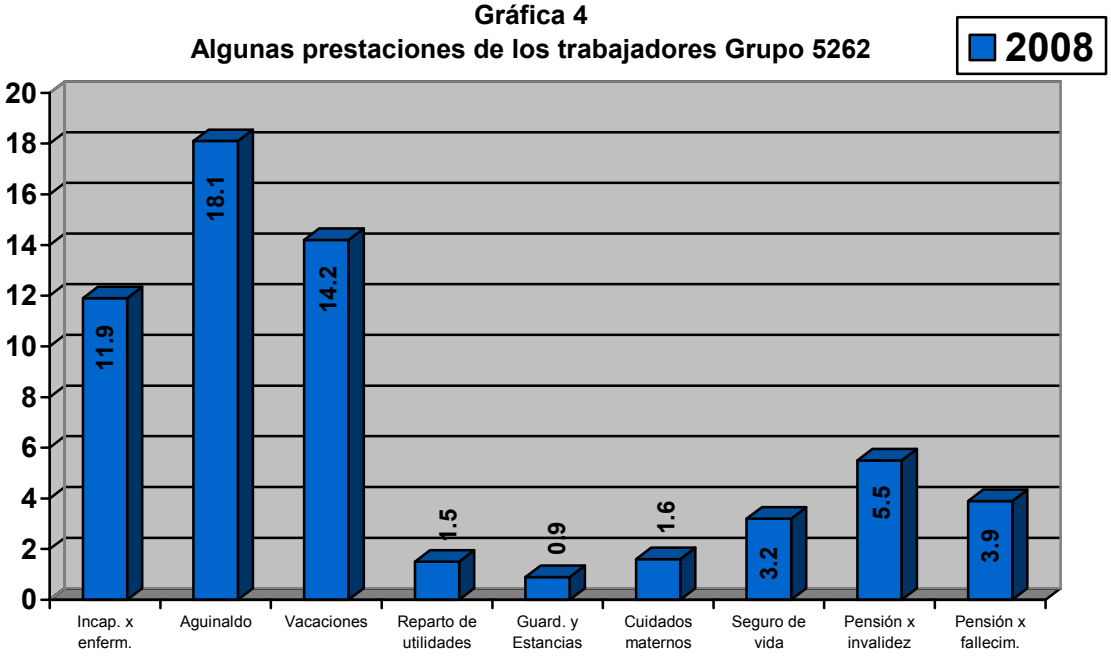
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5262



En la misma tesitura, cuando examinamos las cifras sobre prestaciones específicas, encontramos que la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con ellas; veamos: el 88.1% de quienes laboran en este grupo no se beneficia con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 81.9% no recibe aguinaldo anual; el 85.8% no disfruta de vacaciones con goce de sueldo; el 98.5% no recibe reparto de utilidades. También, el

92.9% no cuenta con crédito para vivienda; el 99.1% no dispone de guarderías y estancias infantiles; así como el 98.4% no tiene tiempo para cuidados maternos o paternos. El 92.0% no tiene SAR o AFORE; el 96.8% no cuenta con un seguro de vida; el 89.1% de los trabajadores de este grupo no disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 89.7% no recibe prima vacacional; el 100% de estos trabajadores no cuenta con las siguientes cuatro prestaciones: becas y apoyos educativos; comedor dentro o fuera de su centro de trabajo, pero pagado por la empresa; crédito FONACOT; y ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. El 92.1% no disfruta de ayuda para despensa. El 94.5% de los trabajadores no cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 96.1% no se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, el 100% de los trabajadores de este grupo no recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4, se presentan los porcentajes de trabajadores que sí reciben las prestaciones seleccionadas).

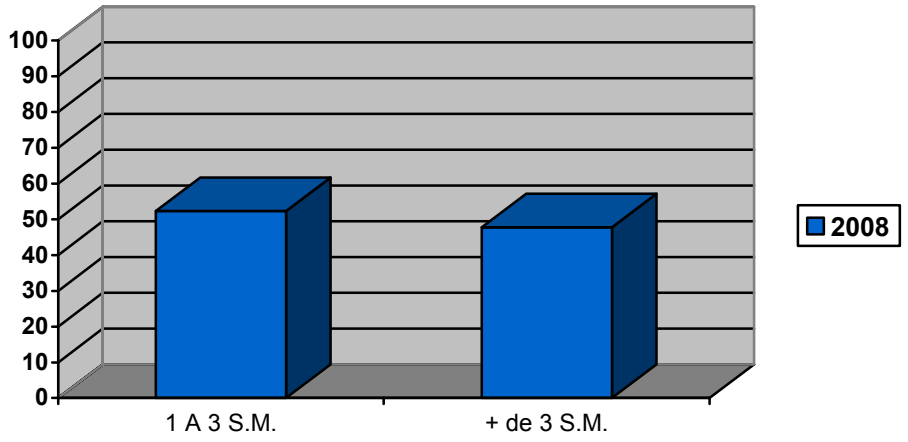
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5262



El 6.9% de los trabajadores de este grupo tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; quienes trabajan de 41 a 45 horas por semana representan el 9.7%; y aún mayor es la proporción de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas, pues representan el 68.5%; también es relevante que un 6.7% de los trabajadores tiene una jornada laboral superior a las 50 horas semanales.

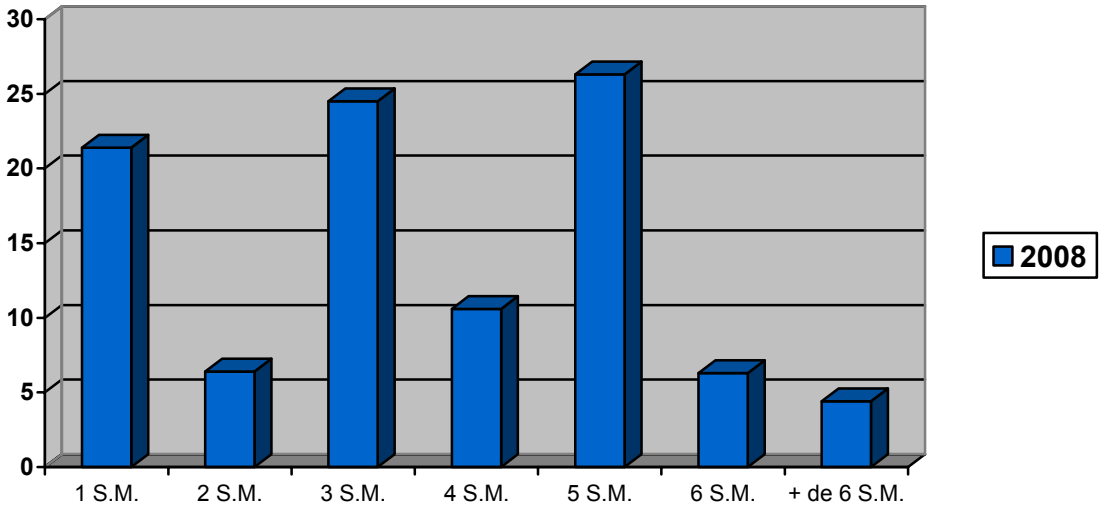
Un porcentaje importante, poco más de la mitad de los trabajadores de este grupo, el 52.3%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5); y casi dos terceras partes, el 62.9%, no supera los cuatro salarios mínimos de ingreso mensual.

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5262



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que el 21.4% gana un salario mínimo; el 6.4% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 24.5% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5262

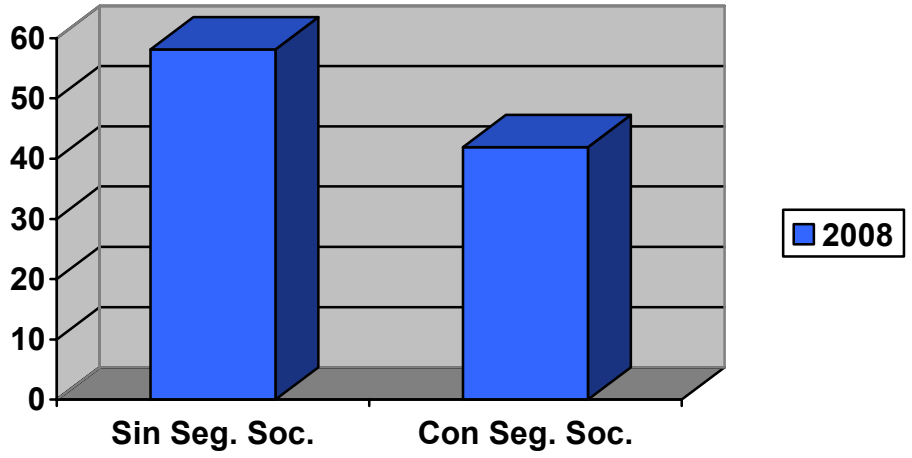


Los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 10.6% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 26.3% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 6.3% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 4.4% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 12.1% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto completamente por hombres, que representan el 100% de los trabajadores. El 62.5% de los trabajadores considera tener buena salud y el 24.9% considera que su salud es regular; finalmente, el 12.6% cree que su estado de salud es muy bueno.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: no hay menores de edad registrados; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 41.6%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 26.6%; el 12.9% se halla entre los 40 y los 49; finalmente, los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 62 años constituyen el 18.9%.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5262



Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 8.2% no tiene instrucción; el 39.9% cuenta sólo con la educación primaria; y el 49.6%, con la instrucción secundaria. Así, el conjunto de las categorías de primaria y secundaria concentra

el 89.5% de quienes trabajan en esta ocupación; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la secundaria. Sólo el 2.3% de los trabajadores tiene preparatoria completa o incompleta. No hay trabajadores con instrucción técnica o profesional.

En cuanto al estado civil, el 19.6% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 41.5% está casado y el 30.7% está soltero. Por otro lado, el 58.1% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 57.2% vive en casa propia; el 14.8%, en casa rentada; y el 14.2%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 86.7%; con regadera, el 47.3%; con tinaco en la azotea, el 34.2%; con cisterna de agua, el 9.1%; con calentador de agua o boiler, el 26.1%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 4.2%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 49.8% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 36.3% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 41.6% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 17.6% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 4.2% de los trabajadores reportó que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 35.4% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 79.6% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 5.8% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 7.5% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de nivel medio de marginación; el 5.1% vive en zonas de nivel bajo de marginación; y el 87.5% vive en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2004, el número de trabajadores en este grupo unitario aumentó constantemente, pero no en gran cantidad; sin embargo, de 2004 a 2008 ha disminuido la población ocupada en esta profesión. Aún así, si comparamos el año 1996 con el 2008, hay un incremento de casi un 50% en el periodo (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	21,621
2000	34,850
2004	39,199
2008	32,851

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (20.00%), Distrito Federal (14.55%), Nuevo León (10.21%), Chihuahua (6.38%) y Tamaulipas (6.35%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Chiapas, Guerrero, Tabasco y Yucatán (con 0%); Campeche, Colima y Nayarit (0.10%); Baja California Sur (0.22%); Zacatecas (0.37%); y Oaxaca (0.61%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (15.66%), Chihuahua (11.93%), Nuevo León (11.43%), Baja California Norte (4.98%) y Jalisco (8.40%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Campeche y Colima (0%); Tabasco (0.04%); Chiapas (0.06%); Hidalgo (0.14%); y Morelos (0.23%).

La tendencia general en este caso es el incremento en el porcentaje de los estados de Nuevo León y Chihuahua; mientras que el Estado de México y el Distrito Federal disminuyen sustancialmente. El Estado de México, sin embargo, se mantiene a la cabeza del grupo con mayor representatividad; por su parte, el Distrito Federal sólo figuró con 4.26% en 2008.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de informalidad, mismo que, en el periodo 2000-2008, tiende a crecer ligeramente (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	20.40	79.52
2000	21.69	78.19
2004	19.03	80.87
2008	16.56	83.35

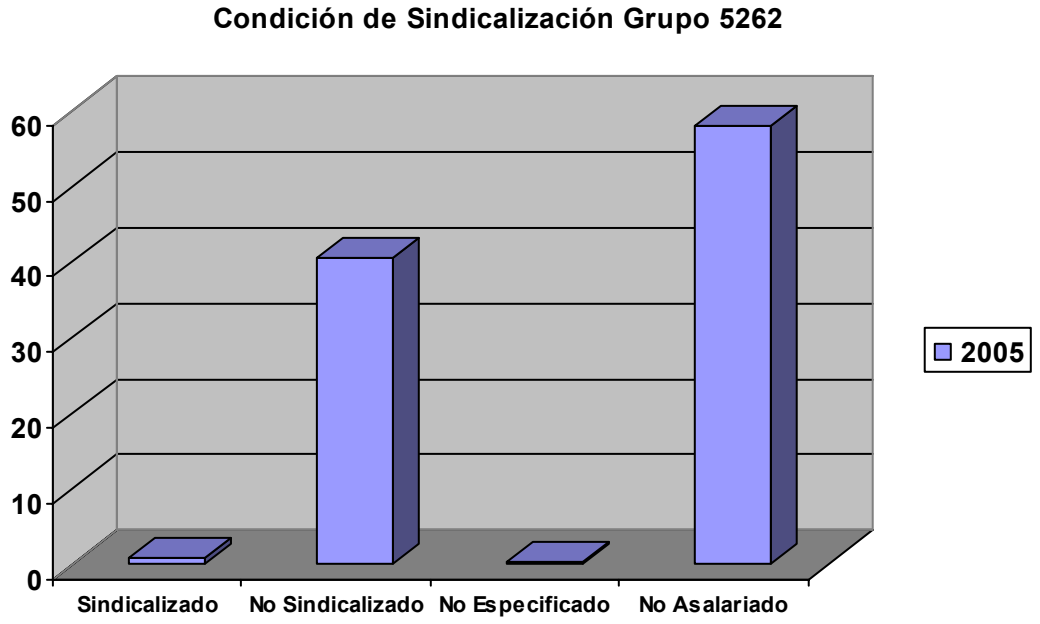
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores asalariados no están sindicalizados, de tal manera que su peso relativo deviene insignificante (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	0.17	46.24	0.98	52.60

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

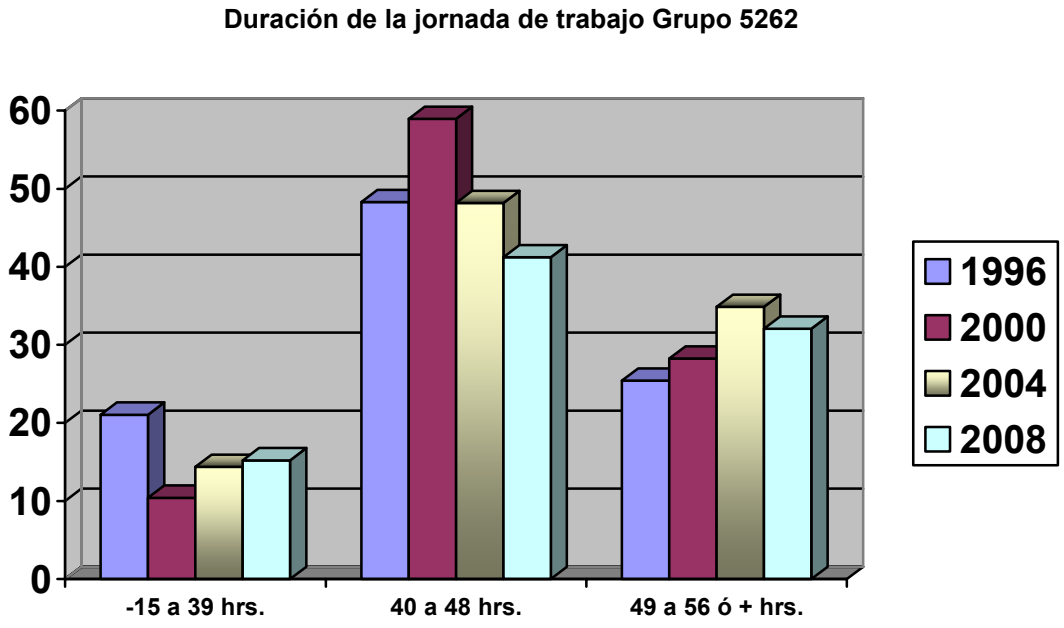


La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo, a pesar de que disminuyó en monto importante entre el año 2000 y el 2008. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia y muestra un incremento neto entre 1996 y 2008, aún cuando disminuyó discretamente entre 2004 y 2008. Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa en el periodo; presenta una dura caída entre 1996 y 2000, y, pese a que se incrementa del 2000 al 2008, no recupera el nivel que tenía en 1996. (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	21.06	48.30	25.41
2000	10.41	58.93	28.25
2004	14.36	48.19	34.87
2008	15.20	41.22	32.07

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, las categorías “menos de 15 hrs.”, “25 a 34 hrs.” y “40 a 48 hrs.” mostraron una tendencia decreciente. Las que presentaron una tendencia incremental fueron las categorías “15 a 24 hrs.” y “49 a 56

hrs.”. Por último, las categorías “35 a 39 hrs.” y “más de 56 hrs.” registran movimientos fluctuantes; pero, en general, la primera tiende aumentar ligeramente y la segunda, a mantenerse estable (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	4.48	1.76	12.56	2.26	48.30	17.58	7.83
2000	0.52	3.94	3.91	2.04	58.93	20.21	8.04
2004	1.69	4.09	3.91	4.67	48.19	25.97	8.90
2008	2.36	6.60	3.00	3.24	41.22	24.36	7.71

Los datos por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. El grupo que en todo el periodo 1996-2008 concentra la mayor parte de los trabajadores es el de 14 a 29 años, aunque revela una tendencia oscilante de alza y baja, aún así, se mantiene como el rango dominante.

El segundo en importancia lo ostenta el rango 30 a 39 años, excepto en el año 2000. El rango de 40 a 49 años ocupa el tercer lugar, excepto en el año 2000. Además, es llamativo el sustancial crecimiento del peso relativo del grupo de 50 a 64 años, así como la fuerte caída del rango de 65 a 75 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

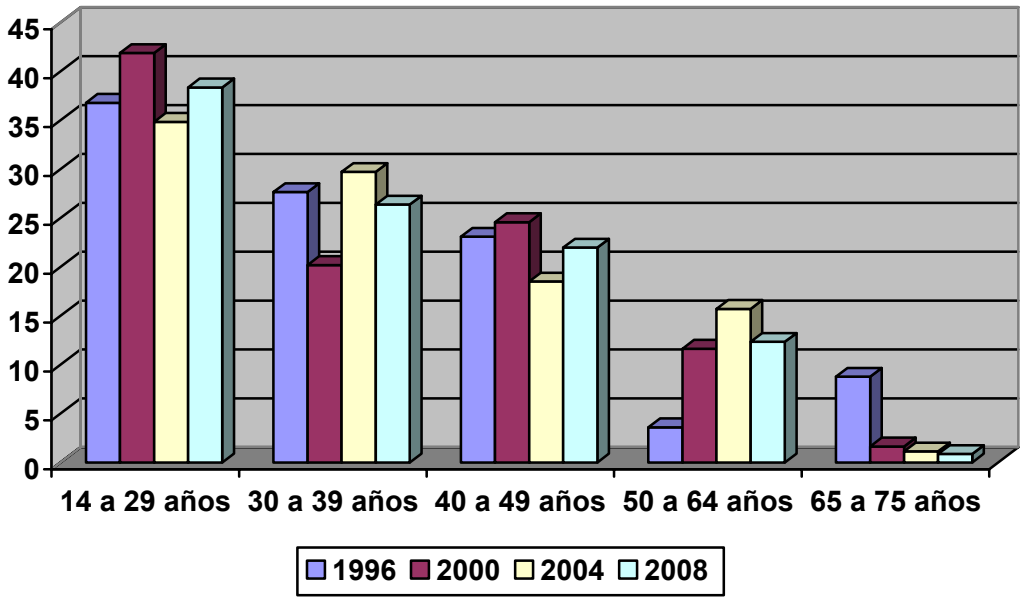
Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	36.83	27.69	23.10	3.60	8.78
2000	41.91	20.21	24.60	11.64	1.63
2004	34.87	29.74	18.53	15.74	1.13
2008	38.39	26.41	21.99	12.34	0.87

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado es el de mayor concentración; sin embargo, la tendencia general indica una importante baja progresiva de su valor relativo.

Gráfica 3

Distribución por edades Grupo 5262



En contraste, los trabajadores en unión libre aumentaron sustancialmente y, en menor medida, los solteros. Por lo demás, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

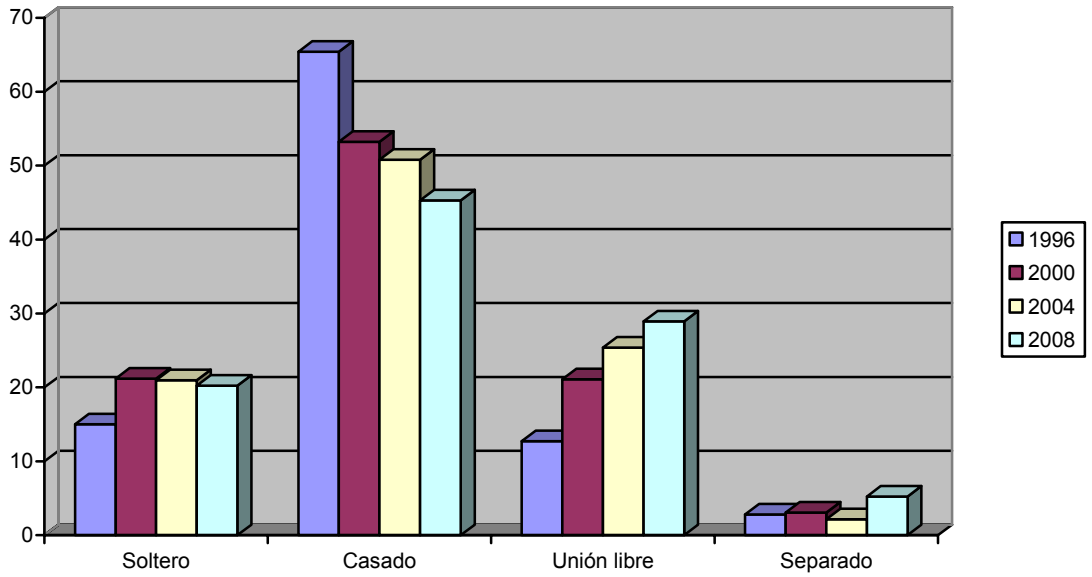
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	14.99	65.42	12.72	0.25	2.82	3.80
2000	21.20	53.23	21.12	0.17	3.08	1.21
2004	20.98	50.79	25.39	0.60	2.17	0.06
2008	20.23	45.32	28.92	0.12	5.22	0.19

Los trabajadores de este grupo tienen tres formas de pago importantes: sueldo fijo, ingreso variable y ganancias. En el periodo 1996-2000, el ingreso variable fue la forma de pago dominante; luego, el sueldo fijo se convirtió en la forma dominante a partir de 2004, después de que en 1996 fuera la tercera en importancia. No obstante, la ganancia como forma de pago también ha tenido altos valores relativos, en general, es la tercera en importancia, aunque en 2006 fue la segunda.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5262



En perspectiva, es posible observar que la categoría “sueldo fijo” va en ascenso y las categorías “ingreso variable” y “ganancias” descienden consistentemente. En este caso, es notable que, a partir del 2005, los datos de la ENOE presentan un fuerte incremento en la categoría denominada “ninguna de las anteriores”, que en todo el periodo había sido casi inexistente: crece desde 0% en 2004 hasta situarse en 15.27% en 2008 (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	21.91	43.33	34.55	0.21	0.00
2000	29.88	44.68	25.33	0.00	0.11
2004	35.95	32.47	28.78	2.80	0.00
2008	31.61	30.63	22.49	0.00	15.27

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.”, “más de 2 hasta 3 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”; en esta última, la disminución es drástica, pues pasa de 46.34% en 1996 a 8.03% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos notables en el valor

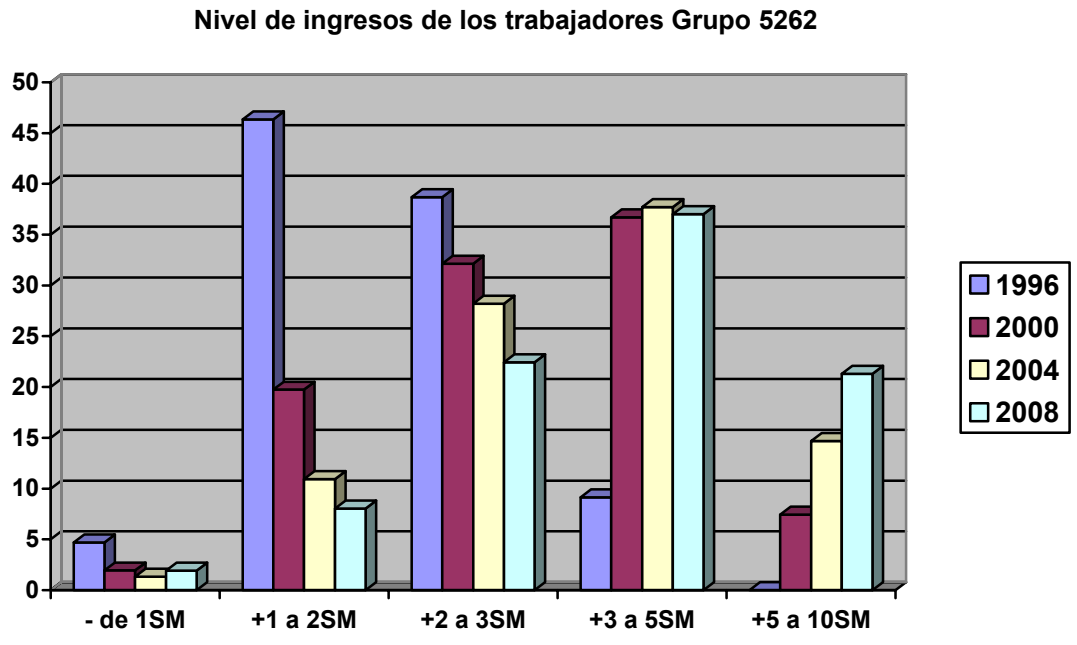
relativo de las categorías “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.”. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo” (Cuadro 9).
A lo largo del periodo 1996-2008, la categoría con mayor importancia relativa ha variado. En 1996 fue dominante la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”, con 46.34%; luego, desde el año 2000, la categoría dominante ha sido “más de 3 hasta 5 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En resumen, es fundamental la inversión de los papeles entre la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 3 hasta 5 S.M.”, pues este movimiento determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 51.05% en 1996 a 10.27% en 2008.

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	4.71	0.00	46.34	38.70	9.13	0.00
2000	1.94	0.00	19.74	32.15	36.69	7.43
2004	1.33	0.08	10.92	28.21	37.70	14.68
2008	1.92	0.32	8.03	22.42	37.03	21.29

Gráfica 5

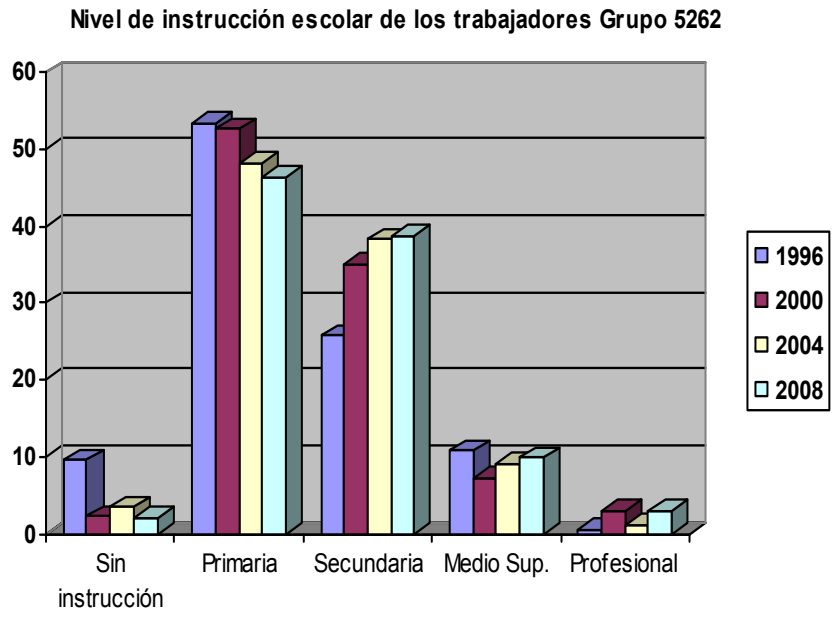


El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar decrece sustancialmente; igualmente, disminuye el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria. En contraste, se incrementó el porcentaje de los que tienen la instrucción secundaria y, ligeramente, entre 2000 y 2008, el de los que cuentan con educación media superior. El estrato de los trabajadores con instrucción profesional ha presentado un comportamiento fluctuante (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	9.58	53.31	25.76	10.82	0.52
2000	2.18	52.56	35.06	7.31	2.89
2004	3.46	48.21	38.19	9.02	1.13
2008	2.10	46.35	38.67	9.88	3.00

Gráfica 6



El estrato con instrucción primaria, pese a su decremento, continúa representando la gran mayoría del grupo unitario; le sigue en importancia el de trabajadores con instrucción secundaria, mismo que tiende a aumentar. El estrato de instrucción media superior,

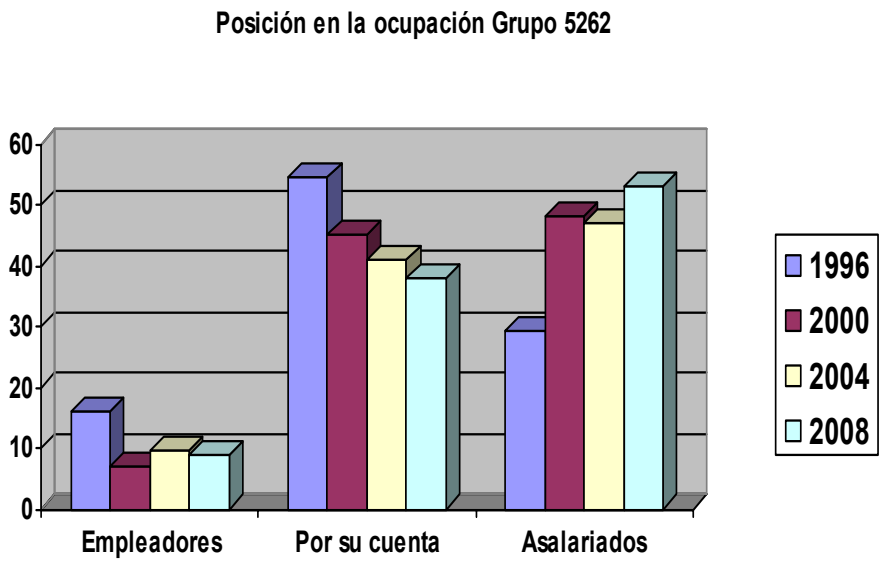
evidentemente no es representativo, comparado con los ahora dominantes (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en secundaria, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	16.12	54.40	29.27	0.21
2000	6.88	44.97	48.15	0.00
2004	9.52	40.81	46.86	2.80
2008	9.03	37.97	53.00	0.00

La mayoría de los trabajadores de este grupo fueron trabajadores por su cuenta hasta el año 1996; sin embargo, esta situación cambió y, a partir del año 2000, el sector de trabajadores asalariados fue el dominante. En el periodo de 2000 a 2008 se verificó un importante decremento del sector de trabajadores por su cuenta, aunque su valor relativo sigue siendo importante; mientras tanto, en el mismo periodo, se incrementó el porcentaje de los trabajadores asalariados, de tal manera que en 2008 este sector representaba poco más de la mitad de quienes laboran en esta actividad.

Gráfica 7



Por lo demás, la categoría “empleadores” ha mostrado un comportamiento descendente durante el periodo de referencia, pero su peso relativo no es despreciable (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados y se ha registrado una fluctuación, sobre todo 2000 y 2004, pero, en términos generales, mantiene su valor relativo (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	74.86	25.14
2000	66.05	33.95
2004	77.22	22.78
2008	73.06	26.94

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. La cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representa poco más de una décima parte del total de trabajadores, en este grupo unitario, a lo largo del periodo 1996-2008. Así, en 1996 eran 2,387 trabajadores con prestaciones, de un total de 21,621; es decir, sólo un 11.04%. En 2008, a pesar de que la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 4,252, de un total de 32,851 en el grupo unitario, el porcentaje que representaban sólo había alcanzado el 12.94% (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	2,387	3,942
2000	3,966	12,816
2004	5,179	13,191
2008	4,252	13,121

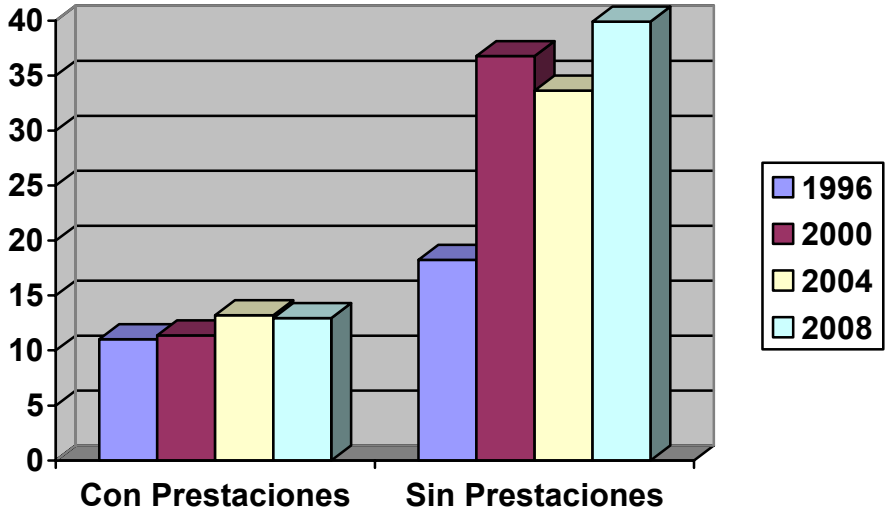
La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó ligeramente el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones y, por su parte, el de los trabajadores sin prestaciones creció de una forma contundente en el mismo periodo (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	11.04	18.23
2000	11.38	36.78
2004	13.21	33.65
2008	12.94	39.94

Gráfica 8

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5262



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario.

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	88.74	7.29	1.24	2.73
2000	88.56	1.29	9.73	0.42
2004	86.79	1.49	10.65	1.08
2008	78.62	6.78	7.76	3.92

Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores sin prestaciones sociales, no obstante que se registra un decremento de su valor relativo en el periodo 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas, acaso con la excepción de “seguridad social y otras prestaciones”, que revela un incremento sustancial de 1996 a 2004, pero luego decrece entre 2004 y 2008 (Cuadro 15).

El grupo unitario muestra que el género masculino es absolutamente dominante, de tal manera que es insignificante el valor relativo del género femenino, que muestra un movimiento fluctuante sin que jamás llegue al 1% (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	99.80	0.20
2000	99.15	0.85
2004	99.81	0.19
2008	99.93	0.07

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa.

Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores están en las categorías de “1 persona” y de “2 a 5 personas”, lo cual explica el alto porcentaje de trabajadores por su cuenta; le siguen, en orden de importancia, las categorías de “6 a 10 personas” y “16 a 50 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

En general, la categoría principal es la de “1 persona”, aunque en 2004 lo fue la de “2 a 5 personas”. Sin embargo, la primera categoría presenta una tendencia decreciente de 1996 a 2008, mientras que la segunda –pese a las fluctuaciones– exhibe un comportamiento ascendente en el mismo periodo. Finalmente, en el mismo periodo, la categoría de “6 a 10 personas” –también, pese a las fluctuaciones– incrementa levemente su peso relativo; por su parte, la categoría de “16 a 50 personas” revela un incremento importante (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	53.34	31.06	6.13	1.44	4.82	0.62	1.04	1.55
2000	42.76	28.25	9.09	3.33	4.42	8.11	1.06	2.91
2004	36.28	37.52	6.44	2.21	8.77	2.82	0.38	5.38
2008	35.34	34.55	8.54	4.56	8.12	3.15	2.13	1.82

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “pequeñas empresas” es, absolutamente predominante en el periodo de 1996-2008, aunque se percibe una leve tendencia hacia la baja; mientras tanto, la categoría “medianas empresas”, registra un incremento importante de 1996 a 2000, para mantenerse más o menos estable desde el año 2000. Finalmente, la categoría “grandes empresas”, se muestra oscilante y poco representativo: aumenta su valor relativo entre 1996 y 2004, y luego desciende entre 2004 y 2008 para ubicarse casi en el mismo valor que tenía en 2000 (Cuadro 18).

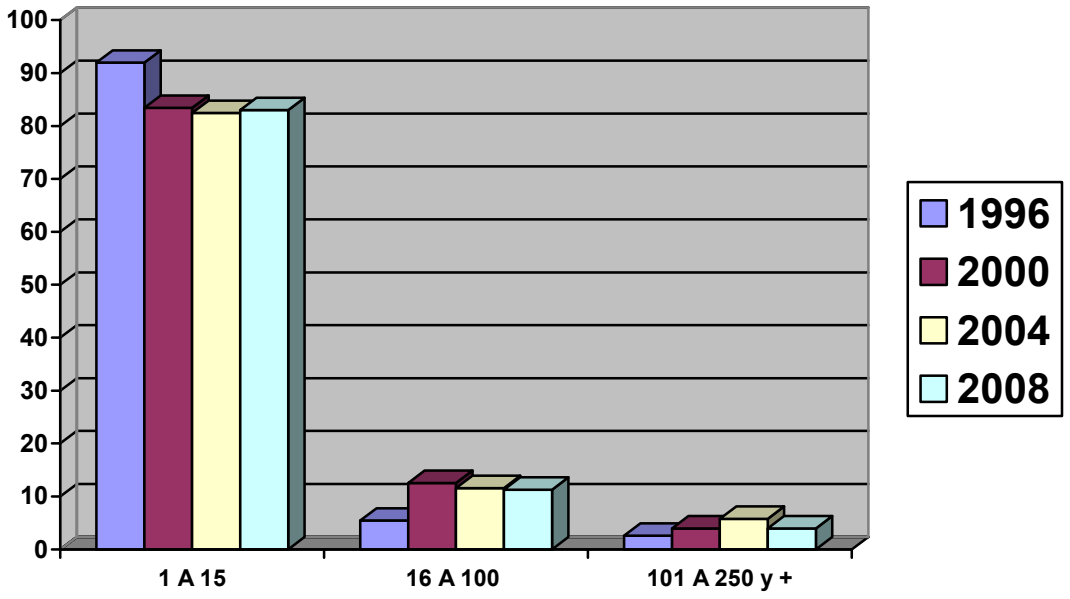
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	91.97	5.44	2.59
2000	83.43	12.53	3.97
2004	82.45	11.59	5.76
2008	82.99	11.27	3.95

En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como dominantes, aunque con una tendencia descendente en su peso relativo. Las empresas medianas y grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado. Finalmente, se observa una creciente importancia de las medianas empresas, aunque sin posibilidad de alcanzar a la categoría dominante.

Gráfica 9

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5262



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato es insignificante, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario. En 1996 sólo representaban el 3.08% y registró un incremento en 2000, para ubicarse en 10.98%; pero, luego, a partir de 2000 va disminuyendo hasta llegar a 7.85% en 2008.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

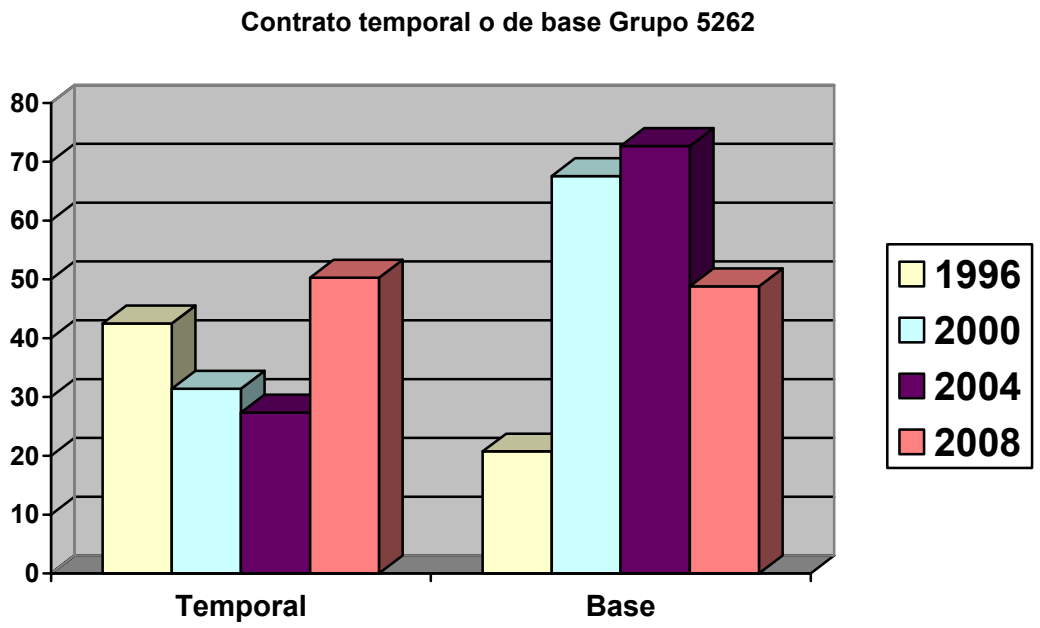
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	3.08	26.19
2000	10.98	37.17
2004	9.16	37.70
2008	7.85	44.79

Por otra parte, el grupo de los trabajadores asalariados sin contrato revela una consistente tendencia ascendente, pues pasa del 26.19% en 1996 al 44.79% en 2008. Estas cifras son respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	42.49	20.72
2000	31.39	67.58
2004	27.34	72.66
2008	50.26	48.80

Gráfica 10



Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la mayoría en 2000 y 2004; mientras que la categoría de los trabajadores con contrato temporal lo fue en 1996 y 2008. En general los valores relativos de ambas categorías son fluctuantes (Cuadro 20 y Gráfica 10).

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación **15. Construcción de edificios y casas habitación, yesero en** sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da regularmente en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet y en el mercado real. Los salarios ofrecidos son muy diversos, y aun cuando cerca del 70% gana por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios hasta de $6,500 mensuales, es muy alta la proporción de trabajadores que no tienen prestaciones laborales ni de seguridad social. Su trabajo es eminentemente eventual, ganan por destajo y tienen amplias jornadas de trabajo.

3. Esta ocupación es una de las que presentan mayor sdesprotección, vulnetrabilidad y trabajo precario.

4. Cuando se le preguntó al **yesero en construcción de edificios y casas habitación,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Acabados de yeso y tirol en casa y edificios. Arregla la casa o edificio de acuerdo al gusto del cliente. Acabado de yeso, pintura, azulejo y tirol.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

15. Construcción de edificios y casas habitación, yesero en

Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaños. Prepara el yeso y la superficie y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros materiales.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	$73.89	$72.11	$70.06
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	34.8	35.4	34.9
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	$2,246.26	$2,192.14	$2,129.82

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **15. Construcción de edificios y casas habitación, yesero en** sigue vigente en el mercado laboral. Además, existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, tienen amplias jornadas de trabajo, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social.

Así, se concluye que el **yesero en construcción de edificios y casas habitación,** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **15. Construcción de edificios y casas habitación, yesero en** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, existe un segmento significativo de trabajadores en esta ocupación que se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con trabajadores que ganan un salario bajo, sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad, si bien coinciden adecuadamente con lo registrado en la definición,existe un gran númetro de yeseros que también hacen azulejo, tirol, pintura y otros acabados. Es decir, ya no solo se especializan en yeso.

Sin embargo, la evidencia documental y de campo indica que la definición actual en el SSMP sigue vigente.

Grupo Unitario 5271. Instaladores y reparadores de aparatos eléctricos, electrodomésticos y equipos de telecomunicaciones.

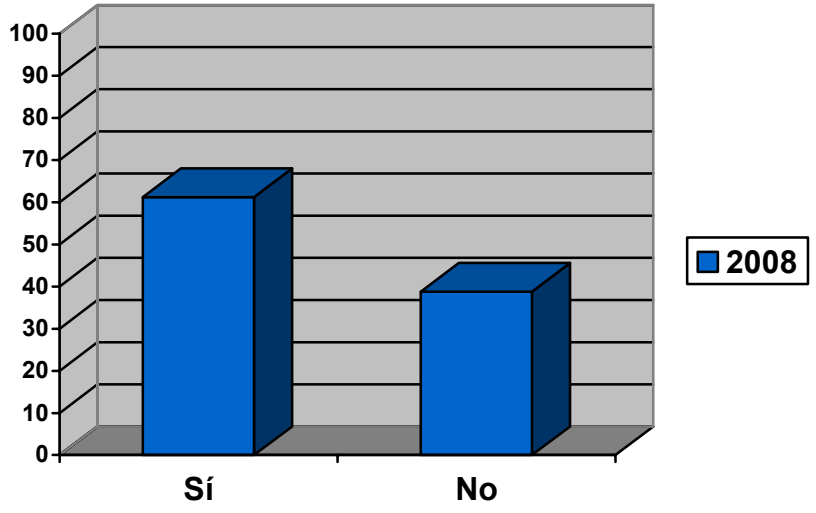
65. Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5271 corresponde a "Instaladores y reparadores de aparatos eléctricos, electrodomésticos y equipos de telecomunicaciones"; en tal grupo queda integrada genéricamente la ocupación número 65 (Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial) que se analiza en esta investigación.

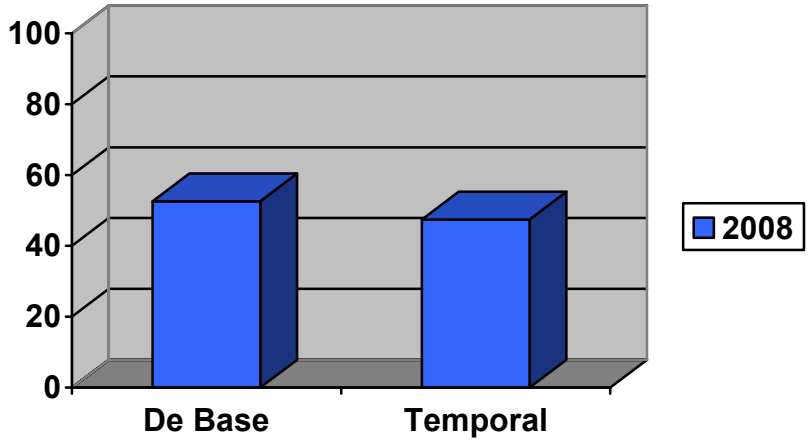
De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), en noviembre del año 2008 el 61.2% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5271



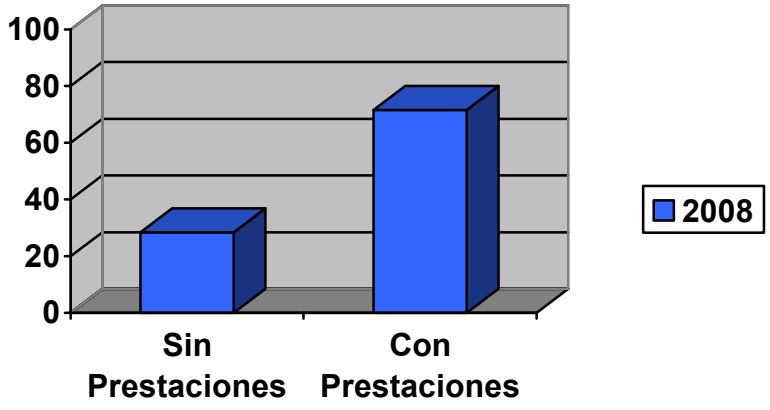
Además, el 52.6% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral fija, bajo contrato de base; pero casi la mitad, el 47.4%, tenía contrato temporal (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5271



En este grupo, según la ENIGH referida, el 28.4% de los ocupados no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

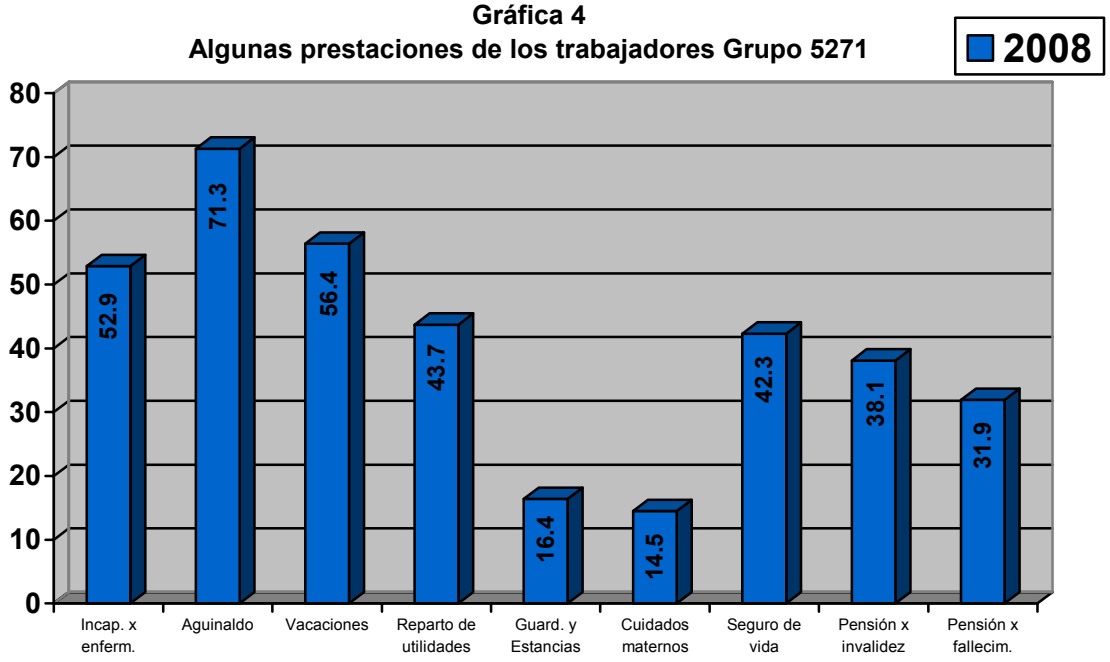
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5271



Sin embargo, cuando revisamos los datos sobre prestaciones específicas, encontramos que la mayoría de ellas beneficia a menos de la mitad de los trabajadores o, cuando mucho, a un porcentaje ligeramente superior a la mitad de los trabajadores. Así, el 52.9% de quienes laboran en este grupo goza de la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 71.3% recibe aguinaldo anual; el 56.4% disfruta de vacaciones con

goce de sueldo y el 43.7% recibe reparto de utilidades. También, el 52.8% dispone de crédito para vivienda; un reducido 16.4% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles, así como sólo el 14.5% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 57.6% tiene SAR o AFORE; el 42.3% cuenta con un seguro de vida; el 53.3% de los trabajadores empleados en estas ocupaciones disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 50.2% recibe prima vacacional; el 22.4% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 25.3% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 16.3% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 20.2% recibe ayuda para despensa; y sólo el 5.4% de los trabajadores de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. Tan sólo el 38.1% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 31.9% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, es muy reducido el porcentaje de los trabajadores que recibe otro tipo de prestaciones: sólo el 1.6% (Gráfica 4).

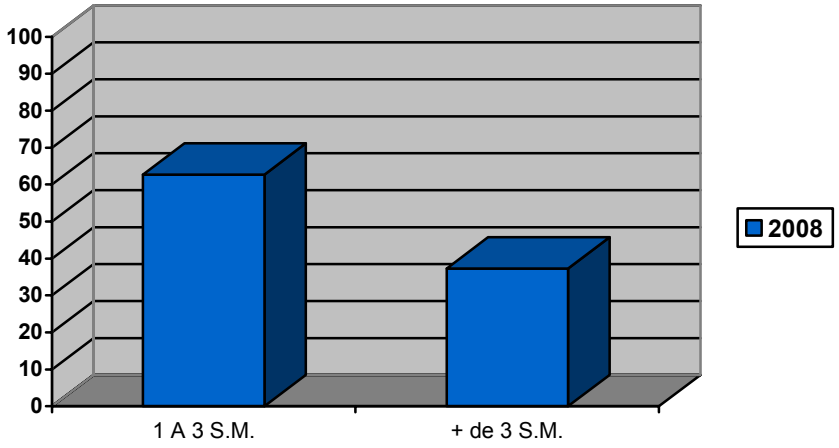
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5271



El 38.2% de los trabajadores de este grupo tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; y el 3.9%, de 41 a 45 horas semanales. En contraste, es elevada la proporción, el 45.6%, de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas; y quienes trabajan 51 horas o más representan el 6.9%.

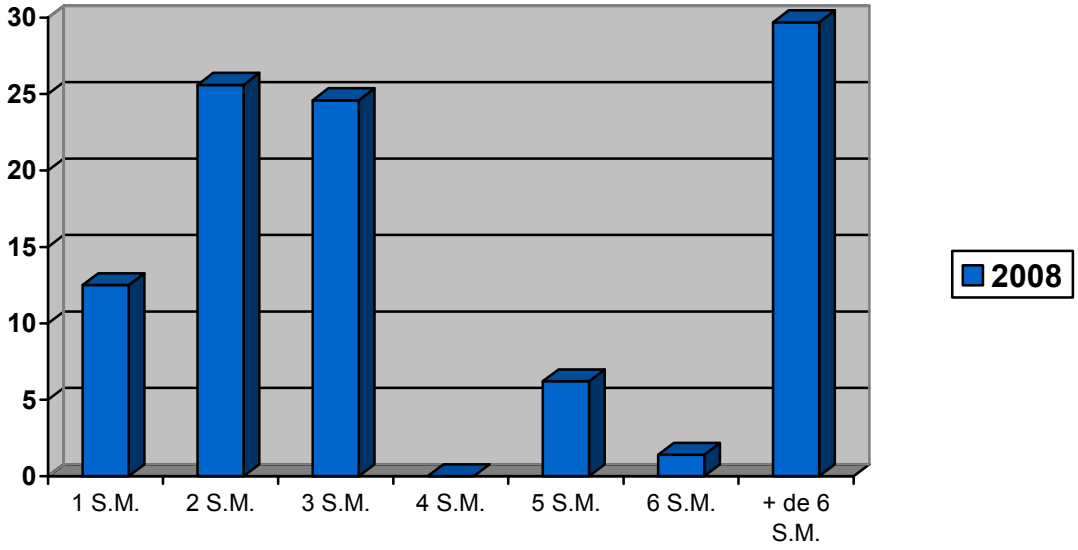
De acuerdo con cálculos basados en los datos de la ENIGH, el 62.7% de los trabajadores de este grupo gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5271



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que el 12.5% gana un salario mínimo; el 25.6% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 24.6% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5271

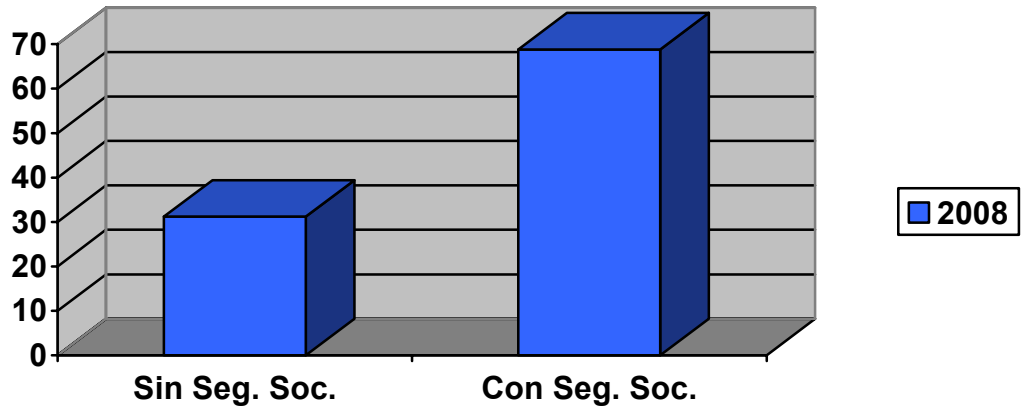


Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: no existe el estrato que gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 6.2% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 1.4% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, un significativo 29.7% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 17.4% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 96.9%; las hombres sólo significan el 3.1%. El 82.6% de los trabajadores considera que su estado de salud es bueno; y el 6.9% considera que su salud es regular.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 13.2% está integrado por menores de edad, con edades de 15 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad es de 34.5%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 16.5%; el 29.0% se halla entre los 40 y los 49; finalmente, los trabajadores que tienen 55 años representan el 6.9%.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5271



Los datos sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 5.0% no tiene instrucción; y que no hay trabajadores con instrucción primaria; mientras que el 37.8% cuenta con la instrucción secundaria; y el 27.4% recibió la instrucción preparatoria completa o incompleta. Así, el

conjunto de las categorías de secundaria y preparatoria concentra el 65.2% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones. Sin embargo, es significativa la proporción de trabajadores con instrucción técnica y profesional: el 10.9% y el 18.9%, respectivamente.

En cuanto al estado civil, el 5.0% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 58.7% está casado y el 36.3% está soltero. Por otro lado, el 31.2% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de los trabajadores de este grupo, el 63.4% vive en casa propia; el 15.4%, en casa rentada; el 8.5%, en casa prestada; y el 7.8%, en casa propia pero la están pagando. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 65.9%; con regadera, el 88.7%; con tinaco en la azotea, el 46.9%; con cisterna de agua, el 29.5%; con calentador de agua o boiler, el 62.9%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan el 16.5%.

Los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, muestran que el 26.5% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 23.5% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 17.8% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores: un significativo 51.7% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 7.8% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 24.2% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 88.4% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 7.3% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 5.3% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; el 3.6% vive en zonas con índice medio de marginación y el 91.1%, en zonas de muy bajo índice de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2000, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó entre 1996 y 2004, luego disminuyó entre 2004 y 2008 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	62,521
2000	66,974
2004	88,437
2008	75,449

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Jalisco (11.41%), Veracruz (10.86%), Estado de México (10.67%), Nuevo León (9.82%) y Distrito Federal (7.55%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Chiapas (0.13%), Zacatecas (0.18%), Nayarit (0.19%), Sinaloa (0.25%) y Baja California Sur (0.29%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (12.96%), Puebla (11.18%), Distrito Federal (10.41%), Jalisco (10.00%) y Nuevo León (7.04%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Baja California Sur (0.15%); Tlaxcala (0.27%); Campeche y Nayarit (0.33%); Quintana Roo (0.54%) y Aguascalientes (0.63%).

La tendencia general en este caso fue la caída de Veracruz del primero al sexto lugar, con 6.81%, así como la disminución del porcentaje de Jalisco y Nuevo León, aunque permanecieron en la lista de los cinco más importantes. Por otra parte, las entidades que crecieron en importancia relativa fueron el Distrito Federal y el Estado de México, para colocarse en el tercero y el primer lugar, respectivamente.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un elevado índice de formalidad que se mantuvo más o menos estable durante el periodo 1996-2008. El índice de informalidad tiende también a mantenerse estable, con leves oscilaciones, en el mismo periodo (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	66.39	33.61
2000	67.56	32.44
2004	65.13	34.84
2008	66.84	33.16

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	16.63	42.58	1.02	39.77

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el

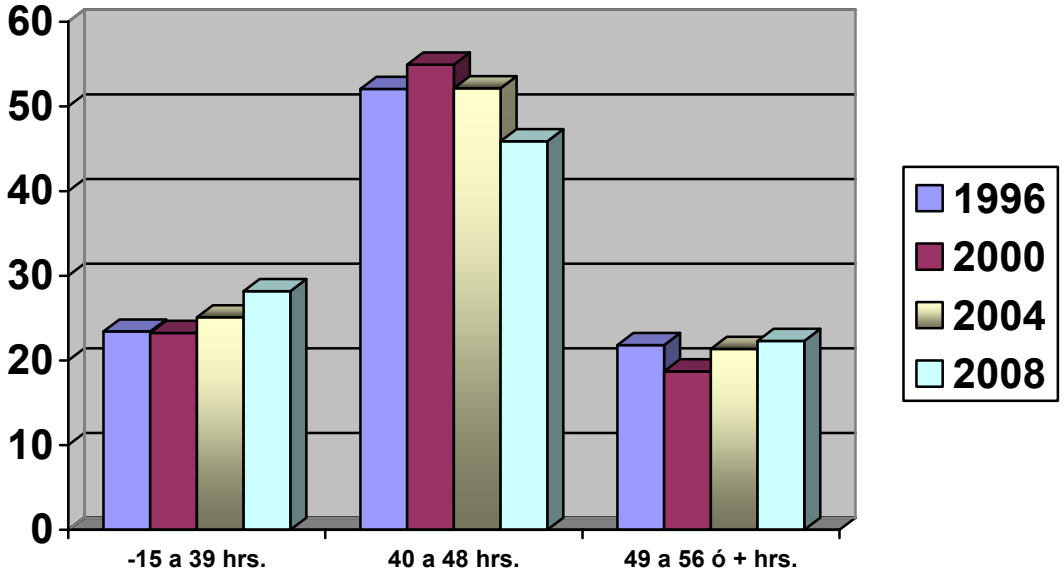
mayor valor relativo; pese a que, después de un periodo de ascenso, observa un decrecimiento constante entre 2000 y 2008. La categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento incremental desde el año 2000. Por su parte, la categoría “49 a 56 o más horas” es la menos representativa pero no es insignificante su valor relativo; excepto por una disminución en 2000, su porcentaje se mantiene más o menos estable a lo largo del periodo de referencia (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	23.42	52.06	21.81
2000	23.25	54.95	18.71
2004	25.11	52.14	21.36
2008	28.19	45.89	22.30

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5271



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, las categorías “35 a 39 hrs.” y “40 a 48 hrs.” mostraron una tendencia decreciente. Las que presentaron una tendencia incremental fueron las categorías “menos de 15 hrs.”, “15 a 24 hrs.” y “25 a 34 hrs.”.

Por último, las categorías “49 a 56 hrs.” y “más de 56 hrs.” registraron movimientos erráticos; pero, en general, la primera tiende a disminuir, y la segunda a aumentar, al comparar su valor de 1996 con el de 2008 (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	4.07	7.25	4.17	7.93	52.06	12.16	9.65
2000	2.27	7.63	5.44	7.91	54.95	9.67	9.04
2004	4.03	9.76	6.77	4.55	52.14	10.08	11.28
2008	7.66	8.99	5.97	5.57	45.89	11.55	10.75

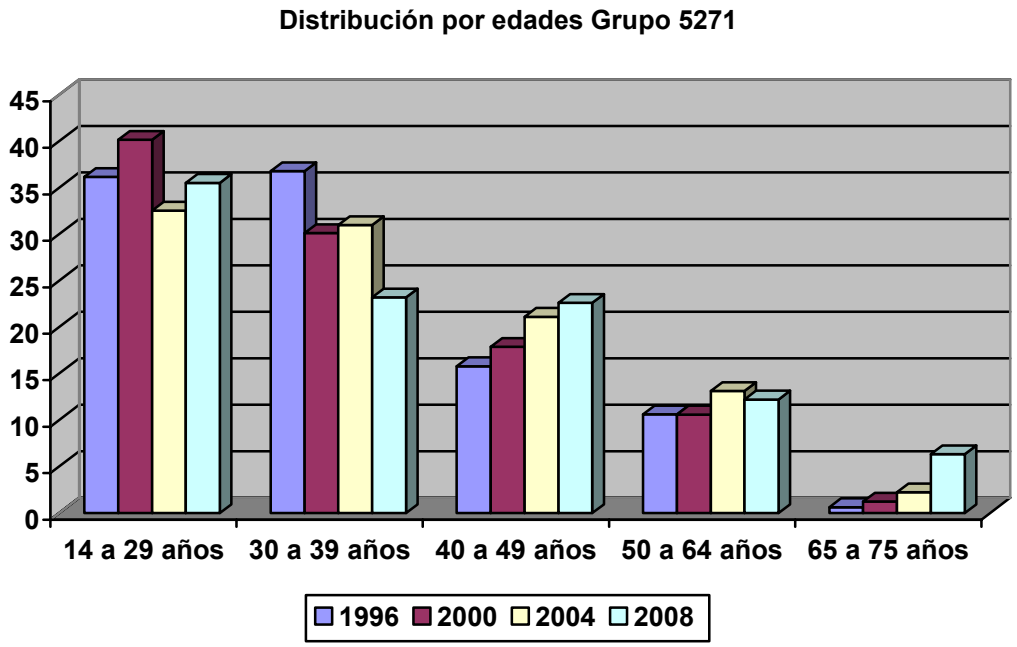
Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. No hay un rango de edad que mantenga la primacía a lo largo del periodo 1996-2008. En 1996, el primer lugar lo tuvo –por estrecho margen– el rango de 30 a 39 años; luego, desde el año 2000, lo ha tenido el de 14 a 29 años. De cualquier manera, la tendencia general es hacia una reducción del valor relativo de los rangos de 14 a 29 años y de 30 a 39 años, mientras que se incrementan sustancialmente los rangos de 40 a 49 años y de 65 a 75 años; también, en menor medida, crece el de 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3)

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	36.16	36.78	15.80	10.61	0.63
2000	40.17	30.12	17.87	10.60	1.23
2004	32.54	30.98	21.12	13.13	2.24
2008	35.53	23.20	22.63	12.22	6.31

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado es el de mayor concentración; sin embargo, la tendencia general indica fuertes decrementos en 2000 y en 2008, sin que por ello pierda la primacía.

Gráfica 3



En contraste, los solteros y los que viven en unión libre aumentaron su importancia. Por lo demás, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

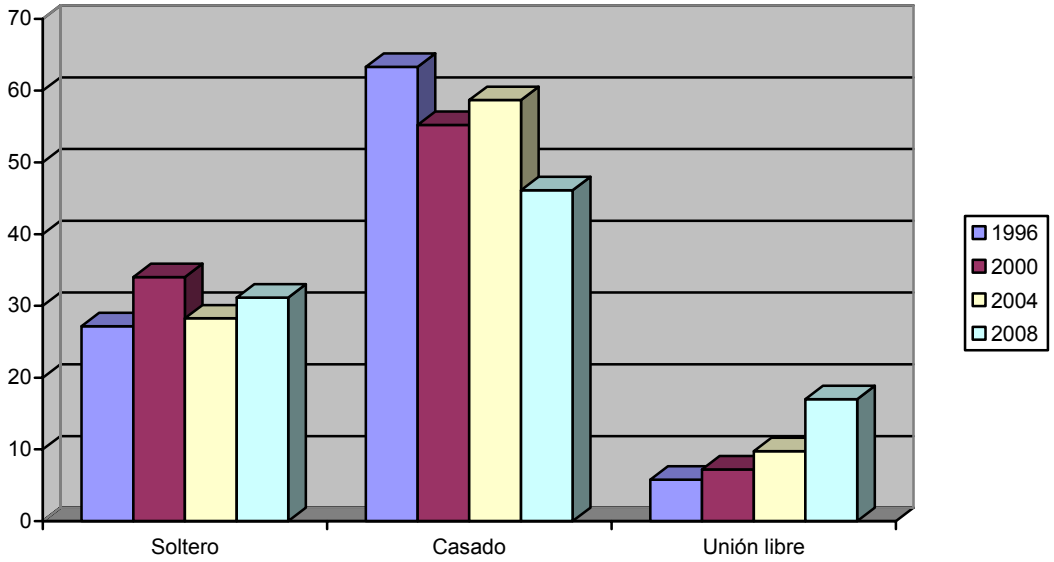
Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	27.18	63.31	5.79	0.00	1.65	2.07
2000	34.02	55.21	7.23	1.46	1.82	0.25
2004	28.26	58.70	9.75	1.20	1.74	0.34
2008	31.19	46.13	17.03	2.05	1.55	2.01

Los trabajadores de este grupo tienen tres formas de pago importantes: sueldo fijo, ganancias e ingreso variable. A lo largo del periodo 1996-2008, el sueldo fijo ha sido la forma de pago dominante, aunque ha registrado una progresiva y sustancial disminución de su valor relativo.

En cambio, la ganancia, luego de un periodo de crecimiento gradual entre 1996 y 2004, cayó drásticamente en 2008. El ingreso variable, por su lado, ha mostrado una tendencia consistente de incremento en el periodo revisado.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5271



En este caso, es notable que, a partir del 2005, los datos de la ENOE presentan un fuerte incremento en la categoría denominada “ninguna de las anteriores” (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	60.58	7.91	31.18	0.04	0.29
2000	54.56	8.32	34.74	0.28	2.10
2004	47.88	10.09	37.73	0.63	3.67
2008	47.65	10.29	29.03	0.23	12.81

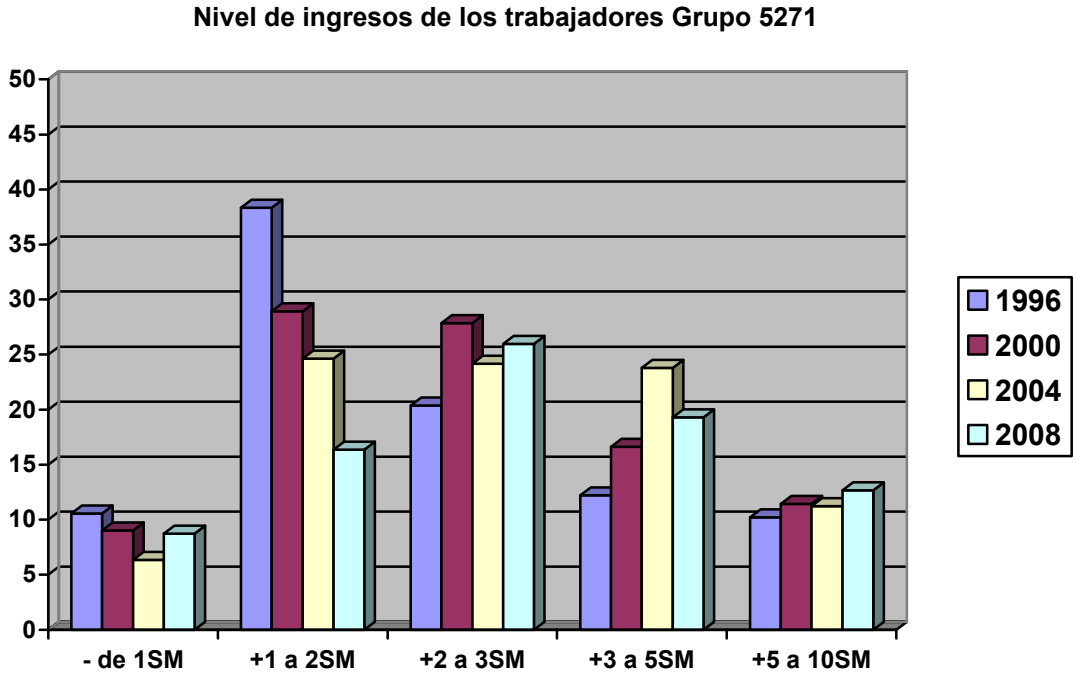
En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”; en esta última, la disminución es drástica, pues pasa de 38.34% en 1996 a 16.35% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos notables en el valor relativo de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.”. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	10.56	0.21	38.34	20.36	12.22	10.20
2000	9.01	0.45	28.94	27.85	16.61	11.44
2004	6.35	1.00	24.64	24.16	23.79	11.22
2008	8.74	1.53	16.35	25.96	19.30	12.68

En el periodo 1996-2008, la categoría con mayor valor relativo no ha sido la misma. Entre 1996 y 2004, fue dominante la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”; pero se fue estrechando su margen de dominio hasta que, en 2008, dejó de ser la categoría dominante para ceder su lugar a la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.”. Incluso, pasó a tercer lugar, por debajo de la de “más de 3 hasta 5 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Gráfica 5



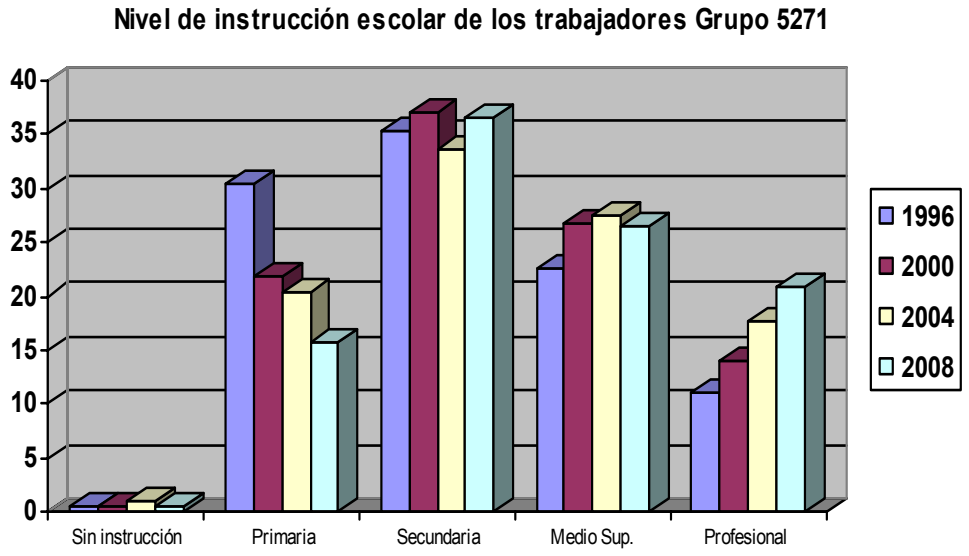
En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” es importante porque esto determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 49.11% en 1996 a 26.62% en 2008.

El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, de por sí muy bajo, decreció; igualmente, disminuyó el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria, aunque el de los que poseen la instrucción secundaria se mantuvo sin cambio sustanciales. En contraste, se incrementó con fuerza el porcentaje de los que tienen instrucción profesional superior, y, en menor medida, el de los que cuentan con instrucción media superior (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.47	30.42	35.45	22.65	11.00
2000	0.46	21.85	37.11	26.67	13.90
2004	0.90	20.44	33.52	27.37	17.76
2008	0.38	15.63	36.64	26.47	20.77

Gráfica 6



El estrato con instrucción secundaria ha representado la mayoría del grupo unitario a lo largo del periodo. Es interesante observar que la evolución de las cifras porcentuales muestra la caída del estrato de instrucción primaria, desde el segundo lugar en 1996 y 2000, hasta el tercero en 2004 y el cuarto en 2008; mientras que los estratos de medio superior y profesional

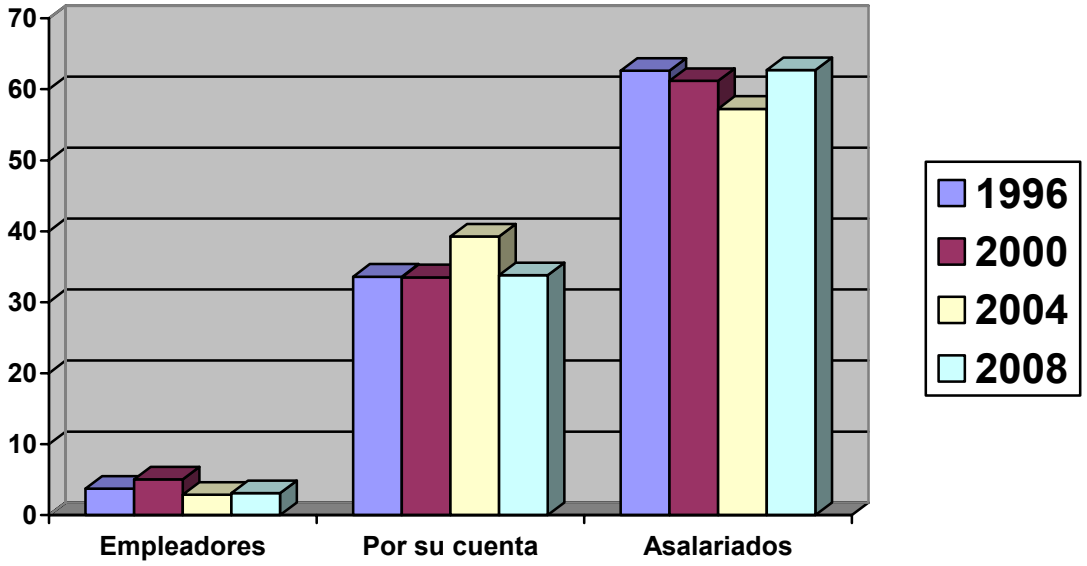
superior ascendieron hasta situarse en el segundo y tercer, respectivamente (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su instrucción y profesionalización, tanto en el nivel medio superior como en el profesional superior, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	3.73	33.61	62.61	0.04
2000	5.03	33.52	61.17	0.28
2004	2.86	39.26	57.25	0.63
2008	3.09	33.82	62.70	0.39

Gráfica 7

Posición en la ocupación Grupo 5271



La mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El sector de trabajadores por su cuenta, excepto por un incremento sustancial pero pasajero en 2004, se mantiene sin cambio.

Por lo demás, el sector de empleadores ha mostrado un comportamiento fluctuante y poco representativo (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados. No obstante, se registró una disminución del porcentaje de asalariados entre 1996 y 2004, para luego incrementarse en 2008. Por su parte, los trabajadores a destajo aumentaron su representatividad en el mismo periodo y luego, en 2008, volvió a caer (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	96.92	3.08
2000	92.94	7.06
2004	91.03	8.97
2008	95.26	4.74

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 29,820 trabajadores con prestaciones, de un total de 62,521; es decir, un 47.70%.

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	29,820	9,325
2000	29,057	11,908
2004	35,562	15,066
2008	35,036	11,941

En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 35,036, de un total de 75,449 en el grupo unitario, aún así, el porcentaje que representaban había disminuido levente a 46.44% (Cuadros 13 y 14). La comparación entre los números relativos revela una caída del porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2004, luego aumentó hasta situarse, en 2008, casi en el mismo valor de 1996.

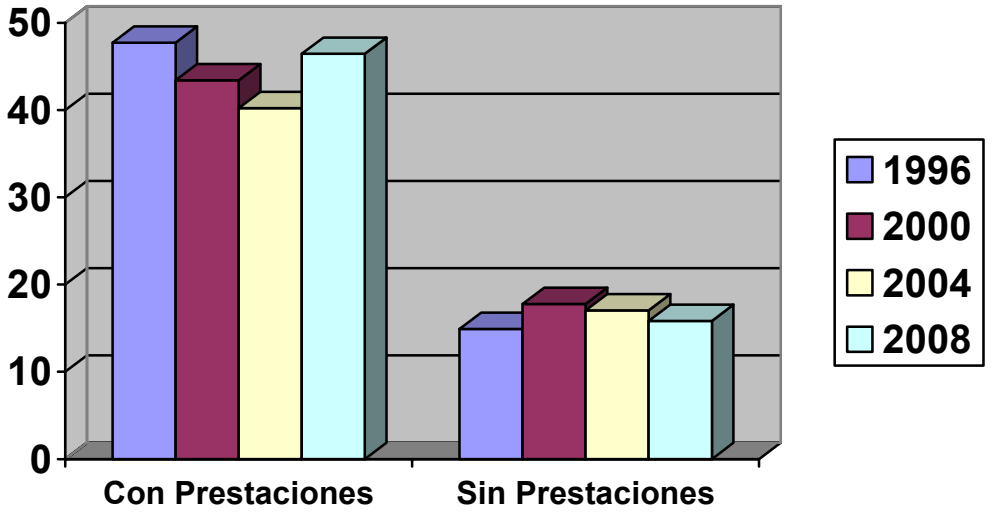
Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones fue incrementando, pero cayó en 2008, para situarse en un valor semejante al que tuvo en 1996 (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	47.70	14.91
2000	43.39	17.78
2004	40.21	17.04
2008	46.44	15.83

Gráfica 8

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5271



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector sin prestaciones sociales, que nunca baja del 50% y que más bien crece en el periodo 1996-2004, pero luego decrece y en 2008 su índice era semejante al de 1996. La categoría "seguridad social y otras prestaciones", que es la segunda en importancia, con un peso relativo muy notable, revela una disminución sustancial entre 1996 y 2004, para luego crecer

pero sin alcanzar un valor semejante al que tenía en 1996. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	52.12	1.05	45.30	1.54
2000	56.08	1.00	38.94	3.98
2004	59.73	0.45	38.58	1.25
2008	51.29	2.48	40.49	5.29

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es absolutamente dominante, de tal manera que es insignificante el porcentaje que representa al género femenino, que muestra un movimiento fluctuante, aunque la comparación entre 1996 y 2008 muestra un crecimiento relevante (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	97.71	2.29
2000	98.62	1.38
2004	98.28	1.72
2008	95.95	4.05

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores están en las categorías de “1 persona”, de “2 a 5 personas” y de “251 y más personas”; le siguen, en orden de importancia, las categorías de “6 a 10 personas” y “16 a 50 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

En general, no ha habido una categoría dominante que se mantenga permanentemente; en 1996 y 2008 lo fue la categoría de “251 y más personas”, pero en 2000 y 2004 el dominio lo tuvo la de “1 persona”. Sin embargo, en términos generales, la primera categoría presenta una

tendencia decreciente de 1996 a 2008, mientras que la segunda exhibe un incremento en el mismo periodo. Finalmente, la categoría de “2 a 5 personas” disminuye progresivamente su valor relativo en el periodo 2000-2008 (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	28.94	20.31	6.83	1.23	3.12	0.33	2.27	36.97
2000	29.01	24.10	5.40	1.73	5.78	3.80	2.25	27.84
2004	34.99	19.56	4.74	1.41	5.72	2.87	1.57	29.13
2008	30.68	17.68	4.35	2.24	6.12	3.05	0.93	32.26

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas.

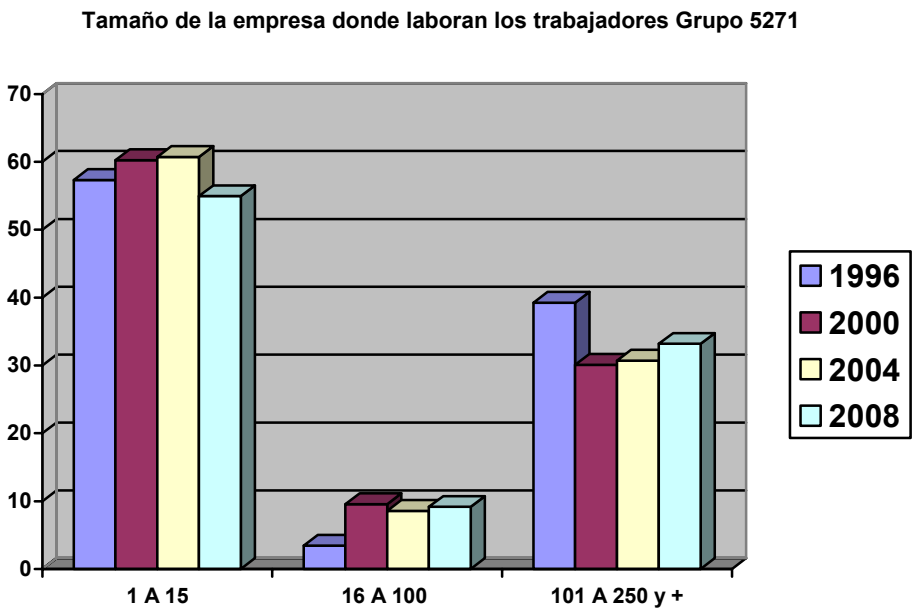
Entonces, es posible observar que la categoría “pequeñas empresas” es absolutamente dominante, en el periodo de 1996-2008, aunque registra una tendencia hacia la baja en el periodo 2004-2008. En segundo lugar, tenemos la categoría “grandes empresas”, cuyo comportamiento general es de disminución neta entre 1996 y 2008. Finalmente, tenemos la categoría “medianas empresas”, que registra un incremento importante en el periodo 1996-2008 (Cuadro 18).

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	57.31	3.45	39.24
2000	60.24	9.58	30.09
2004	60.70	8.59	30.70
2008	54.95	9.17	33.19

En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como dominantes, aunque con una tendencia descendente en su peso relativo. Las empresas medianas tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado, aunque van en movimiento ascendente. Finalmente, se observa que el sector de las grandes empresas es importante, aunque disminuyeron un poco su representatividad y no parecen tener posibilidad de alcanzar a la categoría dominante.

Gráfica 9



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante significativo. En 1996 representaban el 46.89% y, aunque decayó en 2000 y 2004, se mantuvo por encima del 40% en 2008.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	46.89	15.72
2000	38.59	22.58
2004	37.41	19.83
2008	41.61	20.06

Por otra parte, el grupo de los trabajadores asalariados sin contrato revela, en términos generales, un comportamiento poco definido: crece y decrece; aunque el resultado global, al

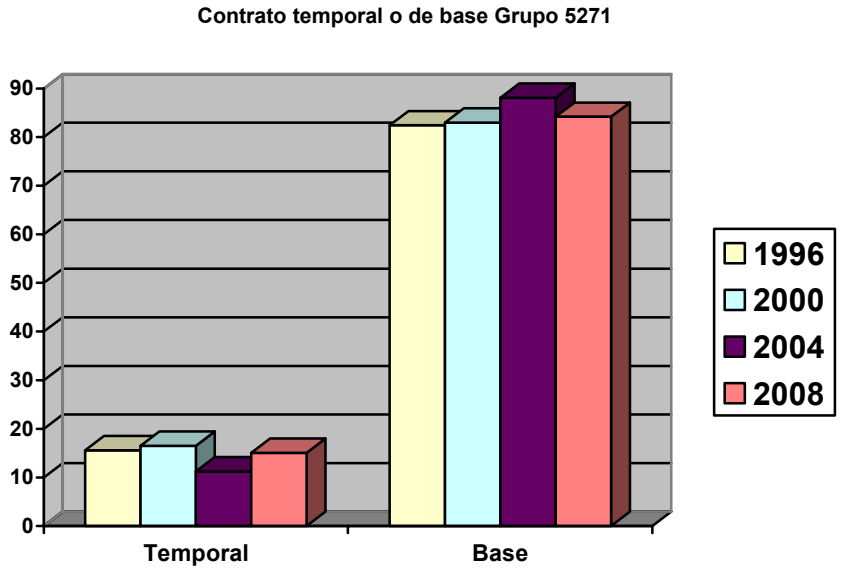
comparar su índice en 1996 y 2008, resulta en un incremento de 15.72% a 20.06%. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008, sin que haya grandes cambios, excepto en 2004. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal se ha mantenido sin variaciones notables, excepto en 2004 (Cuadro 20 y Gráfica 10).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	15.57	82.40
2000	16.51	82.98
2004	11.25	88.10
2008	15.06	84.17

Gráfica 10



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación **65. Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial** sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma regular en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet y en el mercado real. Los salarios ofrecidos son variables debido a que cerca del 35% cobra a destajo, por lo que haga, y el resto es asalariado, aunque recibe un porcentaje de los ingresos. No obstante, es alta la proporción de trabajadores que no tienen prestaciones laborales ni de seguridad social. Su trabajo es eminentemente eventual, ganan por destajo y tienen amplias jornadas de trabajo. Asimismo, el nivel d eescolaridad requerido es medio superior y profesional técnico, principalmente, aunque existen trabajadores que se han hecho conforme a la experiencia.

3. Esta ocupación presenta un nivel significativo de desprotección, vulnetrabilidad y trabajo precario.

4. Cuando se le preguntó al **oficial radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Reparación de todo tipo de aparatos eléctricos y electrónicos, incluyendo pantallas LCD, monitores CRT, PC, Laptop, Impresoras, fuentes de poder, No break. Conocimiento en medición de diodos, resistencias, transistores, capacitores. Lectura de Diagramas y manuales. Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos procesadores y reparar aparatos electricos y electrónicos, principalmente computadoras, impresoras y demás utilizados en oficina, ensamble de equipos celulares, manejo de analizador, limpiar área de línea de producción.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

65. Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial

Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En caso necesario instala y repara antenas de radiorreceptores y televisores. Supervisa ayudantes.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	$79.68	$77.57	$75.42
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	45.4	45.6	45.2
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	$2,422.27	$2,358.13	$2,292.77

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **65. Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial** sigue vigente en el mercado laboral, aunque es necesario cambiar la definición dado que es obsoleta.

Existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social.

Así, se concluye que el **oficial radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos,** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP. Sin embargo, es necesario actualizar su definición.

Propuesta

La ocupación **65. Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, existe un segmento significativo de trabajadores en esta ocupación que se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, salario bajo, sin prestaciones laborales y de seguridad social. Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP. Asimismo, se plantea el cambio en la definición:

Propuesta nueva definición:

"**Es el trabajador que repara fallas y/o defectos en aparatos eléctricos y electrónicos. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En caso necesario repara equipo d etelecomunicaciones, de cómputo y celulares. Supervisa ayudantes."**

Grupo Unitario 5272. Reparadores de equipos electromecánicos

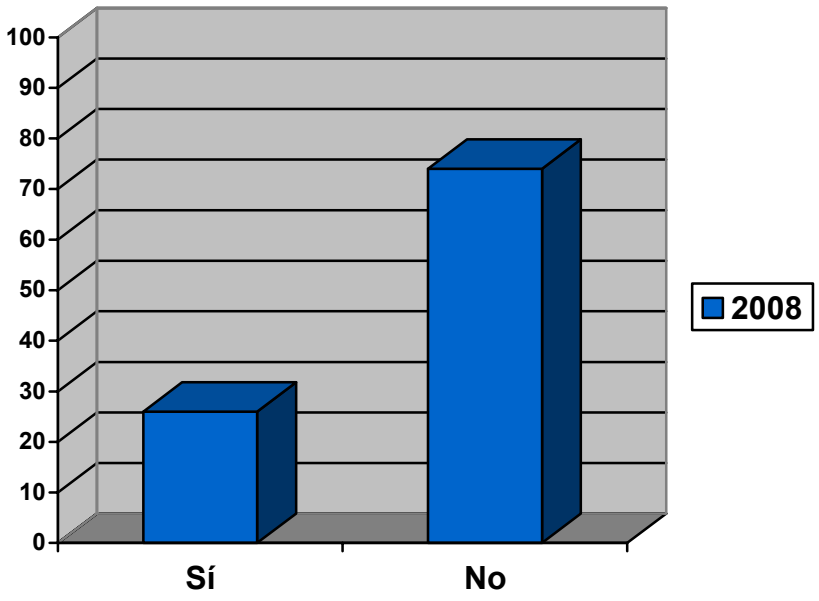
27. Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5272 corresponde a "Reparadores de equipos electromecánicos"; en tal grupo queda integrada genéricamente la ocupación número 27 (Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial) que se analiza en esta investigación.

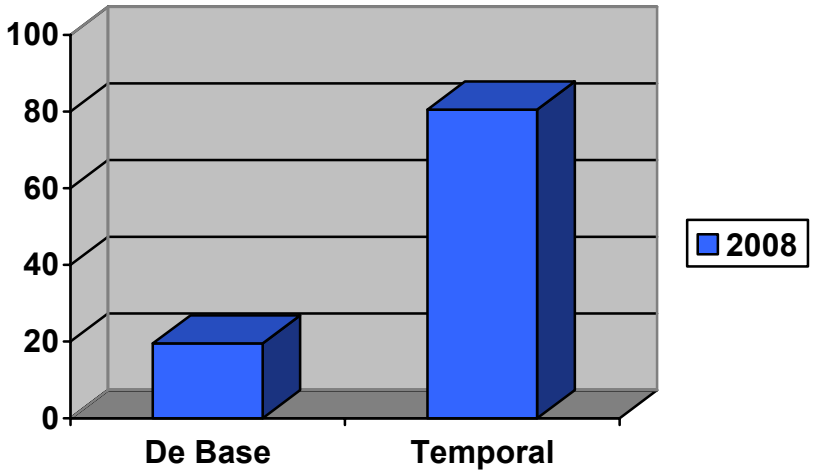
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) permiten observar que, en noviembre del año 2008, sólo el 26% de los trabajadores de este grupo contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5272



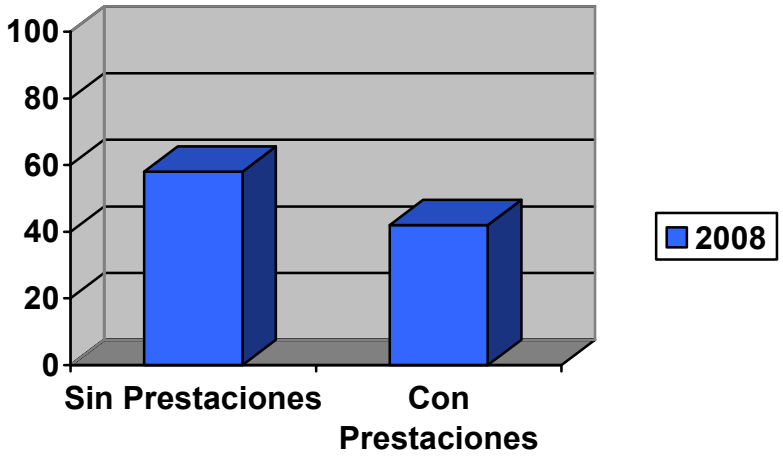
Además, sólo el 19.5% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral fija, con contrato de base; el resto, 80.5%, sostenía una relación laboral de carácter temporal (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5272



Se trata de una ocupación donde un alto porcentaje de los trabajadores, el 58%, no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5272

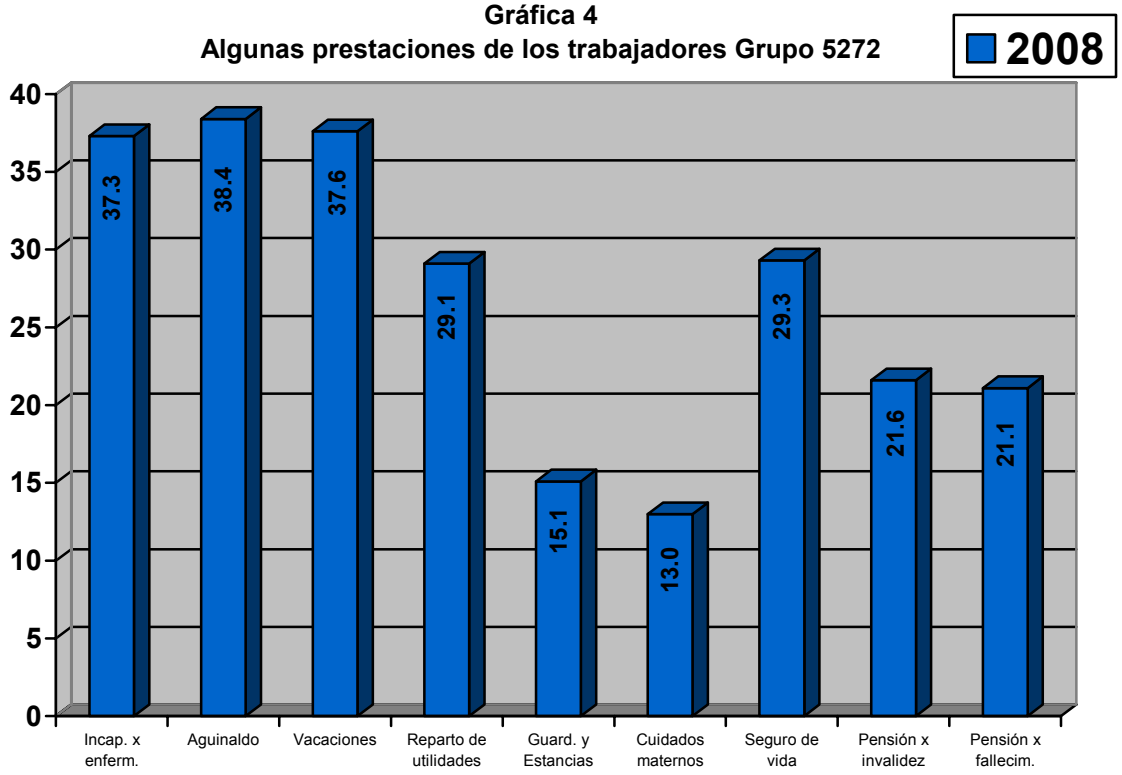


En cuanto a las prestaciones laborales específicas, las cifras que presenta la ENIGH indican que algunas de dichas prestaciones son otorgadas a muy pocos trabajadores. En efecto, sólo el 37.3% de quienes laboran en este grupo se beneficia con la prestación de incapacidad en

caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 38.4% recibe aguinaldo anual, el 37.6% disfruta de vacaciones con goce de sueldo y únicamente el 29.1% recibe reparto de utilidades; el 37.3% dispone de crédito para vivienda; un reducido 15.1% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles, así como sólo el 13.0% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 37.2% tiene SAR o AFORE; el 29.3% cuenta con un seguro de vida; el 31.6% de los trabajadores empleados en esta ocupación disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; únicamente el 34.9% recibe prima vacacional; el 21.9% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 13.0% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa.

El 20.1% cuenta con crédito FONACOT; y sólo el 13.5% recibe ayuda para despensa; mientras que un ínfimo 4.9% de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono. El 21.6% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y, en proporción igualmente baja, sólo el 21.1% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 1.8% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

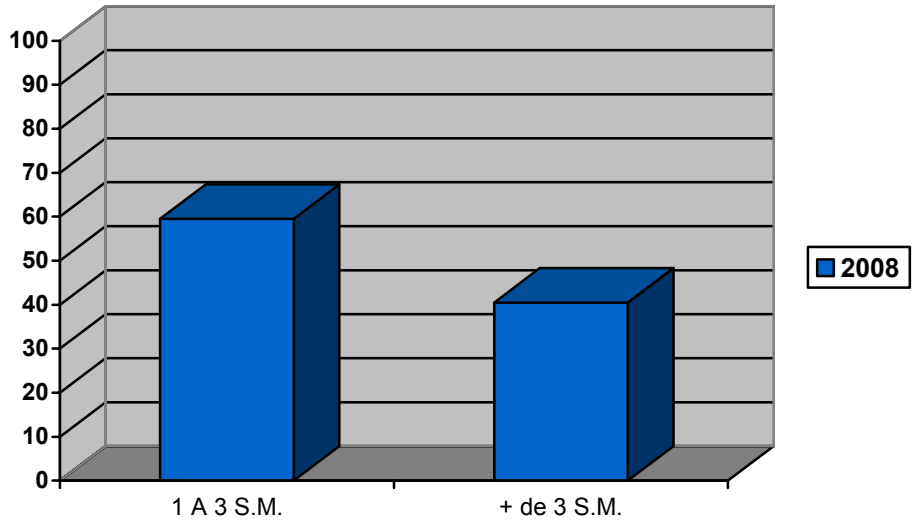
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5272



El 8.8% de los trabajadores de este grupo tiene una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; el 9.4% labora de 41 a 45 horas semanales; en contraste, es muy elevada la proporción, el 75.2%, de quienes trabajan una jornada semanal de 46 a 50 horas.

Más de la mitad de los trabajadores de este grupo, el 59.5%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

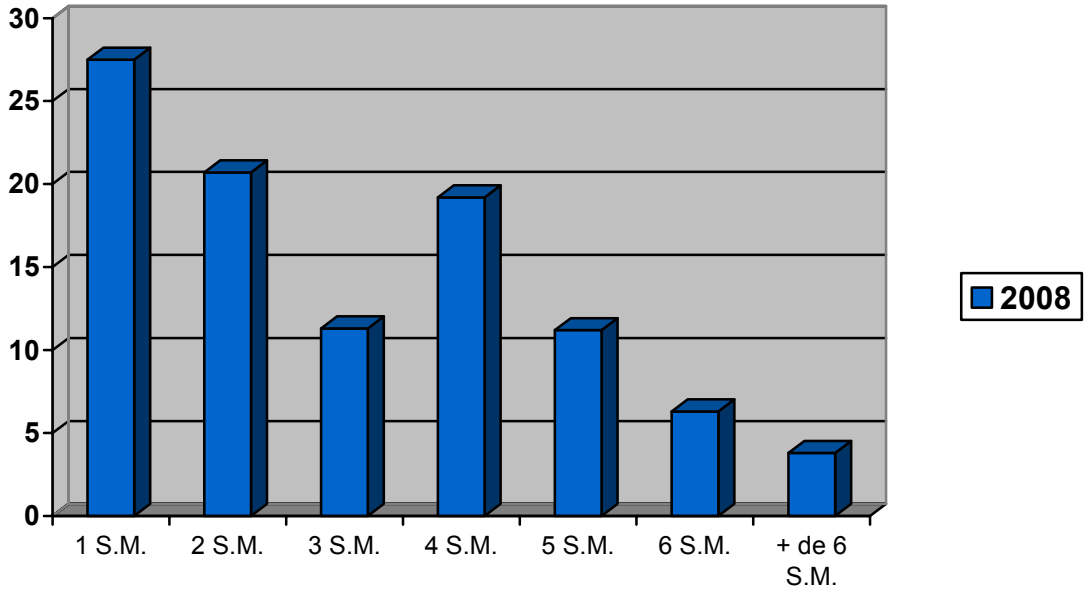
Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5272



La desagregación de este rubro por estratos nos muestra que el 27.5% gana un salario mínimo; el 20.7% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 11.3% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 19.2% gana de más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 11.2% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 6.3% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 3.8% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 2.7% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 96.2%; las mujeres sólo significan el 3.8%. El 66.1% de los trabajadores considera tener buena salud y el 13.6% considera que su salud es regular.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5272

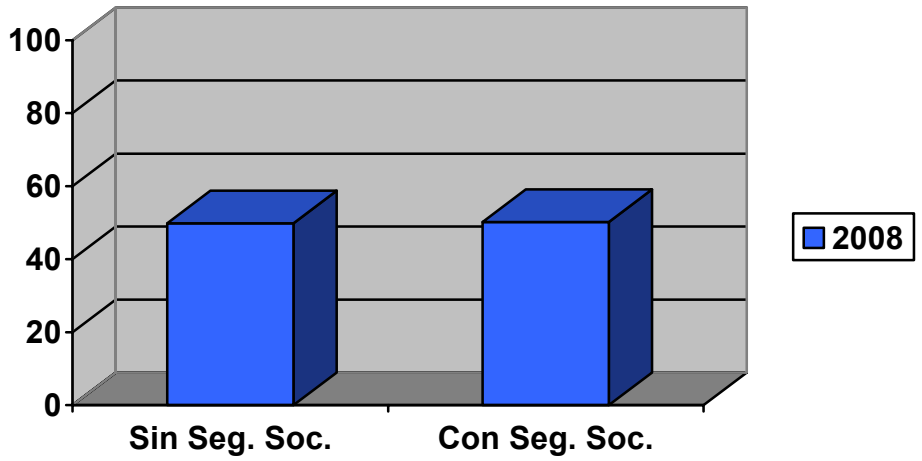


La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta los siguientes datos: el 2.3% está integrado por menores de edad, con edades de 14 a 17 años; la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, es de 40.0%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 22.9%; el 20.5% se halla entre los 40 y los 49; finalmente, los trabajadores que tienen edades de entre 51 y 55 años constituyen el 14.3%.

Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 9.5% no tiene instrucción; el 33.7% cuenta sólo con la educación primaria; el 26.2%, con la instrucción secundaria; y el 12.5%, con la preparatoria completa o incompleta. Así, el conjunto de las categorías de primaria, secundaria y preparatoria concentra el 72.4% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; es decir, la gran mayoría posee un nivel de instrucción que no sobrepasa la preparatoria. Pero es notable la proporción de 11.1% que representa a los trabajadores con instrucción técnica. La instrucción profesional sólo la poseen el 7.0% del grupo.

En cuanto al estado civil, el 15.7% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 44.7% está casado y el 38.7% está soltero. Por otro lado, el 49.8% no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5272



Respecto a las condiciones de vida, el 68.2% vive en casa propia; el 9.6%, en casa rentada; el 13.4%, en casa prestada; y, el 8.8% vive en casa propia pero la está pagando. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 84.8%; con regadera, el 43.7%; con tinaco en la azotea, el 38.2%; con cisterna de agua, sólo el 14.0%; con calentador de agua o boiler, el 25.5%; y, finalmente, quienes tienen aire acondicionado representan sólo el 2.4%.

Los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, muestran que el 67.7% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 17.5% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 41.9% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: el 32.4% de los hogares de estos trabajadores cuenta con

vehículo propio; el 6.4% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 20.2% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 52.0% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 6.2% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes; se trata de una ocupación fundamentalmente urbana, pero no es desdeñable el 41.8% de trabajadores que se ocupan en poblaciones consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 6.3% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de alto índice de marginación; en cambio, el 37.0% vive en zonas con bajo índice de marginación; y el 54.0%, en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2000, el número de trabajadores en el grupo unitario disminuyó drásticamente; sin embargo, de 2000 a 2008 aumentó la población ocupada en esta profesión, pero sin recuperar el nivel de 1996 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	52,742
2000	29,796
2004	30,304
2008	41,430

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Veracruz (16.28%), Estado de México (16.06%), Distrito Federal (10.58%), Puebla (7.50%), y Jalisco (6.91%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Querétaro (0.08%); Campeche y Colima (0.15%); Nayarit y Oaxaca (0.17%); Morelos (0.24%); y Tabasco (0.29%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Distrito Federal (15.04%), Estado de México (14.01%), Guanajuato (6.79%), Michoacán (6.23%) y Veracruz (6.03%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Campeche (0.37%), Nayarit (0.46%), Colima (0.72%), San Luis Potosí (0.92%) y Tabasco (0.95%).

La tendencia general en este caso fue la drástica caída de Veracruz, que cayó del primero al quinto lugar, y el fuerte repunte del Distrito Federal, que pasó del tercero al primer lugar. La disminución del valor relativo del Estado de México no fue determinante, pues conservó el segundo lugar en concentración de trabajadores.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un elevado índice de formalidad, aunque en el periodo 2000-2008, tiende a decrecer hasta situarse en un valor relativo muy semejante al que tenía en 1996. En cambio, el índice de informalidad tiende a aumentar en el mismo periodo, después de una fuerte caída entre 1996 y 2000 (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	61.53	37.31
2000	74.86	25.14
2004	69.14	30.69
2008	61.15	38.70

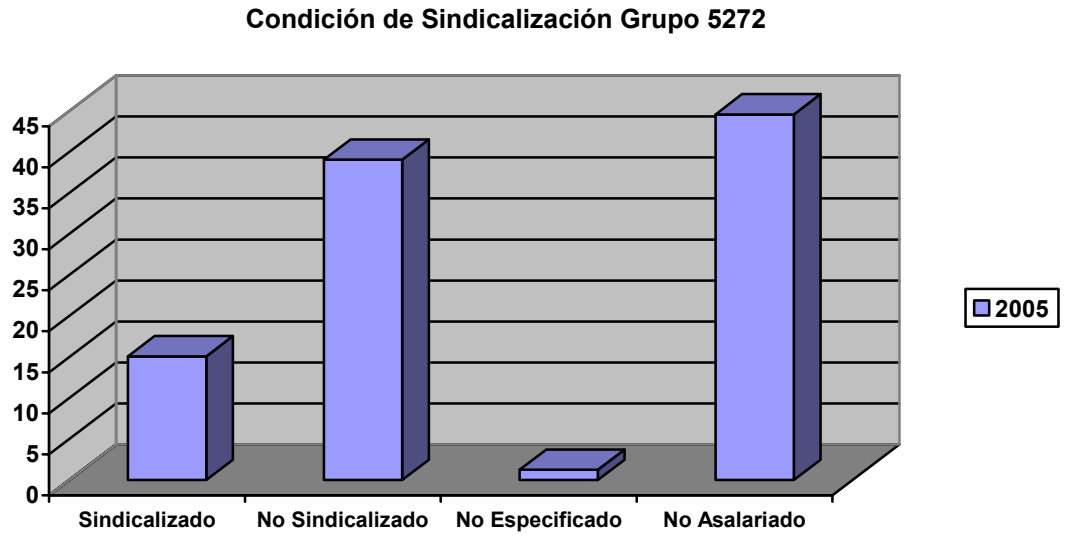
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado, y su peso relativo, respecto del total, no es insignificante (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	15.09	39.07	1.25	44.59

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1



La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el

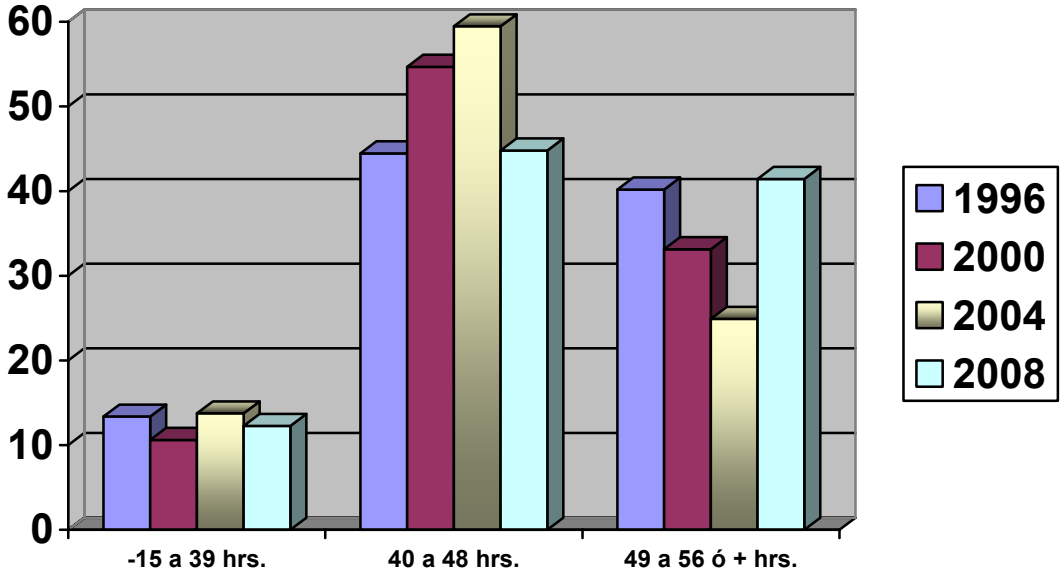
mayor valor relativo; observa un incremento constante entre 1996 y 2004 para caer fuertemente en 2008 y situarse en el nivel que tenía en 1996. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; pese a su fuerte disminución entre los años 1996 y 2004, también recupera en 2008 el nivel que tenía en 1996. Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa; en ésta se observa un comportamiento errático de descenso y ascenso (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	13.38	44.44	40.19
2000	10.61	54.69	33.12
2004	13.76	59.45	24.90
2008	12.26	44.80	41.43

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5272



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, las categorías “25 a 34 hrs.” y “49 a 56 hrs.” mostraron una tendencia decreciente. Las que presentaron una tendencia incremental fueron las categorías “15 a 24 hrs.”, “35 a 39 hrs.”, “40 a 48 hrs.” y “más

de 56 hrs.”. Por último, la categoría “menos de 15 hrs.” registró movimientos erráticos; pero, en general, tiende a aumentar ligeramente al comparar su valor de 1996 con el de 2008 (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	2.25	1.05	9.44	0.64	44.44	22.51	17.68
2000	1.61	0.71	5.07	3.22	54.69	15.84	17.28
2004	0.69	4.68	2.37	6.02	59.45	13.05	11.85
2008	2.47	4.31	3.16	2.32	44.80	19.20	22.23

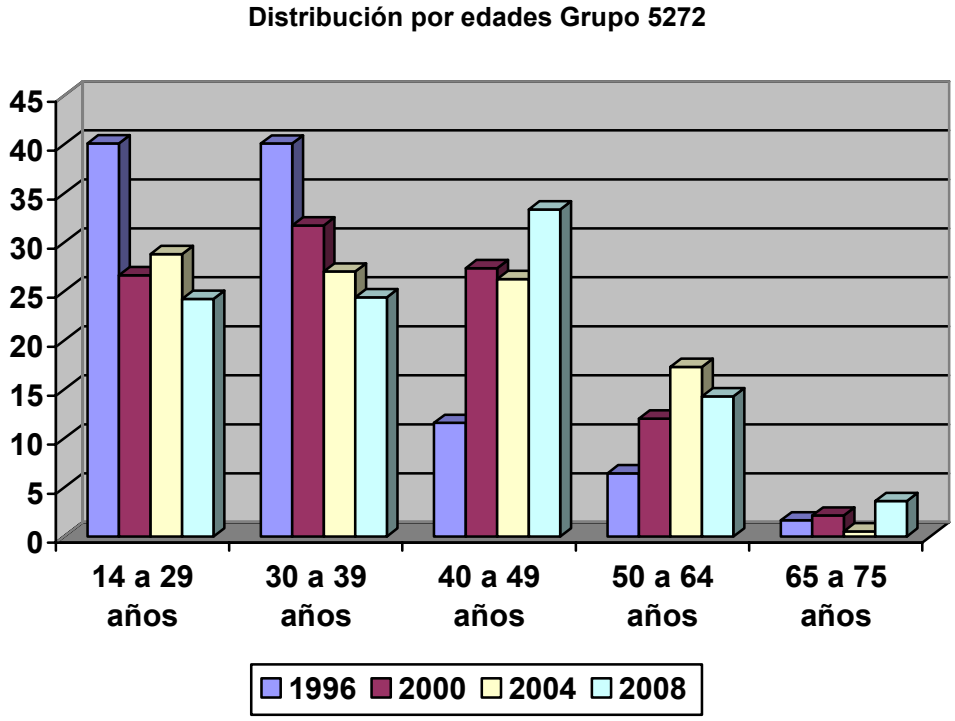
Los datos por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. No hay un rango de edad que mantenga la primacía a lo largo del periodo 1996-2008. El primer lugar lo tuvo el rango de 14 a 29 años en 1996 y 2004; mientras que en 2000, lo tuvo el de 30 a 39 años y en 2008, el de 40 a 49 años. De cualquier manera, la tendencia general es hacia una fuerte reducción del valor relativo de los rangos de 14 a 29 años y de 30 a 39 años, mientras que se incrementan sustancialmente los de 40 a 49 años y de 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	40.14	40.13	11.60	6.46	1.66
2000	26.67	31.76	27.39	12.03	2.14
2004	28.82	27.04	26.28	17.31	0.53
2008	24.26	24.42	33.39	14.31	3.63

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado es el de mayor concentración; sin embargo, la tendencia general indica una disminución progresiva de su valor relativo, sin que por ello pierda la primacía. En contraste, los solteros aumentaron levemente y, en menor medida, los de unión libre.

Gráfica 3



Por lo demás, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

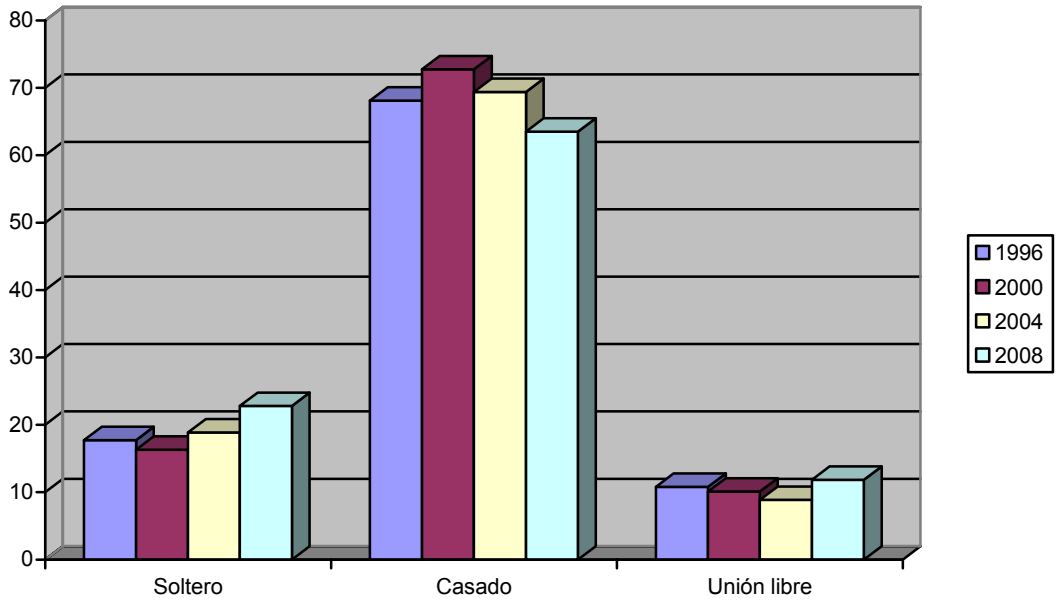
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	17.72	68.12	10.80	0.24	2.72	0.40
2000	16.32	72.77	10.09	0.14	0.49	0.19
2004	18.87	69.40	8.87	0.28	0.65	1.92
2008	22.78	63.52	11.84	1.32	0.38	0.17

Los trabajadores de este grupo tienen tres formas de pago importantes: sueldo fijo, ganancias e ingreso variable. En el periodo 1996-2000, el sueldo fijo fue la forma de pago dominante; luego, en 2008 la ganancia se convirtió en la forma dominante. En perspectiva, es posible observar que la categoría “sueldo fijo”, después de un periodo de ascenso, entre 1996 y 2004, sufre un importante decremento en 2008, para situarse en segundo lugar en importancia.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5272



En cambio, la ganancia, luego de mantenerse más o menos estable, eleva drásticamente su valor relativo en 2008. En este caso, es notable que, a partir del 2005, los datos de la ENOE presentan un fuerte incremento en la categoría denominada "ninguna de las anteriores": crece, desde 0% en 1996, hasta situarse en 12.42% en 2008 (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago (datos de ENOE).

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	50.49	18.03	31.38	0.00	0.00
2000	52.48	8.04	33.68	0.12	5.68
2004	57.87	9.12	28.18	0.46	4.37
2008	28.78	18.15	40.45	0.21	12.42

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías "menos de 1 S.M." y "más de 1 hasta 2 S.M."; en esta última, la disminución es drástica, pues pasa de 43.64% en 1996 a 21.00% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos notables en el valor relativo de las categorías "más de 3 hasta 5 S.M." y "más de 5 hasta 10 S.M.". La categoría "más de 2 hasta 3 S.M." se

mantiene estable durante el periodo. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

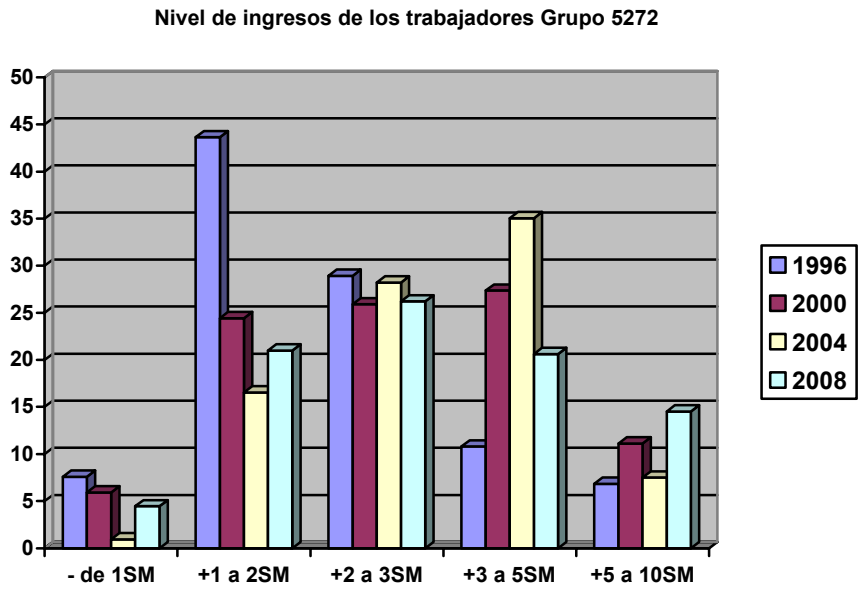
En el periodo 1996-2008, la categoría con mayor valor relativo no ha sido la misma. En 1996 fue dominante la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”, con 43.64%; luego, entre 2000 y 2004, la categoría dominante fue “más de 3 hasta 5 S.M.”; finalmente, en 2008, lo fue la de “más de 2 hasta 3 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	7.60	0.00	43.64	28.94	10.80	6.84
2000	5.93	0.03	24.43	25.90	27.36	11.13
2004	0.95	0.21	16.56	28.23	35.05	7.50
2008	4.45	0.61	21.00	26.20	20.62	14.52

Es fundamental la inversión de los papeles entre la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 2 hasta 3 S.M.”, pues este movimiento determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 51.24% en 1996 a 26.06% en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, de por sí muy bajo, decreció; igualmente, disminuyó el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria y de los que poseen la instrucción secundaria.

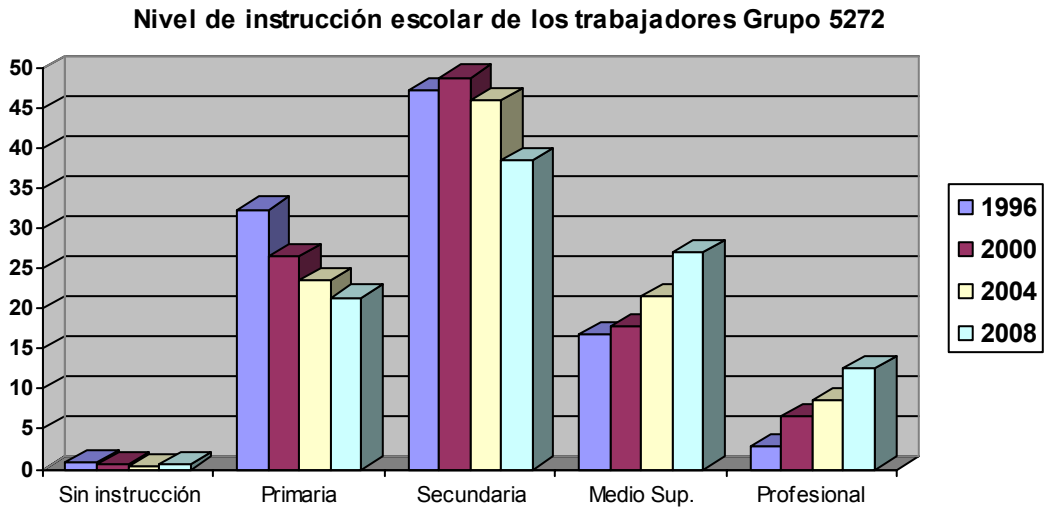
En contraste, se incrementó sustancialmente el porcentaje de los que tienen la instrucción media superior y el de los que cuentan con educación profesional superior (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.80	32.34	47.18	16.84	2.83
2000	0.50	26.47	48.77	17.73	6.53
2004	0.40	23.61	45.83	21.61	8.54
2008	0.61	21.39	38.49	27.00	12.45

El estrato con instrucción secundaria, pese a su decremento, continúa representando la mayoría del grupo unitario; le sigue en importancia, en 2008, el de trabajadores con instrucción media superior, que aumentó su importancia hasta desplazar del segundo lugar al estrato con instrucción primaria, que ocupó este puesto en el periodo 1996-2004 (Cuadro 10 y Gráfica 6).

Gráfica 6



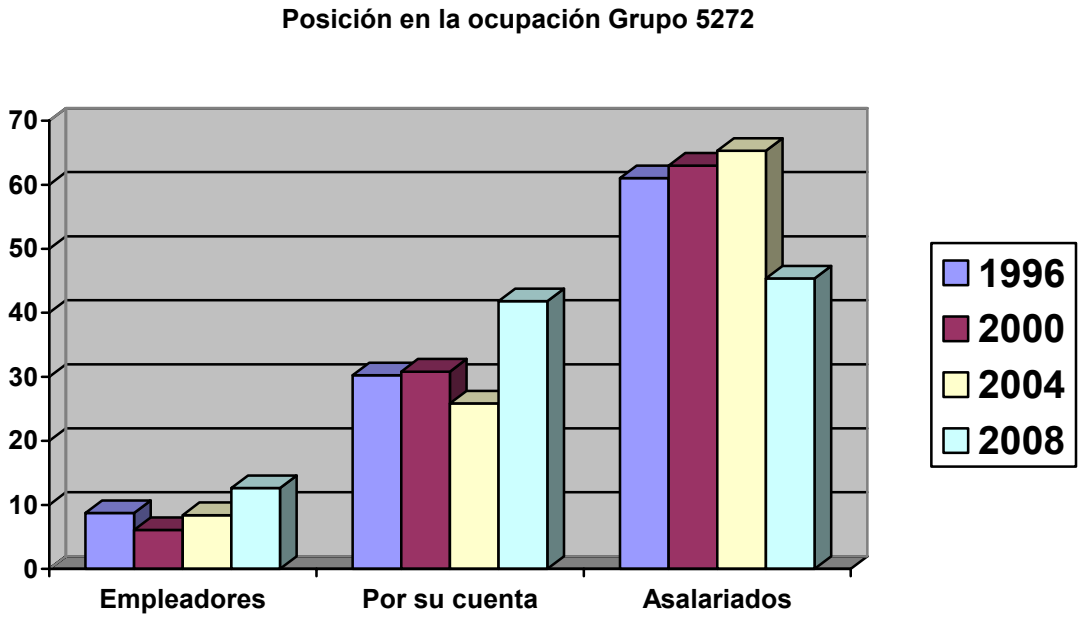
En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, tanto en el nivel medio superior como en el profesional superior, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria y secundaria.

La mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, a pesar de la fuerte caída que presentó en su porcentaje en 2008. El sector de trabajadores por su cuenta, después de un decremento sustancial en 2004, se elevó a 41.82% en 2008 y casi se puso al nivel del estrato de los trabajadores asalariados. Por lo demás, el sector de empleadores ha mostrado un comportamiento ascendente durante el periodo 1996-2008, y su peso relativo no es despreciable (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	8.74	30.23	61.03	0.00
2000	6.07	30.81	63.00	0.12
2004	8.40	25.83	65.31	0.46
2008	12.61	41.82	45.36	0.21

Gráfica 7



Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados. Se registró un crecimiento del porcentaje de asalariados entre 1996 y 2008, pese a la disminución verificada de 2004 a 2008. Por su parte, los trabajadores a destajo han reducido su representatividad en el mismo periodo (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	83.19	16.81
2000	92.32	7.68
2004	95.41	4.59
2008	90.24	9.76

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones, si bien no es mayoría, representa una porción importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 19,521 trabajadores con prestaciones, de un total de 52,742; es decir, un 37.01%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había disminuido a 13,440, de un total de 41,430 en el grupo unitario, aún así, el porcentaje que representaban todavía era de 32.44% (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	19,521	12,668
2000	13,802	4,970
2004	13,708	6,084
2008	13,440	5,081

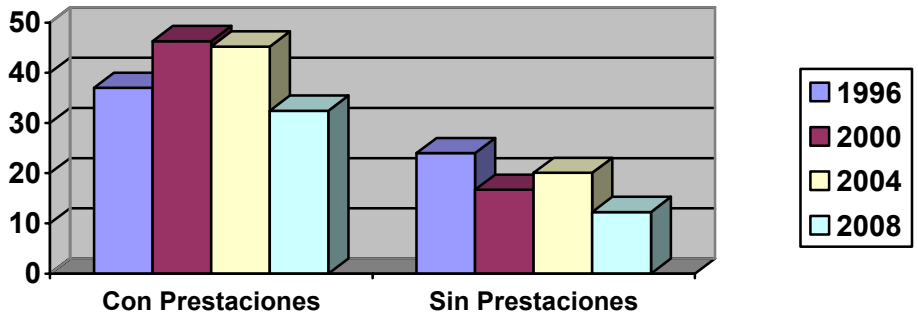
La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2000, se incrementó el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones; luego, inició una tendencia decreciente que abarcó de 2000 a 2008. Por su parte, el de los trabajadores sin prestaciones se movió erráticamente en el mismo periodo pero, en general, se registró un decremento (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	37.01	24.02
2000	46.32	16.68
2004	45.23	20.08
2008	32.44	12.26

Gráfica 8

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5272



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores sin prestaciones sociales, que nunca baja del 50% y que más bien crece en el periodo 2000-2008. La categoría “seguridad social y otras prestaciones”, que es la segunda en importancia, revela un incremento sustancial de 1996 a 2000, para luego caer, entre 2000 y 2008, de 44.15% a 29.15%. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	62.47	1.47	26.42	9.63
2000	53.64	1.14	44.15	1.07
2004	54.77	0.46	43.07	1.71
2008	65.98	0.77	29.15	3.29

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es absolutamente dominante, de tal manera que es insignificante el porcentaje que representa al género femenino, que muestra un movimiento fluctuante (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	98.31	1.69
2000	99.80	0.20
2004	99.91	0.09
2008	99.12	0.88

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores están en las categorías de “1 persona” y de “2 a 5 personas”; le siguen, en orden de importancia, las categorías de “6 a 10 personas” y “251 y más personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

En general, la categoría principal es la de “2 a 5 personas”, aunque en 2008 lo fue la de “1 persona”. Sin embargo, la primera categoría presenta una tendencia decreciente de 1996 a 2008, mientras que la segunda exhibe un notable incremento en 2008. Finalmente, en el mismo periodo, la categoría de “251 y más personas” incrementa con fuerza su peso relativo en 2000, con 23.48%, para luego disminuir hasta llegar a 14.81%, aún así posee un porcentaje relevante (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	29.09	41.25	7.14	0.93	5.13	2.00	4.47	9.89
2000	25.67	31.92	4.14	1.40	7.40	4.57	1.42	23.48
2004	21.93	32.79	8.91	0.92	6.01	2.34	5.11	21.99
2008	37.52	33.07	4.52	1.26	2.87	2.54	1.46	14.81

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría "pequeñas empresas" es absolutamente dominante en el periodo de 1996-2008, aunque registra una tendencia hacia la baja en el periodo 2000-2008.

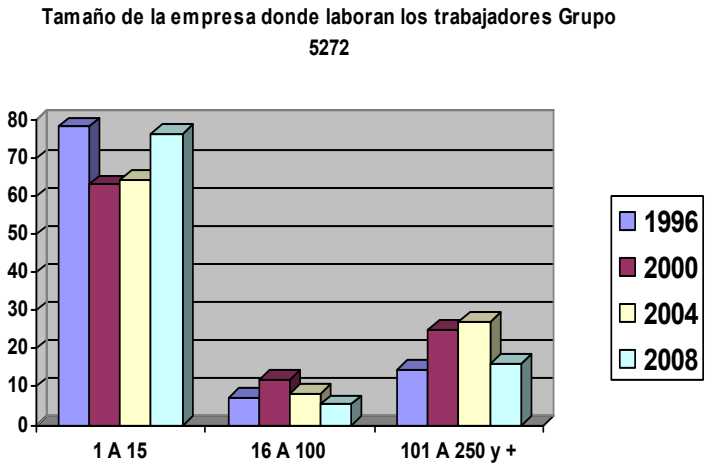
En segundo lugar, la categoría "grandes empresas", que se muestra oscilante pero con valores representativos: aumenta mucho su valor relativo entre 1996 y 2004, y luego desciende bastante en 2008, para ubicarse en 16.27%, un poco por encima del porcentaje que tenía en 1996. Finalmente, la categoría "medianas empresas", que registra un incremento importante en el periodo 1996-2000, para luego caer hasta 5.41% en 2008 (Cuadro 18).

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	78.41	7.13	14.36
2000	63.13	11.97	24.90
2004	64.55	8.35	27.10
2008	76.37	5.41	16.27

En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como dominantes, aunque con una tendencia descendente en su peso relativo.

Gráfica 9



Las empresas medianas y grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado. Finalmente, se observa una creciente importancia de las grandes empresas, aunque sin posibilidad de alcanzar a la categoría dominante (Gráfica 9).

El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante significativo. En 1996 representaban el 24.76% y registró un incremento pronunciado hasta alcanzar el 42.82% en 2004; luego, disminuye drásticamente en 2008 al 26.75%. Por otra parte, el grupo de los trabajadores asalariados sin contrato revela, en términos generales, una consistente tendencia descendente, pues pasa del 36.27% en 1996 al 18.16% en 2008. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	24.76	36.27
2000	41.81	21.19
2004	42.82	22.49
2008	26.75	18.16

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008, a pesar de la tendencia levemente descendente del índice respectivo. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha mostrado un discreto incremento en el mismo periodo (Cuadro 20).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	9.46	90.54
2000	10.57	89.43
2004	10.26	89.74
2008	11.81	87.74

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación 27. Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma frecuente en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet,. Los salarios ofrecidos son muy diversos, y aun cuando la gran mayoría (más del 90%) gana por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios hasta de $6,500 mensuales en algunos casos, existe un segmento importante de trabajadores que ganan el salario mínimo o menos, con amplias jornadas de trabajo y que carecen de prestaciones laborales y de seguridad social.

3. La tendencia en esta ocupación es a contratar personas con niveles mínimos de preparatoria. Es una ocupación que presenta vulnerabilidad y trabajo precario porque más del 60% de los trabajadores entrevistados no tenían prestaciones laborales ni de seguridad social.

4. Cuando se le preguntó al **Electricista en la reparación de automóviles y camiones,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Arreglar el sistema eléctrico de autos y camiones en general, arreglan marchas, alternadores, cortos eléctricos, diagnóstico, reparación automotriz, mecánica y eléctrica de vehículos, electricidad automotriz de cajas secas y refrigeradas en unidades, camiones, tracto camiones con motores a diesel, mecánicos y electrónicos

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

27. Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial

Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara o sustituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha, generador o alternador, regulador, bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocinas e interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías; supervisa ayudantes. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	$78.92	$76.81	$74.66
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	44	44.2	43.7
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	$2,399.17	$2,335.02	$2,269.66

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **27. Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial** sigue vigente en el mercado laboral. Además, existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, tienen amplias jornadas de trabajo, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social.

Así, se concluye que el **oficial electricista en la reparación de automóviles y camiones** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **27. Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, existe un segmento significativo de trabajadores en esta ocupación que se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con un porcentaje significativo de trabajadores que ganan un salario bajo (27.5%), con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana (75.2% trabajan de 46 a 50 horas por semana).

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden adecuadamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

Grupo Unitario 5340. Operadores de hornos metalúrgicos, coladores y laminadores

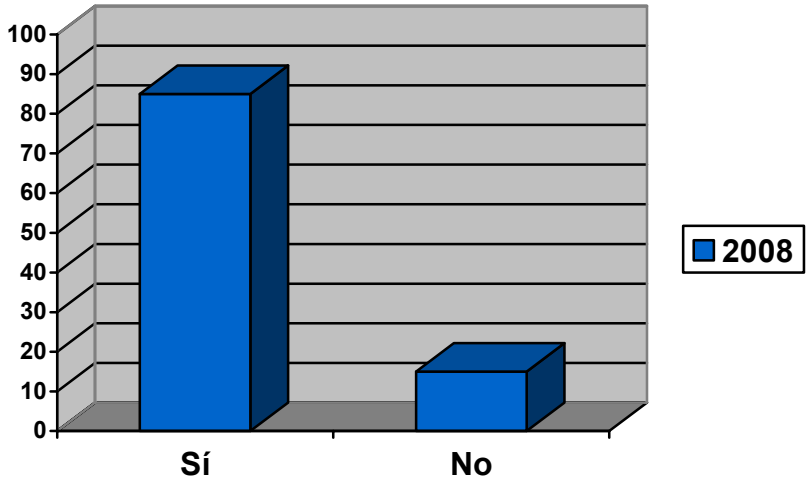
46. Máquinas de fundición a presión, operador de

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5340 corresponde a "Operadores de hornos metalúrgicos, coladores y laminadores", grupo en el cual está integrada genéricamente la ocupación número 46 (Máquinas de fundición a presión, operador de), que se analiza en esta investigación.

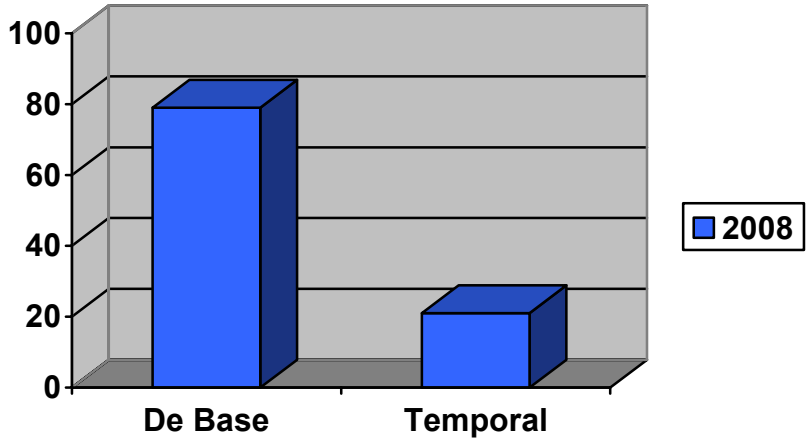
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), muestran que -en noviembre del año 2008- el 85.0% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito y sólo el 15.0% no lo tenía (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5340



En este grupo la gran mayoría de los trabajadores declaró tener una relación laboral fija, pues el 79.0% tiene contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5340



En esta ocupación, de acuerdo con la ENIGH, sólo el 8.2% de los trabajadores no cuenta con prestación alguna proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

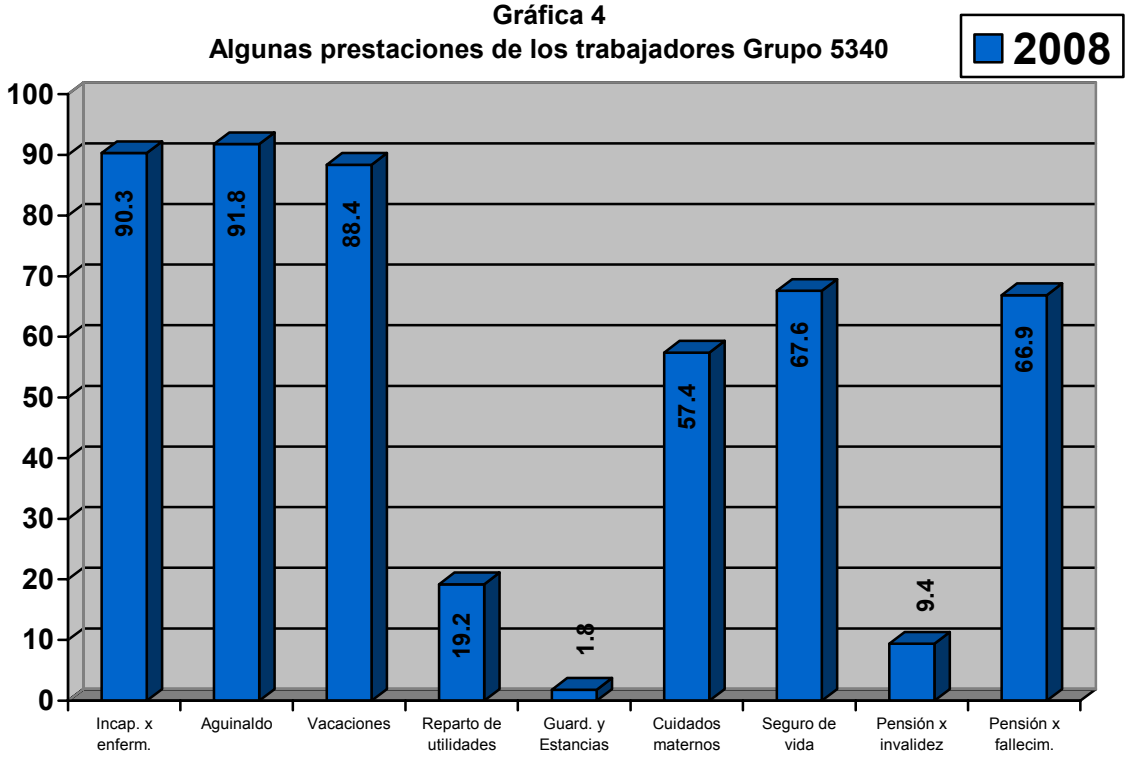
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5340

Pero llama la atención que, en algunos casos, los datos acerca de las prestaciones específicas con que cuentan los trabajadores, varían considerablemente, pues algunas prestaciones benefician a la mayoría pero otras sólo a un reducido porcentaje. Veamos: el 90.3% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad,

accidente o maternidad; el 91.8% recibe aguinaldo anual; y el 88.4% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; pero sólo el 19.2% recibe reparto de utilidades. El 75.2% dispone de crédito para vivienda; pero sólo el 1.8% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles. El 57.4% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos; el 89.6% tiene SAR o AFORE; el 67.6% cuenta con el beneficio de un seguro de vida; el 74.9% de los trabajadores empleados en esta ocupación dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 77.4% recibe prima vacacional; sin embargo sólo 14.4% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos.

El 61.3% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; el 69.0% cuenta con crédito FONACOT; mientras que sólo el 23.7% recibe ayuda para despensa. Además, ninguno de los trabajadores de este grupo disfruta de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono; y apenas el 9.4% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez. Finalmente, el 66.9% de los trabajadores se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento; pero sólo el 3.1% recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

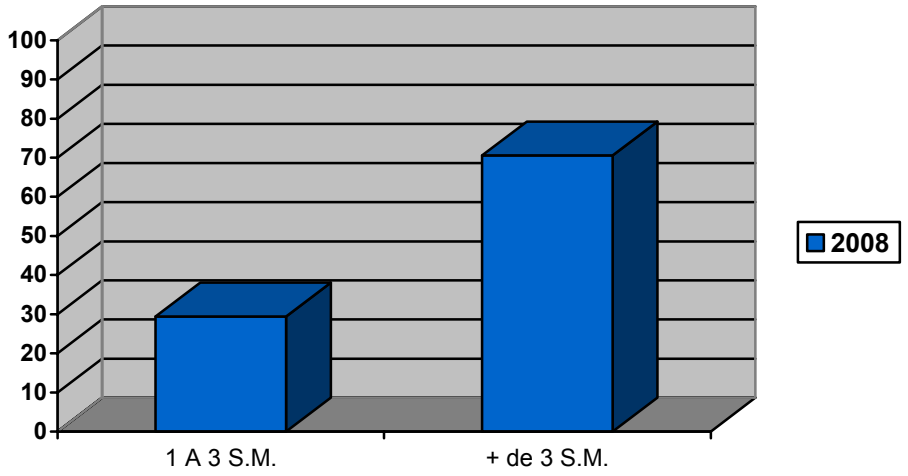
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5340



El 19.0% de los trabajadores de esta ocupación tiene una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero es muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas a la semana: el 5.9% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, y el 75.1% tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales.

Menos de una tercera parte de los trabajadores de este grupo ocupacional, el 29.4%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5340

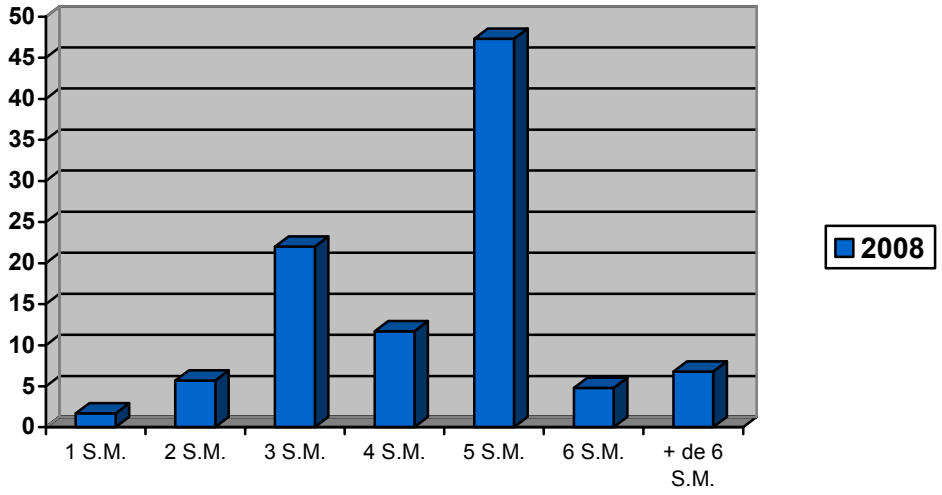


La desagregación de los datos nos muestra que el 1.7% gana un salario mínimo; el 5.7% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 22.0% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Las cifras sobre quienes ganan más de tres salarios mínimos indican que el 11.7% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 47.3% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 4.8% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 6.8% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 4.8% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. En cuanto a la composición del grupo por sexos, predominan los hombres, que representan el 92.4%, mientras que las mujeres sólo alcanzan el 7.6%. En otro orden de cosas, 84.5% de los trabajadores considera que su estado de salud es bueno y el 11.3% lo considera muy bueno.

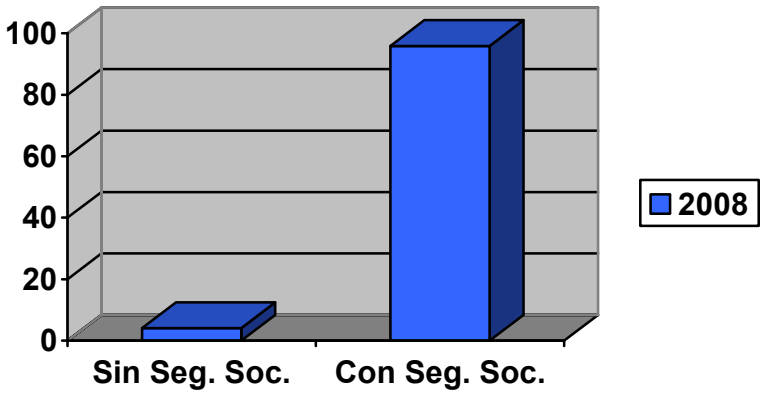
Por grupos de edad, esta ocupación se caracteriza por la inexistencia de menores de edad como trabajadores. El 18.3% de los trabajadores está en el rango de 19 a 29 años de edad; un amplio 75.2% se halla en el rango de 30 a 39 años de edad; y el 6.6% restante corresponde a los trabajadores que tienen edades de entre 42 y 62 años.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5340



Los datos que aporta la ENIGH, sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción secundaria y preparatoria.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5340



En efecto, sólo el 6.3% de los trabajadores cuenta con educación primaria; mientras que el 30.7% tiene la instrucción secundaria y el 50.3% tiene preparatoria completa o incompleta. El restante 12.7% posee instrucción técnica o comercial. Así, el 81.0% de los ocupados en este tipo de trabajo posee un nivel de preparación que sobrepasa la secundaria.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 7.7% vive con su pareja en unión libre; el 73.7% está casado y el 12.0% está soltero. El 95.9% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 63.7% vive en casa propia; el 5.0%, en casa rentada y el 13.6% vive en casa prestada. En otros indicadores del nivel de vida, tenemos que el 77.6% de los hogares cuenta con lavadora; el 74.8%, con regadera; el 68.6%, con tinaco en la azotea; el 5.7%, con cisterna de agua; el 65.3%, con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 3.9% tiene aire acondicionado.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 17.6% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 5.0% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, sólo el 8.6% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 66.9% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; pero sólo el 0.6% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 12.4% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 43.5% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 7.8% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes. Ligeramente inferior, el porcentaje de quienes trabajan en localidades consideradas rurales (con menos de 15,000 habitantes) alcanza el 48.7%. Por último, el 5.4% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; y el 94.6%, en zonas de muy bajo nivel de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2000, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó; sin embargo, de 2000 a 2008 decreció la población ocupada en esta profesión, y quedó, al final, una cantidad inferior a la de 1996 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	30,171
2000	36,130
2004	22,544
2008	28,266

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (32.12%), Distrito Federal (12.98%), Nuevo León (9.08%), Jalisco (6.84%) y Puebla (6.53%). Por otra parte, había una buena cantidad de estados sin representatividad alguna de trabajadores de este grupo: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Guerrero, Nayarit, Oaxaca y Yucatán. Los cinco estados con la menor concentración fueron: Zacatecas (0.08%), Veracruz (0.13%), Michoacán y Quintana Roo (ambos con 0.21%), Colima (0.33%) y Sonora (0.37%).

En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (25.68%), Coahuila (14.05%), Nuevo León (11.44%), Jalisco (6.65%) y San Luis Potosí (5.98%). Para entonces las entidades con 0% de trabajadores eran: Campeche, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Morelos, Nayarit y Quintana Roo. Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Baja California Sur (0.03%), Colima (0.04%), Tabasco (0.26%), Yucatán (0.42%) e Hidalgo (0.53%). La tendencia general en este caso fue la caída de la concentración en el Estado de México, aunque mantiene la dominancia, así como la del Distrito Federal, que desapareció de la lista de los cinco estados más representativos. Al mismo tiempo, vemos el incremento del índice de concentración en Coahuila y Nuevo León, así como la estabilidad de Jalisco. En este caso, es elevado el número de estados donde no existen trabajadores del grupo unitario; además de que es muy

reducido el porcentaje de las entidades con poca presencia de trabajadores con estas profesiones.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que se ha mantenido sin cambios sustantivos en el periodo 2000-2008. En cambio, el índice de informalidad, que es prácticamente insignificante, decreció un poco en el mismo periodo (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	96.13	3.87
2000	98.28	1.51
2004	99.24	0.76
2008	98.44	1.56

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que el porcentaje de los trabajadores sindicalizados es un poco menor que el de los no sindicalizados. De cualquier manera, el peso relativo de los trabajadores sindicalizados es elevado (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	42.64	49.83	4.46	3.07

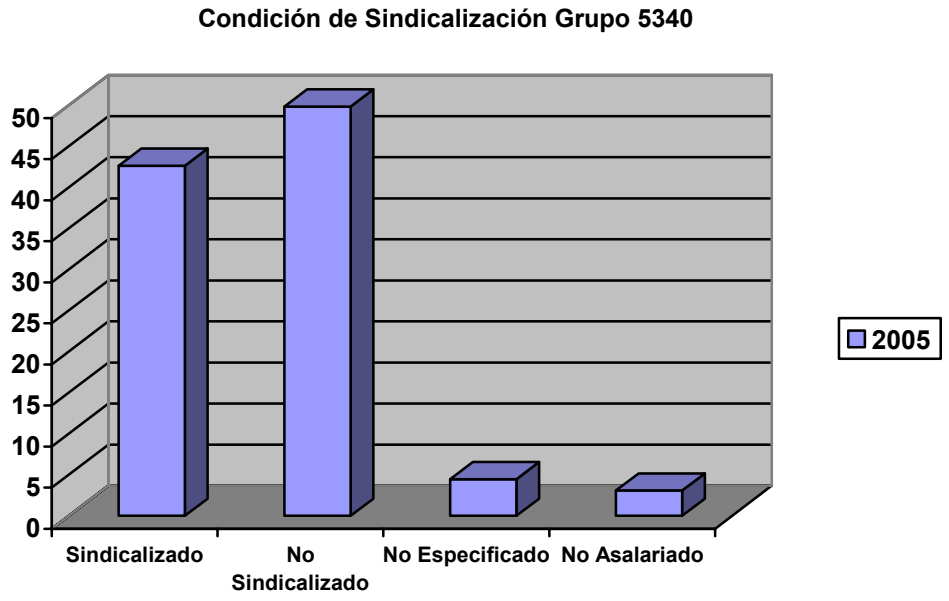
*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; no obstante, en el periodo 2000-2004, observa un descenso constante de su valor relativo.

La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia y ha aumentado fuertemente su representatividad en el periodo de 1996-2008. Por su parte, la categoría

“menos de 15 a 39 hrs.” es la menos notable, presenta una tendencia general decreciente en el periodo de 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Gráfica 1



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.”, que es la categoría dominante en todo el periodo, mostró una tendencia decreciente; lo mismo que la de “15 a 24 hrs.”, cuyo índice decayó notablemente. Las que presentaron una tendencia incremental fueron, principalmente, las categorías “49 a 56 hrs.”, “35 a 39 hrs.” y “más de 56 hrs.” (Cuadro 5).

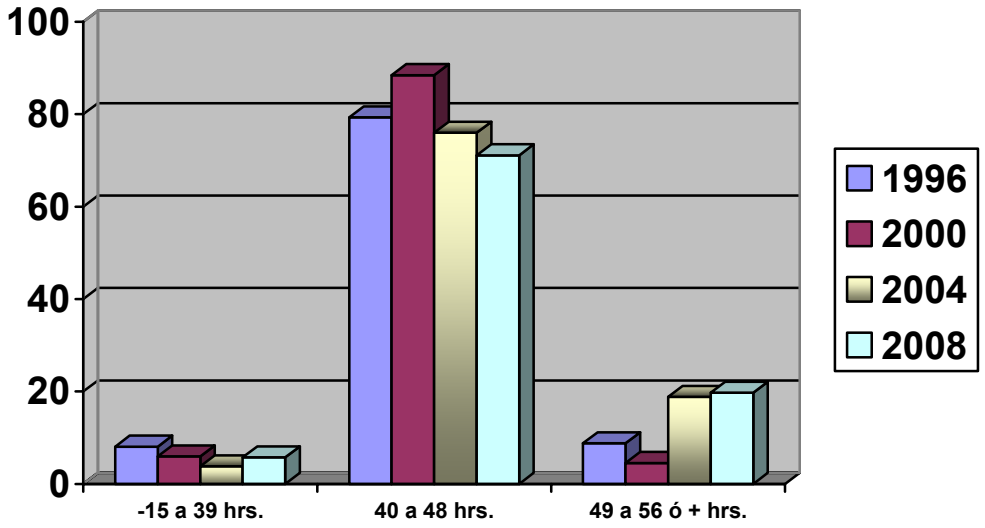
Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	8.07	79.29	8.78
2000	5.97	88.46	4.55
2004	3.84	75.98	18.81
2008	5.76	71.13	19.73

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años que, en este caso, mantiene la primacía a lo largo del periodo 1996-2008, si bien comenzó a decrecer en 2004. El segundo lugar lo ha mantenido el rango de 30 a 39 años desde 1996.

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5340



Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

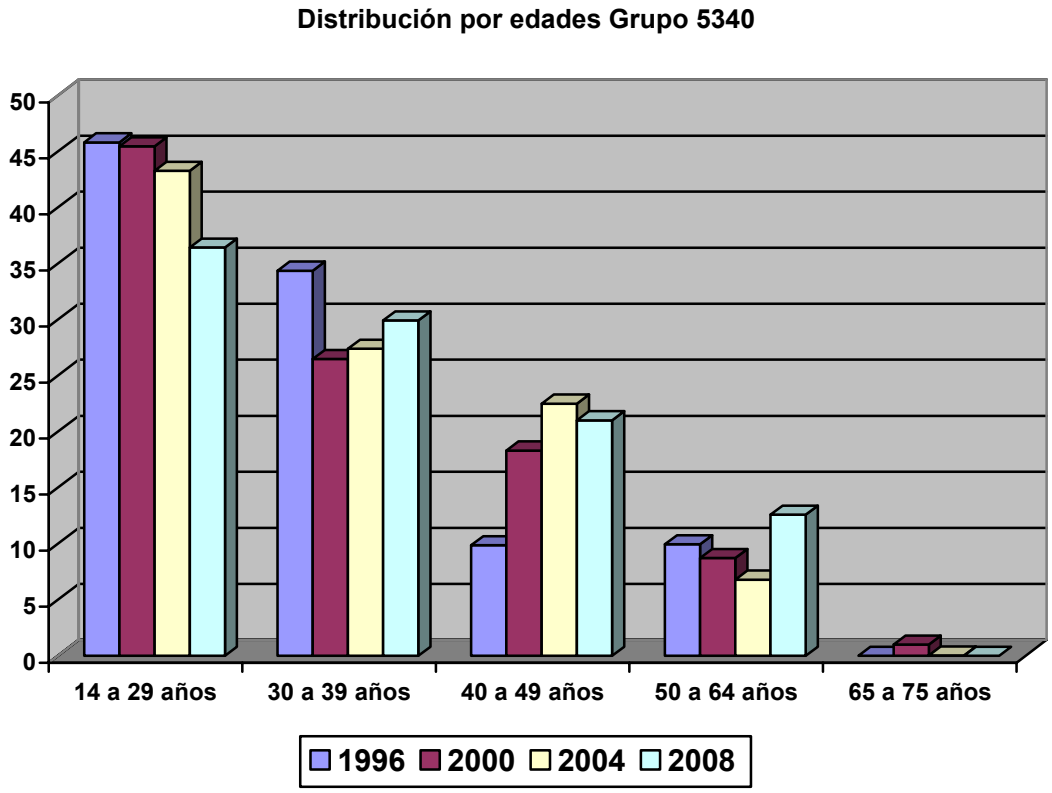
Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.00	7.15	0.62	0.30	79.29	8.47	0.31
2000	0.00	2.36	1.61	2.00	88.46	2.23	2.32
2004	0.05	0.39	2.26	1.14	75.98	11.50	7.31
2008	0.39	1.55	1.49	2.33	71.13	11.68	8.05

Finalmente, es importante observar que los rangos de 40 a 49 años y de 50 a 64 años han aumentado su valor relativo entre 1996 y 2008. De cualquier manera, la tendencia general es hacia una reducción del porcentaje de los rangos de 14 a 29 años y de 30 a 39 años, mientras que se incrementan sustancialmente los de 40 a 49 años y de 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	45.83	34.37	9.86	9.95	0.00
2000	45.47	26.49	18.32	8.72	1.00
2004	43.27	27.39	22.50	6.80	0.03
2008	36.43	29.93	21.03	12.60	0.00

Gráfica 3



Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado es el de mayor concentración, mismo que se ha mantenido relativamente estable en el periodo mencionado. Los solteros decrecieron en importancia y sólo el sector de trabajadores en unión libre aumentó su valor relativo. Por lo demás, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

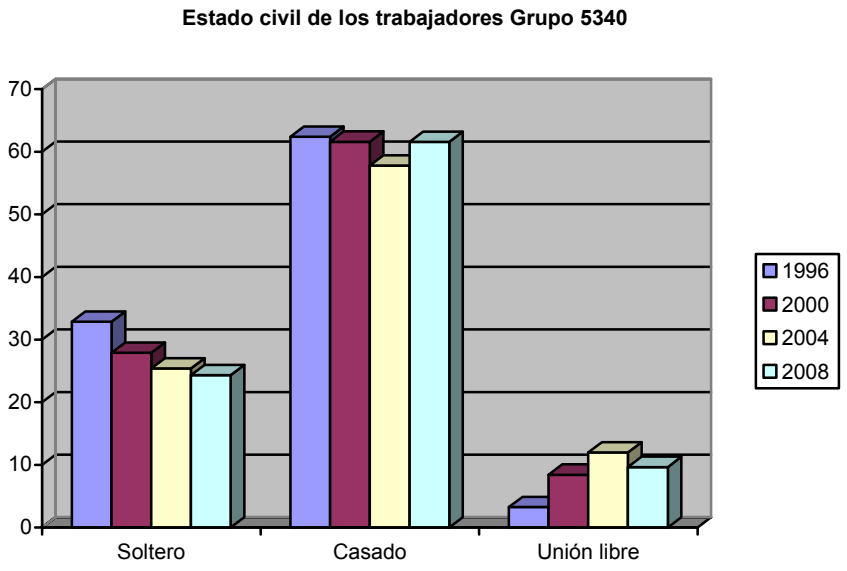
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	32.87	62.42	3.26	0.00	0.43	1.01
2000	27.89	61.61	8.44	0.00	1.96	0.10
2004	25.40	57.83	12.01	1.03	3.19	0.54
2008	24.32	61.59	9.67	1.40	2.59	0.43

Los trabajadores de este grupo tienen dos formas de pago importantes: sueldo fijo e ingreso variable. En el periodo 1996-2000, el sueldo fijo fue la forma de pago absolutamente

dominante; luego, en 2008, el ingreso variable había incrementado espectacularmente su peso relativo, aunque el sueldo fijo siguió siendo la forma dominante de pago.

Gráfica 4



En perspectiva, es posible observar que la categoría "sueldo fijo" se mantuvo relativamente estable entre 1996 y 2005 hasta que decreció abruptamente a partir de 2005. Por su parte, el ingreso variable observó el mismo comportamiento abrupto, pero en sentido inverso. En este caso, es notable que, a partir del 2000, los datos de la ENOE presentan un fuerte incremento en la categoría denominada "ninguna de las anteriores" (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	95.53	4.47	0.00	0.00	0.00
2000	89.99	1.66	0.08	0.00	8.26
2004	90.56	1.37	1.03	0.00	7.04
2008	49.66	39.11	0.81	0.00	10.42

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en la categoría "más de 1 hasta 2 S.M."; en esta última, la disminución es drástica, pues pasa de 56.72% en 1996 a 14.66% en 2008. En contraste, en el mismo

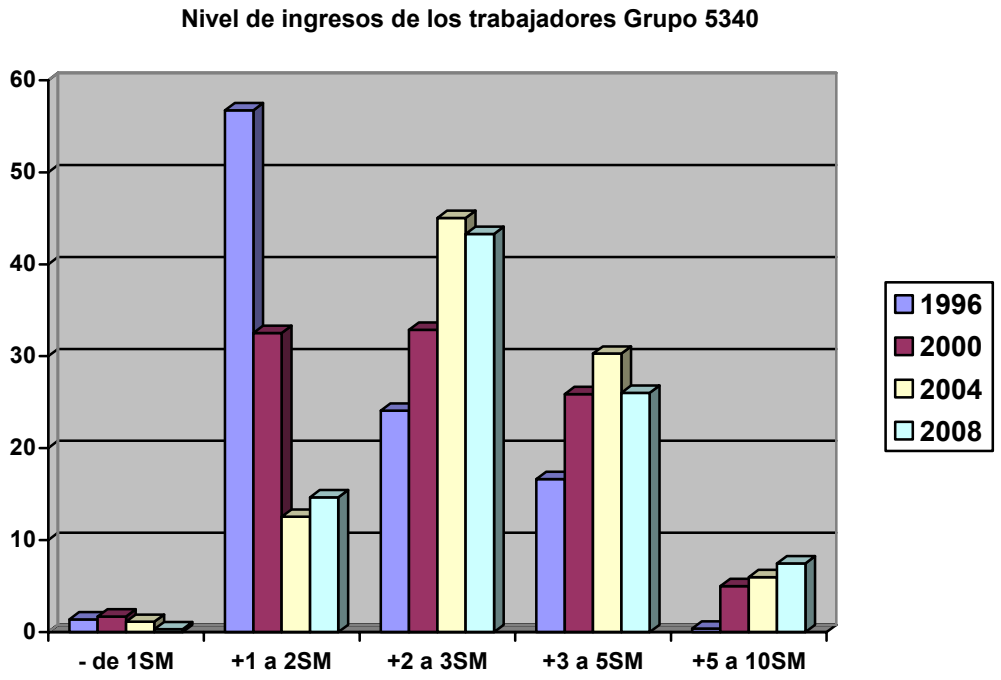
periodo, hay incrementos notables en el valor relativo de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.”. También se observa que es insignificante el monto de las categorías “menos de 1 S.M.” y “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	1.38	0.00	56.72	24.09	16.64	0.39
2000	1.69	0.10	32.51	32.86	25.89	5.00
2004	1.13	0.00	12.54	45.04	30.28	5.97
2008	0.31	0.62	14.66	43.28	26.03	7.47

En 1996, la categoría dominante fue la de “más de 1 hasta 2 S.M.”; luego, desde el año 2000 la categoría dominante ha sido la de “más de 2 hasta 3 S.M.” y la que en 1996 era dominante, pasó a ser la segunda en 2000 y la tercera a partir de 2004. La categoría de “más de 3 hasta 5 S.M.” fue la tercera en importancia en el periodo 1996-2000 y se convirtió en segunda a partir de 2004 (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Gráfica 5



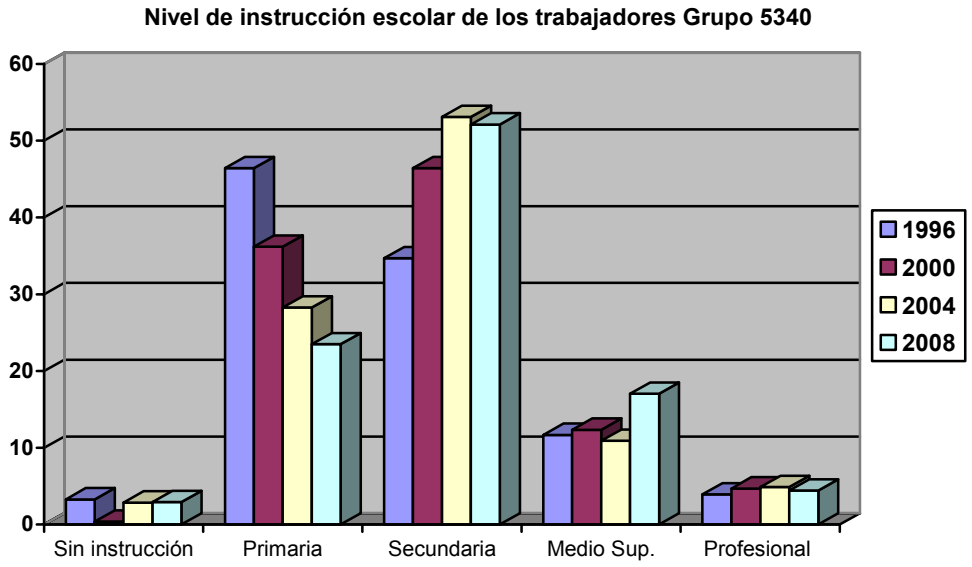
En resumen, es fundamental la inversión de los papeles entre la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 2 hasta 3 S.M.”, pues este movimiento determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 58.10% en 1996 a tan sólo 15.59% en 2008.

El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, que ya era bajo, decreció un poco más; disminuyó también, aunque con mucho mayor firmeza, el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria. En contraste, se incrementó sustancialmente el porcentaje de los que tienen la instrucción secundaria y la media superior. El sector de trabajadores con educación profesional superior se ha mantenido, en general, sin cambios relevantes (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	3.28	46.41	34.69	11.69	3.94
2000	0.38	36.17	46.41	12.35	4.70
2004	2.87	28.26	53.07	10.91	4.89
2008	2.94	23.48	52.10	17.04	4.44

Gráfica 6



El decremento del estrato con instrucción primaria le quitó, en 2000, el primer lugar en importancia y pasó a ocupar el segundo lugar, pues fue desplazado por el estrato de los trabajadores con secundaria, que ha mantenido la primacía desde el 2000. El tercer lugar ha sido siempre del estrato de trabajadores con instrucción media superior, cuya importancia ha ido en aumento (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, tanto en el nivel de secundaria como en el de medio superior, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, a pesar de una leve tendencia de caída en su porcentaje desde 2000. Los otros sectores presentan valores insignificantes (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.00	0.00	100.00	0.00
2000	0.03	0.12	99.84	0.00
2004	0.00	1.03	98.97	0.00
2008	0.60	0.52	98.88	0.00

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados. Por su parte, los trabajadores a destajo han reducido su representatividad en el mismo periodo, hasta ser insignificante (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	96.31	3.69
2000	99.39	0.61
2004	98.88	1.12
2008	99.07	0.93

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores

asalariados con prestaciones representa la porción mayoritaria del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 27,060 trabajadores con prestaciones, de un total de 30,171; es decir, un 89.69%.

En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había disminuido a 26,226, de un total de 28,266 en el grupo unitario, aún así, el porcentaje que representaban era superior al de 1996, con 92.78% (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	27,060	3,111
2000	34,006	2,028
2004	21,267	1,044
2008	26,226	1,604

La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó un poco el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones; a su vez, la tendencia del sector de trabajadores asalariados sin prestaciones es decreciente (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

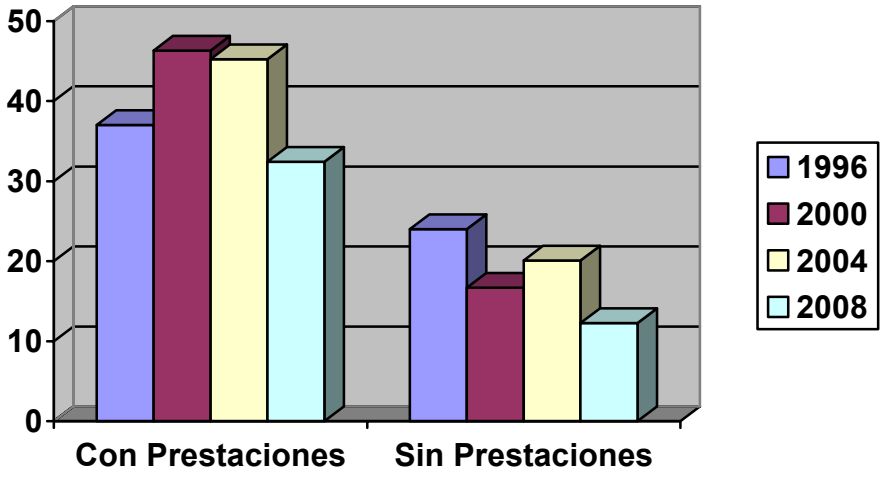
Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	89.69	10.31
2000	94.12	5.61
2004	94.34	4.63
2008	92.78	5.67

En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario.

Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores con varias prestaciones sociales, que nunca baja del 80% y que más bien crece en el periodo 1996-2008. La categoría “sin prestaciones”, por su parte, revela una sustancial tendencia decreciente en el mismo periodo. (Cuadro 15).

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5272



Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	10.31	4.59	83.61	1.49
2000	5.77	1.16	89.54	3.42
2004	5.66	0.26	93.49	0.58
2008	3.05	3.39	89.43	2.86

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es absolutamente dominante y que la presencia femenina, en términos generales, va en descenso (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	84.52	15.48
2000	83.36	16.64
2004	94.28	5.72
2008	92.64	7.36

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores están en tres categorías, por orden de importancia: “251 y más personas”, “51 a 100 personas”, “101 a 250 personas” y “16 a 50 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.00	2.91	3.77	11.33	9.70	18.41	10.12	43.76
2000	0.12	1.45	3.60	2.19	7.73	13.75	10.54	60.59
2004	0.12	2.45	3.60	2.08	13.38	17.66	12.90	47.81
2008	0.52	3.74	2.31	2.40	6.73	12.97	14.02	54.48

En general, la categoría principal es la de “251 y más personas”, la cual muestra un comportamiento ascendente, así como la categoría “101 a 250 personas”. En el mismo periodo, las categorías “51 a 100 personas” y “16 a 50 personas” decrecen (Cuadro 17).

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” es absolutamente dominante, en el periodo de 1996-2008, y además tiende a aumentar su peso relativo. En segundo lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, que se muestra oscilante pero con valores representativos; aún así, la tendencia general es decreciente.

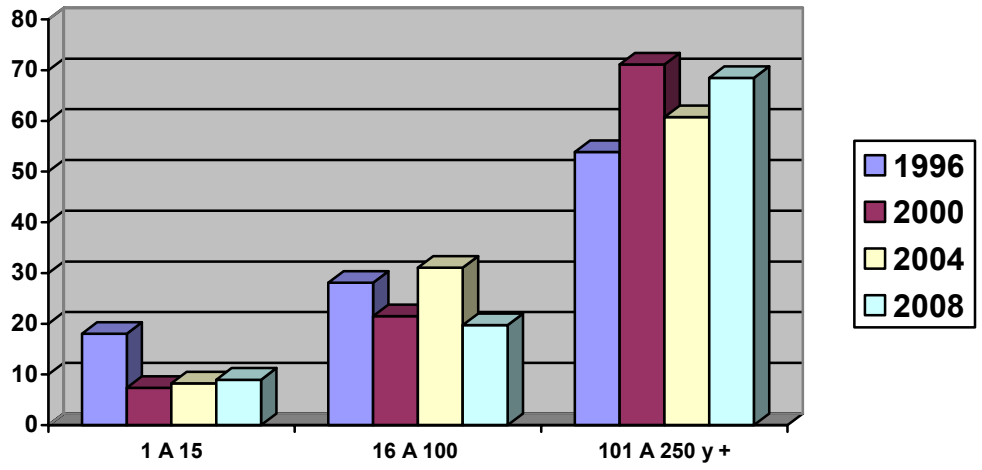
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	18.01	28.11	53.88
2000	7.36	21.48	71.13
2004	8.25	31.04	60.71
2008	8.97	19.70	68.50

Finalmente, tenemos la categoría “pequeñas empresas”, que registra una fuerte caída en el periodo 1996-2008 (Cuadro 18). En resumen, las grandes empresas se mantienen como dominantes y con una tendencia ascendente en su peso relativo.

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5340



Las empresas medianas y grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado y va en declive. (Gráfica 8).

El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante significativo. La tendencia general ha sido de incremento discreto de su valor relativo. Por otra parte, el grupo de los trabajadores asalariados sin contrato revela, en términos generales, una tendencia descendente, a pesar del incremento registrado en 2008. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	86.40	13.60
2000	90.77	9.07
2004	93.35	5.62
2008	88.06	10.14

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008; luego de un importante incremento en el periodo 1996-2008, su valor relativo se ha mantenido más o menos estable entre 2000 y 2008. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha mostrado una disminución neta en el mismo periodo (Cuadro 20).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	18.38	78.04
2000	9.93	89.47
2004	8.08	91.74
2008	10.12	89.09

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación Operador de Máquinas de fundición a presión sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma consistente, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas metalúrgicas que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan ampliamente el salario mínimo profesional en el 100% de los casos. También en el 100% de los casos se presenta la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social para estos trabajadores.

3. En esta ocupación, cuenta algo el grado de instrucción escolar, pues en el 50% de los casos se exige preparatoria o carrera técnica en metalurgia, aunque es notable que la experiencia en el oficio es un tanto determinante, pues el 70% de los trabajadores entrevistados reportaban de 1 a 5 años de experiencia en la industria metalúrgica para poder entrar a laborar, pero también había empresas que contrataban operadores de fundición con menos de un año de experiencia. Así, las habilidades requeridas para este trabajador son hasta cierto nivel especializadas, pues requieren un alto nivel de concentración, dado que los accidentes de trabajo, se presentan de forma ocasional a regular.

4. Cuando se preguntó al **operador de Máquinas de fundición a presión,** cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: Operar la máquina de fundición a presión, ajustar los moldes, llenado y vaciado de los moldes, revisar el adecuado funcionamiento de la máquina, realizar el proceso de fundición de metales, monitorear los hornos de inducción y alimentarlos, acomodo del área de trabajo, corte y rebabeo de piezas.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

46. Máquinas de fundición a presión, operador de

Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas. Comprueba el funcionamiento de la máquina, la alimenta de los materiales necesarios, sujeta los moldes, controla temperatura del horno y de los moldes hasta obtener la fusión del metal. En su caso cuida de la lubricación y mantenimiento de la máquina.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Máquinas de fundición a presión, operador de	$72.49	$70.53	$68.70
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	32.3	32.4	32.2
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Máquinas de fundición a presión, operador de	$2,203.70	$2,144.11	$2,088.48

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **Operador de máquinas de fundición a presión,** sigue vigente en el mercado laboral. No obstante, la mayor parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación altamente especializada, con altos riesgos de trabajo y, por tanto, muy protegida en términos de prestaciones laborales y de seguridad social.

Sólo el 1.7% los trabajadores gana el salario mínimo y el 5.7% de uno a dos salarios mínimos, el resto gana más de 2 salarios mínimos. Además su nivel de sindicalización es regular al dar cobertura al 42.6% de los trabajadores asalariados. Así, la amplia cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, así como sus niveles de ingreso por salario aportan evidencia de que la ocupación está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Se concluye, por lo tanto, que la ocupación **46. Máquinas de fundición a presión, operador de** debe ser excluida del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el mismo.

Propuesta

La ocupación **46. Máquinas de fundición a presión, operador de** sigue vigente en el mercado laboral.

Se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales, de seguridad social, de sindicalización, alto nivel de salario y de formalidad en el trabajo para los trabajadores.

Asimismo, muy pocos trabajadores ganan uno y hasta dos salarios mínimos, pero aun así, no muestran condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 5343. “Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos

10. Cepilladora, operador de

47. Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de

50. Mecánico fresador, oficial

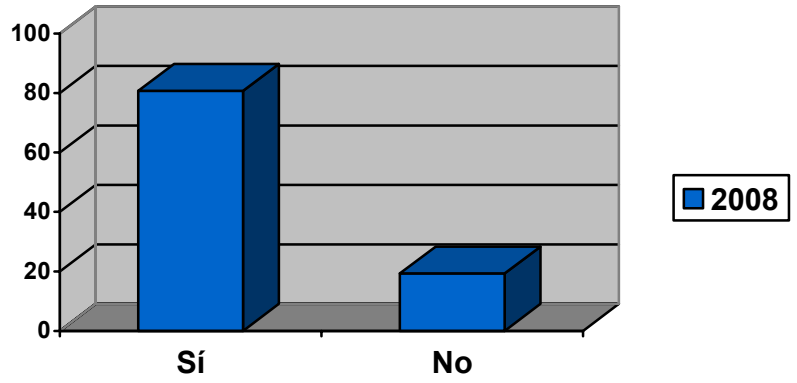
51. Mecánico operador de rectificadora

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, el grupo unitario 5343 corresponde a “Operadores de máquinas que cortan, perforan, doblan, labran, etc., piezas y productos metálicos”, grupo en el cual quedan integradas genéricamente las ocupaciones con número 10 (Cepilladora, operador de), 47 (Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de); 50 (Mecánico fresador, oficial) y 51 (Mecánico operador de rectificadora), mismas que se analizan en esta investigación.

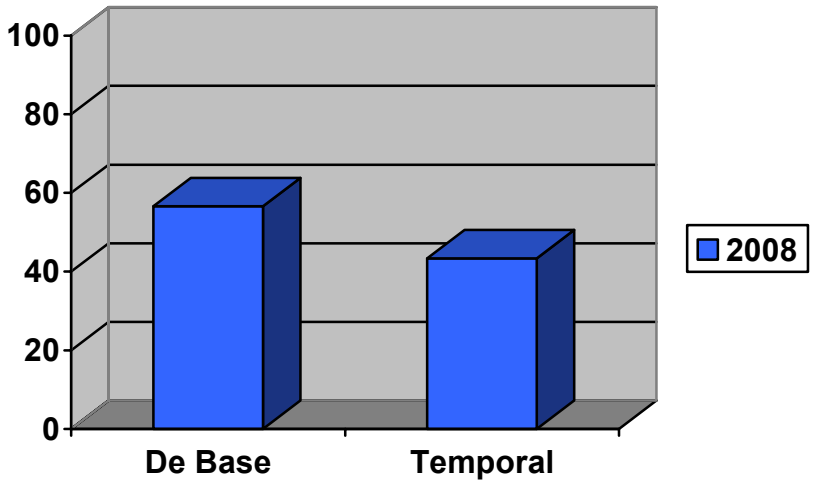
De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), en noviembre del año 2008 el 80.7% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5343



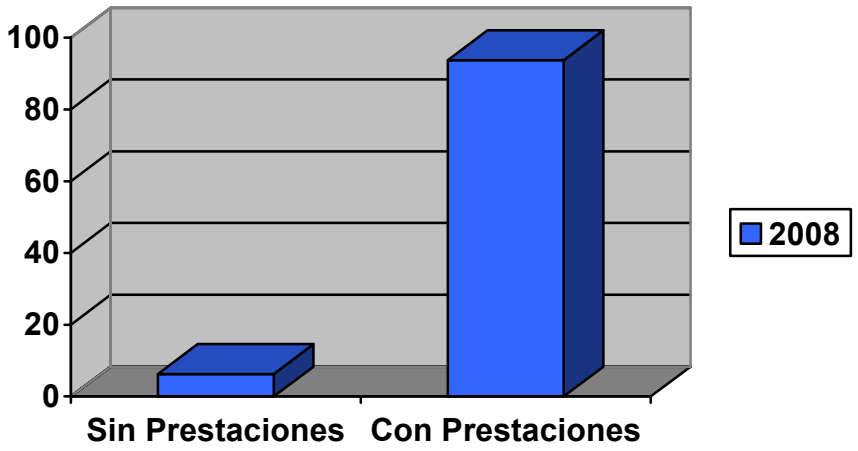
En este grupo, el 56.6% de los trabajadores declaró tener una relación laboral fija, con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5343



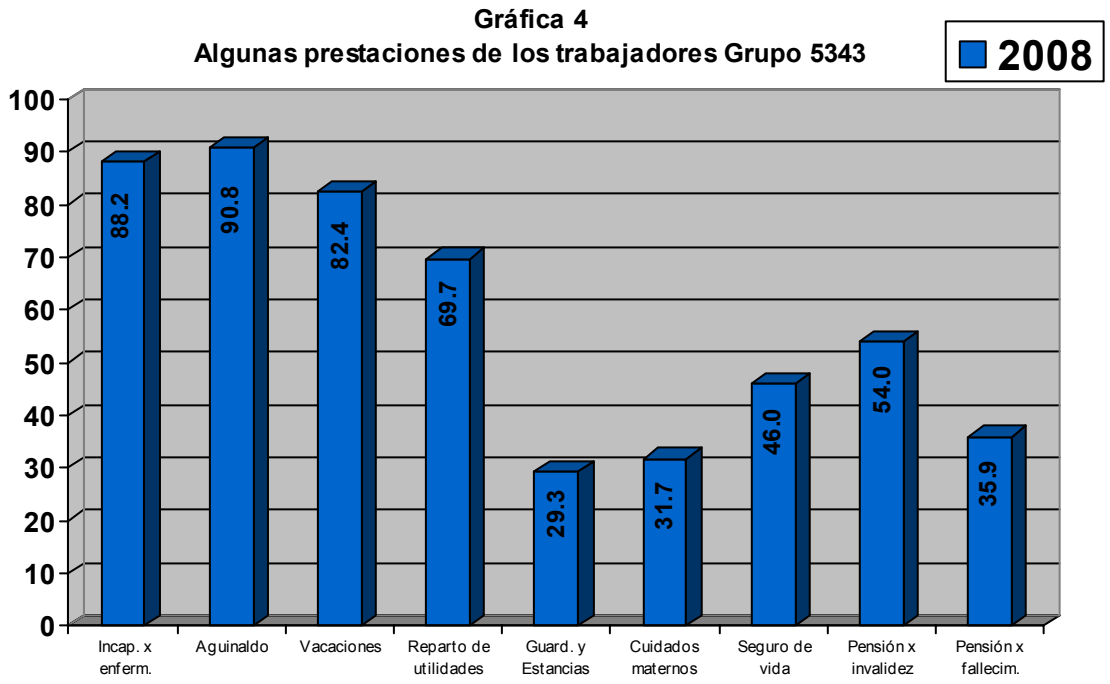
En lo que se refiere a las prestaciones laborales de quienes trabajan en este grupo, las cifras aportadas por la ENIGH indican que sólo el 6.3% no cuentan con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5343



Sin embargo, cuando examinamos los datos sobre las prestaciones específicas, encontramos que algunas de estas benefician sólo a un porcentaje menor a la mitad de los trabajadores. Así, el 88.2% de quienes laboran en este grupo cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 90.8% recibe aguinaldo anual; 82.4% dispone de vacaciones con goce de sueldo; el 69.7% recibe reparto de utilidades; el 74.1% dispone de crédito para vivienda; sólo el 29.3%, cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; únicamente el 31.7% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos; el 87.4% tiene SAR o AFORE; el 46.0% cuenta con un seguro de vida; el 72.2% recibe prima vacacional; sólo el 58.1% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 48.0% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa.

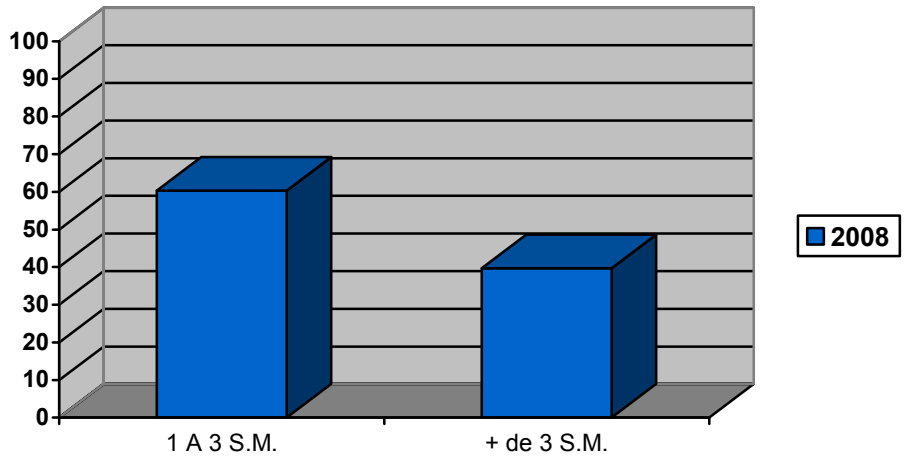
El 46.1% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 40.6% recibe ayuda para despensa. Es insignificante la cantidad de trabajadores de estas ocupaciones que disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 1.5%. El 54.0% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 35.9% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 5.7% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).



El 10.1% de los trabajadores en estas ocupaciones tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; un 14.6% labora de 41 a 45 horas semanales; pero un alto porcentaje, el 70.8%, trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas.

Es alta la proporción de los trabajadores de estas ocupaciones, el 60.3%, que gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

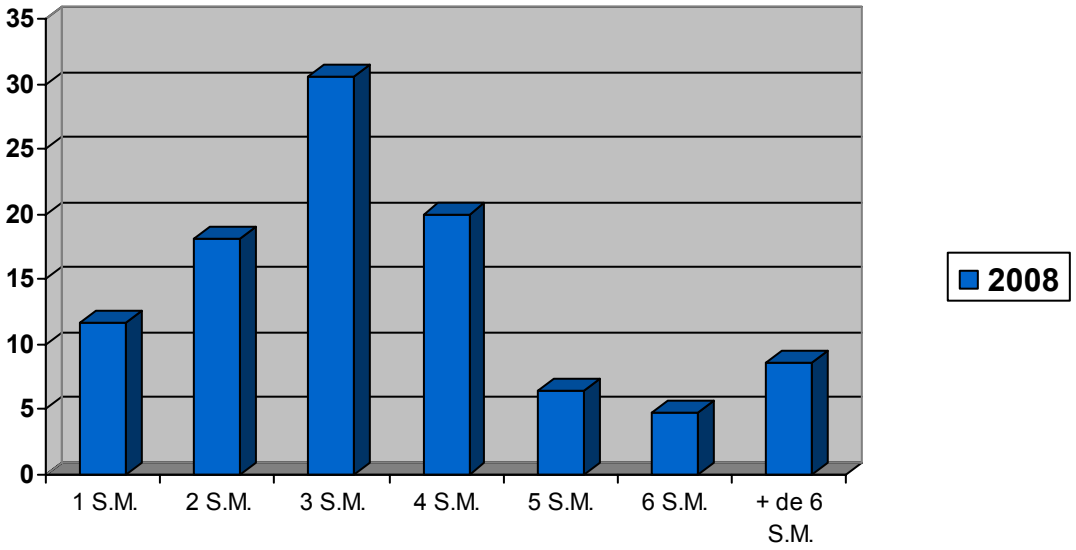
Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5343



La desagregación de este rubro nos muestra que el 11.7% gana un salario mínimo; el 18.1% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 30.5% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 20.0% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 6.4% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 4.7% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos; y, finalmente, el 8.6% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 5.5% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La distribución de los trabajadores por sexo indica una mayoría de hombres, que representan el 71.4%; mientras que las mujeres sólo llegan al 28.6%. El 72.2% de los trabajadores considera que es bueno su estado de salud; el 13.7%, que es muy bueno; y, finalmente, el 12.8% considera que su salud es regular.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5343



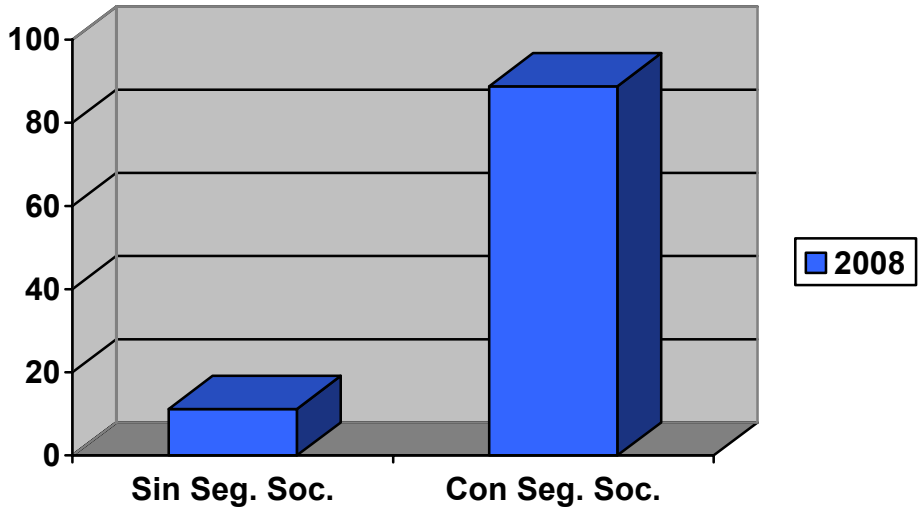
La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta las siguientes cifras: el 1.2% está integrado por menores, con edades de 16 a 17 años; es relevante la proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, con un 49.4%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 26.2%; el 17.4% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 5.1%; finalmente, quienes tienen 65 años constituyen el 0.4%.

Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 15.2% cuenta sólo con la educación primaria, el 48.7% con la instrucción secundaria y el 24.5% con la preparatoria completa o incompleta. Así, en estas tres categorías se halla concentrado el 88.4% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; la gran mayoría posee un nivel de preparación que no sobrepasa la preparatoria; y sólo el 10.3% y el 1.2% de los trabajadores posee, respectivamente, instrucción técnica e instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 22.8% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 5.2% está separado; el 39.8% está casado y el 32.0% está soltero. Por otro lado, es relevante

que una alta proporción de los trabajadores, el 88.8%, cuenta o ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5343



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 60.9% vive en casa propia; el 12.4%, en casa rentada; el 14.3%, en casa prestada; y el 7.4% vive en casa propia pero la están pagando. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 79.3%; con regadera, el 67.0%; con tinaco en la azotea, el 37.1%; con cisterna de agua, sólo el 11.8%; con calentador de agua o boiler, el 46.4%; y, finalmente, quienes tiene aire acondicionado representan sólo el 7.8%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 37.9% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 15.3% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, es notable que el 21.2% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 23.6% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 9.5% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 33.6% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 65.3% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 15.7% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana; aunque no puede minimizarse el 19% que representa a los trabajadores que se emplean en las localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 16.3% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; el 4.6%, en zonas de índice medio de marginación; y, en cambio, el 78.9% vive en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2000, el número de trabajadores en el grupo unitario ha sido variable y poco estable. En términos generales, la comparación entre el año 1996 con el 2008 resulta en un módico incremento de la población ocupada en estas profesiones (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	144,002
2000	208,394
2004	174,483
2008	182,360

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (20.75%), Nuevo León (15.73%), Jalisco (10.06%), Coahuila (9.71%) y Distrito Federal (8.66%). Por otra parte, las entidades con ninguna representación fueron: Campeche, Colima, Guerrero y Quintana Roo. Finalmente, las de menor concentración fueron: Nayarit y Zacatecas (ambos con 0.02%), Tabasco (0.09%), Oaxaca (0.12%), Sinaloa (0.13%) y Morelos (0.35%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (23.42%), Nuevo León (15.36%), Coahuila (9.85%), Distrito Federal (7.48%) y Jalisco (7.09%). Las entidades con nula representación fueron: Baja California Sur y Quintana Roo. Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Tabasco (0.01%), Nayarit (0.02%), Guerrero (0.03%), Oaxaca (0.04%) y Sinaloa (0.09%).

La tendencia general, en este caso consistió en que las cinco entidades con mayor representación fueron las mismas en 1996 y en 2008. Sin embargo, unas crecieron, como el Estado de México (que se mantuvo en el primer lugar) y Coahuila: mientras que otras disminuyeron su porcentaje, como Nuevo León, Jalisco y el Distrito Federal.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un elevado índice de formalidad, mismo que, a lo largo del periodo 1996-2008, tiende a aumentar su valor relativo. En cambio, el índice de informalidad disminuye en el mismo periodo (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	89.72	10.28
2000	97.05	2.94
2004	97.90	2.10
2008	98.59	1.38

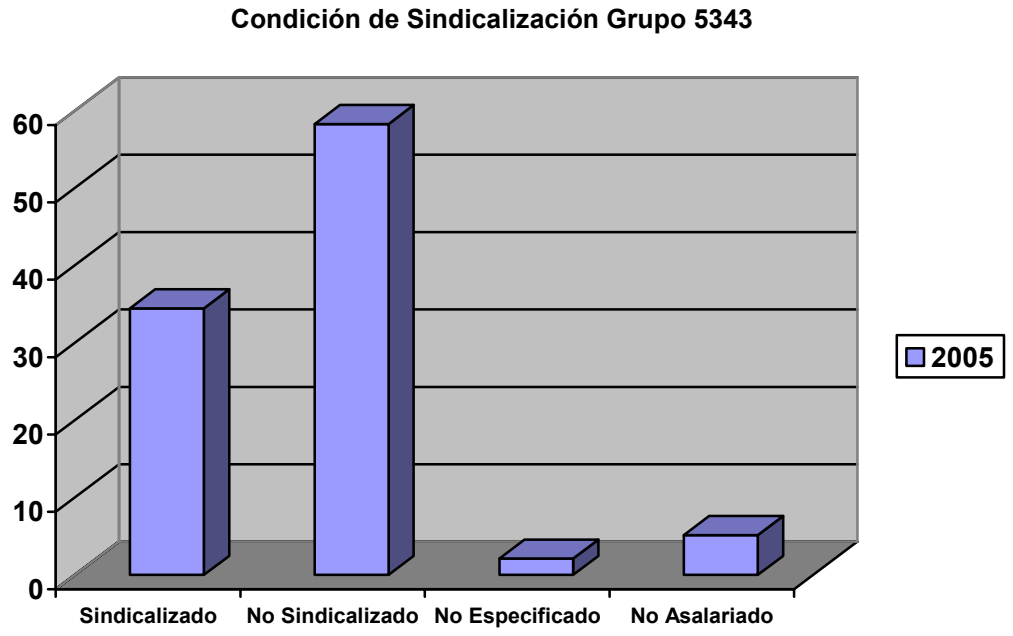
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado y, aunque menor, el peso relativo de los trabajadores sindicalizados también es significativo (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	34.45	58.30	2.10	5.15

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

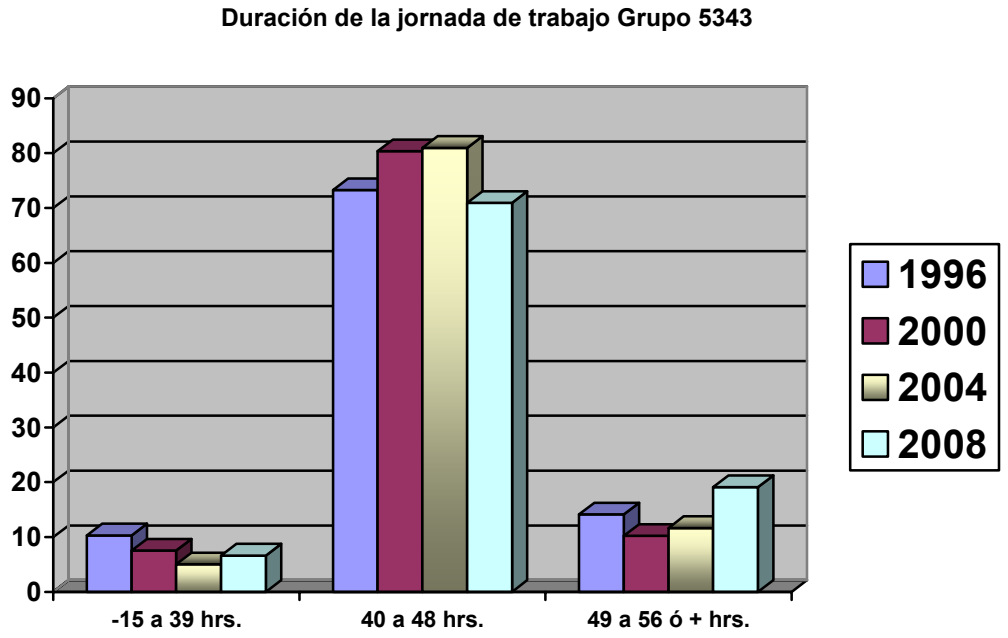


La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente un elevado valor relativo, pese a que, después de un progresivo aumento en el periodo 1996-2004, cayó fuertemente en 2008 para situarse en 70.92%. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; su comportamiento fue decreciente en 1996-2000 y luego, a partir de 2000, incrementó consistentemente su porcentaje. Por su parte, en la categoría “menos de 15 a 39 hrs.”, que es la de menor representatividad, se observa una tendencia decreciente en su peso relativo en el periodo 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	10.31	73.26	14.13
2000	7.52	80.38	10.21
2004	5.05	80.98	11.65
2008	6.64	70.92	19.10

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, hay cuatro categorías significativas, de las cuales dos crecieron y dos decrecieron: “25 a 34 hrs. y “40 a

48 hrs.” mostraron una tendencia global decreciente, mientras que “49 a 56 hrs.” y “más de 56 hrs.” presentaron una tendencia incremental al comparar sus valores en 1996 y 2008.

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

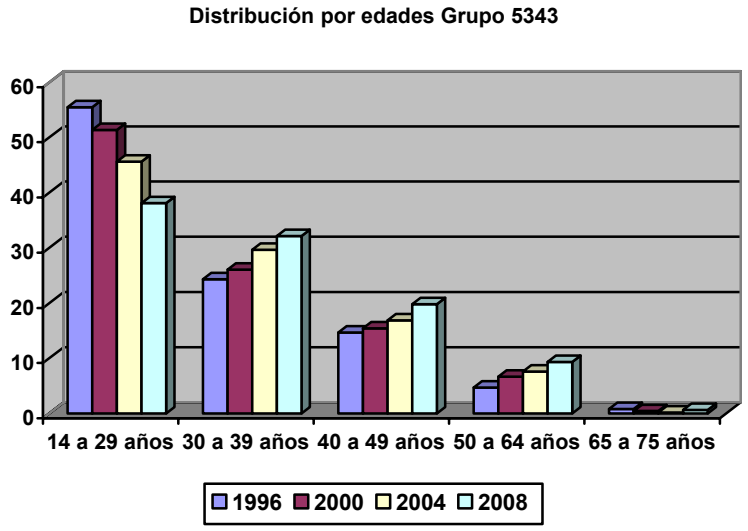
Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.10	3.23	4.18	2.80	73.26	9.38	4.75
2000	0.00	1.63	2.50	3.39	80.38	6.40	3.81
2004	0.01	1.28	1.99	1.77	80.98	8.83	2.82
2008	0.11	1.32	3.33	1.88	70.92	12.92	6.18

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. A lo largo del periodo 1996-2008, el rango de edad mayoritario fue el de 14 a 29 años, aunque ha sufrido un fuerte decremento de su valor relativo.

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	55.48	24.31	14.66	4.72	0.83
2000	51.36	26.08	15.41	6.68	0.44
2004	45.66	29.66	16.88	7.60	0.20
2008	38.10	32.12	19.80	9.34	0.65

Gráfica 3



En contraste, los rangos de 30 a 39 años, de 40 a 49 años y de 50 a 64 años incrementaron su porcentaje en el mismo periodo. El rango de 65 a 75 años es insignificante (Cuadro 6 y Gráfica 3)

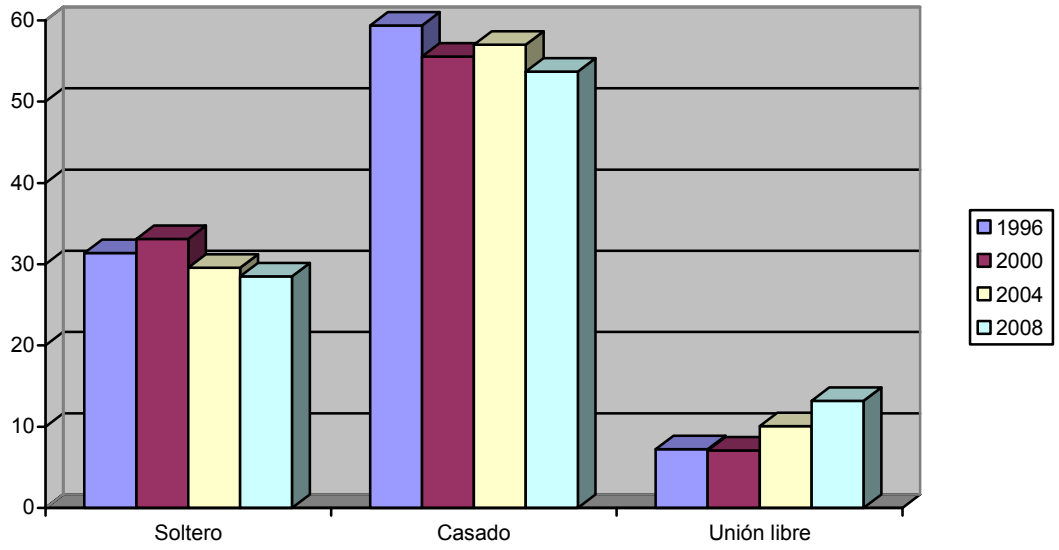
Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado ha sido el de mayor concentración, nunca es menor del 50%; sin embargo, su tendencia general es moderadamente decreciente en su valor relativo, sin que por ello pierda la primacía. Los solteros, segundo sector en importancia, disminuyeron también de una forma moderada. En contraste, los trabajadores en unión libre aumentaron sustancialmente su representatividad. Por lo demás, las categorías de "divorciado", "separado" y "viudo", son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	31.39	59.39	7.24	0.08	1.67	0.17
2000	33.09	55.56	7.06	0.79	2.83	0.66
2004	29.55	57.02	10.05	0.83	2.27	0.27
2008	28.49	53.71	13.17	0.82	2.90	0.90

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5343



Los trabajadores de este grupo tienen dos formas de pago importantes: sueldo fijo e ingreso variable. En el periodo 1996-2004, el sueldo fijo fue la forma de pago casi absolutamente dominante; luego, a partir de 2005, se registró una caída drástica en su valor relativo, aunque no perdió la primacía. Al mismo tiempo, se incrementó fuertemente el porcentaje de los trabajadores con ingreso variable. La otra forma de pago, la ganancia, es insignificante; así como el valor relativo de los que no reciben ingresos. En este caso, es notable que, a partir de 1998, los datos de la ENOE presentan un fuerte incremento en la categoría denominada "ninguna de las anteriores": crece, desde 0% en 1996, hasta situarse en 10.98% en 2008 (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	98.09	1.33	0.58	0.00	0.00
2000	87.57	2.00	1.05	0.01	9.37
2004	90.18	1.29	0.93	0.32	7.28
2008	57.07	31.08	0.87	0.00	10.98

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una importante tendencia descendente en las categorías "menos de 1 S.M." y "más de 1 hasta 2 S.M."; en esta última, la disminución es drástica, pues pasa de 50.83% en 1996 a 17.89% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos notables en el valor relativo de las categorías "más de 2 hasta 3 S.M." y "más de 3 hasta 5 S.M.". También aumenta, aunque menos espectacularmente, la de "más de 5 hasta 10 S.M.". Por último, se observa que es insignificante el monto de la categoría "1 salario mínimo" (Cuadro 9).

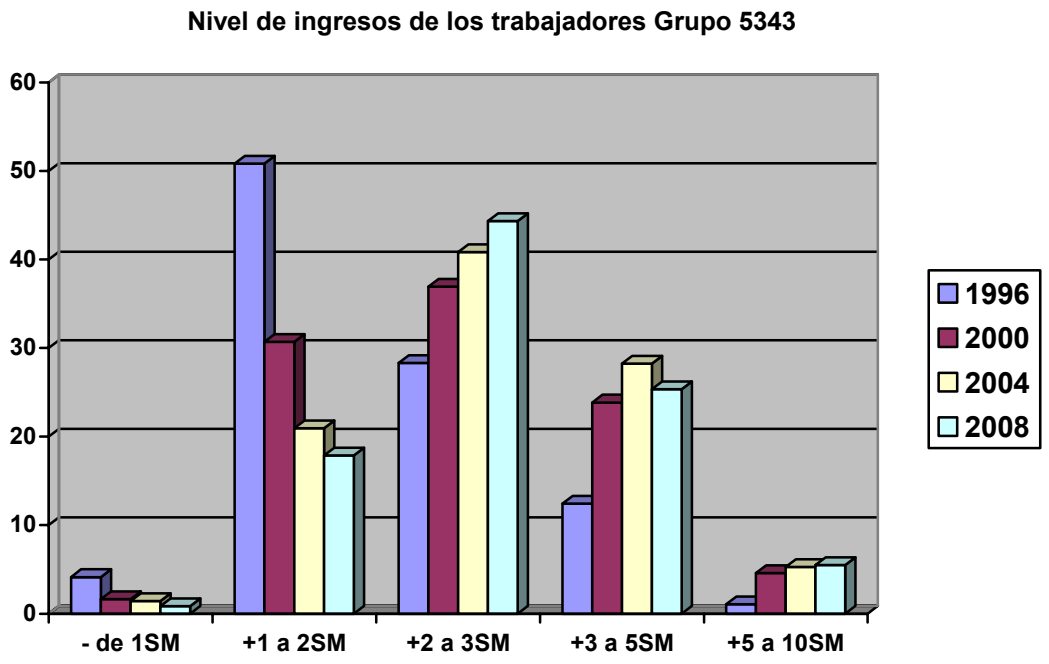
Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	4.15	0.61	50.83	28.32	12.43	1.06
2000	1.64	0.45	30.67	36.92	23.85	4.61
2004	1.43	0.11	20.95	40.83	28.24	5.29
2008	0.86	0.30	17.89	44.32	25.34	5.50

En el periodo 1996-2008, la categoría con mayor valor relativo no ha sido la misma. En 1996 fue dominante la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”, con 50.83%; luego, desde el año 2000, la categoría dominante ha sido “más de 2 hasta 3 S.M.”. La categoría “más de 3 hasta 5 S.M.”, que en 1996 y 2000 ocupaba el tercer lugar en importancia, se convirtió en segundo lugar desde 2004 (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En resumen, es fundamental la inversión de los papeles entre la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 2 hasta 3 S.M.”, pues este movimiento determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 55.59% en 1996 a apenas 19.05% en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, disminuyó progresiva y consistentemente el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria. En contraste, se incrementó el porcentaje de los que tienen la instrucción secundaria, la media superior y la profesional superior; el crecimiento más notorio se observó en el estrato de los trabajadores con instrucción media superior, en los otros dos estratos el incremento fue menos notable

(Cuadro 10). Finalmente, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, de por sí muy bajo, se mantuvo sin cambios sustanciales.

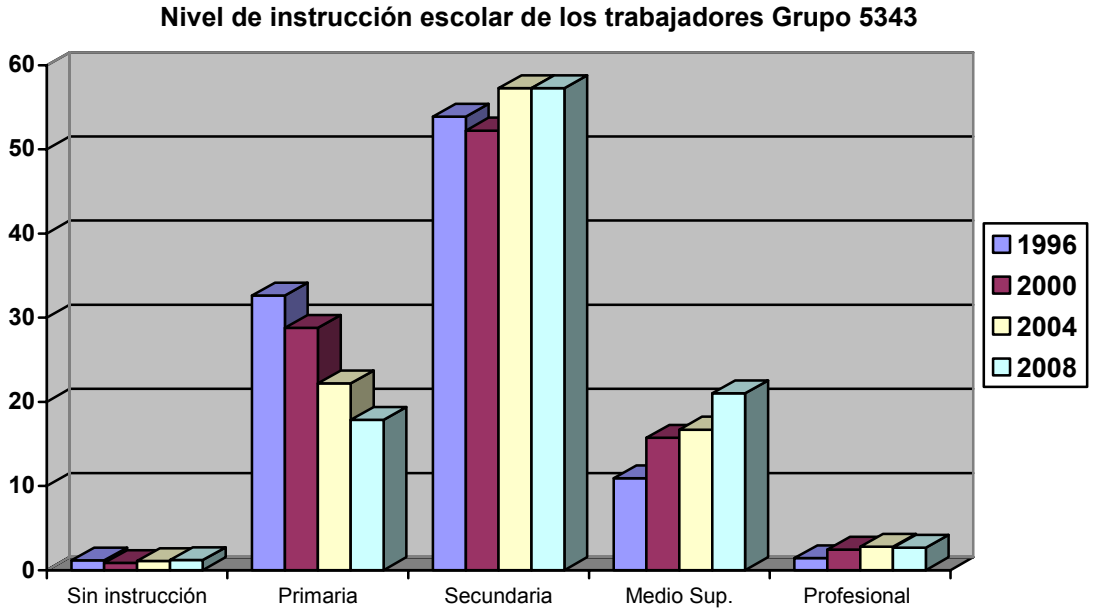
El estrato con instrucción secundaria ha sido el de mayor importancia, por su valor relativo, a lo largo del periodo 1996-2008; el segundo lugar lo tuvo el estrato con instrucción primaria en el periodo 1996-2004, pero luego fue desplazado y desde el 2008 fue sustituido en ese sitio por el estrato con instrucción media superior, que aumentó su valor relativo consistentemente (Cuadro 10 y Gráfica 6).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	1.16	32.61	53.88	10.92	1.41
2000	0.85	28.77	52.22	15.72	2.44
2004	1.08	22.19	57.24	16.70	2.78
2008	1.20	17.85	57.26	21.01	2.68

En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, sobre todo en el nivel medio superior, pero también en el de secundaria y profesional superior; por otra parte, disminuyó fuertemente el peso relativo del estrato con instrucción primaria.

Gráfica 6



La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados y su peso relativo se ha mantenido más o menos sin grandes variaciones en el periodo 1996-2008. Los demás estratos poseen una representatividad insignificante (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.03	0.56	99.41	0.00
2000	0.59	0.50	98.90	0.01
2004	0.39	0.54	98.74	0.32
2008	0.53	0.67	98.79	0.00

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados y sus cifras porcentuales se han mantenido estables. Por su parte, los trabajadores a destajo han reducido su representatividad, de por sí muy baja, en el periodo 2000-2008 (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	98.68	1.32
2000	98.14	1.86
2004	98.83	1.17
2008	99.05	0.95

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representó la gran mayoría del total de este grupo unitario.

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	126,412	16,737
2000	192,342	13,760
2004	160,490	11,797
2008	166,971	11,957

Así, en 1996 eran 126,412 trabajadores con prestaciones, de un total de 144,002, es decir, un 87.78%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 166,971, de un total de 182,360 en el grupo unitario, lo cual representaba el 91.56% (Cuadros 13 y 14).

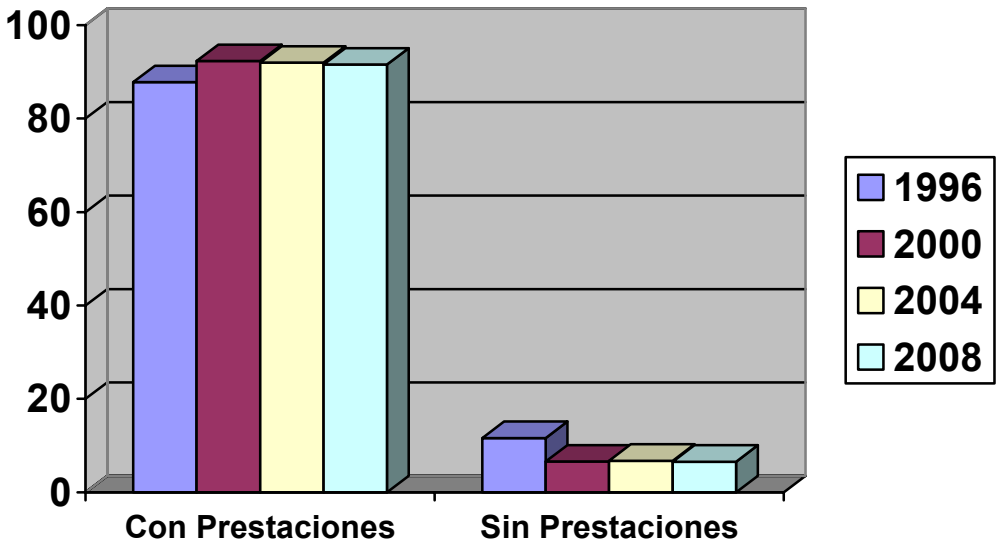
La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones. Por su parte, el de los trabajadores sin prestaciones presenta una disminución importante en 2000 respecto de la cifra porcentual que tuvo en 1996, luego de lo cual se ha mantenido más o menos estable su bajo peso relativo (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	87.78	11.62
2000	92.30	6.60
2004	91.98	6.76
2008	91.56	6.56

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5343



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores con seguridad social y otras prestaciones sociales, el cual nunca baja del 80% y que tiende a crecer en el periodo 2000-2008. La categoría "sin prestaciones", que es la segunda en importancia, revela una reducción sustancial en el periodo 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	12.22	4.05	80.26	3.48
2000	7.51	1.22	89.40	1.88
2004	8.02	0.56	90.60	0.82
2008	5.48	3.67	86.49	4.23

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es absolutamente dominante; no obstante, el porcentaje que representa al género femenino tiende a incrementarse en el periodo 1996-2008 y no es insignificante (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	88.81	11.19
2000	84.74	15.26
2004	85.42	14.58
2008	84.25	15.75

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores está en la categoría de "251 y más personas"; le siguen, en orden de importancia, tres categorías: "16 a 50 personas", "51 a 100 personas" y "101 a 250 personas". Las restantes categorías son poco significativas para una visión global (Cuadro 17).

En general, la categoría principal es la de “251 y más personas”, misma que se ha mantenido dominante en todo el periodo 1996-2008 y presenta una tendencia ascendente en su valor relativo. Las otras tres categorías significativas, mencionadas en el párrafo anterior, han fluctuado pero, al comparar sus porcentajes en 1996 y 2008, su tendencia general es descendente (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.55	9.52	5.82	2.38	15.72	10.17	9.63	45.65
2000	0.38	5.01	4.41	2.42	13.49	9.75	7.76	56.73
2004	0.22	3.86	3.44	3.06	16.12	10.14	10.05	53.07
2008	0.51	3.29	3.93	2.60	13.71	8.44	6.42	58.33

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” es absolutamente dominante en el periodo de 1996-2008 y registra gran estabilidad entre 2000 y 2008. En segundo lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, que se muestra oscilante pero con valores representativos.

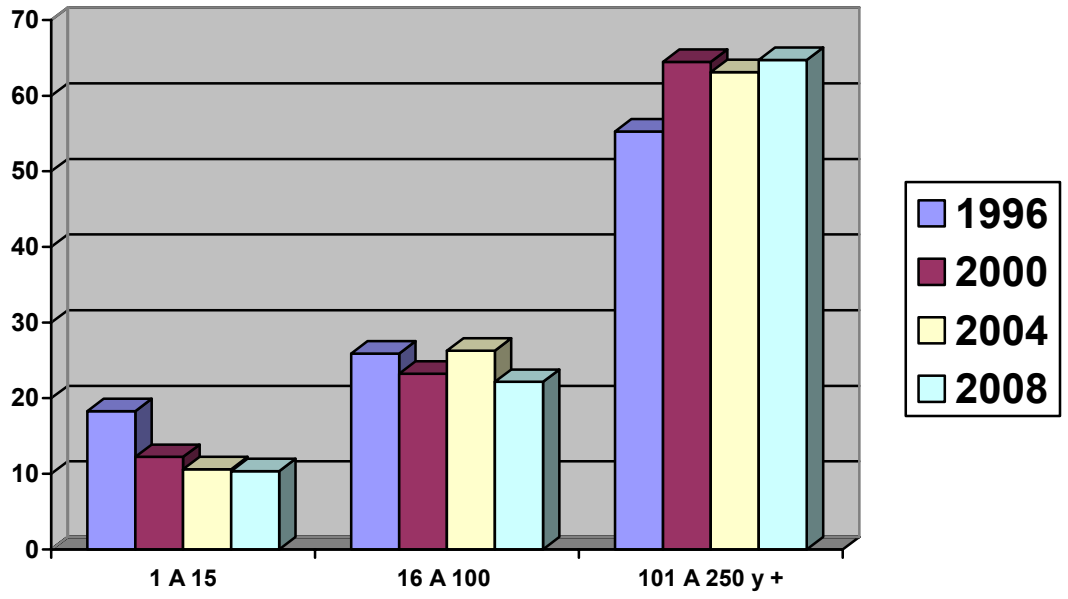
Finalmente, tenemos la categoría “pequeñas empresas”, que refleja un decremento importante en el periodo 1996-2008, lo cual le resta bastante representatividad en el grupo unitario (Cuadro 18 y Gráfica 8).

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	18.27	25.89	55.28
2000	12.22	23.24	64.49
2004	10.58	26.26	63.12
2008	10.33	22.15	64.75

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5343



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante elevado. En 1996 representaban el 81.49% y se incremento hasta alcanzar el 87.53% en 2008. Por otra parte, el grupo de los trabajadores asalariados sin contrato revela, en términos generales, una consistente tendencia descendente en el periodo 1996-2004, aunque en 2008 repunta un poco pero sin alcanzar el valor porcentual que tuvo en 1996. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	81.49	17.92
2000	88.45	10.43
2004	90.29	8.13
2008	87.53	10.66

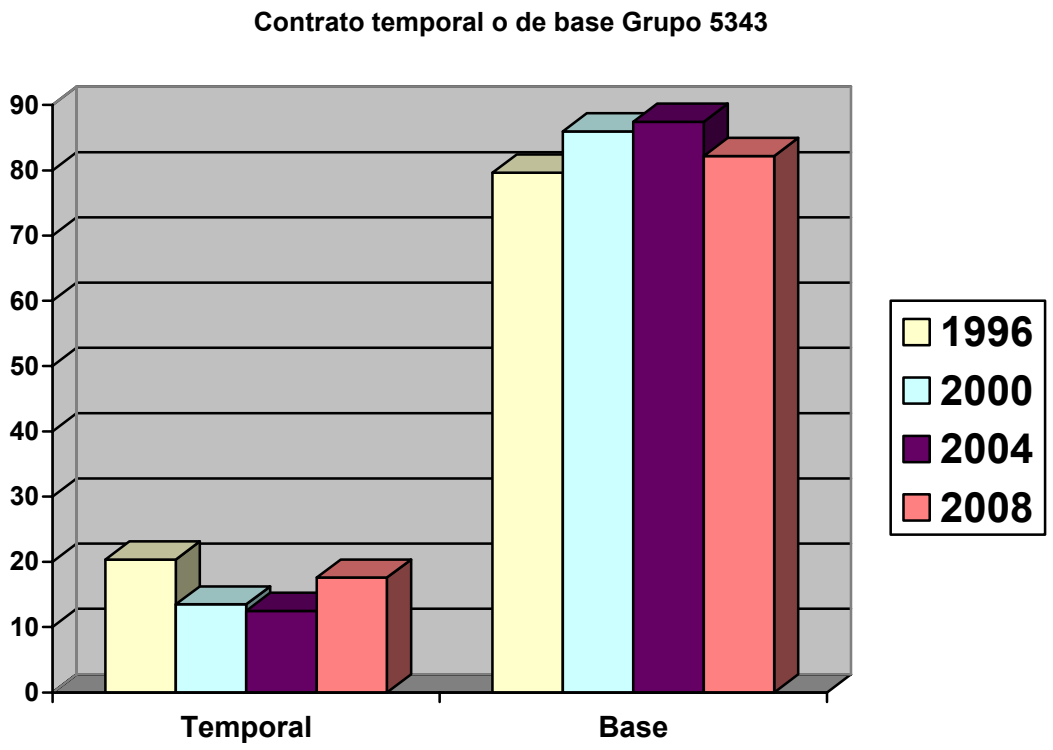
Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo

indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008; presentó una tendencia creciente en 1996-2004, luego desciende en 2008, pero su valor (82.19%) se mantiene superior al que tuvo en 1996 (79.66%). En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal reveló una notable disminución en el periodo 1996-2004 para luego incrementarse sustancialmente en 2008, pero sin alcanzar a recuperar el nivel que tuvo en 1996 (Cuadro 20 y Gráfica 9).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	20.34	79.66
2000	13.47	85.98
2004	12.45	87.43
2008	17.58	82.19

Gráfica 9



10. Cepilladora, operador de

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación Operador de máquina cepilladora sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador es suficiente y variada, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas y talleres de máquinas herramienta que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan con mucho el salario mínimo profesional en el 100% de los casos y también en la misma proporción la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social.

3. En esta ocupación cuenta mucho no solo el grado de instrucción escolar (tiende a exigir carrera técnica en máquinas herramientas) sino también la experiencia en el oficio, pues aunque el 47% de los trabajadores entrevistados tenía solo la secundaria concluida, eran valorados por su amplia experiencia en el manejo de la máquina. Así, las habilidades requeridas para este trabajador tienden a ser especializadas, pues exigen saber manejar diferentes instrumentos e interpretar dibujos y planos de piezas metálicas.

4. Así, cuando se preguntó al operador de cepilladora cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: operar la máquina, verificar las especificaciones técnicas y el adecuado funcionamiento de la máquina, revisar los instrumentos cortadores, así como calibrar, seleccionar y ajustar los instrumentos de corte.

Situación Actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

10. Cepilladora, operador de

Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas. Pone a funcionar la máquina y la ajusta según las necesidades de corte, cepillado o adelgazado; mide la pieza, la fija con palanca o volante, selecciona la herramienta apropiada y realiza el maquinado.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Cepilladora, operador de	$75.76	$73.93	$71.88
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	38.3	38.8	38.4
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Cepilladora, operador de	$2,303.10	$2,247.47	$2,185.15

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de operador de cepilladora sigue estando vigente en el mercado laboral. No obstante, la amplia mayoría de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral y económica, pues es una ocupación donde si bien existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, la cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, muestran que la ocupación está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Así, al ser una ocupación altamente protegida con prestaciones sociales y laborales y dado que la mayor parte de los trabajadores de esta ocupación observan indicadores sociales de protección, se concluye que el operador de cepilladora debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **10. Cepilladora, operador de** sigue vigente en el mercado laboral.

Sin embargo, **se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI**, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Asimismo, aun cuando existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, éstos no llegan a mostrar condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP, dada la amplia cobertura de prestaciones laborales, de seguridad social y a la especialización requerida para esta ocupación.

47. Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación 47. Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de**, sigue vigente en el mercado laboral. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma consistente, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas y talleres de máquinas herramienta que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan ampliamente el salario mínimo profesional en el 90% de los casos. También en el 90% de los casos se presenta la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social para estos trabajadores.

2. Sin embargo, existe un detalle con esos resultados, pues los operadores entrevistados mencionaban que **el carecer de prestaciones laborales y de seguro social, así como el ingreso mínimo eran solo de carácter temporal,** pues una vez que cumplían 6 meses laborando, la empresa les otorgaba las prestaciones laborales de ley, el seguro social y les aumentaba el salario hasta 2 veces el mínimo general. De ahí, dependía de la productividad de cada trabajador el ir superando su salario y acceder a otras prestaciones como bonos por productividad, etc.

3. En esta ocupación cuenta más la experiencia en el oficio que el grado de instrucción escolar, pues solo en el 50% de los casos se exige preparatoria o carrera técnica en máquinas herramientas. Port su parte, el 100% de los trabajadores entrevistados reportaban de 1 a 5 años de experiencia en el manejo de la máquina troqueladora, la máquina fresadora y el torno poder entrar a laborar. Así, las habilidades requeridas para este trabajador son muy especializadas, pues al mismo tiempo que se le exige manejar

otras máquinas también se le exige el manejo de instrumentos de precisión, calibración e interpretación de dibujos y planos de piezas metálicas.

4. Cuando se preguntó al **Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de** cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: Operación de la máquina troqueladora y otras máquinas herramienta para la fabricación y acabado de piezas metálicas; ajuste de parámetros y calibración de las máquinas; el uso de instrumentos de precisión.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

47. Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de

Es el trabajador que realiza labores de troquelado a máquina de metales diversos. Coloca el metal y lo sujeta, oprime el pedal u opera una palanca para hacer bajar el luxillo y repite esta operación cuantas veces sea necesario. Cuida de la máquina y la reporta para mantenimiento y reparación.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	$72.08	$70.17	$68.34
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	31.5	31.7	31.5
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	$2,191.23	$2,133.17	$2,077.54

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de** sigue vigente en el mercado laboral. Si bien la mayor parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, al ser ésta una ocupación altamente especializada, donde se valora la experiencia y las habilidades propias del oficio, existen trabajadores que aunque ganan uno o dos salarios mínimos, la cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, muestran que éstos están adecuadamente protegidos en sus de condiciones laborales, por lo que muestran una baja vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Así, por el grado de prestaciones sociales y laborales y por los indicadores sociales y económicos mostrados, se concluye que **operador de Máquinas de troquelado en trabajos de metal,** debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el mismo.

Propuesta

La ocupación **47. Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de** sigue vigente en el mercado laboral.

Se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales, de seguridad social y de formalidad en el trabajo para la mayor parte de los trabajadores.

Asimismo, aun cuando existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, éstos no llegan a mostrar condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP, dado su grado de sindicalización (41.7%) aunado a la amplia cobertura de prestaciones laborales, de seguridad social y a la especialización requerida para esta ocupación.

50. Mecánico fresador, oficial

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación 50. Mecánico fresador, oficial sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma consistente, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas y talleres de máquinas herramienta que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan ampliamente el salario mínimo profesional en el 100% de los casos. También en el 100% de los casos se presenta la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social para estos trabajadores.

3. En esta ocupación, lo mismo que para el caso del operador de rectificadora, cuenta mucho no solo el grado de instrucción escolar, pues en el 70% de los casos se exige preparatoria o carrera técnica en máquinas herramientas, sino también la experiencia en el oficio, pues el 100% de los trabajadores entrevistados reportaban de 1 a 5 años de experiencia en el manejo de la máquina fresadora y otras máquinas herramienta para poder entrar a laborar. Así, las habilidades requeridas para este trabajador son muy especializadas, pero al mismo tiempo se le exige manejar otras máquinas como la rectificadora y el torno, además de exigir el manejo de instrumentos de precisión, calibración e interpretación de dibujos y planos de piezas metálicas.

4. Cuando se preguntó al **Mecánico fresador, oficial** cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: Manejo de la máquina fresadora, el torno y la rectificadora para la fabricación y acabado de piezas para maquinaria industrial en acero y aluminio; medir y cortar las piezas de acuerdo a las especificaciones técnicas; interpretación de planos de piezas metálicas y el uso de instrumentos de precisión.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

50. Mecánico fresador, oficial

Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca el material en la fresadora y procede a su corte en la forma indicada. Terminado el fresado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Mecánico fresador, oficial	$80.45	$78.57	$76.37
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	46.8	47.5	47.0
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Mecánico fresador, oficial	$2,445.68	$2,388.53	$2,321.65

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **oficial Mecánico fresador** sigue vigente en el mercado laboral. No obstante, la mayor parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación altamente especializada, donde se valora mucho la experiencia y las habilidades propias del oficio y donde si bien existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, la cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, muestran que la ocupación está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Así, por el grado de prestaciones sociales y laborales y por los indicadores sociales y económicos mostrados, se concluye que **Mecánico fresador, oficial** debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el mismo.

Propuesta

La ocupación **50. Mecánico fresador, oficial** sigue vigente en el mercado laboral.

Se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales, de seguridad social y de formalidad en el trabajo para la mayor parte de los trabajadores.

Asimismo, aun cuando existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, éstos no llegan a mostrar condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP, dado su grado de sindicalización (41.7%) aunado a la amplia cobertura de prestaciones laborales, de seguridad social y a la especialización requerida para esta ocupación.

51. Mecánico operador de rectificadora

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación 51. Mecánico operador de rectificadora sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma consistente, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas y talleres de máquinas herramienta que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan ampliamente el salario mínimo profesional en el 100% de los casos. También en el 100% de los casos se presenta la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social para estos trabajadores.

3. En esta ocupación cuenta mucho no solo el grado de instrucción escolar, pues en el 85% de los casos se exige preparatoria o carrera técnica en máquinas herramientas, sino también la experiencia en el oficio, pues el 100% de los trabajadores entrevistados reportaban de 2 a 6 años de experiencia en el manejo de la máquina para poder entrar a laborar. Así, las habilidades requeridas para este trabajador son muy especializadas, pues exigen saber manejar diferentes instrumentos de precisión, calibración e interpretar dibujos y planos de piezas metálicas.

4. Así, cuando se preguntó al **Mecánico operador de rectificadora** cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: Manejo de la máquina rectificadora y otras máquinas herramienta para la fabricación y acabado de piezas para maquinaria industrial en acero, bronce y aluminio; medir y cortar las piezas de acuerdo a las especificaciones técnicas; manejar las tolerancias para ajuste de las piezas, interpretación de planos de piezas metálicas y el uso de instrumentos de precisión.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

51. Mecánico operador de rectificadora

Es el trabajador que opera una máquina para el rectificado de piezas de metal. Nivela y centra la pieza en la máquina, toma las medidas exactas para determinar el corte, escoge la medida y procede al rectificado. Al terminar verifica las especificaciones y, si es necesario, pule las superficies hasta obtener el acabado requerido. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Mecánico operador de rectificadora	$77.58	$75.70	$73.60
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	41.6	42.1	41.7
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Mecánico operador de rectificadora	$2,358.43	$2,301.28	$2,237.44

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación Mecánico operador de rectificadora sigue vigente en el mercado laboral. No obstante, casi el 100% de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación altamente especializada donde si bien existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, la cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, muestran que la ocupación está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Así, por el grado de prestaciones sociales y laborales y por los indicadores sociales y económicos mostrados, se concluye que **Mecánico operador de rectificadora** debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el mismo.

Propuesta

La ocupación **51. Mecánico operador de rectificadora** sigue vigente en el mercado laboral.

Sin embargo, **se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI**, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Asimismo, aun cuando existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, éstos no llegan a mostrar condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP, dada la amplia cobertura de prestaciones laborales, de seguridad social y a la especialización requerida para esta ocupación.

Gupo Unitario 5383. Operadores de máquinas para la fabricación y ensamble de productos de plástico y hule

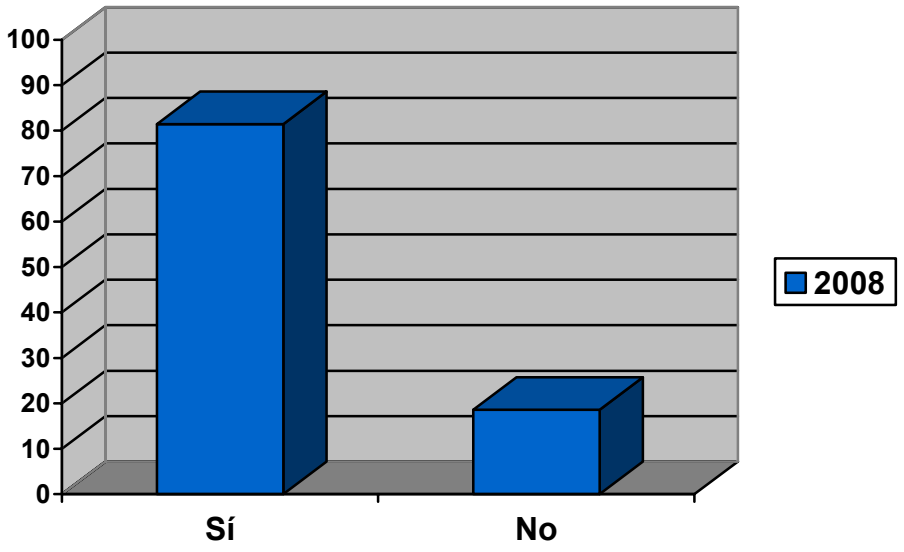
49. Máquinas para moldear plástico, operador de

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5383 corresponde a "Operadores de máquinas para la fabricación y ensamble de productos de plástico y hule", grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 49 (Máquinas para moldear plástico, operador de), que se analiza en esta investigación.

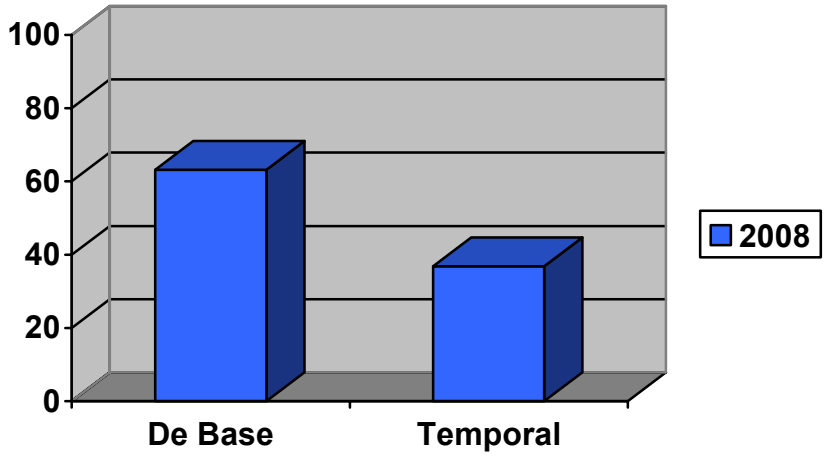
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, el 81.4%% de estos trabajadores contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5383



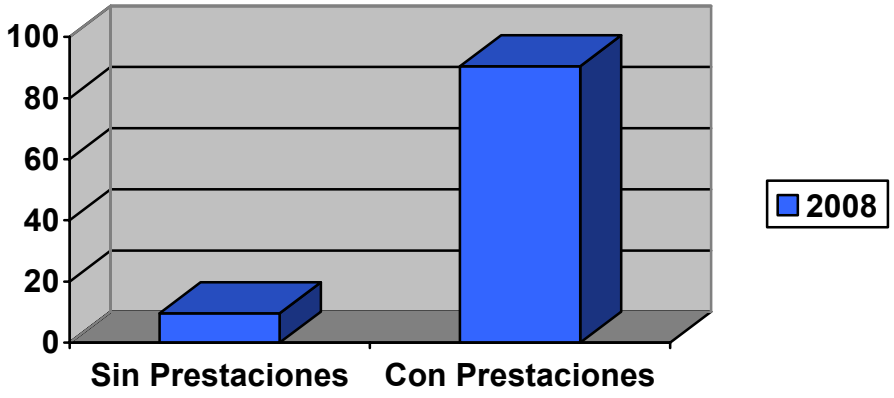
En esta ocupación, el 63.2% de los trabajadores afirmó que tenía una relación laboral fija, con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5383



La mayoría de quienes laboran en esta profesión cuentan con prestaciones provenientes de su trabajo, pues el 90.4% las tiene y sólo el 9.6% no cuenta en absoluto con algún tipo de prestación (Gráfica 3).

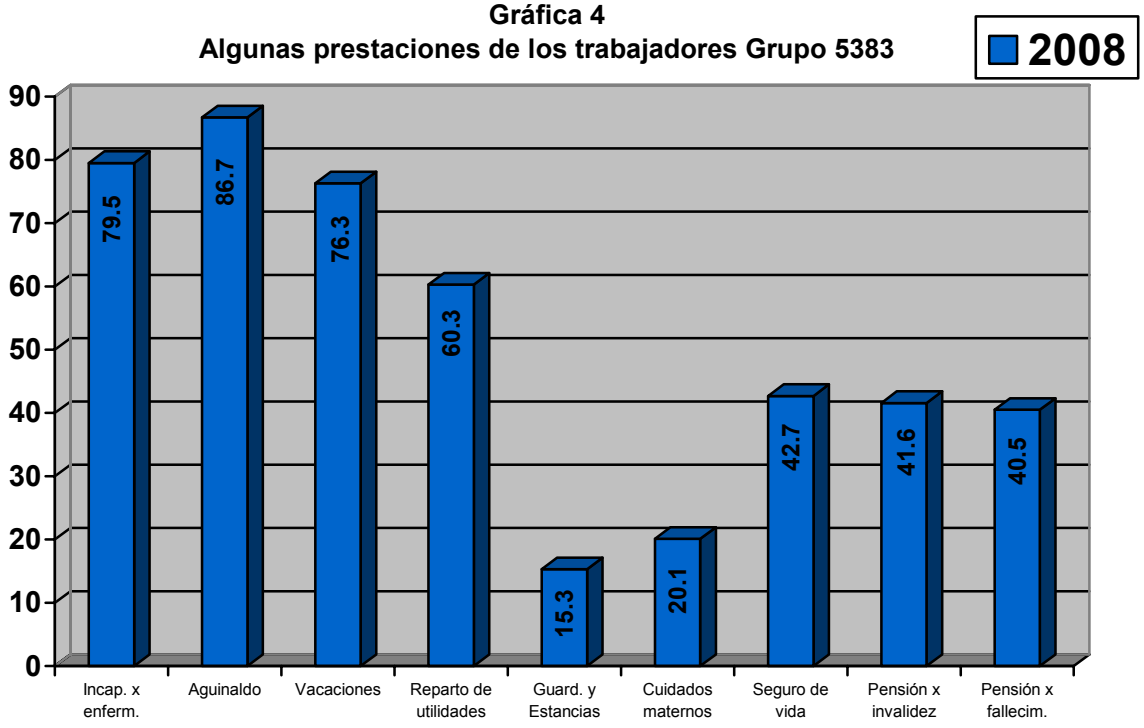
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5383



Es importante notar que algunas prestaciones específicas son otorgadas sólo a menos de la mitad de los trabajadores. En efecto, el 79.5% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 86.7% recibe aguinaldo anual; 76.3% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; el 60.3% recibe reparto de

utilidades; el 72.3% dispone de crédito para vivienda; pero sólo el 15.3% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; y únicamente el 20.1% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. El 79.9% tiene SAR o AFORE; el 42.7% cuenta con el beneficio de un seguro de vida; el 44.5% de los trabajadores empleados en esta ocupación dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 70.4% recibe prima vacacional; sin embargo sólo 8.1% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y sólo 37.3% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; el 37.9% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 29.8% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 2.9%. El 41.6% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 40.5% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 9.0% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5383

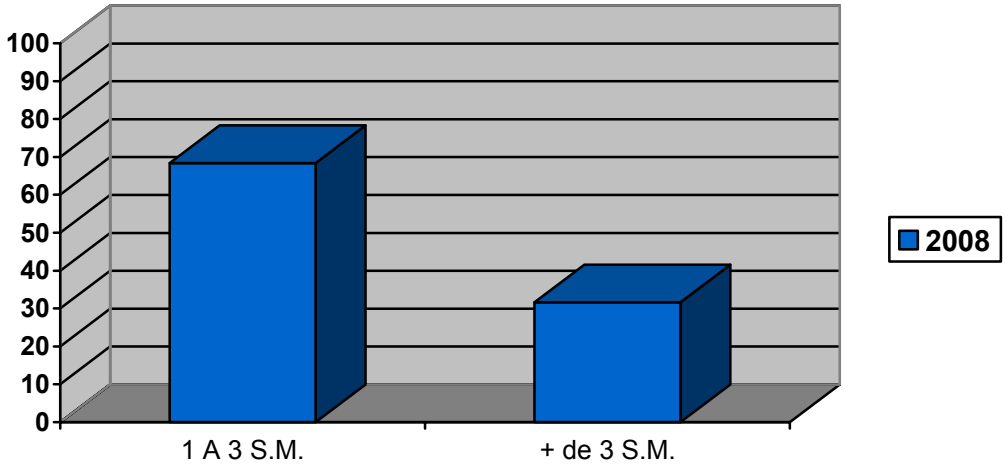


El 10.7% de los trabajadores de esta ocupación tiene una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero es muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas

a la semana: el 6.4% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, y el 79.4% tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales; y el 3.5% labora 51 horas o más por semana.

Un porcentaje importante de los trabajadores de esta ocupación, el 68.4%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5383



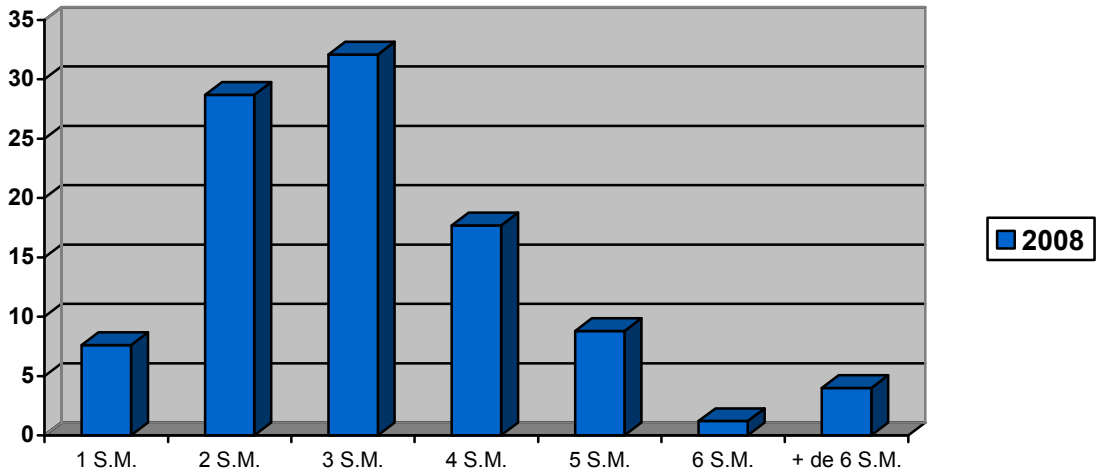
La desagregación de los datos nos muestra que el 7.6% gana un salario mínimo; el 28.7% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 32.1% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 17.7% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 8.8% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 1.2% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 4.0% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 1.7% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La proporción de hombres en esta ocupación es superior a la de mujeres, pues mientras los primeros representan el 63.7%, las segundas significan el 36.3%. En otro orden de cosas, 83.5% de los trabajadores considera tener buena salud y el 4.6% lo considera regular; pero es relevante que el 10.1% considera tener muy buena salud.

Por grupos de edad, la cantidad de menores constituye el 6.4%, con edades de 16 a 17 años; en tanto, el 40.3% de los trabajadores está en el rango de 18 a 29 años de edad; el 38.0%

tienen de 30 a 39 años de edad y el 7.7% se halla entre los 40 y los 49. Finalmente, los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 60 años representan el 7.5%.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5383

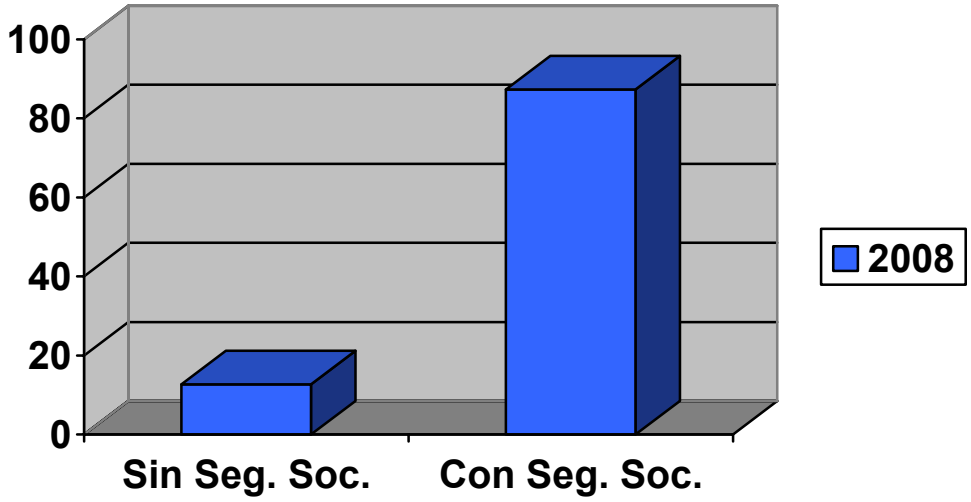


Los datos que aporta la ENIGH, sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción primaria, secundaria y preparatoria. En efecto, el 24.6% de los trabajadores cuenta con primaria; el 49.3% con secundaria; y el 15.4% tiene preparatoria completa o incompleta. El 9.2% posee instrucción técnica o comercial y sólo el 1.4% cuenta con instrucción profesional.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 6.7% vive con su pareja en unión libre; el 50.2% está casado y el 35.3% está soltero. El 87.3% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 42.1% vive en casa propia; el 19.0%, en casa rentada; el 15.0%, en casa prestada; y el 19.1% vive en casa propia pero la están pagando. En otros indicadores del nivel de vida, tenemos que el 85.8% de los hogares cuenta con lavadora; el 67.8% con regadera; el 41.7% con tinaco en la azotea; el 19.2% con cisterna de agua; el 48.2% con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 8.1% tiene aire acondicionado.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5383



Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 39.5% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 19.7% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 29.8% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 26.1% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 12.5% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 33.1% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 67.7% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 9.9% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana, aunque no es poco el 22.4% que trabaja en localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 10.4% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo nivel de marginación; y el 85.5%, en zonas de muy bajo nivel de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó constante y consistentemente en poco más del 100% (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	79,153
2000	127,220
2004	161,533
2008	166,408

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (19.14%), Baja California Norte (16.38%), Nuevo León (10.00%), Distrito Federal (8.28%) y Jalisco (8.23%). Las entidades con nula representación fueron: Baja California Sur, Colima, Chiapas, Durango, Nayarit y Tabasco. Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Campeche (0.03%), Zacatecas (0.04%), Oaxaca y Quintana Roo (ambas con 0.05%), Guerrero (0.11%) y Michoacán (0.34%).

En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (24.66%), Baja California Norte (14.27%), Nuevo León (8.78%), Distrito Federal (8.50%) y Tamaulipas (8.37%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Quintana Roo (0.01%) Nayarit (0.02%), Baja California Sur y Campeche (ambas con 0.03%), Colima (0.04%) y Sinaloa (0.08%).

La tendencia general en este caso fue el importante incremento del peso relativo del Estado de México y, en menor medida, del Distrito Federal. Aunque Baja California Norte y Nuevo León disminuyeron su porcentaje, mantuvieron su respectiva posición de segundo y tercer lugar; no así Jalisco, que fue desplazado por Tamaulipas en la quinta posición.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que fue en aumento en el periodo 1996-2008. En tanto, el índice de informalidad sufrió una reducción sustancial (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	91.62	7.84
2000	97.44	2.56
2004	97.49	2.51
2008	99.14	0.86

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado, pero no es insignificante el peso relativo de los trabajadores sindicalizados que casi representan un tercio del total del grupo unitario (Cuadro 3, Gráfica 1).

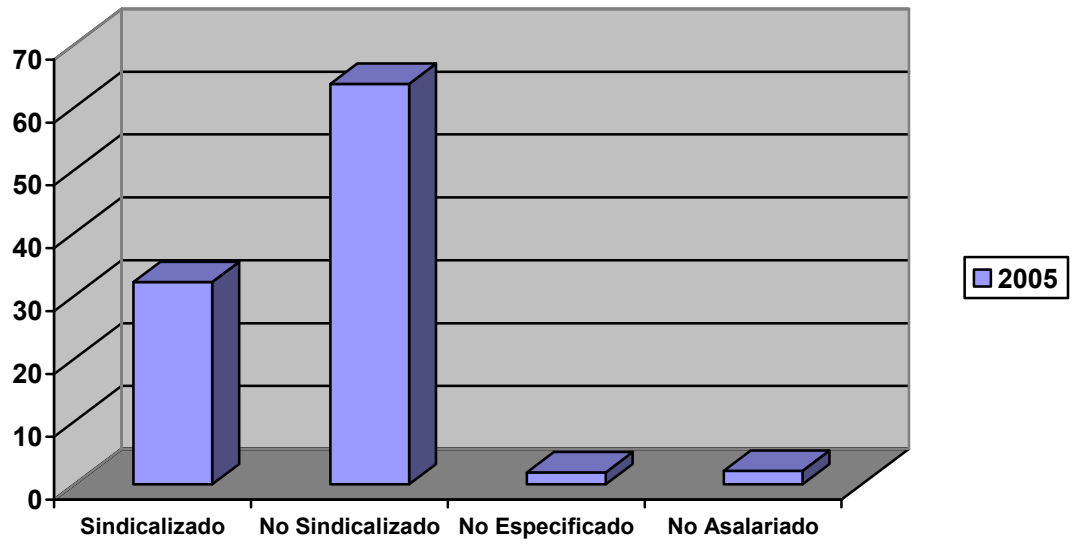
Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	32.17	63.74	1.92	2.17

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

Condición de Sindicalización Grupo 5383



La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; pese a que observa un decrecimiento sustancial en el periodo referido. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento incremental constante.

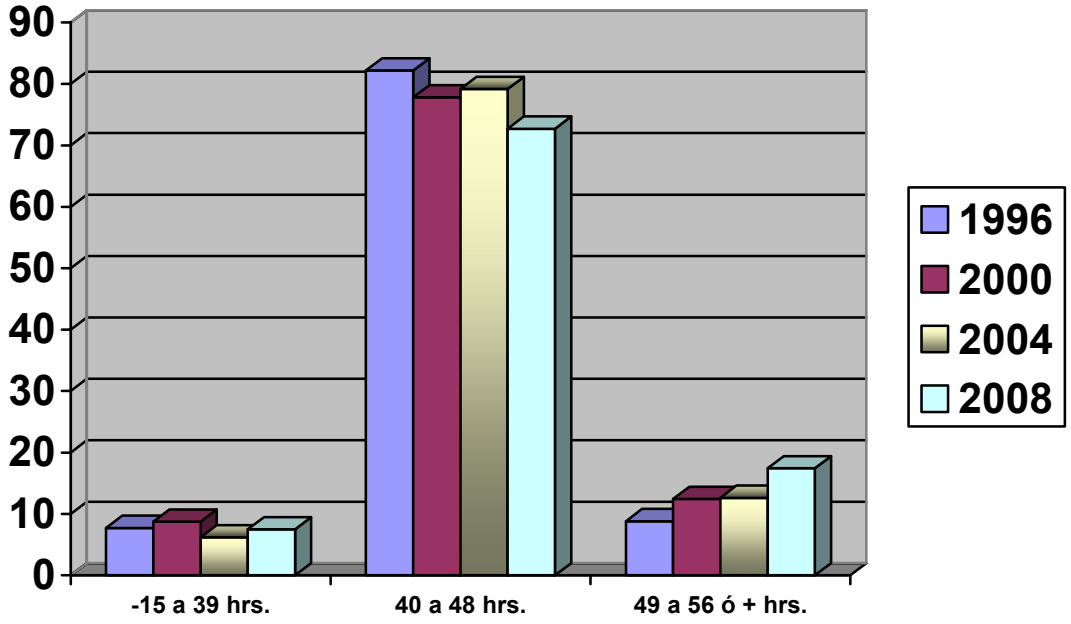
Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa pero su valor relativo no es insignificante; excepto por una disminución en 2004, su porcentaje se mantiene más o menos estable a lo largo del periodo de referencia (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	7.72	82.21	8.82
2000	8.73	77.83	12.43
2004	6.18	79.19	12.61
2008	7.50	72.71	17.42

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5383



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría "40 a 48 hrs." manifestó una tendencia decreciente. Las que presentaron una tendencia incremental fueron las categorías "49 a 56 hrs." y "más de 56 hrs.". Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento más o menos estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.21	1.25	3.87	2.39	82.21	7.49	1.33
2000	0.14	1.66	2.98	3.95	77.83	8.95	3.48
2004	0.00	1.85	2.01	2.32	79.19	8.49	4.12
2008	0.12	1.16	2.79	3.43	72.71	11.40	6.02

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años, mismo que se presenta como el más importante, por su peso relativo, a lo largo del periodo 1996-2008, no obstante que su tendencia es fuertemente descendente. El segundo lugar en importancia lo ostenta el rango de 30 a 39 años, que ha aumentado su valor relativo, aunque moderadamente.

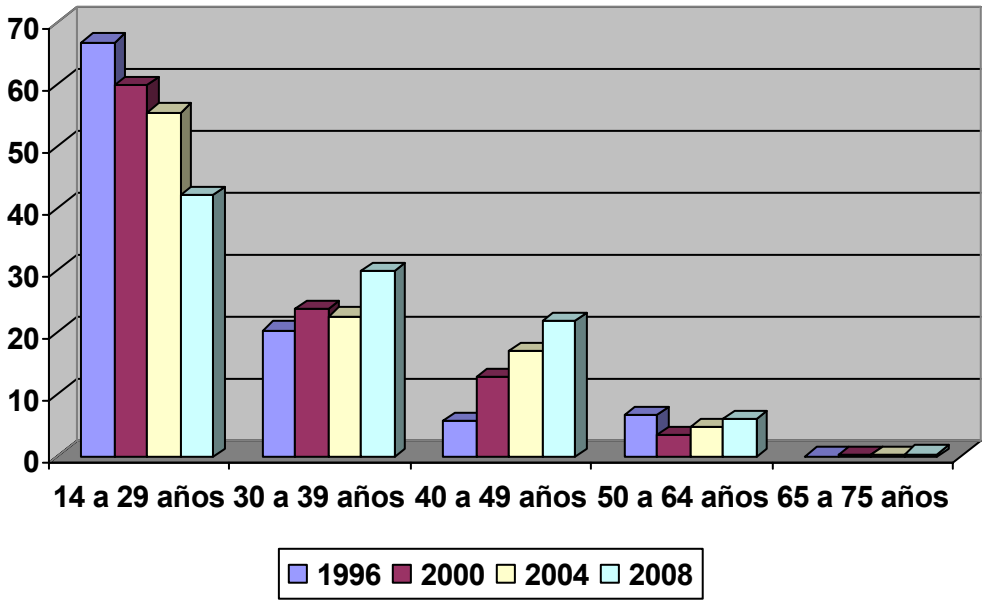
Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	66.71	20.38	5.74	6.74	0.07
2000	59.72	23.73	12.87	3.33	0.30
2004	55.44	22.64	17.02	4.76	0.14
2008	42.01	29.88	21.76	5.93	0.42

El rango de 40 a 49 años, que ocupa el tercer lugar, ha mostrado un formidable ascenso en el periodo referido. De cualquier manera, la tendencia general consiste en una reducción del valor relativo del rango de 14 a 29 años y un importante incremento en los rangos de 30 a 39 y 40 a 49 años (Cuadro 6 y Gráfica 3)

Gráfica 3

Distribución por edades Grupo 5383



Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado fue el de mayor concentración en 2000 y 2008, mientras que el de solteros lo fue en 1996 y 2004; sin embargo, la tendencia general indica decremento en el estatus de solteros y un pequeño incremento en el de casados. Por otro lado, los trabajadores que viven en unión libre aumentaron sustancialmente su porcentaje. Finalmente, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

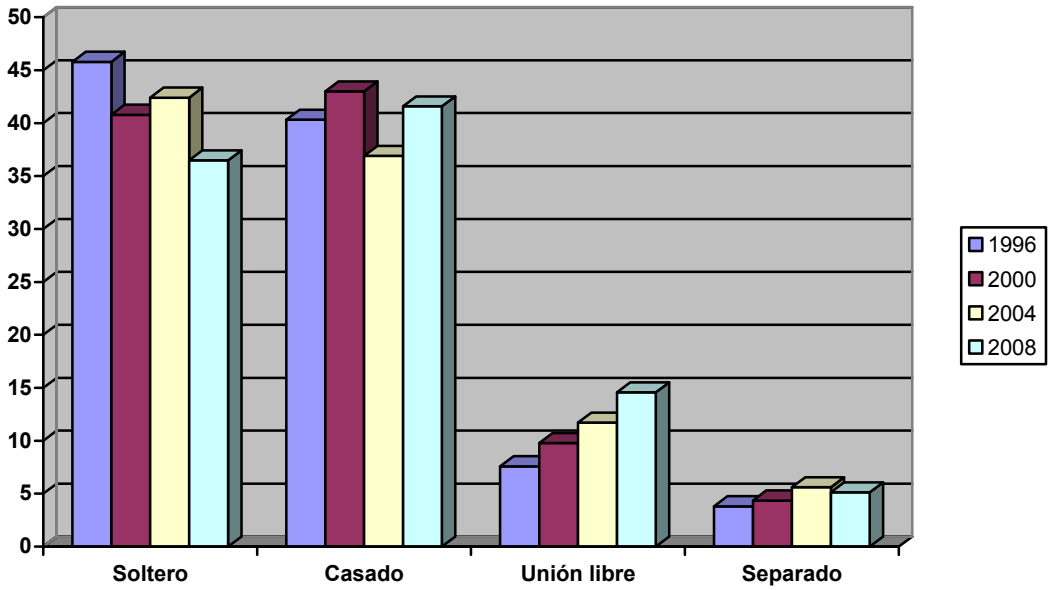
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	45.80	40.31	7.58	0.73	3.81	1.77
2000	40.79	43.01	9.78	0.98	4.36	1.07
2004	42.42	36.91	11.71	0.77	5.60	2.56
2008	36.49	41.58	14.57	1.66	5.13	0.57

Los trabajadores de este grupo tienen dos formas de pago importantes: sueldo fijo e ingreso variable. A lo largo del periodo 1996-2008, el sueldo fijo ha sido la forma de pago dominante, aunque después de 2004 sufrió una drástica y sustancial disminución de su valor relativo al pasar de 93.15% en 2004 a 56.26% en 2008.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5383



Al mismo tiempo, el ingreso variable incrementó fuertemente su importancia hasta colocarse en 35.24% en 2008, contra el 1.22% que tenía en 2004. Las demás formas de pago resultan insignificantes (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	94.11	3.38	2.02	0.48	0.00
2000	87.69	2.99	0.43	0.00	8.89
2004	93.15	1.22	0.65	0.57	4.42
2008	56.26	35.24	0.96	0.00	7.48

En el nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 hay una fuerte tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”. En ambas la disminución es drástica, sobre todo en segunda, que pasa de 67.18% en 1996 a 25.15% en 2008. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos muy notables en el valor relativo de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.” y “más de 3 hasta 5 S.M.”. También se observa que es insignificante el monto de las categorías “1 salario mínimo” y “más de 5 hasta 10 S.M. (Cuadro 9). En 1996 y 2000, la

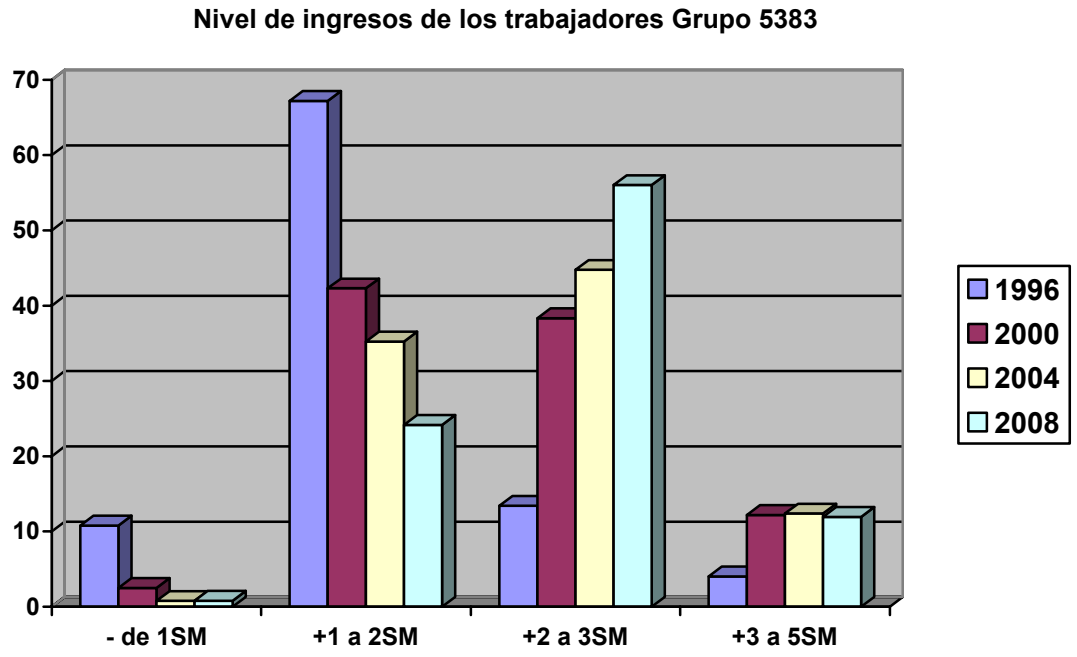
categoría dominante fue “más de 1 hasta 2 S.M.”; pero se fue estrechando valor relativo hasta que dejó de ser la categoría dominante, por lo que en 2004 y 2008 la categoría dominante ya era “más de 2 hasta 3 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	10.78	0.18	67.18	13.42	4.03	0.94
2000	2.52	0.15	42.30	38.34	12.20	2.12
2004	0.79	0.59	35.24	44.76	12.38	2.23
2008	0.80	0.26	24.15	56.01	11.93	0.93

En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” es importante porque esto determinó que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasara de 78.14% en 1996 a sólo 25.21% en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de

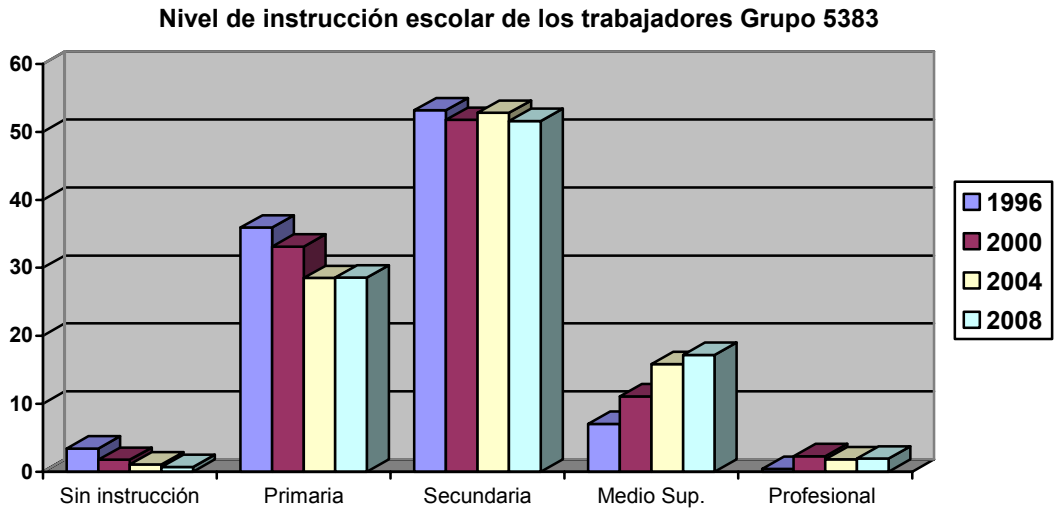
trabajadores sin instrucción escolar, de por sí muy bajo, decreció; igualmente, disminuyó el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria, aunque el de los que poseen la instrucción secundaria se mantuvo sin cambio sustanciales. En contraste, se incrementó con fuerza el porcentaje de los que tienen instrucción media superior, y, en menor medida, el de los que cuentan con instrucción profesional superior (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	3.43	35.92	53.18	7.05	0.41
2000	1.75	33.14	51.76	11.07	2.28
2004	1.07	28.49	52.80	15.83	1.81
2008	0.70	28.58	51.59	17.19	1.94

El estrato con instrucción secundaria ha representado la gran mayoría del grupo unitario a lo largo del periodo. Es interesante observar que la evolución de las cifras porcentuales muestra la caída del estrato de instrucción primaria, pero no por ello pierde su condición de segundo en importancia por su valor relativo (Cuadro 10 y Gráfica 6).

Gráfica 6



En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación media superior, y disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco significativos (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	1.94	0.08	97.50	0.48
2000	0.27	0.16	99.57	0.00
2004	0.58	0.07	98.79	0.57
2008	0.62	0.35	99.04	0.00

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados, con una leve tendencia incremental. Por su parte, los trabajadores a destajo no representan un sector con valor relativo sustancial (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	97.75	2.25
2000	96.89	3.11
2004	98.81	1.19
2008	99.14	0.86

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción muy importante del total de trabajadores en este grupo unitario.

Así, en 1996 eran 68,632 trabajadores con prestaciones, de un total de 79,153, es decir, un 86.71%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 151,141, de un total de 166,408 en el grupo unitario, lo que representaba el 90.83% del total (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	68,632	8,541
2000	117,396	9,276
2004	148,092	11,485
2008	151,141	12,299

La comparación entre los números relativos revela un pequeño incremento en el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2008.

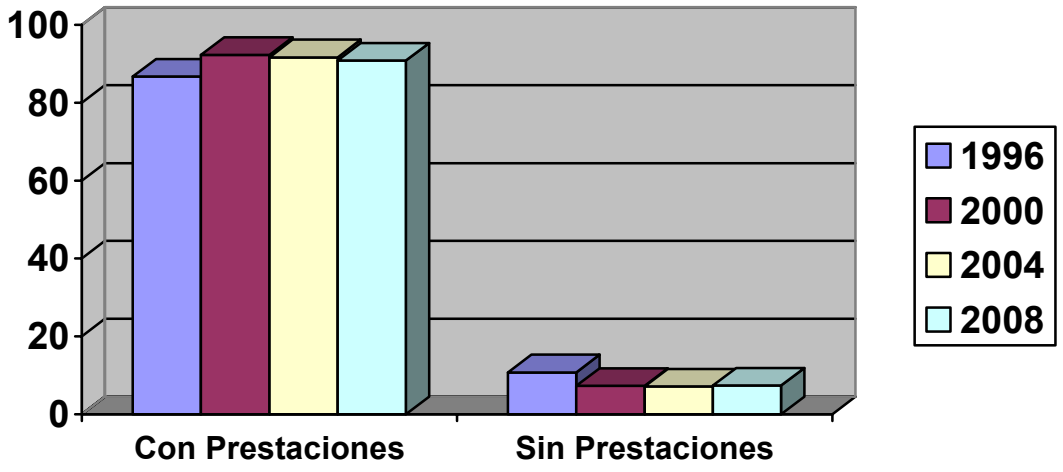
Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	86.71	10.79
2000	92.28	7.29
2004	91.68	7.11
2008	90.83	7.39

Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones decreció de 1996 a 2000 y se ha mantenido más o menos estable del 2000 al 2008 (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5383



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector con seguridad social y otras prestaciones, mismo que creció en el periodo 1996-2004, aunque luego decreció un poco en 2008. La categoría "sin prestaciones" es la segunda en importancia, pero ha ido en declive en el periodo de 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	13.29	3.33	79.75	3.63
2000	7.72	1.52	89.68	1.08
2004	8.32	0.93	89.79	0.96
2008	6.42	2.88	86.44	3.85

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es mayor que el del género femenino, pero no es amplio el margen que los separa y hay una tendencia incremental del porcentaje de mujeres que laboran en este grupo (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	63.71	36.29
2000	58.99	41.01
2004	57.17	42.83
2008	56.07	43.93

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores está en la categoría de "251 y más personas", aunque también son de importancias las de "16 a 50 personas", "51 a 100 personas" y "101 a 250 personas". Las restantes categorías son poco significativas. En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de "251 y más personas", misma que ha disminuido levemente entre 1996 y 2008 (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.08	5.58	4.31	1.54	10.64	14.75	13.02	49.22
2000	0.09	2.48	2.64	2.60	12.56	11.19	11.38	57.07
2004	0.01	2.82	2.38	2.14	16.40	14.08	12.68	49.30
2008	0.24	1.98	2.56	1.93	13.92	13.46	14.67	47.96

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría "grandes empresas" es absolutamente dominante, en el periodo de 1996-2008.

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	11.51	25.39	62.24
2000	7.81	23.75	68.45
2004	7.35	30.48	61.98
2008	6.71	27.38	62.63

En segundo lugar, tenemos la categoría "medianas empresas", cuyo comportamiento general es de leve aumento neto entre 1996 y 2008. Finalmente, tenemos la categoría "pequeñas empresas", que registra una consistente tendencia descendente en el periodo 1996-2008 (Cuadro 18 y Gráfica 8).

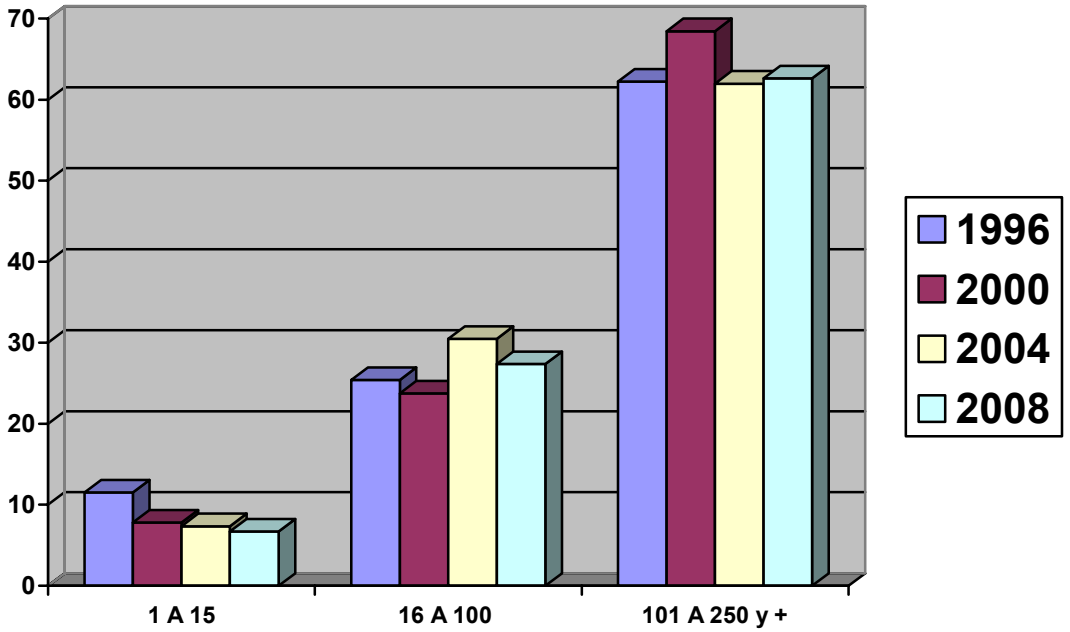
El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante alto; aunque ha fluctuado su valor relativo, la comparación entre las cifras porcentuales de 1996 y 2008 muestra un leve crecimiento de 85.73 a 87.12%.

Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, denotan un comportamiento también fluctuante; aunque el resultado global, al comparar su índice en 1996 y en 2008, resulta en una cifra semejante, sin cambios significativos. Estas cifras se calculan

respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5383



Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008, sin que haya grandes cambios, excepto en 2000 y 2004.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

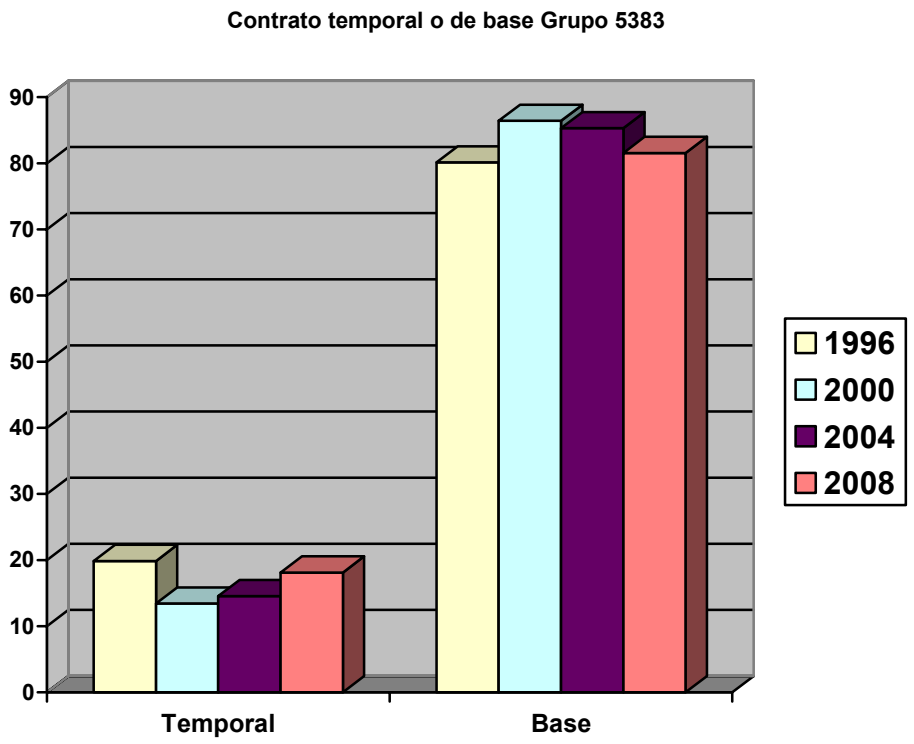
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	85.73	11.69
2000	89.85	9.71
2004	89.71	8.87
2008	87.12	11.10

En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal se ha mantenido sin variaciones notables, excepto en 2000 y 2004 (Cuadro 20 y Gráfica 9).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	19.86	80.14
2000	13.39	86.40
2004	14.53	85.31
2008	18.11	81.56

Gráfica 9



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación operador de máquinas para moldear plástico, sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma consistente y considerable, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las fábricas de plásticos que se entrevistaron en campo. Los salarios ofrecidos superan ampliamente el salario mínimo profesional en el 100% de los casos. También en el 100% de los trabajadores entrevistados se presenta la cobertura en prestaciones laborales de ley y seguridad social para estos trabajadores.

3. En esta ocupación, parece no considerarse mucho el grado de instrucción escolar, pues en el 20% de los casos entrevistados se exige preparatoria o carrera técnica, y en el 80% tienen instrucción primaria y secundaria. Por otra parte, el requerimiento de la experiencia no es tan determinante, pues sólo en el 40% de los casos requerían de 2 años o más de experiencia para laborar. En el resto de los casos pedían experiencia mínima o hasta de un año.

4. Aun así, por el grado de responsabilidad y concentración en la máquina, se requieren habilidades hasta cierto nivel especializadas dadas las condiciones de riesgos del trabajo.

5. Cuando se preguntó al **operador de máquinas para moldear plástico,** cuáles eran sus funciones específicas, las respuestas fueron las siguientes: Operación de máquinas de inyección de plástico, montado y desmontado de moldes, revisar funcionamiento de la máquina, determinar si el molde está apto para inyección; revisar la hoja de parámetros de acuerdo a lo entregado por inyección; garantizar el proceso de limpieza, inyección y acomodo conforme a la hoja de instrucciones; garantizar que la maquina no pare, revisar que la línea de producción salga sin problemas, supervisar que las maquinas estén funcionando bien, reportar fallas.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

49. Máquinas para moldear plástico, operador de

Es el trabajador que opera una máquina para moldear plástico. Pone a funcionar la máquina, la alimenta de los materiales requeridos; hace pruebas si es necesario y realiza el moldeado. Extrae del molde el producto acabado y quita rebabas. Puede encargarse de limpiar la máquina y reportarla para mantenimiento.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Máquinas para moldear plástico, operador de	$70.73	$68.70	$67.17
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	29.1	29.0	29.3
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Máquinas para moldear plástico, operador de	$2,150.19	$2,088.48	$2,041.97

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **operador de Máquinas para moldear plástico,** sigue vigente en el mercado laboral. Es notable que la mayor parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación muy protegida en términos de prestaciones laborales y de seguridad social.

Sólo el 7.6% los trabajadores gana el salario mínimo y el 28.7% de uno a dos salarios mínimos, el resto gana más de 2 salarios mínimos. Además su nivel de sindicalización es regular al dar cobertura al 32.2% de los trabajadores asalariados. Así, la amplia cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de sindicalización y la formalidad del trabajo, así como sus niveles de ingreso por salario aportan evidencia de que la ocupación está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad laboral y precariedad en el trabajo.

Se concluye, por lo tanto, que la ocupación **49. Máquinas para moldear plástico, operador de** debe ser excluida del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el mismo.

Propuesta

La ocupación **49. Máquinas para moldear plástico, operador de** sigue vigente en el mercado laboral.

Se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI, dado que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficientemente protegida con prestaciones laborales, de seguridad social, de sindicalización, alto nivel de salario y de formalidad en el trabajo para los trabajadores.

Asimismo, muy pocos trabajadores ganan uno y hasta dos salarios mínimos, pero aun así, no muestran condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 5501. Conductores de máquina móvil para la construcción

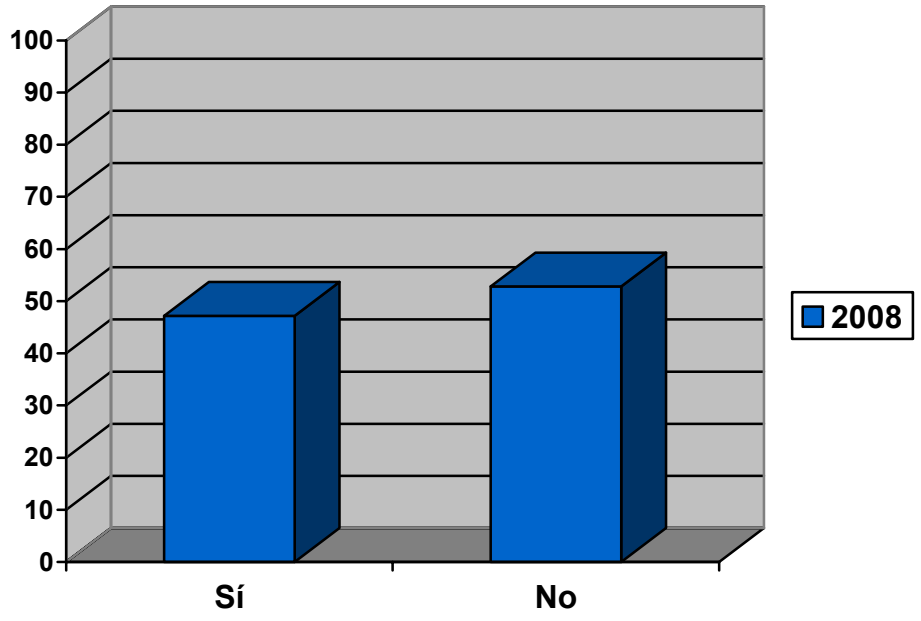
23. Chofer operador de vehículos con grúa

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 5501 corresponde a "Conductores de máquina móvil para la construcción", grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 23 (Chofer operador de vehículos con grúa), que se analiza en esta investigación.

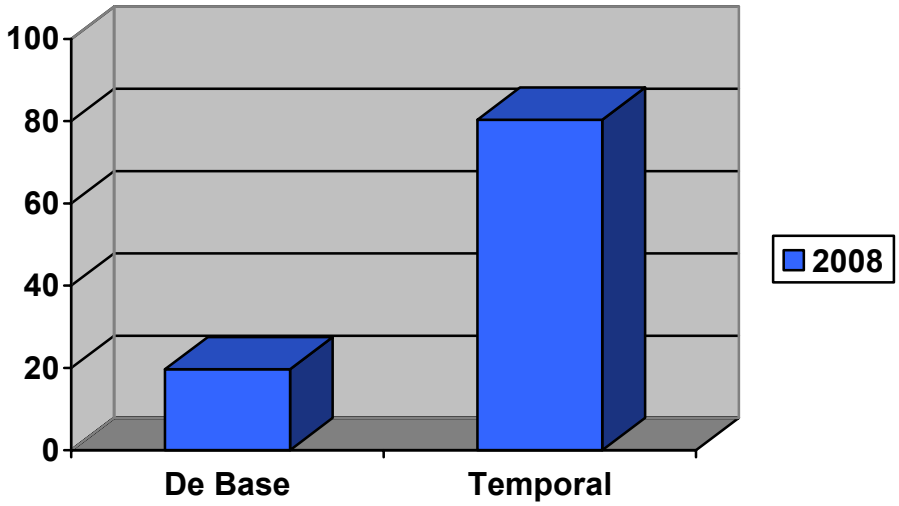
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del 2008, poco más de la mitad de estos trabajadores, el 52.8%, no contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 5501



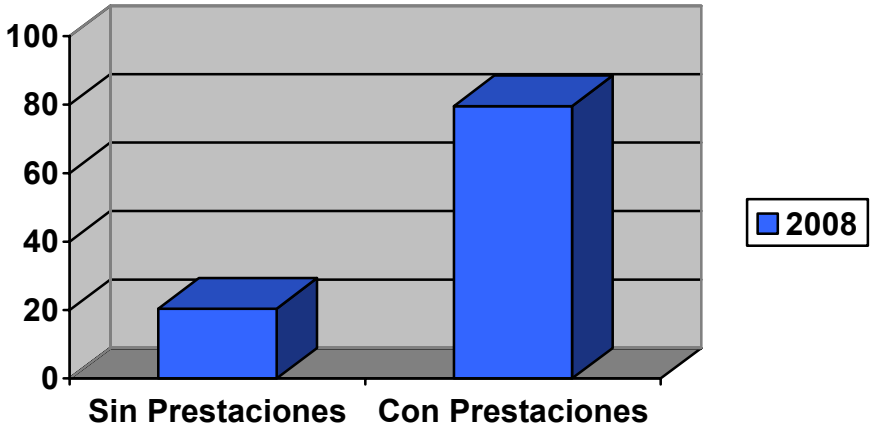
En este grupo, sólo el 19.7% de los trabajadores declaró tener una relación laboral fija, con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 5501



En esta ocupación, de acuerdo con la ENIGH, el 20.4% de los trabajadores no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

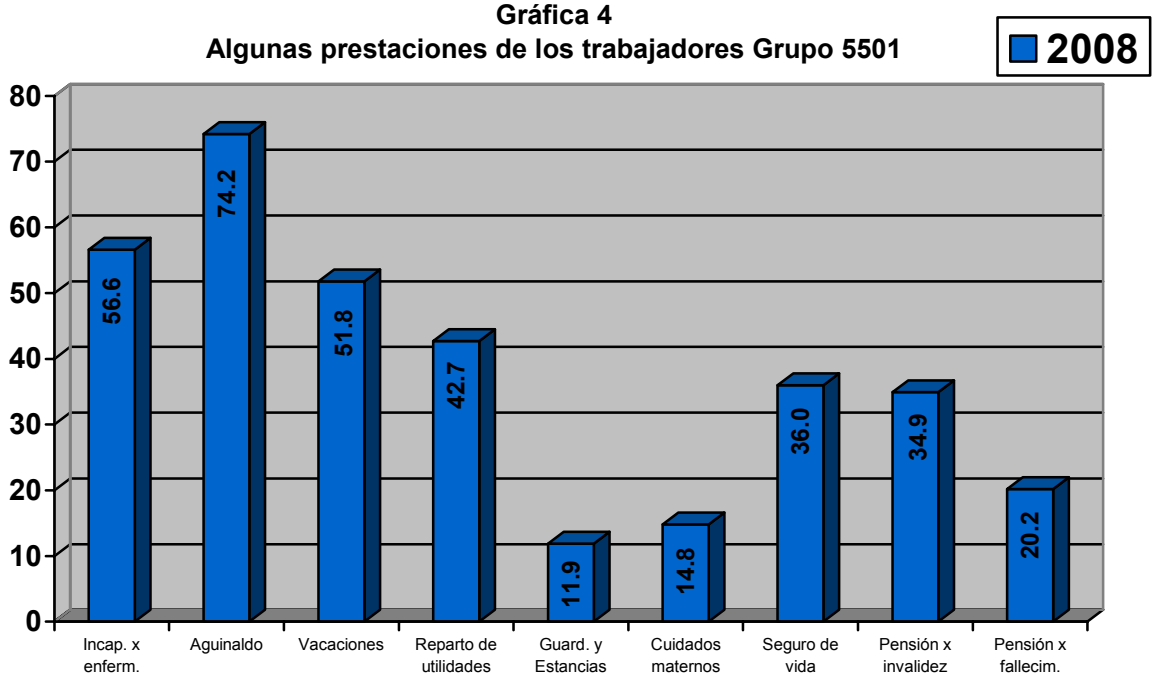
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 5501



Sin embargo, algunas prestaciones específicas sólo benefician a una minoría. En efecto, el 56.6% de los trabajadores cuentan con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 74.2% recibe aguinaldo anual; y el 51.8% goza de vacaciones con

goce de sueldo; pero sólo el 42.7% recibe reparto de utilidades; y el 43.0% dispone de crédito para vivienda; sólo el 11.9%, cuenta con la prestación guarderías y estancias infantiles; así como el 14.8% cuenta con la prestación de tiempo para cuidados maternos o paternos; el 51.3% tiene SAR o AFORE; el 36.0% cuenta con el beneficio de un seguro de vida; el 44.2% de los trabajadores de este grupo dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro; el 33.2% recibe prima vacacional; únicamente el 9.6% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y sólo 13.6% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa; el 9.7% cuenta con crédito FONACOT; y el 16.8% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 6.1%. El 34.9% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 20.2% se beneficia con la prestación correspondiente a pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 8.6% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 5501

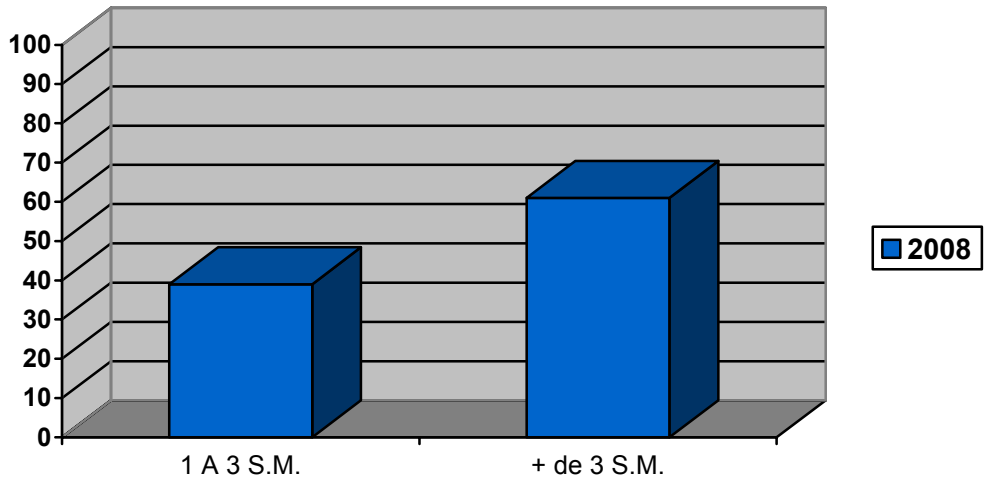


El 4.7% de los trabajadores de esta ocupación tienen una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero quienes laboran jornadas superiores a las 40 horas representan porcentajes mayores: el 11.1% trabaja de 41 a 45 horas semanales, mientras que un elevado

61.6% trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas; y, por último, un notable 22.0% labora 51 o más horas semanales.

En lo que se refiere a los niveles salariales, el 39% de los trabajadores de este grupo gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5); pero más de la mitad, el 55.5%, apenas llega a los cuatro salarios mínimos de ingreso mensual.

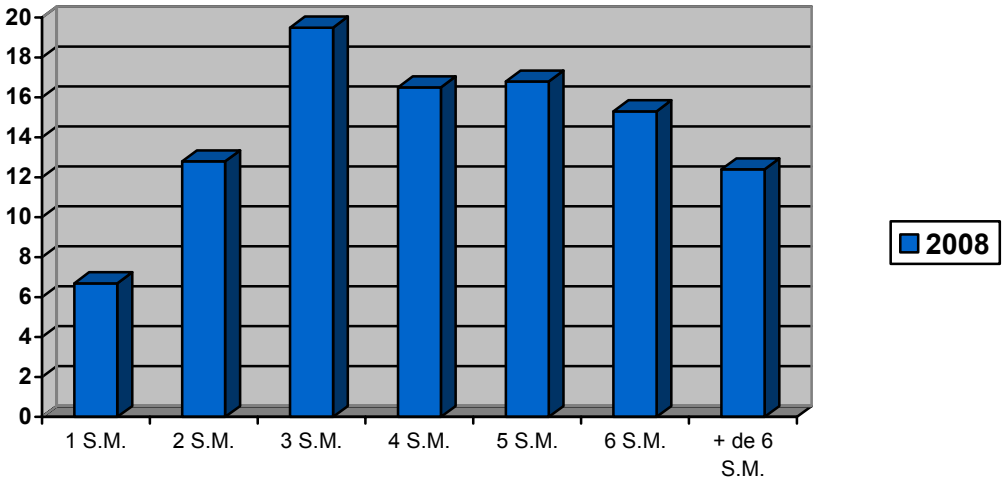
Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 5501



La desagregación de los datos nos muestra que el 6.7% gana un salario mínimo; el 12.8% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 19.5% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 16.5% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 16.8% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 15.3% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 12.4% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

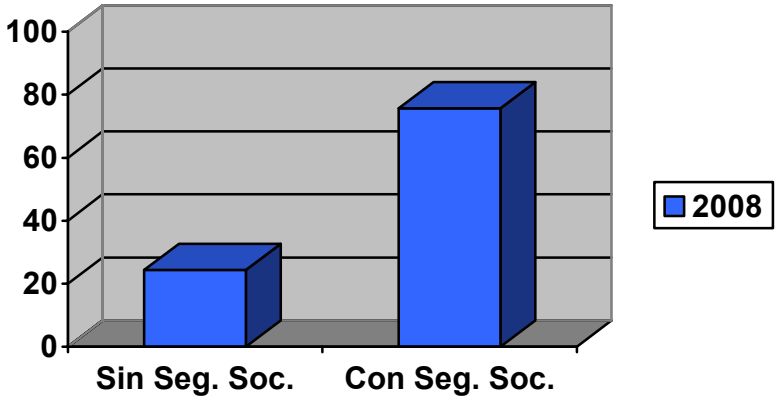
El 0.6% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. Por otro lado, el grupo unitario está compuesto predominantemente por hombres, que representan el 98.2%; las mujeres sólo significan el 1.8%. El 71.0% de los trabajadores considera que es bueno su estado de salud y el 14.5% consideran que su salud es regular; sólo un 9.9% considera que su estado de salud es muy bueno.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 5501



Por grupos de edad, en este grupo no hay menores de edad. Los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad representan el 36.2%; mientras que los trabajadores que tiene de 30 a 39 años de edad constituyen el 25.0%; el 16.9% se halla entre los 40 y los 49 años; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 15.6%; y, finalmente, los que integran el rango de 61 a 68 años alcanzan el 6.3%.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 5501



Por nivel de instrucción, el 4.4% de los trabajadores carece de instrucción; el 34.3% cuenta sólo con primaria; el 38.7% recibió la instrucción secundaria y el 18.0% tiene la instrucción

preparatoria completa o incompleta. Así, el 73.0% de los ocupados en este tipo de trabajo posee un nivel de preparación que no sobrepasa la secundaria. Apenas un 2.7% posee instrucción técnica o comercial y un 1.8% cuenta con instrucción profesional.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 14.4% de ellos vive con su pareja en unión libre; el 57.5% está casado y el 24.5% está soltero. El 75.7% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 67.1% vive en casa propia; el 12.8%, en casa rentada; y el 11.4%, en casa prestada. En otros indicadores, el 93.0% de los hogares cuenta con lavadora; el 79.3% con regadera; el 66.3% con tinaco en la azotea; el 14.6% con cisterna de agua; el 53.2% con calentador de agua o boiler; finalmente, el 18.2% tiene aire acondicionado.

Los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, muestran que el 38.2% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 23.8% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 24.7% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 45.1% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 23.0% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 27.9% de los trabajadores declaró que en su hogar recibieron algún tipo de transferencia en especie; del gobierno o de una institución privada.

El 47.1% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 18.2% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana; aunque no es poco el 34.7% que trabaja en localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, si bien el 13.0% de los trabajadores de este grupo vive en zonas consideradas por CONAPO como de alto índice de marginación, el 22.4% vive en zonas de bajo índice de marginación y el 55.1% en zonas de muy bajo índice de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó constante y consistentemente en casi 100% (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	40,949
2000	44,945
2004	53,620
2008	78,055

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (10.07%), Zacatecas (7.75%), Oaxaca (6.53%), Sinaloa (5.72%) y Michoacán (5.50%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Yucatán (0.30%), Quintana Roo (0.63%), Tlaxcala (0.70%), Nayarit y Querétaro (ambas con 0.73%) y San Luis Potosí (0.75%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Jalisco (9.45%), Nuevo León (7.63%), Estado de México (6.48%), Baja California Norte (5.57%) y Coahuila (4.96%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Tlaxcala (0.50%), Aguascalientes (0.74%), Campeche (0.84%), Guerrero (0.93%) y Nayarit (1.29%).

En lo que se refiere a la concentración de la actividad en los estados, se observa que, en el periodo 1996-2008, sólo el Estado de México se mantuvo en la lista de las entidades con mayor peso relativo, aún cuando se redujo el porcentaje de dicho estado. También se observa que, a pesar de que se incrementó el número de trabajadores en el periodo, el crecimiento no se concentró demasiado en algunos estados, sino que se distribuyó a lo largo del país. Es notable que el Distrito Federal no figura en la lista de entidades con mayor concentración.

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que se ha mantenido más o menos estable en el periodo 1996-2008. En tanto, el índice de informalidad, relativamente insignificante, ha fluctuado pero globalmente ha crecido un poco (Cuadro 2).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	95.09	0.35
2000	94.52	4.05
2004	96.12	2.51
2008	93.34	5.24

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado y, aunque no es insignificante, el peso relativo de los trabajadores sindicalizados es bastante reducido (Cuadro 3 y Gráfica 1).

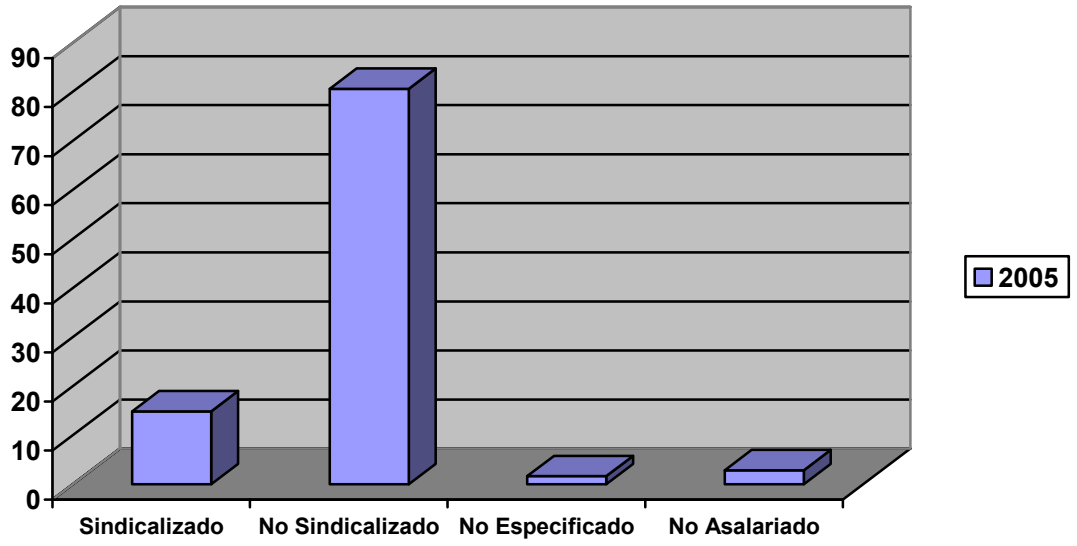
Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	14.87	80.59	1.67	2.87

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

Condición de Sindicalización Grupo 5501



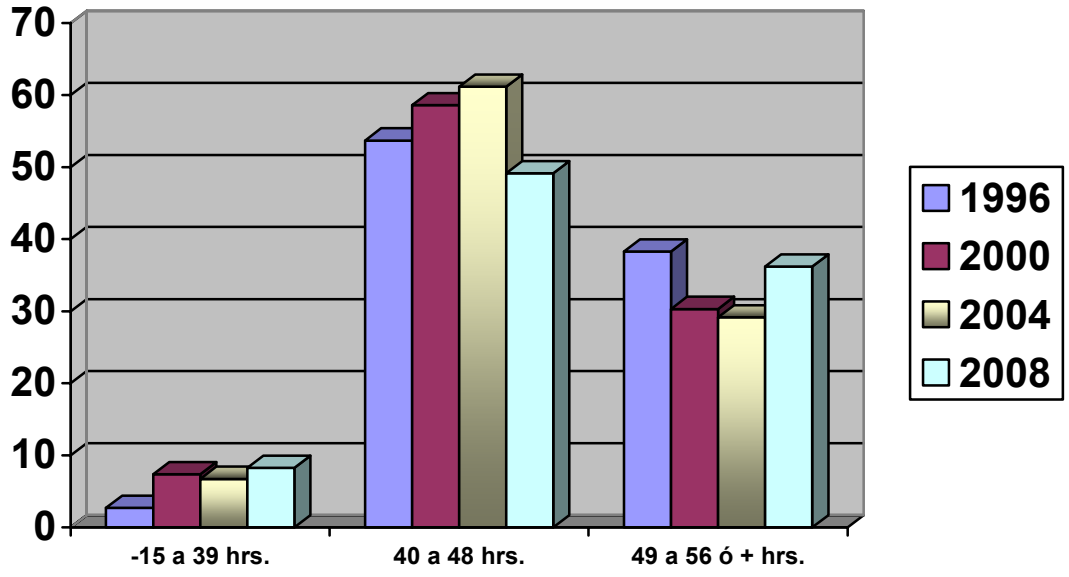
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; pese a que observa un decrecimiento sustancial de 2004 a 2008. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento de caída entre 1996 y 2004 y luego un aumento en 2008 para colocarse ligeramente por abajo del valor que tenía en 1996. Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa y manifiesta un comportamiento errático pero, en general, se incrementa en el periodo 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	2.71	53.70	38.27
2000	7.38	58.62	30.32
2004	6.72	61.18	29.13
2008	8.24	49.17	36.18

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 5501



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” creció en el periodo 1996-2004 y luego, en 2008, sufre una caída sustancial en

su peso relativo; no obstante, no pierde su carácter de primero en importancia. Por su parte, la categoría “más de 56 hrs.” disminuyó su porcentaje y dejó de ser la segunda en importancia para colocarse en tercer lugar desde 2004. La categoría que presentó una consistente tendencia incremental fue la de “49 a 56 hrs.”, que se convirtió en la segunda en importancia desde 2004. Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento más o menos estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.00	0.58	0.73	1.40	53.70	13.94	24.33
2000	0.26	1.25	1.98	3.89	58.62	12.01	18.31
2004	0.44	2.52	1.77	1.99	61.18	15.43	13.70
2008	0.93	1.29	2.38	3.64	49.17	20.64	15.54

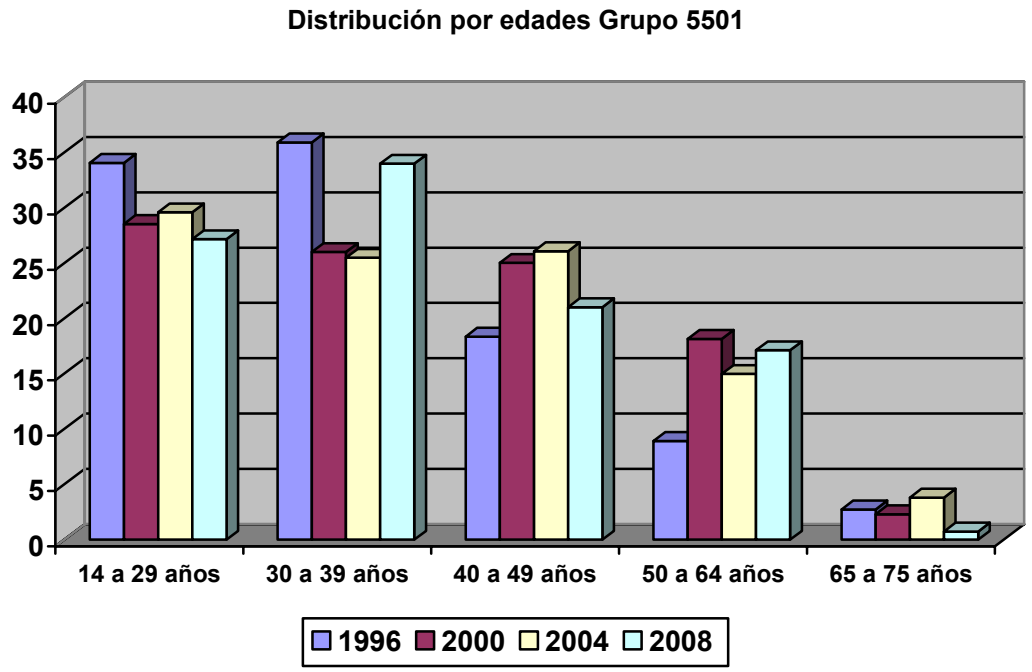
Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Los tres rangos de edad más significativos son el de 14 a 29 años, que ocupó el primer puesto en importancia en 2000 y 2004, aunque por estrecho margen; el de 30 a 29 años, que fue el más importante 1996 y 2008, también por estrecho margen; y el de 40 a 49 años, que ocupó el segundo puesto en 2004 y el resto ha sido tercer lugar. No obstante, el rango de 50 a 64 años ha ido creciendo consistentemente

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	34.05	35.92	18.35	8.93	2.74
2000	28.53	26.00	25.02	18.15	2.30
2004	29.59	25.48	26.08	14.98	3.80
2008	27.16	33.99	21.01	17.12	0.73

De cualquier manera, la tendencia general consiste en una reducción del valor relativo de los rangos de 14 a 29 años y de 30 a 39 años, y un incremento en los rangos de 40 a 49 años y 20 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Gráfica 3



Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado fue el de mayor concentración, a pesar de que su valor relativo ha estado disminuyendo progresivamente a lo largo del periodo. En contraste, el sector de trabajadores solteros ha incrementado un poco su porcentaje.

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

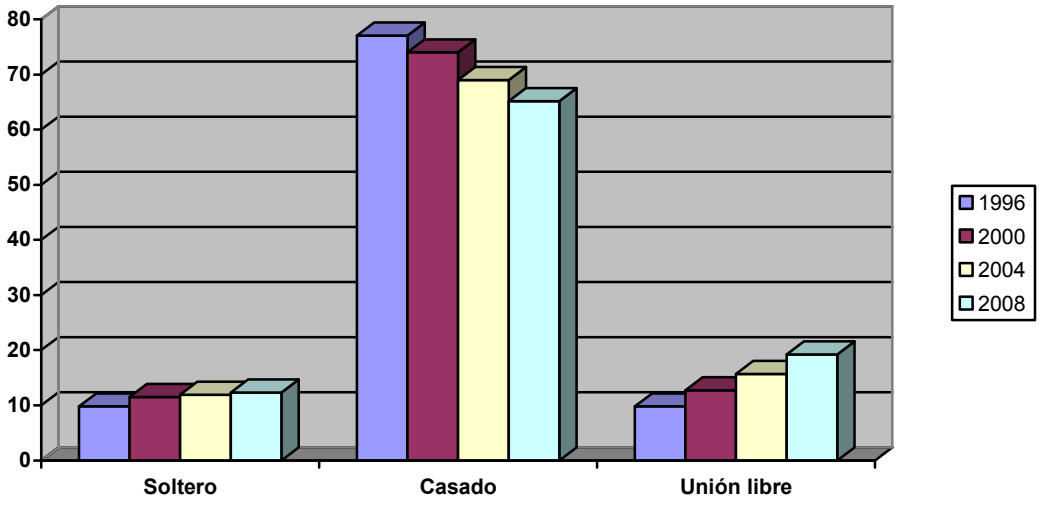
Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	9.80	77.08	9.80	0.12	3.12	0.09
2000	11.53	74.02	12.72	0.56	0.50	0.17
2004	11.90	69.02	15.70	0.80	1.74	0.85
2008	12.30	65.21	19.21	0.47	1.81	0.99

De manera más firme y significativa, el sector de trabajadores que vive en unión libre también ha estado incrementando su valor relativo. Finalmente, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Los trabajadores de este grupo tienen, como forma de pago fundamental, el sueldo fijo, aunque registró un fuerte descenso en el 2008.

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 5501



En segundo lugar, está el estrato de trabajadores con ingreso variable, cuyos porcentajes son poco representativos a pesar de que han ido en ascenso a lo largo del periodo 1996-2008. Las demás formas de pago resultan insignificantes (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	98.13	1.52	0.24	0.11	0.00
2000	90.63	3.52	3.70	0.23	1.91
2004	93.18	4.14	0.68	0.18	1.82
2008	76.37	6.58	0.78	0.10	16.17

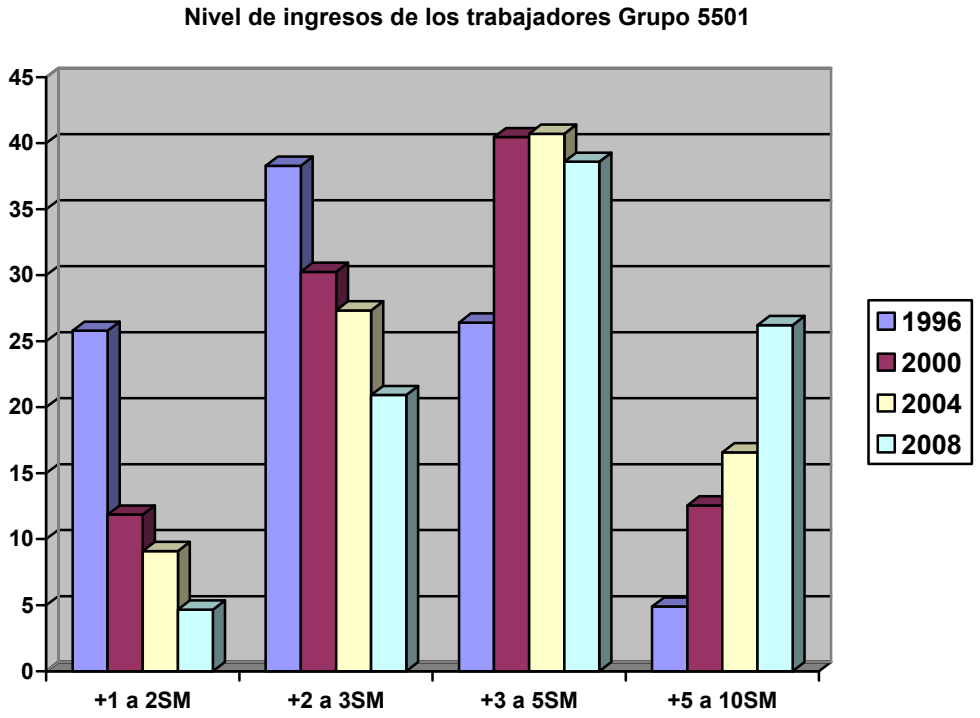
En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en las categorías “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 2 hasta 3 S.M.”. En ambas, la disminución es drástica. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos muy notables en el valor relativo de las categorías “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M. También se observa que es insignificante el monto de las categorías “menos de 1 S.M.” y “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

En 1996, la categoría dominante fue “más de 2 hasta 3 S.M.”; pero se fue estrechando su valor relativo hasta que dejó de ser la categoría dominante y, a partir de 2000, el primer puesto lo ocupa la categoría “más de 3 hasta 5 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	0.60	0.00	25.79	38.30	26.41	4.90
2000	0.22	0.00	11.87	30.26	40.46	12.56
2004	1.71	0.20	9.10	27.33	40.72	16.58
2008	0.37	0.21	4.67	20.93	38.60	26.22

Gráfica 5



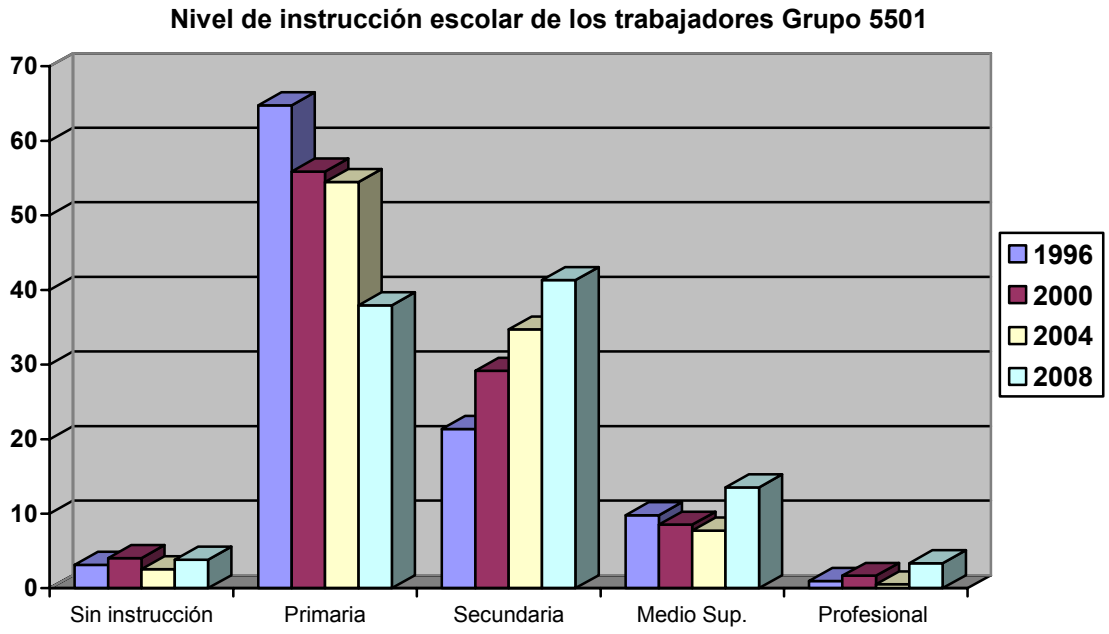
En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.” es importante, así como el incremento abultado de las categorías con mayores ingresos. Finalmente, es importante notar que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasó de 26.3% en 1996 a sólo 5.25% en 2008.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	3.14	64.75	21.36	9.80	0.96
2000	4.04	55.89	29.15	8.53	1.68
2004	2.57	54.46	34.70	7.74	0.52
2008	3.83	37.94	41.33	13.51	3.37

El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. Por un lado, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar se mantuvo más o menos estable, sin grandes cambios; al mismo tiempo, disminuyó de forma determinante el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria.

Gráfica 6



Por otro lado, el porcentaje de los trabajadores que poseen la instrucción secundaria se incrementó casi al doble. En el mismo sentido, después de un ligero descenso en el periodo 1996-2004, los trabajadores con instrucción media superior aumentaron sustancialmente su

porcentaje en 2008 y, en menor medida, el de los que cuentan con instrucción profesional superior (Cuadro 10).

El estrato con instrucción secundaria representó la gran mayoría del grupo unitario en el periodo 1996-2004, pero a partir de 2008, el primer puesto lo ha ocupado el estrato con educación secundaria. Es interesante observar que la evolución de las cifras porcentuales muestra la caída del estrato de instrucción primaria, pero no por ello pierde importancia por su valor relativo, que no es nada despreciable (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación secundaria y media superior; en contraste, disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

Cuadro 11. Posición en la ocupación (datos de ENOE).

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.00	0.24	99.65	0.11
2000	1.83	2.71	95.24	0.23
2004	0.43	0.59	98.79	0.18
2008	0.39	0.65	98.85	0.10

La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco significativos (Cuadro 11).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	98.73	1.27
2000	97.71	2.29
2004	97.31	2.69
2008	95.46	4.54

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados, con una leve tendencia decreciente. Por su parte, los trabajadores a destajo no representan un sector con valor relativo sustancial (Cuadro 12).

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción muy importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 29,223 trabajadores con prestaciones, de un total de 40,949, es decir, un 71.36%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 59,752, de un total de 78,055 en el grupo unitario, lo que representaba el 76.55% del total (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	29,223	9,841
2000	36,327	6,466
2004	41,068	11,905
2008	59,752	16,696

La comparación entre los números relativos revela un pequeño incremento en el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2008.

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

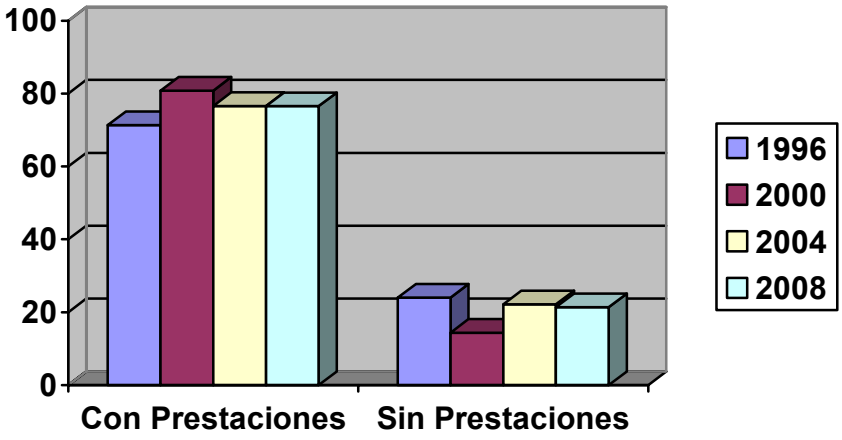
Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	71.36	24.03
2000	80.82	14.39
2004	76.59	22.20
2008	76.55	21.39

Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones, excepto por el valor tan bajo en 2000, se mantiene más o menos estable (Cuadro 14 y Gráfica 7).

En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector con seguridad social y otras prestaciones, a pesar de que decreció en el periodo 2000-2008.

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 5501



La categoría “sin prestaciones” es la segunda en importancia, pero ha ido en declive en el periodo de 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	24.38	4.31	60.89	6.17
2000	19.14	2.68	71.05	7.10
2004	23.41	1.43	70.72	4.44
2008	15.74	7.37	66.12	8.34

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino absolutamente dominante, pues el del género femenino es insignificante (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	100.00	0.00
2000	99.89	0.11
2004	99.95	0.05
2008	99.66	0.34

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la mayoría de los trabajadores está en la categoría de “251 y más personas”, aunque también son de importancias las de “16 a 50 personas”, “51 a 100 personas” y “101 a 250 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.24	6.33	3.17	4.32	31.92	7.30	6.06	39.30
2000	2.52	7.01	6.96	3.98	21.75	12.45	6.85	37.84
2004	0.46	7.83	4.92	5.05	26.15	9.46	9.28	36.72
2008	0.63	5.35	6.60	3.26	16.69	7.43	5.06	46.10

En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de “251 y más personas”, misma que disminuido levemente entre 1996 y 2004 pero luego, en 2008 se incrementó fuertemente. La segunda en importancia es la de “16 a 50 personas que, en general, ha disminuido su importancia relativa (Cuadro 17).

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas.

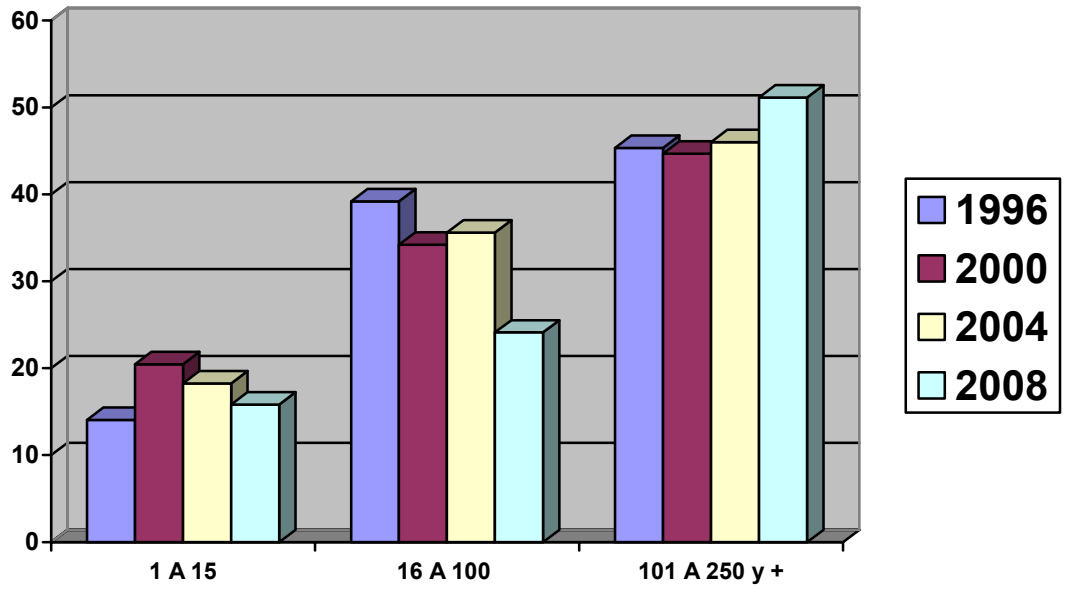
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	14.06	39.22	45.36
2000	20.47	34.20	44.69
2004	18.26	35.61	46.00
2008	15.84	24.12	51.16

Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” es absolutamente dominante, en el periodo de 1996-2008. En segundo lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, cuyo comportamiento general es de decremento neto entre 1996 y 2008. Finalmente, tenemos la categoría “pequeñas empresas”, que registra un fuerte incremento entre 1996 y 2000, y luego se reduce notablemente en el periodo 2000-2008 (Cuadro 18 y Gráfica 8).

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 5501



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante alto y se ha mantenido sin cambios relevantes.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	65.96	33.49
2000	68.21	26.93
2004	65.71	33.01
2008	66.40	30.59

Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, denotan un comportamiento también fluctuante; aunque el resultado global, al comparar su índice en 1996 y en 2008, resulta en un leve decrecimiento. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 19).

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha aumentado si comparamos el valor relativo que tenía en 1996 con el que ostentó en 2008 (Cuadro 20).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	26.10	68.40
2000	13.04	86.48
2004	13.54	85.41
2008	21.62	77.45

Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación **23. Chofer operador de vehículos con grúa** sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma regular en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet y en el mercado real. Los salarios ofrecidos son variables aunque en el 100% de los casos fue muy suuperior la salario mínimo general y profesional, llegando a encontrar

salarios de hasta $8,000. Incluso, el trabajo de campo refiere que en todos los casos entrevistados, los choferes de grúa contaban con prestaciones laborales y de seguridade social. Aunque este resultado no puede ser considerado como contundente, pues los datos de la ENIGH y la ENOE son representativos a nivel estadístico.

3. Así, con base en el análisis estadístico, la ocupación presenta un nivel evidente de desprotección, vulnetrabilidad y trabajo precario.

4. Cuando se le preguntó al **Chofer operador de vehículos con grúa,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Auxiliar a los autos en problemas mecánicos o por accidentes, llevarlos al taller mediante el arrastre. Auxiliar a los autos en problemas mecánicos o por accidentes. Manejo y operacion de gruas de gran tonelaje, hidráulicas para la realización de maniobras, montajes, y otros. Cargar y descargar materiales de construcción de gran peso y volumen, trabes, ballenas y diversos objetos para la construcción.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

23. Chofer operador de vehículos con grúa

Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su intervención. Coloca el vehículo y objeto a levantar en la posición adecuada y, valiéndose de grúa de operación manual o impulsada, engancha el objeto o vehículo como más convenga colocando el material de amortiguamiento necesario, hace el transporte hasta el lugar indicado; repite la operación cuantas veces sea necesario.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Chofer operador de vehículos con grúa	$75.76	$73.93	$71.88
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	38.2	38.8	38.4
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Chofer operador de vehículos con grúa	$2,303.10	$2,247.47	$2,185.15

Resultados

La evidencia estadística y documental aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **23. Chofer operador de vehículos con grúa** sigue vigente en el mercado laboral. Pero existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social. Esto contrasta con la información del trabajo de campo, aunque por cobertura y confianza, las estadísticas de la ENIGH 2008 muestran mayor fundamento.

Así, se concluye que el **Chofer operador de vehículos con grúa,** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **23. Chofer operador de vehículos con grúa** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, existe un segmento significativo de trabajadores en esta ocupación que se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, sin prestaciones laborales y de seguridad social.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 6210. Cajeros, pagadores y cobradores

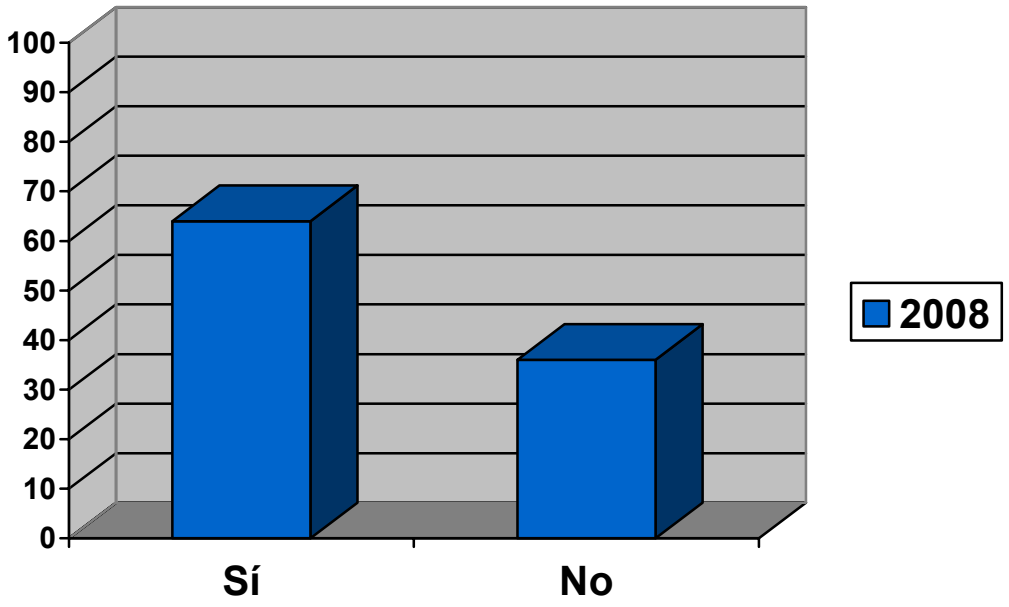
5. Cajero(a) de máquina registradora

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 6210 corresponde a “Cajeros, pagadores y cobradores”, grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 5 [Cajero(a) de máquina registradora], que se analiza en esta investigación.

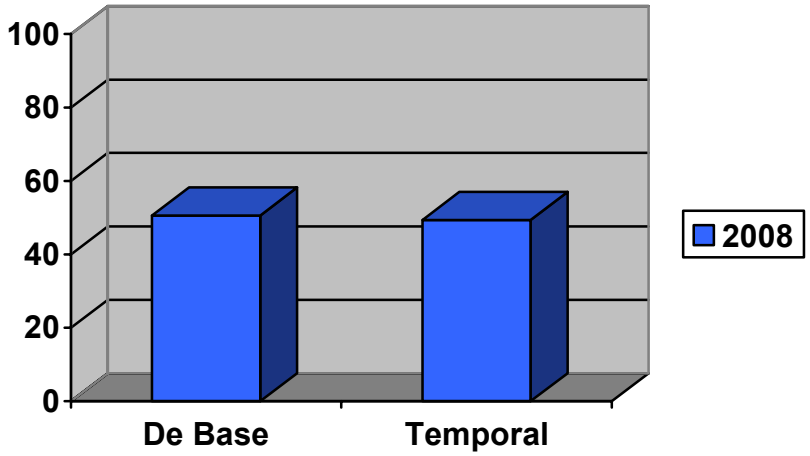
De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), en noviembre del año 2008 el 64% de estos trabajadores laboraba amparado por un contrato escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 6210



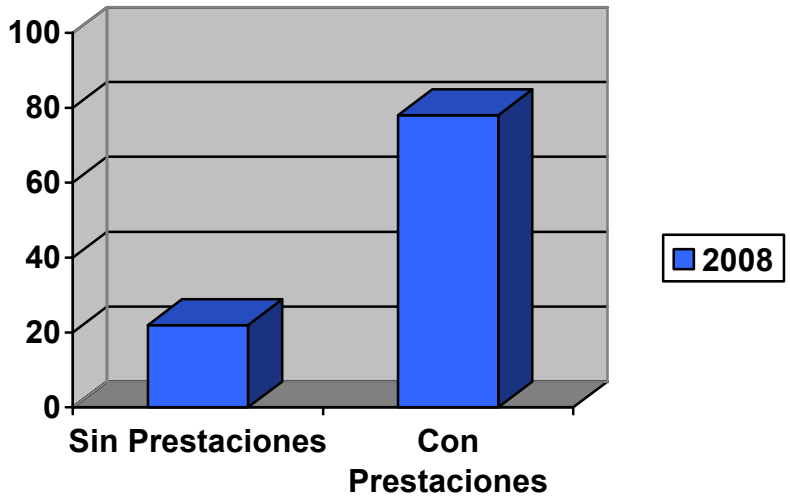
Por otro lado, el 49.4% declaró tener una relación laboral de carácter temporal, mientras que el 50.6% contaba con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 6210



En esta ocupación, según la ENIGH, un 22.0% de los trabajadores no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 6210

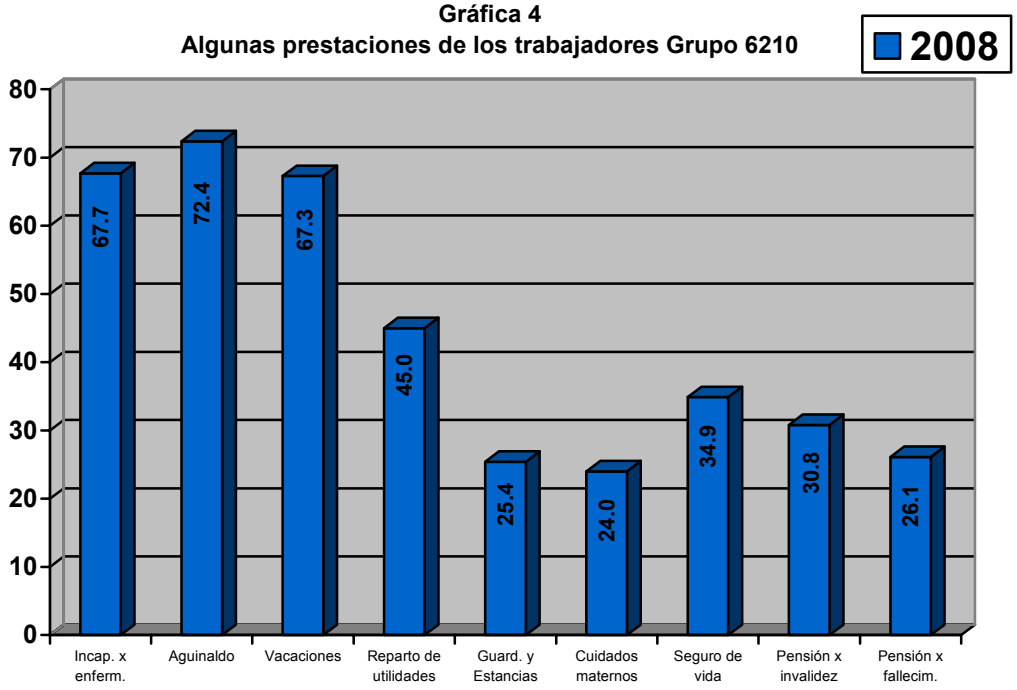


Es importante notar que algunas prestaciones específicas son otorgadas a menos de la mitad de los trabajadores. En efecto, si bien el 67.7% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 72.4% recibe aguinaldo

anual; y el 67.3% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; también debe notarse que sólo el 45.0% recibe reparto de utilidades; el 52.9% dispone de crédito para vivienda; sólo el 25.4% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; y únicamente el 24.0% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. Además, aunque el 56.8% tiene SAR o AFORE, sólo el 34.9% cuenta con el beneficio de un seguro de vida y el 49.2% dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro.

El 50.6% recibe prima vacacional, pero sólo 12.2% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y nada más el 14.5% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; así como sólo el 19.3% cuenta con crédito FONACOT y únicamente el 23.0% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 2.5%. Sólo el 30.8% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 26.1% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 4.8% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 6210

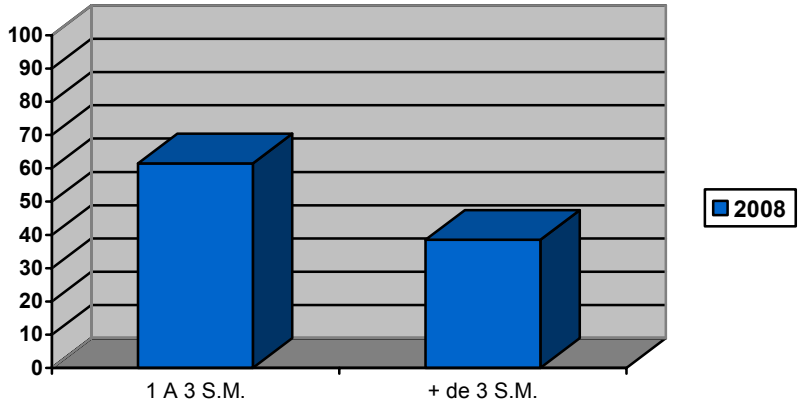


El 10.3% de los trabajadores de este grupo tiene jornadas laborales de menos de 20 a 30 horas semanales y el 16.0% tiene jornadas que van de 31 a 40 horas por semana; pero es

muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas a la semana: el 8.3% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, el 57.0% tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales y, finalmente, el 8.4% labora 51 horas o más por semana.

Un porcentaje importante de los trabajadores de este grupo, el 61.5%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 6210



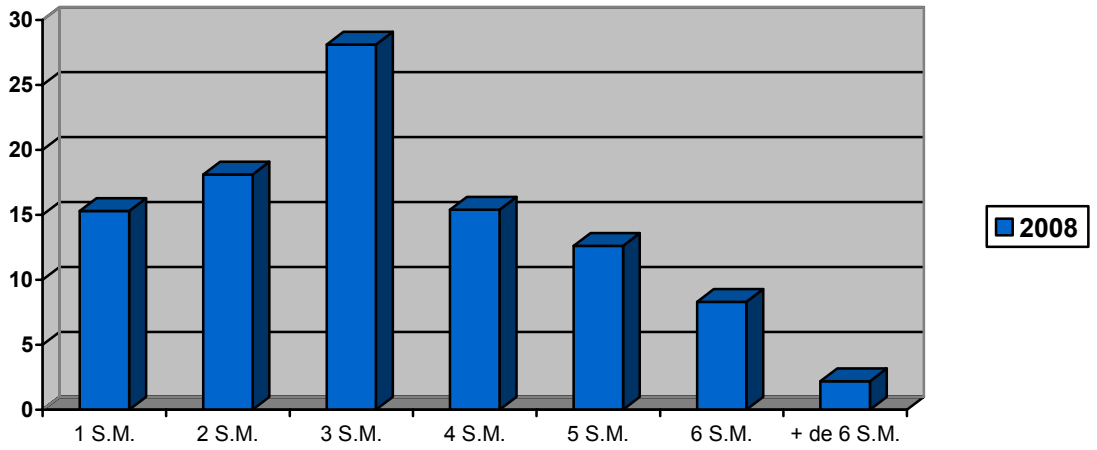
La desagregación de los datos muestra que el 15.3% gana un salario mínimo; el 18.1% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 28.1% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 15.4% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 12.6% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 8.3% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 2.2% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 2.8% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La proporción de mujeres en esta ocupación es superior a la de hombres, pues mientras las primeras representan el 61.1%, los segundos significan el 38.9%. En otro orden de cosas, el 73.6% de los trabajadores considera tener un buen estado de salud y el 8.8% lo considera regular; pero es relevante que el 16.0% considera tener un muy buen estado de salud.

Por grupos de edad, la cantidad de menores constituye el 5.2%, con edades de 13 a 17 años; en tanto, el 56.5% de los trabajadores está en el rango de 18 a 29 años de edad; el 21.3%

tiene de 30 a 39 años de edad y el 10.8% se halla entre los 40 y los 49; quienes tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 2.8%; finalmente, los trabajadores con edades de 60 a 73 años significan el 3.4%.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 6210



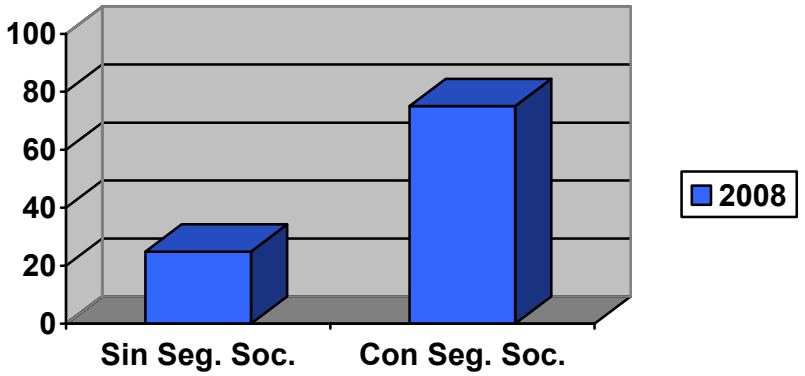
Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción secundaria y preparatoria completa o incompleta, respectivamente el 26.8% y el 36.1%. Pero no son insignificantes los grupos con instrucción técnica o comercial y con instrucción profesional, respectivamente el 10.2% y el 19.1%. En este caso, los trabajadores sin instrucción sólo representa el 0.7% y los que tienen la instrucción primaria llegan únicamente al 6.6%.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 11.8% vive con su pareja en unión libre; el 7.4% está separado; el 27.7% está casado y el 50.0% está soltero. El 75.1% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 55.3% vive en casa propia; el 17.8%, en casa rentada; el 12.6%, en casa prestada; y el 10.6% vive en casa propia pero la están pagando. En otros indicadores del nivel de vida, tenemos que el 83.8% de los hogares cuenta con lavadora; el 78.4% con regadera; el 51.5% con tinaco en la azotea; el 23.3% con

cisterna de agua; el 55.6% con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 19.6% tiene aire acondicionado.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 6210



Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 29.5% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 16.7% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 18.1% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 41.1% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 30.6% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 28.5% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 71.8% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 14.5% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana; sólo el 13.6% trabaja en localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 11.5% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; el 5.5% vive en zonas con un índice medio de marginación; y el 78.5%, en zonas de muy bajo índice de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó de forma constante (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	297,511
2000	345,989
2004	426,467
2008	477,260

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Distrito Federal (14.25%), Estado de México (13.65%), Jalisco (6.89%), Nuevo León (6.57%) y Baja California Norte (5.47%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Zacatecas (0.37%), Tlaxcala (0.39%), Hidalgo y Colima (ambos con 0.62%), Nayarit (0.64%) y Campeche (0.78%).

En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (9.41%), Distrito Federal (8.44%), Nuevo León (8.33%), Baja California Norte (7.51%) y Veracruz (7.12%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Tlaxcala (0.40%), Zacatecas (0.69%), Hidalgo (0.78%), Campeche (0.81%) y Nayarit (0.82%).

En el periodo 1996-2008, decayó el nivel de concentración que el Distrito Federal y el Estado de México tenían en 1996. No obstante, continuaron en primero y segundo lugar por la importancia de su peso relativo. En cambio, Baja California Norte y Nuevo León incrementaron su porcentaje respectivo y se mantuvieron entre las cinco entidades con mayor concentración de trabajadores de este grupo.

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	89.71	10.04
2000	90.82	9.14
2004	90.83	9.14
2008	93.85	6.01

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que se ha incrementado un poco en el periodo 1996-2008. En tanto, el índice de informalidad ha disminuido su porcentaje (Cuadro 2).

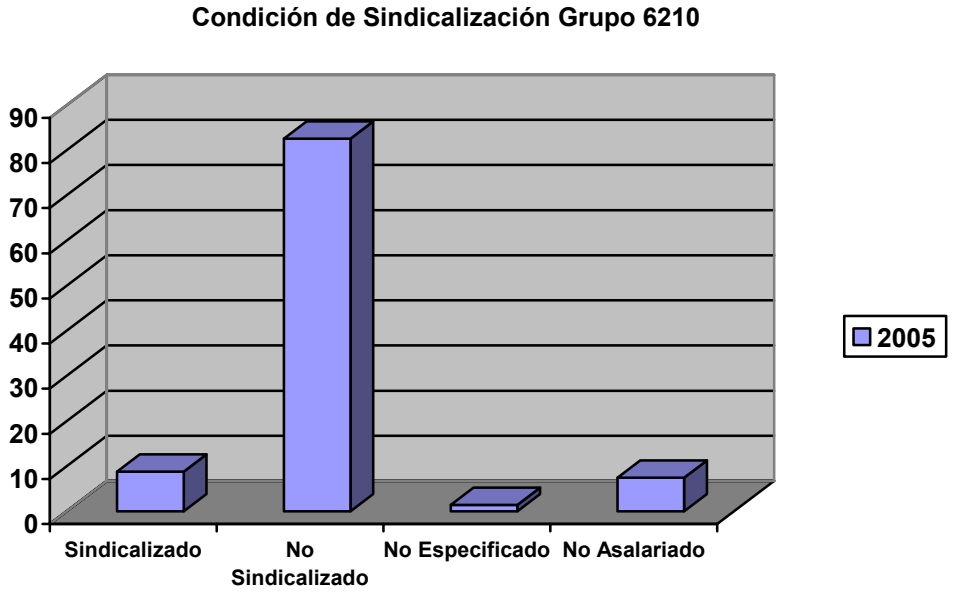
En lo que se refieres a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado y, aunque no es insignificante, el peso relativo de los trabajadores sindicalizados es bastante reducido (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	8.72	82.52	1.37	7.39

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1



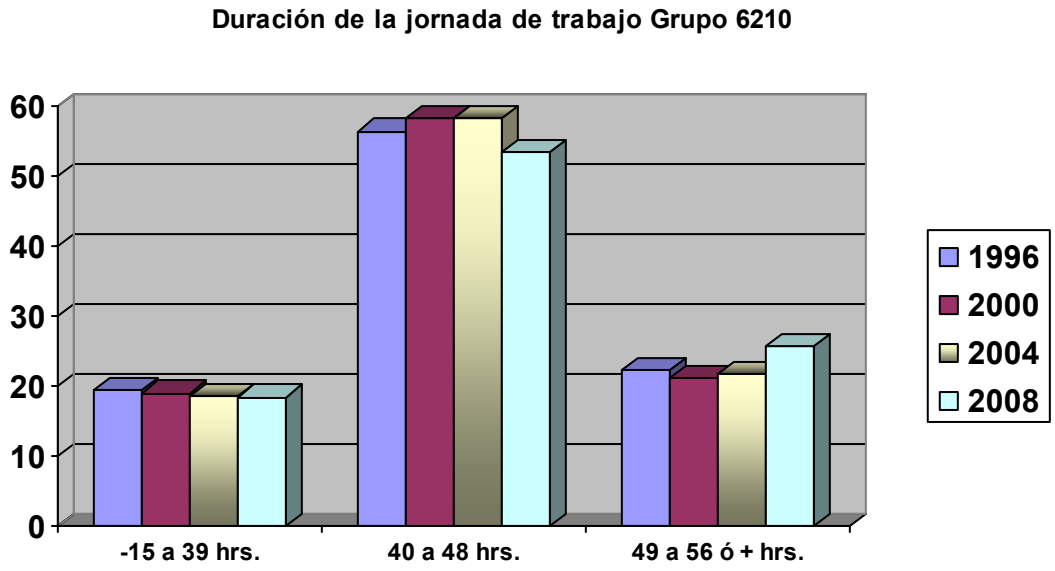
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el

mayor valor relativo; pese a que observa un decrecimiento de 2000 a 2008. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento de ligera caída entre 1996 y 2004 y luego un aumento en 2008 para colocarse por encima del valor que tenía en 1996. Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa y manifiesta un comportamiento relativamente estable en el periodo 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	19.34	56.48	22.27
2000	18.99	58.27	21.17
2004	18.58	58.22	21.68
2008	18.40	53.44	25.69

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” creció en el periodo 1996-2004 y luego, en 2008, sufre una caída sustancial en su peso relativo; no obstante, no pierde su primacía. Por su parte, las categorías “49 a 56 hrs.” y “más de 56 hrs.” incrementaron discretamente su porcentaje y en 2008 ocupan el segundo y el tercer lugar, respectivamente. Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	3.08	5.54	6.33	4.39	56.48	10.38	11.89
2000	2.02	6.10	4.96	5.91	58.27	10.32	10.85
2004	2.56	5.09	4.91	6.02	58.22	10.38	11.30
2008	3.01	5.04	5.03	5.32	53.44	12.93	12.76

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Los tres rangos de edad más significativos son: el de 14 a 29 años, que ocupa el primer puesto en importancia durante todo el periodo 1996-2008; el de 30 a 29 años, que ha ocupado el segundo lugar en el mismo periodo; y el de 40 a 49 años, que ocupa el tercer puesto a lo largo del periodo referido.

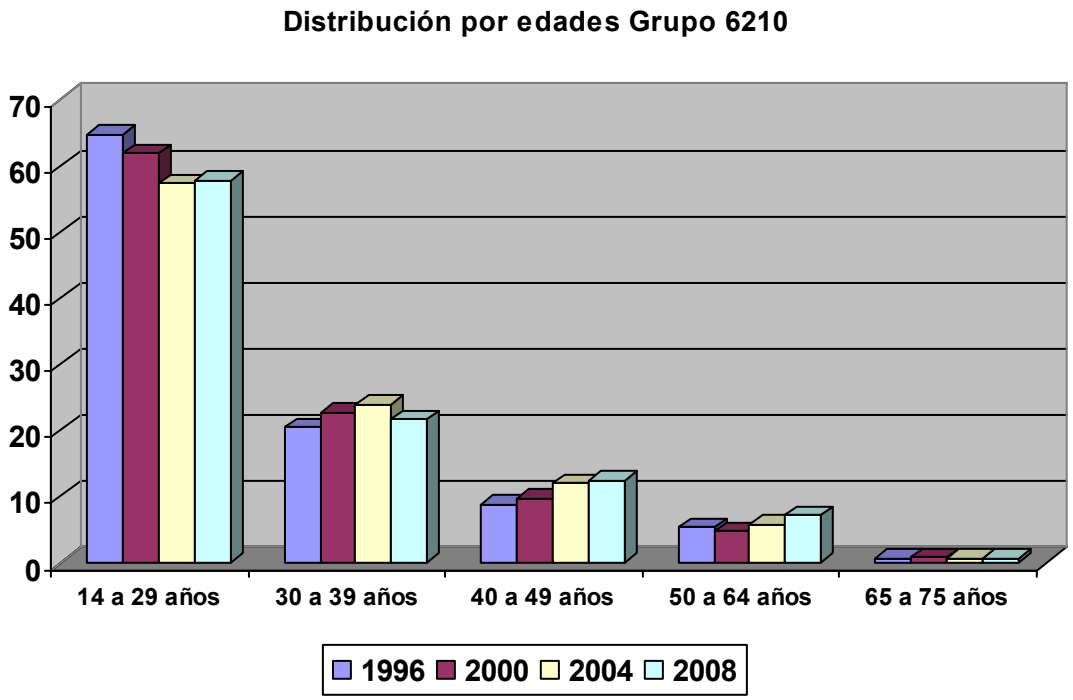
No obstante, el rango de 50 a 64 años ha ido creciendo. De cualquier manera, la tendencia general consiste en una reducción del valor relativo del rango de 14 a 29 años y en un incremento porcentual en los rangos de 40 a 49 años y 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	64.76	20.46	8.83	5.32	0.63
2000	61.90	22.78	9.77	4.74	0.81
2004	57.41	23.99	12.00	5.89	0.70
2008	57.92	21.66	12.55	7.20	0.65

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de soltero fue el de mayor concentración y que su valor relativo se ha mantenido más o menos estable. En contraste, el sector de trabajadores casados ha decrecido en su porcentaje.

Gráfica 3



De manera más firme y significativa, el sector de trabajadores que vive en unión libre también ha estado incrementando su valor relativo. Finalmente, las categorías de "divorciado", "separado" y "viudo", son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

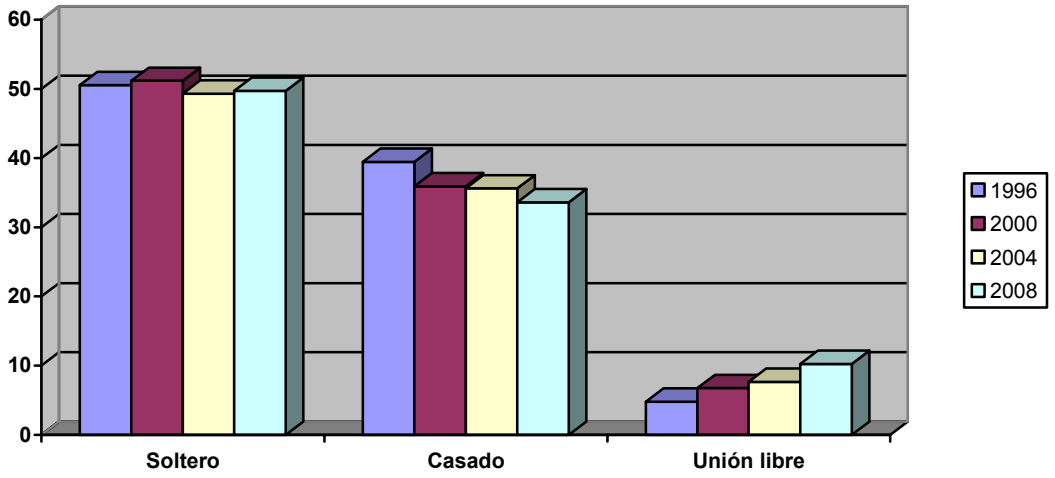
Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	50.54	39.47	4.79	1.62	2.56	1.03
2000	51.17	35.92	6.76	1.68	3.27	1.16
2004	49.31	35.62	7.64	2.30	4.01	1.12
2008	49.72	33.61	10.25	1.82	3.96	0.65

Los trabajadores de este grupo tienen, como forma de pago fundamental, el sueldo fijo, aunque registró un fuerte descenso a lo largo del periodo 1996-2008. En segundo lugar, está el estrato de trabajadores con ingreso variable, cuyos porcentajes son poco representativos a pesar de que han ido en ascenso en el periodo referido. Las demás formas de pago resultan insignificantes (Cuadro 8).

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 6210



Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	80.93	11.44	0.69	5.78	1.13
2000	78.93	9.02	1.20	6.34	4.51
2004	78.36	9.17	0.72	7.02	4.72
2008	66.79	16.58	0.87	5.81	9.93

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”; mientras que, en sentido contrario, se incrementa la importancia relativa de tres categorías: “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M. También se observa que es insignificante el monto de las categorías “menos de 1 S.M.” y “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

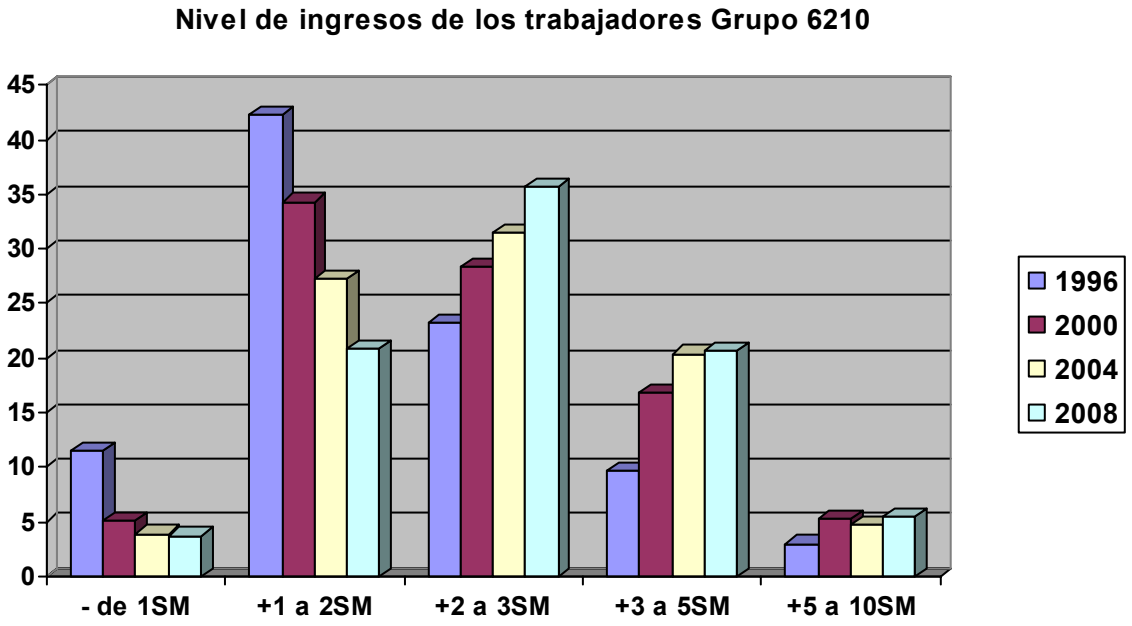
Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	11.48	0.80	42.25	23.22	9.62	2.99
2000	5.15	0.26	34.32	28.37	16.89	5.28
2004	3.92	0.19	27.25	31.42	20.39	4.75
2008	3.75	0.41	20.89	35.68	20.67	5.53

En 1996 y 2000, la categoría dominante fue “más de 1 hasta 2 S.M.”; pero se fue estrechando su valor relativo hasta que dejó de ser la categoría dominante y, a partir de 2004, el primer puesto lo ocupa la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” es importante, así como el incremento abultado de las categorías con mayores ingresos. Finalmente, es importante notar que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasó de 54.53.3% en 1996 a sólo 25.05% en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, de por sí muy bajo, ha disminuido aún más; al mismo tiempo, disminuyó de forma determinante el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria y secundaria. En tanto, los estratos con instrucción media superior y profesional superior han incrementado notablemente sus porcentajes (Cuadro 10).

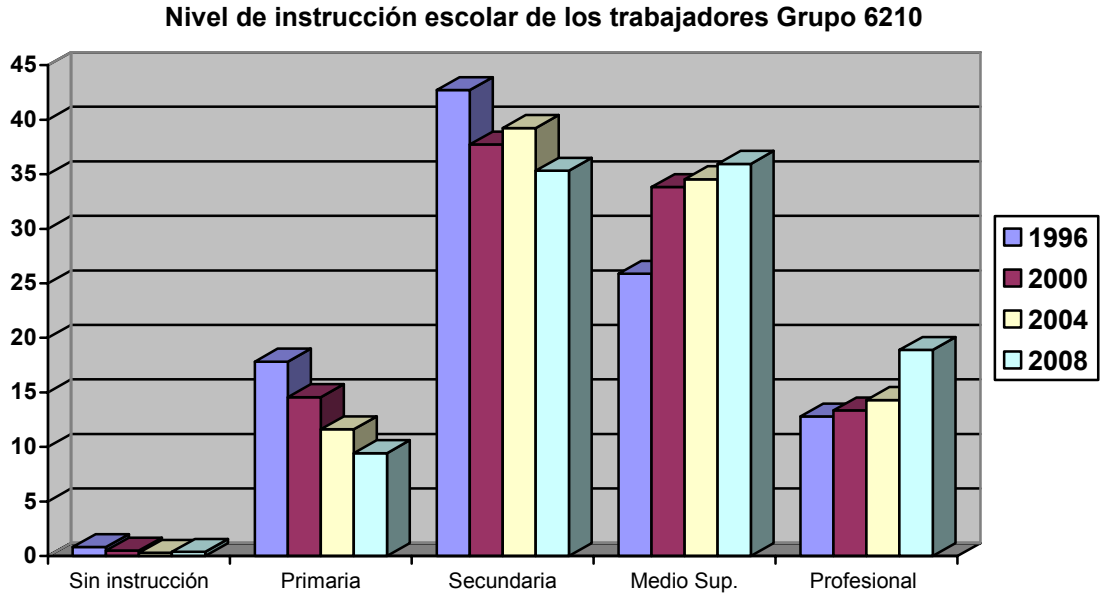
El estrato con instrucción secundaria representó la gran mayoría del grupo unitario en el periodo 1996-2004, pero a partir de 2008 y con una estrecha ventaja, el primer puesto lo ha

ocupado el estrato con educación media superior. Es interesante observar que la evolución de las cifras porcentuales muestra la caída del estrato de instrucción primaria y secundaria, pero no por ello pierden importancia por su valor relativo, que no es nada despreciable (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación media superior y profesional superior; en contraste, disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– de los estratos con instrucción primaria y secundaria.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.81	17.82	42.71	25.87	12.79
2000	0.49	14.56	37.73	33.83	13.35
2004	0.28	11.62	39.24	34.54	14.30
2008	0.37	9.43	35.33	35.95	18.89

Gráfica 6



La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco significativos (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.28	0.56	93.35	5.78
2000	0.79	0.77	92.10	6.34
2004	0.46	0.45	92.06	7.02
2008	0.50	0.63	92.96	5.91

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción muy importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 215,807 trabajadores con prestaciones, de un total de 297,511, es decir, un 72.54%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 360,823, de un total de 477,260 en el grupo unitario, lo que representaba el 75.60% del total. Así que, en términos generales, ha aumentado realmente la cantidad de trabajadores con prestaciones (Cuadros 12 y 13).

Cuadro 12. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	215,807	60,938
2000	256,999	61,659
2004	305,529	87,067
2008	360,823	77,956

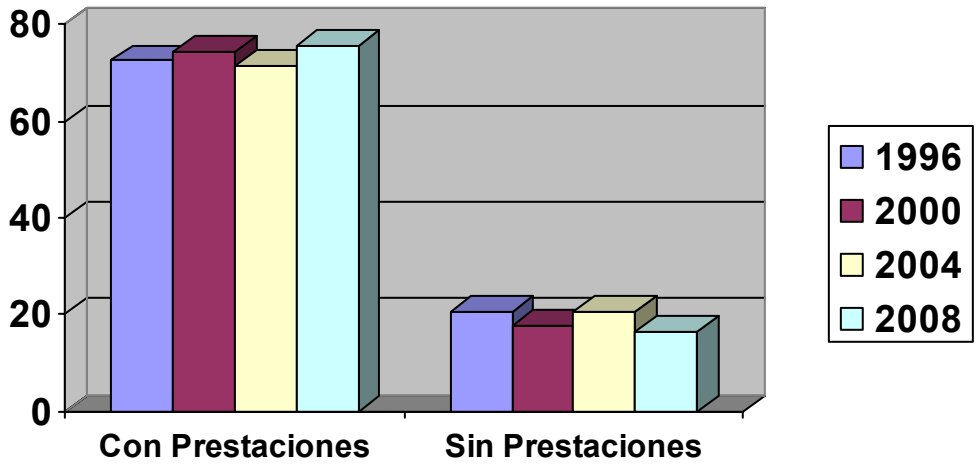
La comparación entre los números relativos revela un pequeño incremento en el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2008. Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones se mantiene con fluctuaciones (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Cuadro 13. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	72.54	20.48
2000	74.28	17.82
2004	71.64	20.42
2008	75.60	16.33

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 6210



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector con seguridad social y otras prestaciones, mismo que se mantiene con relativa estabilidad. La categoría "sin prestaciones" es la segunda en importancia, pero ha ido en declive en el periodo de 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 14).

Cuadro 14. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	27.09	4.36	64.22	3.99
2000	25.69	1.38	69.28	3.65
2004	28.34	1.18	66.23	4.25
2008	20.79	3.51	67.25	7.31

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la mayoría de los trabajadores está en la categoría de "251 y más personas", aunque también son de

importancias las de “2 a 5 personas”, “16 a 50 personas” y “6 a 10 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 15).

En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de “251 y más personas”, misma que se mantuvo estable entre 1996 y 2004 pero luego, en 2008, decreció algunos puntos porcentuales. La segunda en importancia es la de “2 a 5 personas, aunque, en general, ha disminuido su importancia relativa (Cuadro 15).

Cuadro 15. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.37	18.74	10.54	5.33	12.03	4.75	3.78	44.31
2000	0.47	19.04	10.87	5.12	11.99	5.08	3.07	44.08
2004	0.23	18.99	10.51	4.98	13.26	4.43	3.33	44.16
2008	0.24	17.60	12.66	5.27	14.23	3.56	2.18	41.46

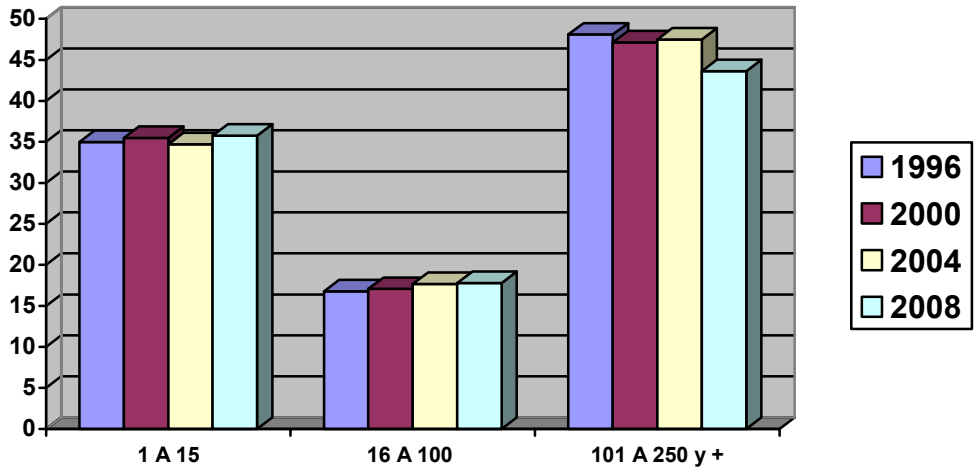
Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” es dominante, pero no está demasiado lejos del alcance de la categoría de las “pequeñas empresas”, que es la categoría que le sigue en importancia. En tercer lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, cuyo comportamiento general es estable, sin cambios notables. La vista que ofrece la gráfica presenta tres categorías que no observan grandes cambios (Cuadro 16 y Gráfica 8).

Cuadro 16. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	34.98	16.78	48.09
2000	35.50	17.07	47.15
2004	34.71	17.69	47.49
2008	35.77	17.79	43.64

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 6210



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante alto y se ha mantenido sin cambios relevantes. Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, denotan una disminución leve pero progresiva de su peso relativo. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 17).

Cuadro 17. Trabajadores con contrato y sin contrato

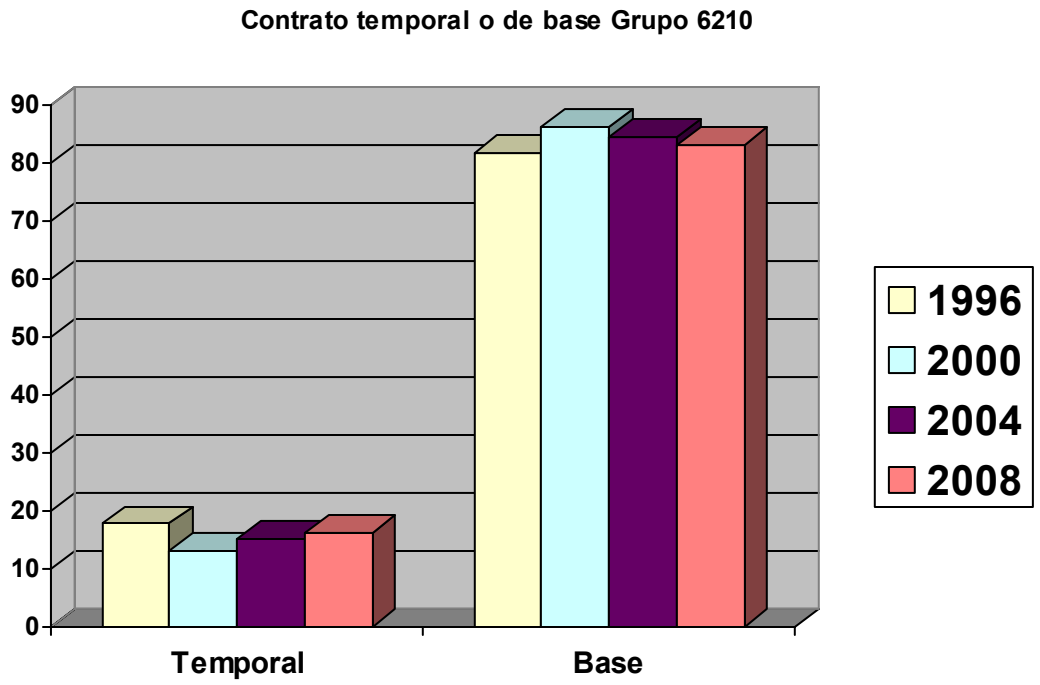
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	63.03	30.31
2000	66.20	25.90
2004	66.45	25.59
2008	68.09	23.81

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha disminuido un poco si comparamos el valor relativo que tenía en 1996 con el que ostentó en 2008 (Cuadro 18 y Gráfica 9).

Cuadro 18. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	17.65	81.83
2000	12.92	86.30
2004	15.04	84.63
2008	16.19	83.18

Gráfica 9



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

La **ocupación 5. Cajero(a) de máquina registradora sigue vigente en el mercado de trabajo**.

1. La demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las oficinas del sector público. Los salarios ofrecidos son ampliamente diversos, y aun cuando la gran mayoría (más del 80%) gana por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios hasta de $8,000 mensuales en algunos casos, existe un segmento significativo de trabajadores que ganan el salario mínimo o menos, con amplias jornadas de trabajo y que carecen de prestaciones laborales y de seguridad social. Fundamentalmente se trata de cajeros en tiendas pequeñas, donde aun existe la caja registradora, por lo que sigue vigente este instrumento, aun cuando la tendencia es a sustituirlo por máquinas que escanean el código de barras de los productos. Se presenta de forma frecuente en panaderías, misceláneas, tlapalerías y el comercio en pequeña escala.

2. No es una ocupación que exija estudios de carrera técnica e incluso estudios superiores, pues la instrucción escolar no es unja variable tan relevante para la contratación, sino más bien las habilidades del trabajador en cuanto a saber contar y ser atento y responsable. Es una ocupación que presenta vulnerabilidad y trabajo precario, pues con frecuencia el trabajador ve mermado su ingreso para completar la cuenta, pues la empresa les resta lo que falta al hacer el arqueo de caja. Además, muchos de estos trabajadores no solo cobran, sino que también realizan otras actividades como limpiar, acomodar o despachar, por lo que su grado de presión y actividades es amplio y variado.

3. Por ello, cuando se le preguntó al **Cajero(a) de máquina registradora** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: atender la caja, cobrar el importe de la venta del bien o servicio, hacer limpieza del local o área de trabajo, hacer el corte de caja, verificar las unidades monetarias fraccionarias al final de día, reportar el faltante de moneda fraccionaria.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

5. Cajero(a) de máquina registradora

Es el trabajador que, mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Cajero(a) de máquina registradora	$70.84	$69.11	$67.35
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	29.3	29.8	29.6
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Cajero(a) de máquina registradora	$2,153.54	$2,100.94	$2,047.44

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **14. Contador, ayudante de** sigue vigente en el mercado laboral, y que la máquina registradora sigue siendo un instrumento de trabajo para el cajero en las microempresas. Además, existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, tienen amplias jornadas de trabajo, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad

social, su nivel de instrucción escolar si bien predomina secundaria y preparatoria, existen trabajadores con primaria o menos.

Así, se concluye que el **Cajero(a) de máquina registradora** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación 5. **Cajero(a) de máquina registradora** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con un porcentaje significativo de trabajadores que ganan un salario bajo, con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana. Por lo general estas condiciones se presentan en las microempresas y empresas pequeñas.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

Grupo Unitario 6220. Trabajadores en archivo y correspondencia

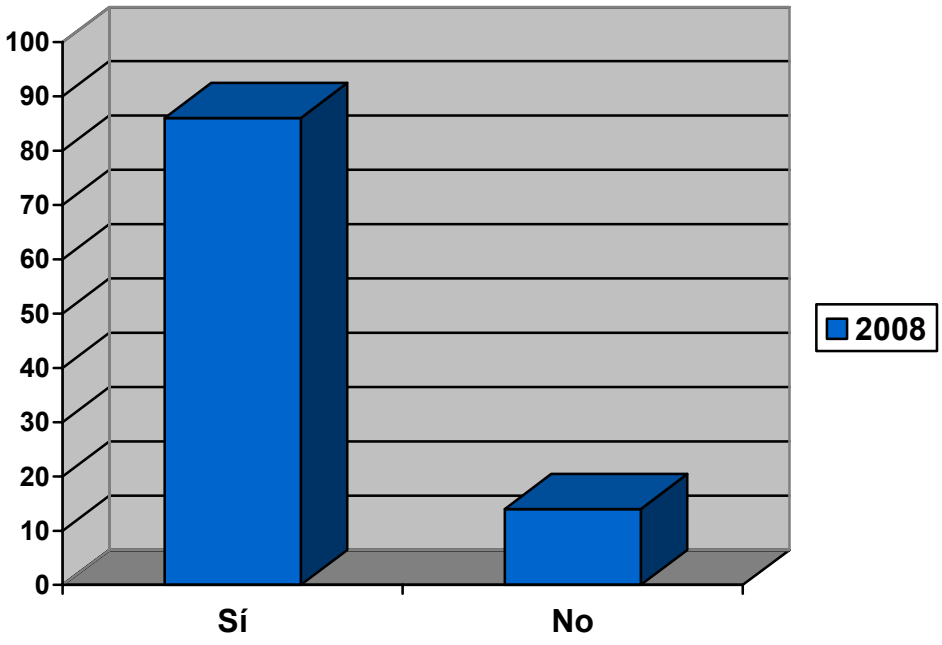
2. Archivista, clasificador en oficinas

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 6220 corresponde a "Trabajadores en archivo y correspondencia", grupo en el cuál queda integrada genéricamente la ocupación número 2 a analizar en esta investigación, (Archivista clasificador en oficinas).

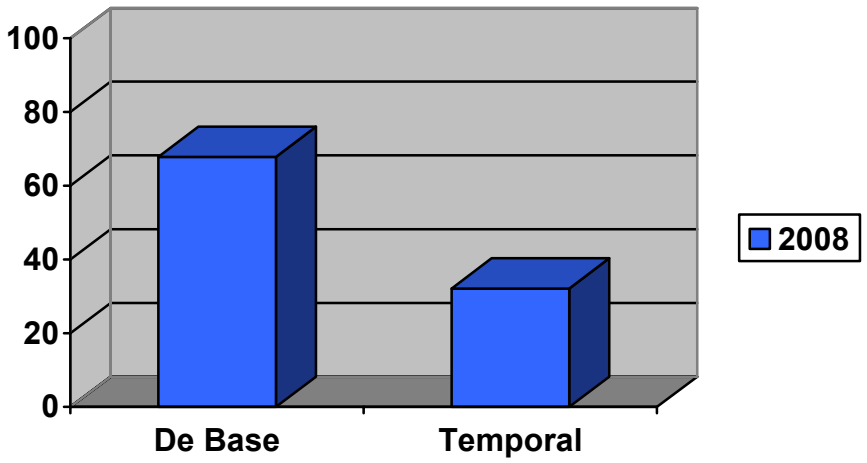
Realizamos el procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) 2008. De acuerdo con los resultados, en noviembre del año 2008 el 86% de estos trabajadores sí contaba con un contrato por escrito (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 6220



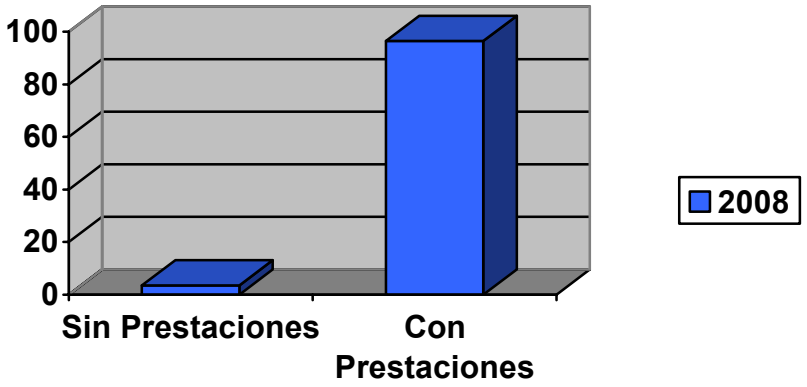
El 32.1% de los trabajadores declararon tener una relación laboral de manera temporal; mientras que el 67.8% contaban con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 6220



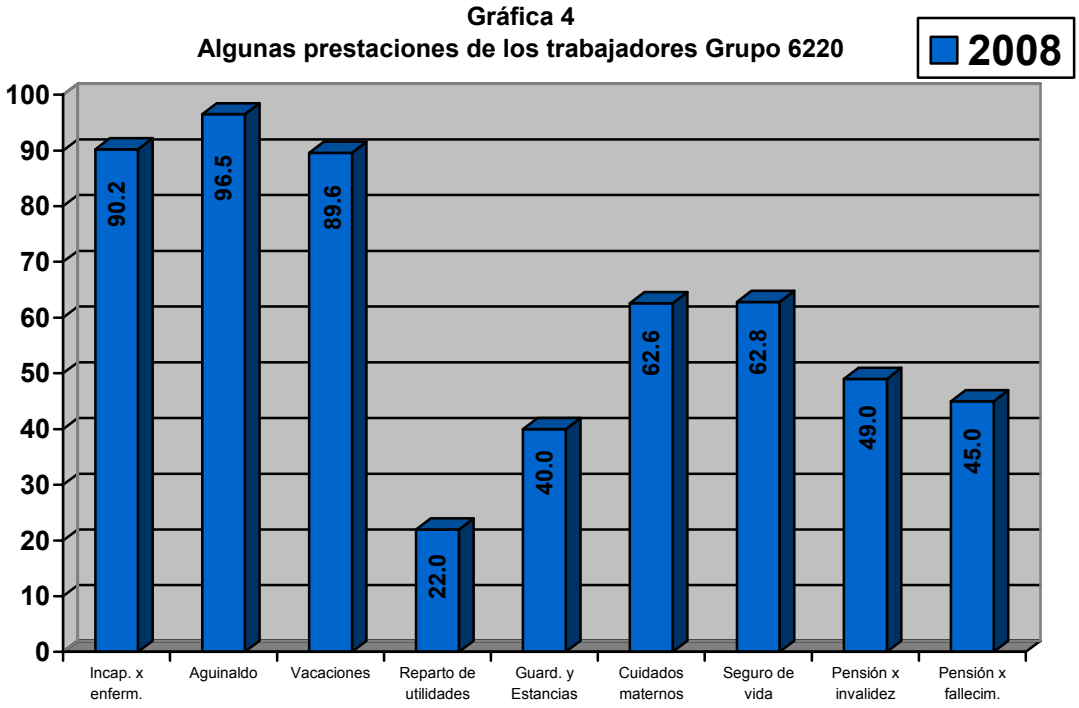
Esta es una de las ocupaciones en que los trabajadores cuentan con un gran número de prestaciones y, por tanto, su grado de vulnerabilidad es pequeño: apenas 3.5% de los trabajadores de esta categoría no cuentan con ningún tipo de prestación derivada de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 6220



Respecto al resto de las prestaciones tenemos el siguiente panorama: el 90.2% de los trabajadores contaba con la prestación correspondiente a Incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 96.5% recibe anualmente su aguinaldo; 89.6% cuenta

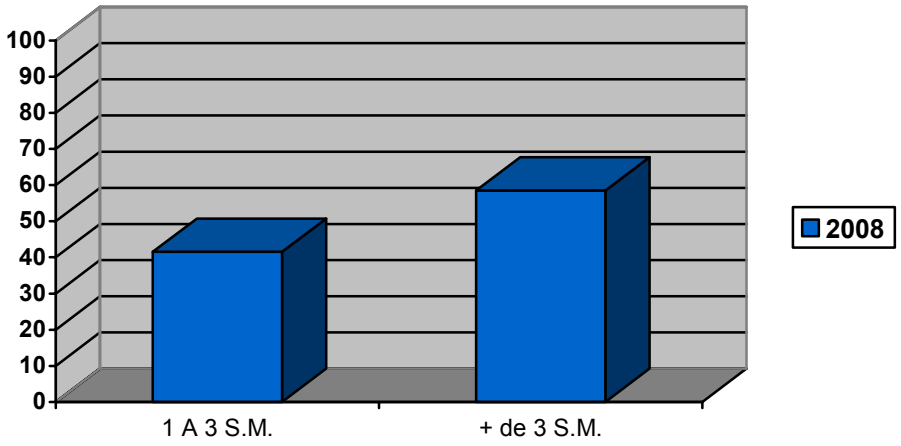
con vacaciones con goce de sueldo; sin embargo sólo 22% recibe reparto de utilidades; el 67.8% cuenta con la prestación crédito para vivienda (aunque no la ocupe); sólo el 40% cuenta con la prestación guarderías y estancias infantiles; el 62.6% no cuenta con la prestación correspondiente a tiempo para cuidados maternos; el 72.5% sí cuenta con SAR o AFORE; el 62.8% cuenta con la prestación de seguro de vida; el 63.7% de los trabajadores concentrados en esta ocupación cuentan con la prestación correspondiente a préstamos personales y/o caja de ahorro; el 71.6% recibe prima vacacional; sin embargo sólo 20.9% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y sólo 14.9% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus empresas, pero pagado por la empresa; el 18.6% cuenta con crédito FONACOT; mientras que apenas el 25.7% recibe ayuda de despensa. Muy pocos trabajadores en esta ocupación cuentan con ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 0.6%. El 49% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 45% cuentan con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Finalmente; el 1.4% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).



El 50.6% de los trabajadores de esta ocupación tienen una jornada laboral que va de 31 a 40horas por semana; pero el 30.7% trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas.

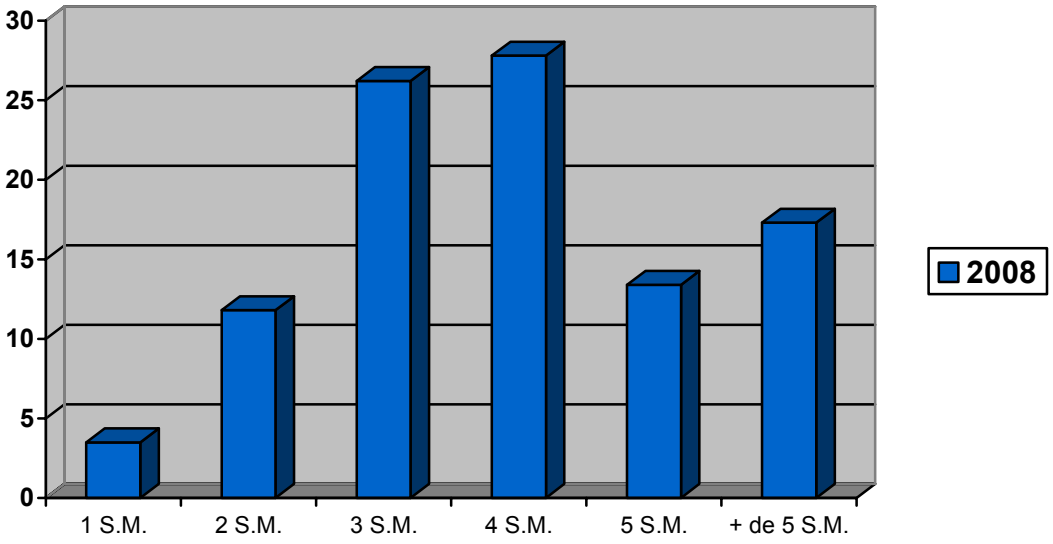
En relación a sus niveles salariales tenemos lo siguiente: el 41.5% de los trabajadores gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 6220



Desagregando este rubro tenemos que el 3.5% gana un salario mínimo; el 11.8% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 26.2% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos.

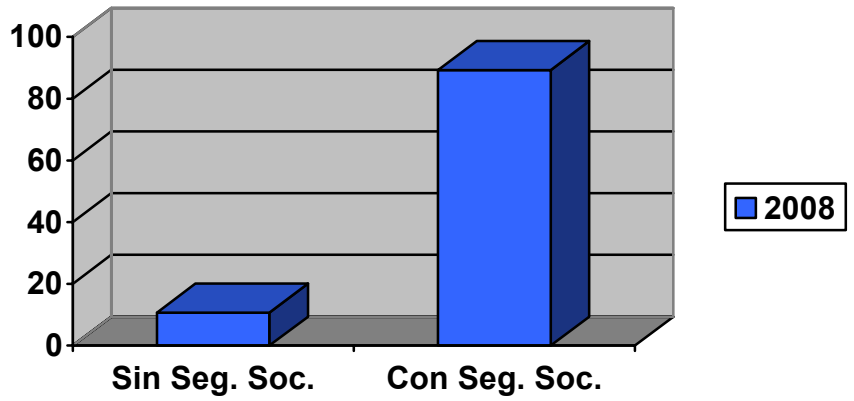
Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 6220



En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 27.8% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 13.4% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos y, finalmente; sólo el 17.3% gana más de cinco salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).El 3.1% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo; el 55.3% son hombres y 44.7% mujeres; el 60.6% de los trabajadores consideran tener buena salud y el 12.3% lo consideran regular. Por grupos de edad tenemos que una cuarta parte; el 25.4% de los trabajadores tiene de 30 a 39 años de edad; mientras que el 23% de los mismos tienen de 46 a 52 años de edad. Por nivel de instrucción, el 10% de los trabajadores cuenta solo con primaria, el 28% con secundaria y el 40.6% con preparatoria completa o incompleta. Así, el 78.6% de los ocupados en este tipo de trabajo tiene estudios inferiores a preparatoria.

El 56.5% están casados y el 26.8% están solteros. El 89.3% de los trabajadores cuenta o ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 6220



Respecto a las condiciones de vida, el 91.2% de los hogares de este tipo de trabajadores cuenta con lavadora; el 86% con regadera; el 65.7% con tinaco en la azotea; el 46.5% con cisterna de agua; el 81% con calentador de agua o boiler; sólo el 3.1% con aire acondicionado.

En los hogares de estos trabajadores; el 17.8% declararon que alguna vez el o algún adulto tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También declararon que

en 12.6% de los hogares alguna vez el trabajador o algún adulto comió menos de lo que piensan debían haber comido, por falta de alimentos.

El 56.1% de los hogares de estos trabajadores cuentan con vehículo propio; el 35.4% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 18.1% de los trabajadores declararon que en su hogar recibieron algún tipo de transferencia en especie; del gobierno o de una institución privada. El 81% de estos trabajadores son empleados en ciudades de más de 100,000 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Mientras que, por último, el 10.9% de los trabajadores viven en zonas consideradas por CONAPO de bajo nivel de marginación y el 84.6% en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario decreció constante y consistentemente (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	71,982
2000	65,163
2004	46,248
2008	48,136

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (36.02%), Distrito Federal (35.53%), Tamaulipas (3.54%), Veracruz (2.86%) y Jalisco (1.92%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Chihuahua (0.02%), Zacatecas (0.15%), Baja California Sur (0.18%), Nayarit (0.20%) y Colima (0.29%).

En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Distrito Federal (30.66%), Estado de México (20.81%), Veracruz (8.12%), Nuevo León (4.18%) y Puebla (3.28%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Colima (0.09%), Durango (0.10%), Baja California Sur (0.26%), Campeche (0.36%) y Zacatecas (0.39%).

La comparación de los datos de 1996 con los de 2008 permite observar que la actividad está muy concentrada en el Estado de México y el Distrito Federal, aunque ambos han disminuido su índice de concentración de trabajadores en el periodo referido

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	99.83	0.17
2000	99.57	0.00
2004	98.74	1.26
2008	99.57	0.43

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que se ha mantenido más o menos estable en el periodo 1996-2008. En tanto, el índice de informalidad, relativamente insignificante, ha fluctuado pero globalmente ha crecido un poco (Cuadro 2).

Acerca de la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que son muy similares entre sí los datos sobre porcentaje de trabajadores asalariados sindicalizados y no sindicalizados. Es muy estrecha la diferencia entre uno y otro; sólo por un punto es menor el sector de los trabajadores no sindicalizados (Cuadro 3 y Gráfica 1).

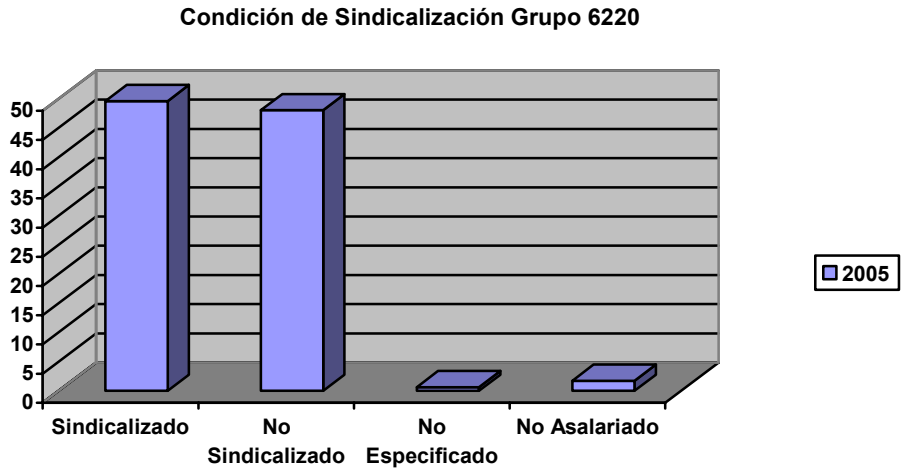
Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	49.59	48.04	0.64	1.73

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago.

La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; además, presenta un crecimiento sustancial en el periodo de referencia.

Gráfica 1



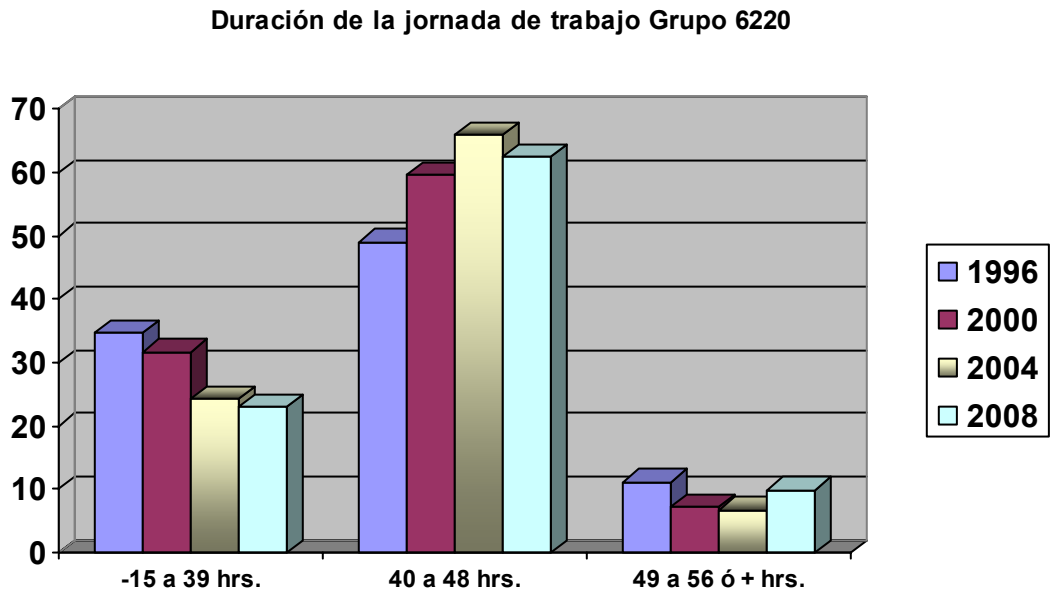
La categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento de caída entre 1996 y 2008. Por su parte, La categoría “49 a 56 o más horas” es la menos representativa y manifiesta un comportamiento errático pero, en general, disminuyó su valor relativo en el periodo 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	34.67	49.03	11.18
2000	31.71	59.73	7.14
2004	24.20	65.98	6.73
2008	23.07	62.55	9.90

La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” creció en el periodo 1996-2004 y luego, en 2008, sufre una pequeña caída en su porcentaje; no obstante, no pierde su carácter de primero en importancia. Por su parte, la categoría “35 a 39 hrs.” disminuyó su porcentaje y dejó de ser la segunda en importancia para colocarse en tercer lugar desde 2008. También decreció el peso relativo de la categoría “25 a 34 hrs.”. Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento más o menos estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Gráfica 2



Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Los tres rangos de edad más significativos son el de 14 a 29 años, que ocupó el primer puesto en importancia en 1996, 2000 y 2008; el de 30 a 29 años, que ocupa a veces el segundo y a veces el tercer puesto en importancia; y el de 40 a 49 años, que ocupó el primer puesto en 2004 y el resto ha sido segundo o tercer lugar.

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.22	6.89	12.72	14.84	49.03	6.41	4.77
2000	0.37	5.22	10.57	15.55	59.73	4.58	2.56
2004	0.28	5.69	7.61	10.62	65.98	4.39	2.34
2008	2.09	4.28	9.12	7.58	62.55	5.46	4.44

No obstante, el rango de 50 a 64 años ha ido creciendo. De cualquier manera, la tendencia general consiste en una reducción del valor relativo de los rangos de 14 a 29 años y de 30 a 39 años, y un incremento en los rangos de 40 a 49 años y 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

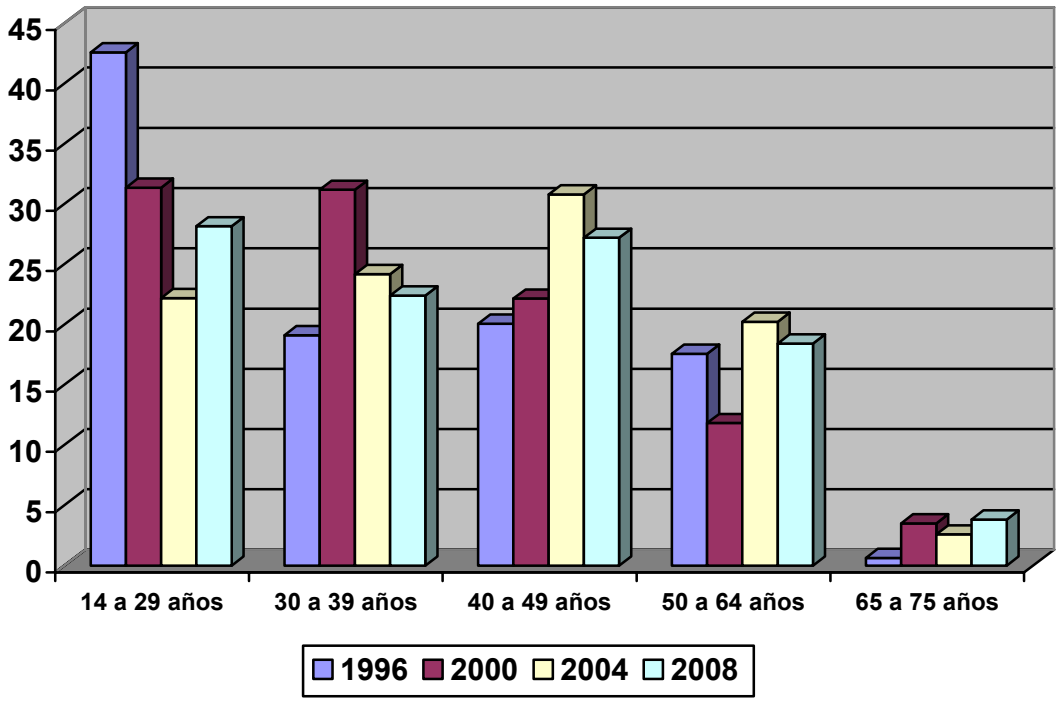
Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	42.59	19.12	20.07	17.58	0.64
2000	31.35	31.19	22.15	11.83	3.50
2004	22.20	24.19	30.80	20.23	2.59
2008	28.15	22.41	27.20	18.43	3.82

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado fue el de mayor concentración, a pesar de que su valor relativo ha estado disminuyendo a lo largo del periodo. Por su parte, el sector de trabajadores solteros se ha mostrado errático, lo mismo que el estatus de separado.

Gráfica 3

Distribución por edades Grupo 6220



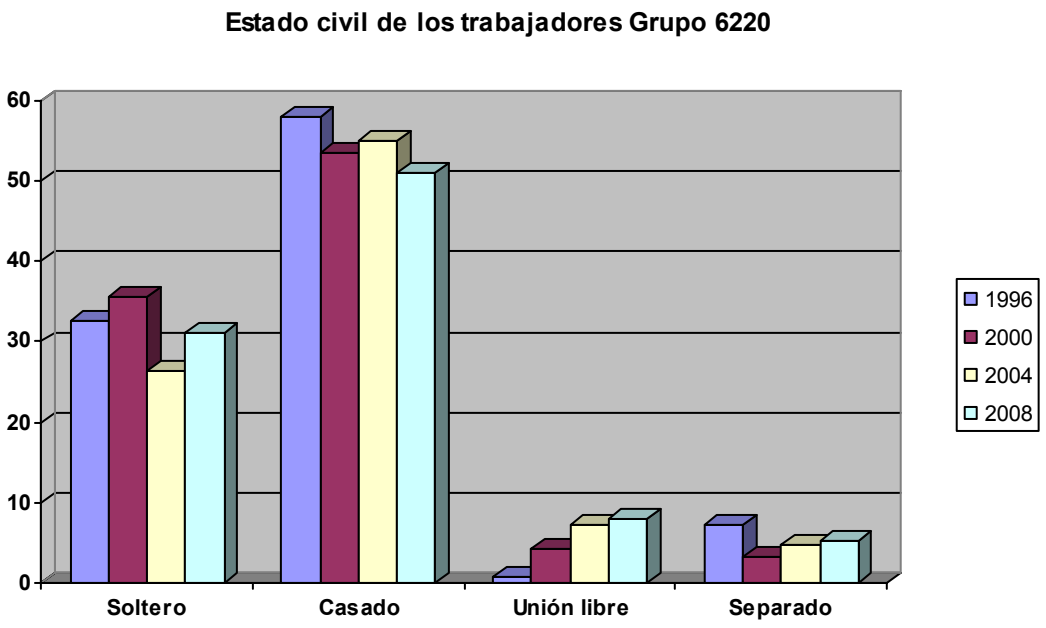
De manera más firme y significativa, el sector de trabajadores que vive en unión libre también ha estado incrementando su valor relativo. Finalmente, las categorías de "divorciado" y "viudo", son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	32.55	57.96	0.79	0.81	7.34	0.54
2000	35.72	53.63	4.17	2.34	3.14	1.00
2004	26.47	55.02	7.32	3.19	4.62	3.37
2008	31.00	51.06	7.95	1.81	5.26	2.92

Los trabajadores de este grupo tienen, como forma de pago fundamental, el sueldo fijo, aunque registró un descenso en el 2008. En segundo lugar está el estrato de trabajadores con ingreso variable, cuyos porcentajes son poco representativos a pesar de que han ido en ascenso a lo largo del periodo 1996-2008. Las demás formas de pago resultan insignificantes.

Gráfica 4



En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en las categorías “más de 1 hasta 2 S.M.” y “más de 2 hasta 3 S.M.”. En ambas, la disminución es drástica. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos muy notables en el valor relativo de las categorías “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M.” También se observa que es insignificante el monto de las categorías “menos de 1 S.M.” y “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

Cuadro 8. Forma de pago

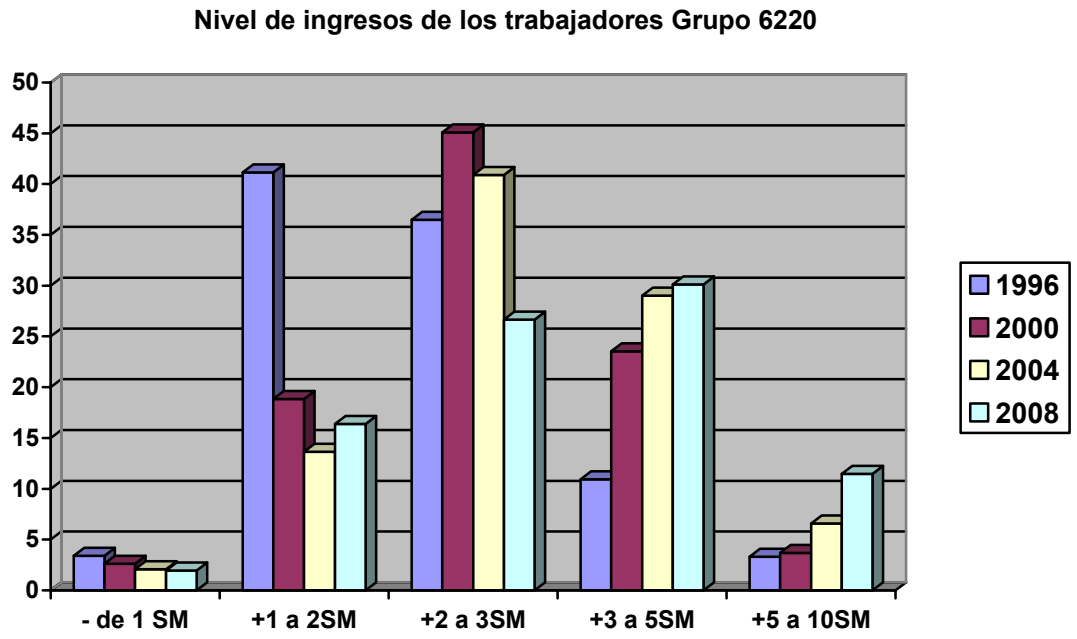
Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	99.61	0.04	0.00	0.36	0.00
2000	93.91	0.65	0.00	0.55	4.34
2004	98.27	0.14	0.00	0.19	1.41
2008	86.66	2.97	0.00	2.14	8.23

En 1996, la categoría dominante fue “más de 1 hasta 2 S.M.”; pero se fue estrechando su valor relativo hasta que dejó de ser la categoría dominante y, a partir de 2000, el primer puesto lo ocupó la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.”, hasta que en 2008 la primacía le correspondió a la categoría “más de 3 hasta 5 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	3.41	0.00	41.16	36.48	10.94	3.31
2000	2.61	0.44	18.84	45.07	23.53	3.69
2004	2.08	0.06	13.64	40.89	29.01	6.59
2008	1.95	0.07	16.39	26.66	30.11	11.47

Gráfica 5



En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” es importante, así como el incremento abultado de las categorías con mayores ingresos. Finalmente, es importante notar que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasó de 44.57% en 1996 a sólo 18.41% en 2008.

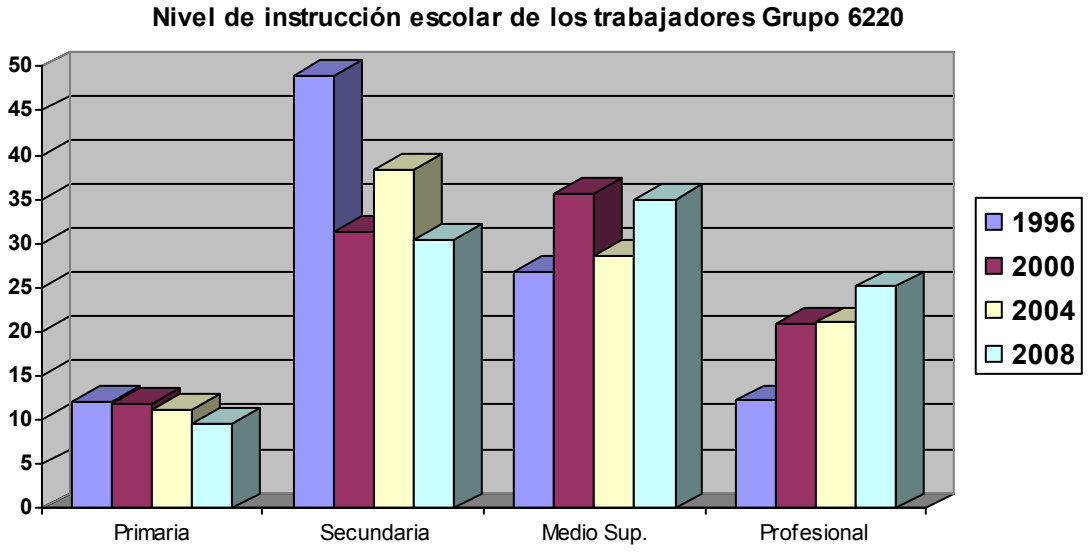
El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. Por un lado, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar se mantuvo más o menos estable, sin grandes cambios; al mismo tiempo, disminuyó de forma determinante el valor relativo de los trabajadores que tienen la instrucción primaria y la secundaria. Fue en los estratos de trabajadores con

instrucción media superior y profesional superior donde se encontraron los incrementos más notables (Cuadro 10).

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.00	12.04	48.93	26.73	12.23
2000	0.17	11.96	31.32	35.71	20.84
2004	0.80	11.22	38.25	28.69	21.05
2008	0.07	9.55	30.39	34.88	25.11

Gráfica 6



El estrato con instrucción secundaria representó la gran mayoría del grupo unitario en 1996 y 2004; luego, en 2000 y 2008, el papel predominante le correspondió al estrato de instrucción media superior (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación media superior y profesional superior; en contraste, disminuyó el peso relativo de los estratos con instrucción primaria y secundaria.

La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco significativos (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación (datos de ENOE).

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.00	0.00	99.64	0.36
2000	0.00	0.00	99.45	0.55
2004	0.00	0.00	99.81	0.19
2008	0.00	0.00	97.77	2.23

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción muy importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 64,180 trabajadores con prestaciones, de un total de 71,982, es decir, un 89.16%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había descendido a 42,698, de un total de 48,136 en el grupo unitario, lo que representaba el 88.70% del total (Cuadros 12 y 13).

Cuadro 12. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	64,180	5,284
2000	59,059	5,377
2004	42,230	3,931
2008	42,698	3,975

La comparación entre los números relativos revela un pequeño incremento en el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2004 y luego un descenso hasta colocarse en 2008 con un valor muy semejante al que tenía en 1996.

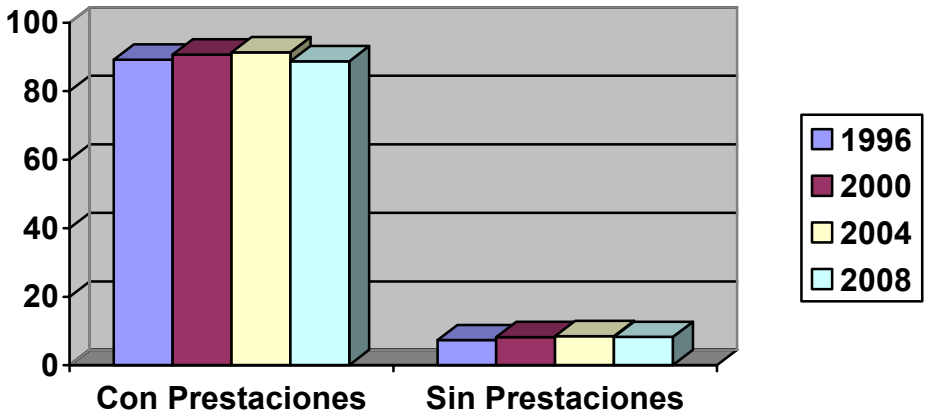
Cuadro 13. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	89.16	7.34
2000	90.63	8.25
2004	91.31	8.50
2008	88.70	8.26

Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones se mantiene más o menos estable en el periodo 1996-2008 (Cuadro 13 y Gráfica 7).

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 6220



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector con seguridad social y otras prestaciones. La categoría "sin prestaciones" es la segunda en importancia y ha ido incrementándose lentamente en el periodo de 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 14).

Cuadro 14. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	7.70	2.02	82.62	4.53
2000	8.80	2.12	83.86	4.65
2004	8.69	0.41	80.73	10.18
2008	9.56	1.93	85.47	2.72

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es dominante, aunque no es poco el porcentaje de mujeres en el grupo unitario. En 2008 llegaron a representar el 40.34% (Cuadro 15).

Cuadro 15. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	66.37	33.63
2000	65.18	34.82
2004	61.37	38.63
2008	59.66	40.34

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores está en la categoría de "251 y más personas", de tal manera que las demás categorías son poco significativas (Cuadro 16).

En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de "251 y más personas", misma que ha disminuido en el periodo 1996-2008. La segunda en importancia es la de "16 a 50 personas que, en general, ha aumentado en poca importancia relativa (Cuadro 16).

Cuadro 16. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.00	1.44	3.50	0.10	3.59	0.36	4.48	86.53
2000	0.00	2.25	2.10	0.31	5.46	3.46	3.45	82.41
2004	0.00	2.99	0.35	1.15	6.66	2.95	3.83	82.08
2008	0.00	2.57	3.28	1.33	5.28	2.38	3.14	80.44

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría "grandes empresas" es absolutamente dominante, en el periodo de 1996-2008, pero presenta una tendencia a la baja que no pone en peligro su predominio. En segundo lugar, tenemos la categoría "medianas empresas", cuyo comportamiento general es de incremento neto entre 1996 y 2008. Finalmente, tenemos la categoría "pequeñas empresas", que registra también un aumento de su valor relativo, de tal manera que en 2008 son semejantes los porcentajes que representan

a las categorías “medianas empresas” y “pequeñas empresas” (Cuadro 17 y Gráfica 8).

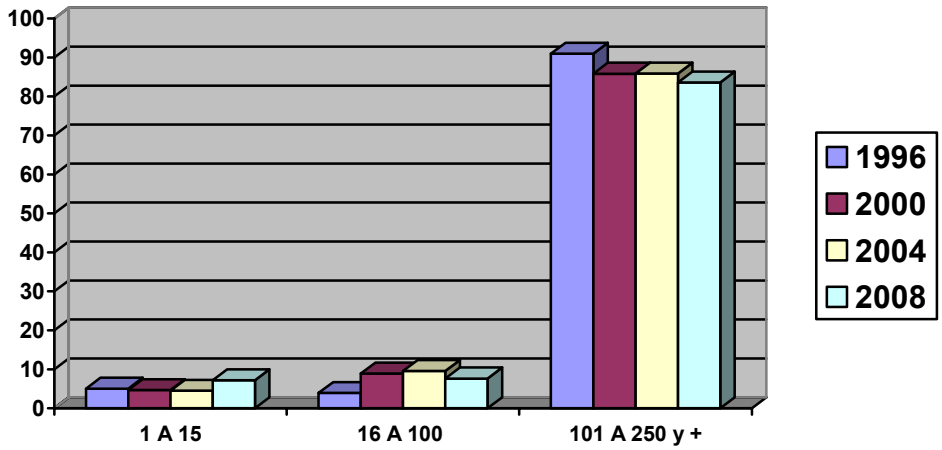
Cuadro 17. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	5.04	3.95	91.01
2000	4.66	8.92	85.86
2004	4.49	9.61	85.91
2008	7.18	7.66	83.58

El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es elevado y ha mantenido una relevante tendencia de crecimiento. Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, denotan una disminución importante en su peso relativo. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 18).

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 6220



Cuadro 18. Trabajadores con contrato y sin contrato (datos de ENOE).

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	69.92	29.72
2000	71.02	28.43
2004	81.13	18.68
2008	89.66	7.64

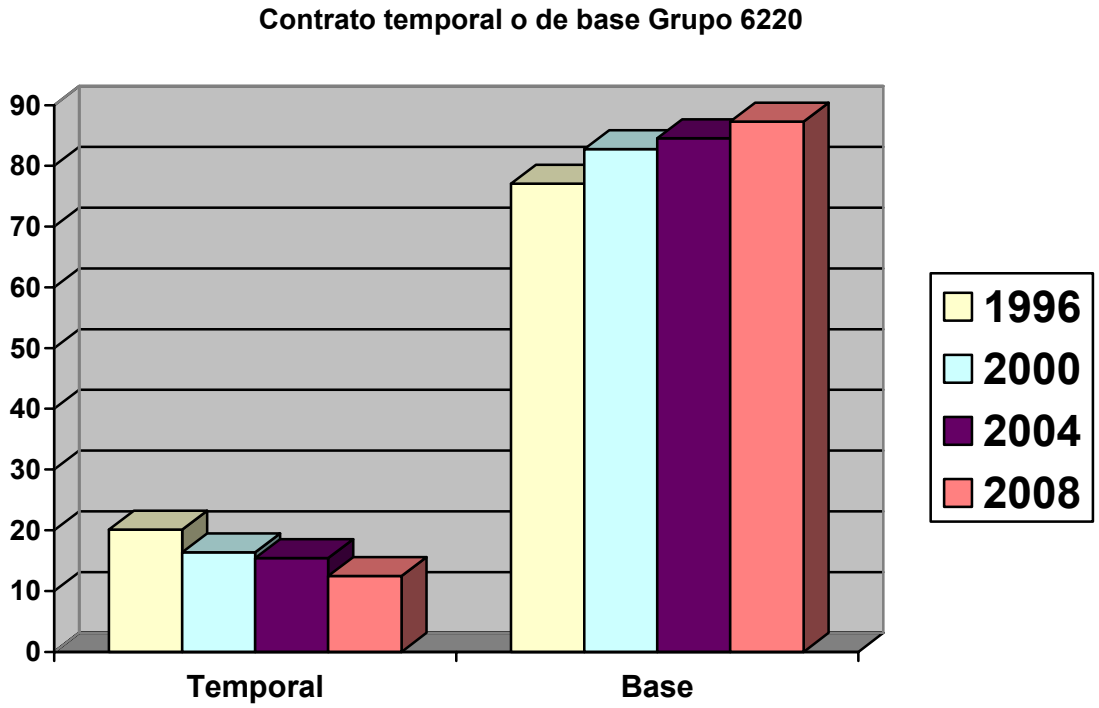
Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	20.08	77.08
2000	16.35	82.76
2004	15.41	84.53
2008	12.45	87.28

Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008, y se ha ido incrementando. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha disminuido sustancialmente en el mismo periodo (Cuadro 19 y Gráfica 9).

Gráfica 9



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La **ocupación de archivista clasificador en oficinas sigue vigente en el mercado de trabajo**.

2. La demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en las oficinas del sector público. Los salarios ofrecidos son ampliamente diversos, aunque la gran mayoría (más del 95%) por encima del salario mínimo general, y llegando a ofrecer salarios de más de $10,000 mensuales en algunos casos.

3. No solo es una ocupación que exige de forma cada vez más frecuente estudios de carrera técnica e incluso estudios superiores, sino que las habilidades requeridas para este trabajador en el mercado laboral le exigen el manejo de computadora y paquetería de manejo de bases de datos, pues muchos archivos en papel se están trasladando a formato digital para su mejor manejo.

4. Por ello, cuando se le preguntó al archivista clasificador en oficinas cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: maneja y conserva el archivo de la oficina, clasifica documentación, se encarga del manejo continuo de la correspondencia, las facturas y demás documentación de la oficina. Sin embargo, por el avance tecnológico que ha caracterizado el trabajo en la oficina, así como la máquina de escribir fue desplazada por la computadora, ahora el manejo del archivo se está transformando de acuerdo a esas tendencias tecnológicas.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

2. Archivista clasificador en oficinas

Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina. Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos, planos y fotografías; analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías y copias para facilitar el fichero; protege y conserva los archivos.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Archivista clasificador en oficinas	$76.35	$74.29	$72.24
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	39.3	39.5	39.1
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Archivista clasificador en oficinas	$2,321	$2,258.4	$2,196.1

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de archivista clasificador en oficinas sigue estando vigente en el mercado laboral, aunque la mayor parte de este tipo de trabajadores se desempeña en condiciones de baja vulnerabilidad laboral, pues es una ocupación donde si bien existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, la gama de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben, su nivel de instrucción escolar promedio y la duración de la jornada de trabajo, así como su grado de sindicalización y formalidad en el trabajo, muestran que la ocupación en sí misma está bien protegida de condiciones de vulnerabilidad y precariedad.

Así, al ser una ocupación altamente protegida con prestaciones sociales y laborales y dado que la mayor parte de los trabajadores de esta ocupación observan indicadores sociales de protección, se concluye que el archivista clasificador en oficina debe ser excluido del SSMP, pues no requiere la protección de un salario mínimo profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación de Archivista clasificador en oficina, aun cuando sigue vigente en el mercado laboral, **se propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aportan fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación está suficiente mente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, se tiene que aun cuando existe cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, no muestran condiciones de vulnerabilidad ni precariedad en el trabajo que justifiquen su permanencia en el SSMP.

Grupo Unitario 6221. Trabajadores en control de almacenes y bodegas

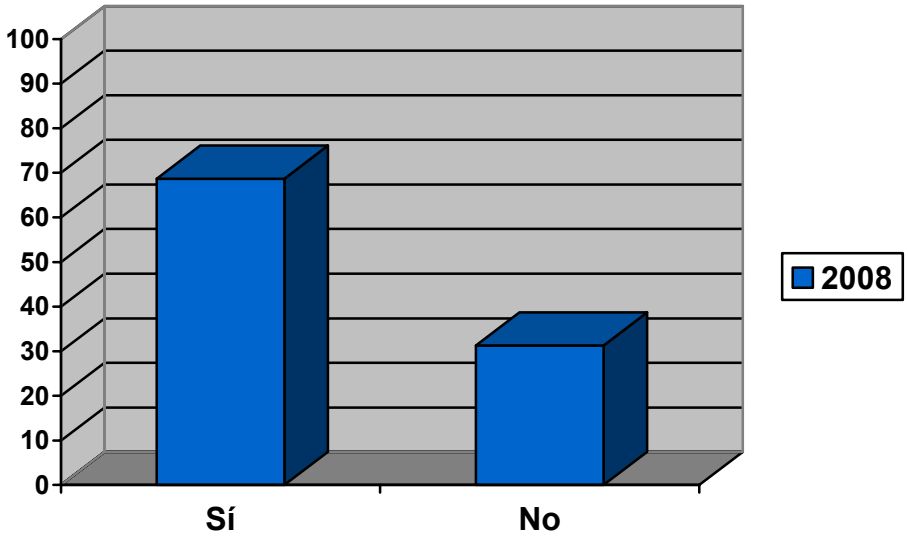
30. Encargado de bodega y/o almacén

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 6221 corresponde a "Trabajadores en control de almacenes y bodegas", grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 30 (Encargado de bodega y/o almacén), que se analiza en esta investigación.

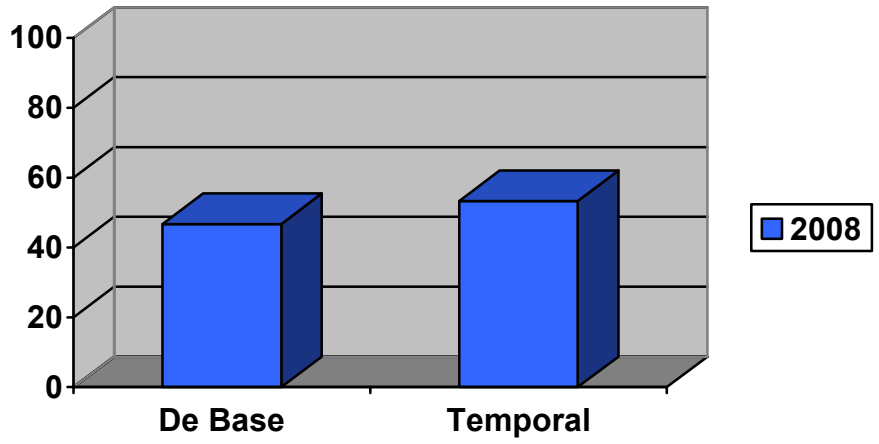
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, el 68.7% de estos trabajadores laboraba amparado por un contrato escrito y el 31.3% no lo tenía (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 6221



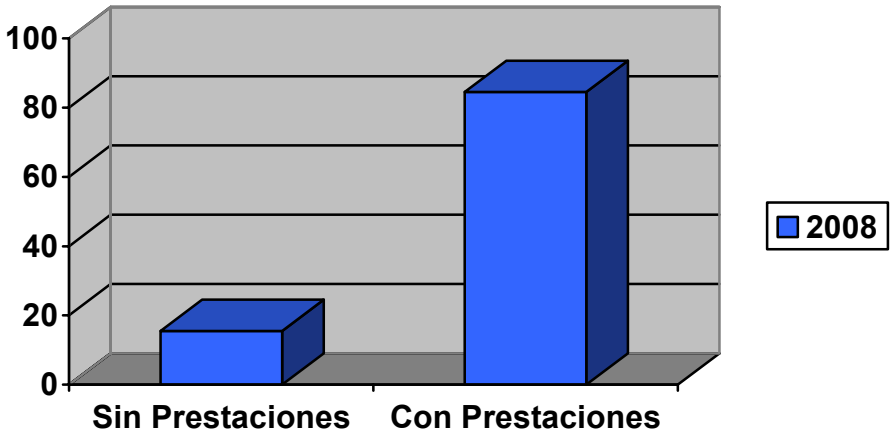
Por otro lado, en este grupo ocupacional el 46.7% de los trabajadores declaró tener una relación laboral fija, con contrato de base (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 6221



En esta ocupación la mayoría de los trabajadores cuenta con prestaciones, según la ENIGH, sólo el 15.5% no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 6221

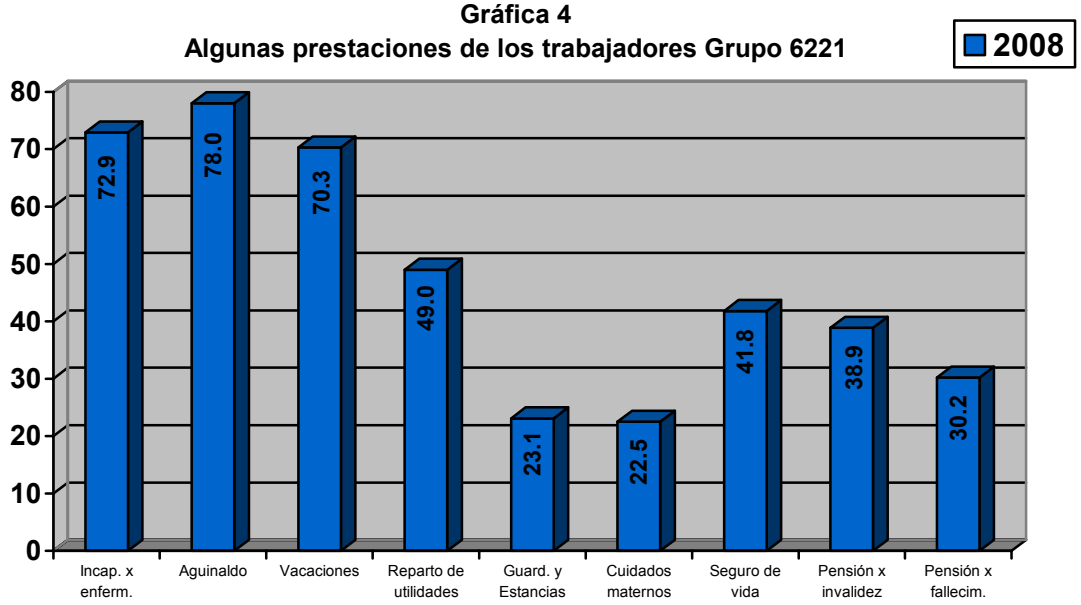


Es importante notar que algunas prestaciones específicas son otorgadas sólo a la mitad de los trabajadores y, en algunas ocasiones, a mucho menos de la mitad. En efecto, si bien el 72.9% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 78.0% recibe aguinaldo anual; y el 70.3% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; también debe notarse que el 51.0% no recibe reparto de utilidades. El

58.6% dispone de crédito para vivienda; pero sólo el 23.1% cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; y únicamente el 22.5% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. Además, aunque el 67.0% tiene SAR o AFORE, sólo el 41.8% cuenta con el beneficio de un seguro de vida y el 47.7% dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro. El 57.4% recibe prima vacacional, pero sólo 12.9% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y nada más el 29.8% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa; así como sólo el 29.0% cuenta con crédito FONACOT y únicamente el 32.1% recibe ayuda para despensa.

Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 2.2%. Sólo el 38.9% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y, en porcentaje menor, únicamente el 30.2% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 4.7% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

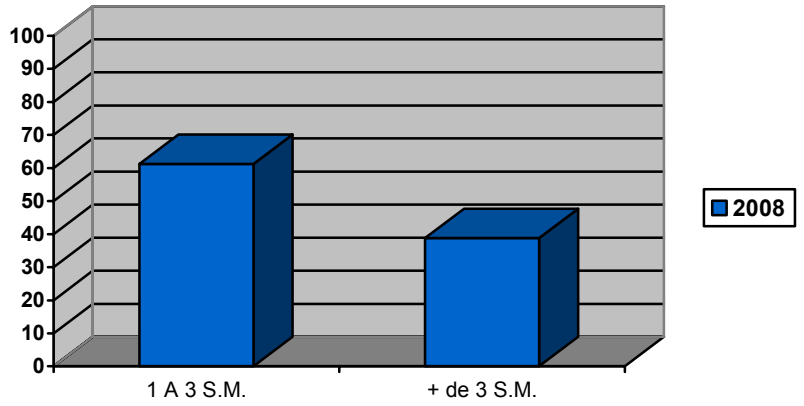
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 6221



El 5.3% de los trabajadores de este grupo tiene jornadas laborales de menos de 20 a 30 horas semanales y el 14.4% tiene jornadas que van de 31 a 40 horas por semana; pero es muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas a la semana: el 7.8% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, pero un alto porcentaje, el 66.6%, tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales y, finalmente, el 5.8% labora 51 horas o más por semana.

Un porcentaje importante de los trabajadores de este grupo, el 61.2%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 6221

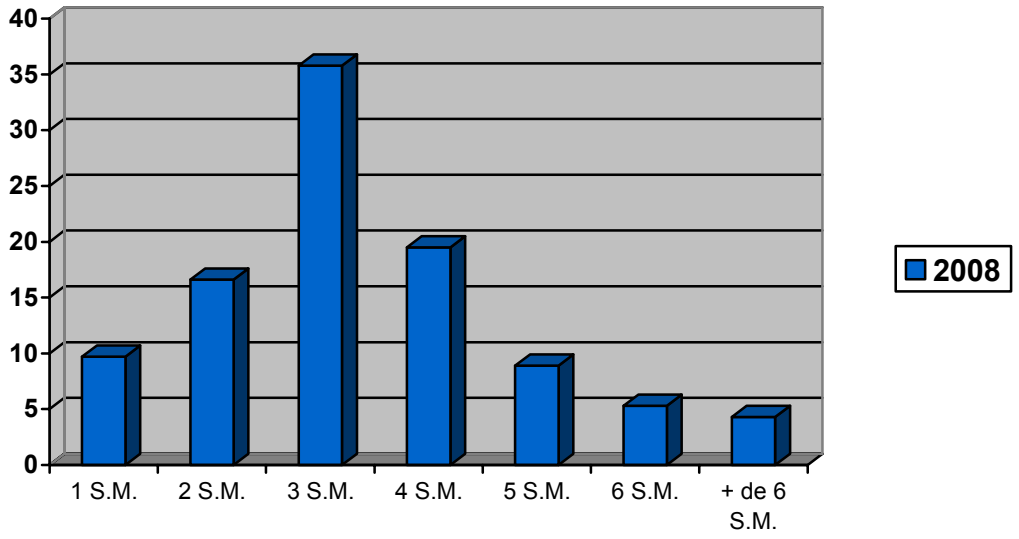


La desagregación de los datos nos muestra que el 9.7% gana un salario mínimo; el 16.6% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 35.8% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 19.5% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 8.9% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 5.3% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 4.3 gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 3.9% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La proporción de hombres en esta ocupación es superior a la de mujeres, pues mientras los primeros representan el 83.0%, las segundas significan sólo el 17.0%. En otro orden de cosas, el 72.7% de los trabajadores considera tener un buen estado de salud y el 11.9% lo considera regular; pero es relevante que el 12.9% considera tener un muy buen estado de salud.

Por grupos de edad, la cantidad de menores constituye el 2.6%, con edades de 13 a 17 años; en tanto, el 47.6% de los trabajadores está en el rango de 18 a 29 años de edad; el 24.1% tiene de 30 a 39 años de edad y el 14.6% se halla entre los 40 y los 49; quienes tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 8.0%; finalmente, los trabajadores con edades de 60 a 77 años significan el 3.1%.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 6221

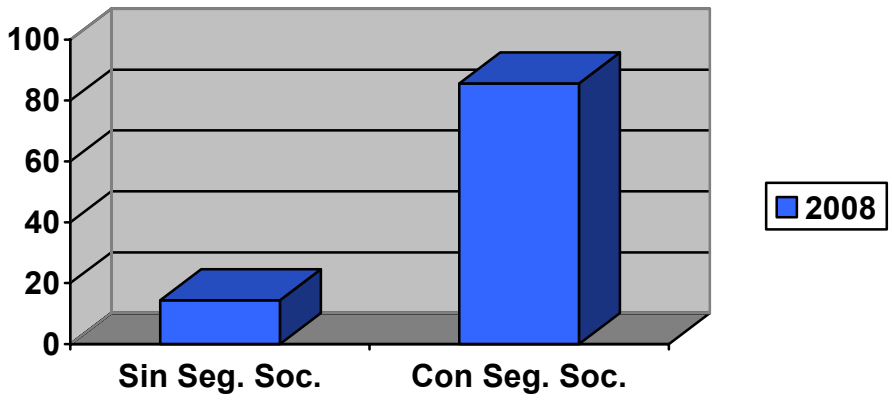


Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción primaria, secundaria y preparatoria completa o incompleta. Así, el 15.0% tiene instrucción primaria; el 30.2%, instrucción secundaria; y el 35.6%, instrucción preparatoria. Pero no son insignificantes los trabajadores con instrucción técnica o comercial y con instrucción profesional, respectivamente el 7.3% y el 10.6%. En este caso, los trabajadores sin instrucción sólo representa el 0.6%.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 14.1% vive con su pareja en unión libre; el 42.1% está casado y el 37.7% está soltero. El 85.6% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 57.0% vive en casa propia; el 18.9%, en casa rentada; el 10.5%, en casa prestada; y el 9.3% vive en casa propia pero la están pagando. En otros indicadores del nivel de vida, el 84.8% de los hogares cuenta con lavadora; el 77.5% con regadera; el 57.4% con tinaco en la azotea; el 25.5% con cisterna de agua; el 59.1% con calentador de agua o boiler; y el 10.8% tiene aire acondicionado.

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 6221



Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 35.0% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 23.4% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 17.7% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 34.8% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 22.9% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 31.9% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 72.6% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 13.5% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana; sólo el 13.9% trabaja en localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 13.9% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; el 3.1% vive en zonas con un índice medio de marginación; y el 80.4%, en zonas de muy bajo índice de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó de forma constante, aunque no en gran número (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	254,877
2000	290,408
2004	312,237
2008	350,080

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Estado de México (19.61%), Distrito Federal (18.86%), Jalisco (7.28%), Nuevo León (6.59%) y Veracruz y Guanajuato (ambo con 4.52%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Zacatecas (0.23%), Nayarit (0.42%), Colima (0.43%), Baja California Sur (0.51%) y Tlaxcala (0.53%). En 2008, la distribución refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (17.94%), Jalisco (10.51%), Distrito Federal (9.82%), Nuevo León (8.27%) y Baja California Norte (4.91%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Colima (0.38%), Zacatecas (0.43%), Nayarit (0.49%), Tlaxcala (0.50%) y Oaxaca y Baja California Sur (ambos con 0.56%).

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	94.84	3.67
2000	97.79	1.78
2004	98.28	1.08
2008	98.14	1.26

En cuanto a la condición de informalidad, el grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que se ha mantenido más o menos estable en el periodo 1996-2008. En tanto, el índice de informalidad, relativamente insignificante, ha decrecido un poco (Cuadro 2).

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores

asalariados no está sindicalizado y, aunque no es insignificante, el peso relativo de los trabajadores sindicalizados es reducido (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	19.66	77.58	1.75	1.01

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1

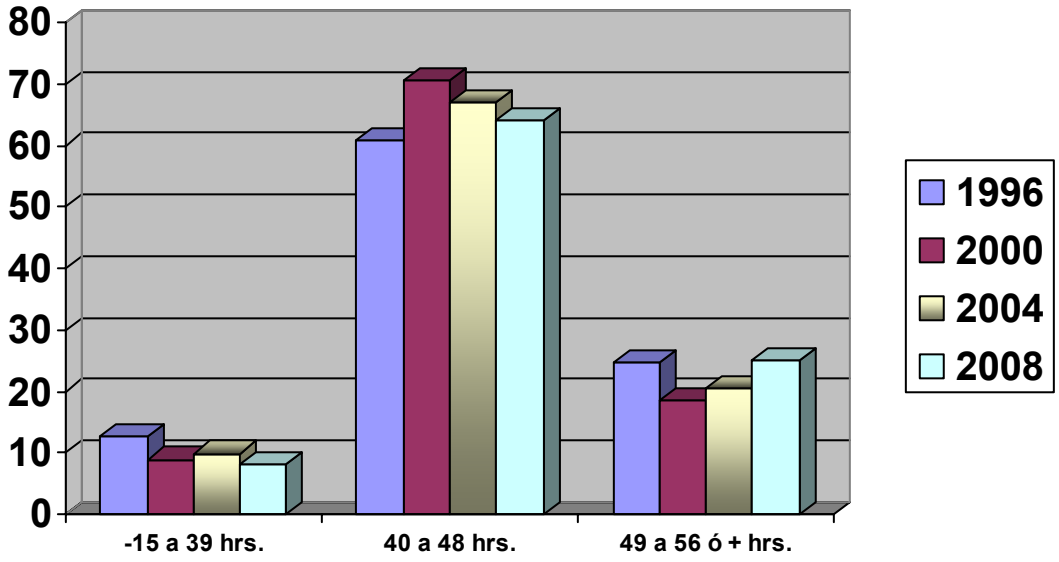
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; pese a que observa un decrecimiento sustancial de 2000 a 2008. La categoría “49 a 56 o más horas” es la segunda en importancia; en ésta se observa un comportamiento que fluctúa y al final, en 2008 mantienen un valor semejante al que tenía en 1996.. Por su parte, la categoría “menos de 15 a 39 hrs.” es la menos representativa y manifiesta un comportamiento errático pero, en general, se mueve en descenso en el periodo 1996-2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	12.78	60.67	24.77
2000	8.94	70.53	18.56
2004	9.92	66.86	20.54
2008	8.01	64.21	24.90

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 6221



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría "40 a 48 hrs." creció en el periodo 1996-2000 y luego, en 2004 y 2008, sufre una caída sustancial en su peso relativo; no obstante, no pierde su carácter de primero en importancia. Por su parte, la categoría "49 a 56 hrs." incrementó ligeramente su porcentaje y se mantiene como la segunda en importancia.

Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años.

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

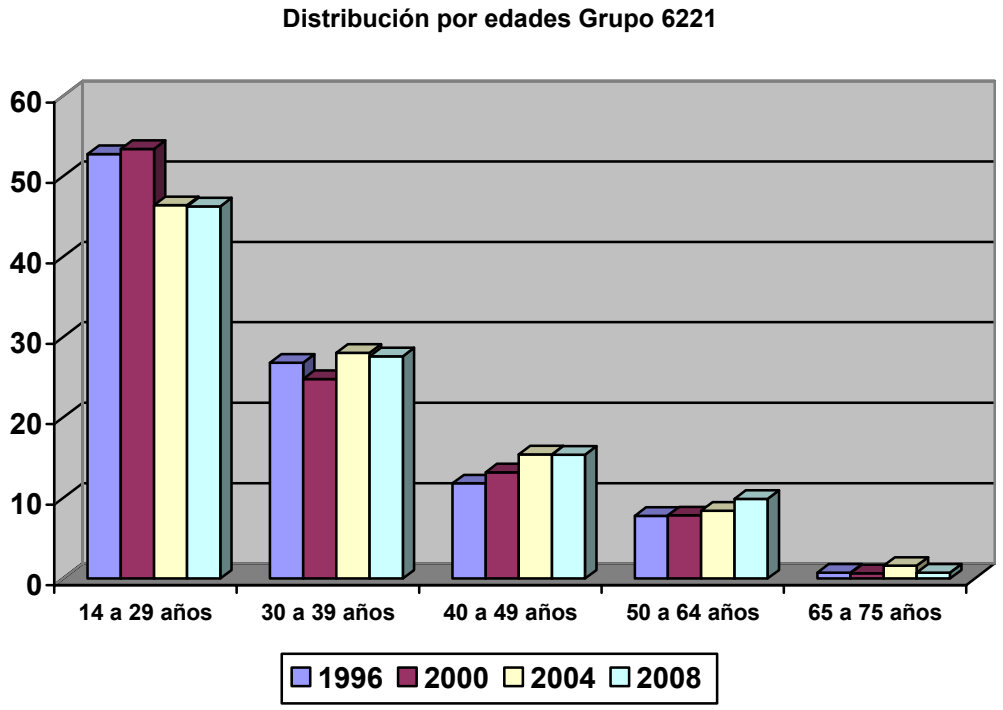
Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	0.49	3.58	5.81	2.90	60.67	12.98	11.79
2000	0.33	1.64	3.22	3.75	70.53	10.17	8.39
2004	0.84	2.64	2.47	3.97	66.86	11.67	8.87
2008	0.24	1.56	3.14	3.07	64.21	14.68	10.22

Los tres rangos de edad más significativos son el de 14 a 29 años, el de 30 a 29 años y, finalmente, el de 40 a 49 años, que ocupa el tercer puesto desde 1996. No obstante, el rango de 50 a 64 años ha ido creciendo.

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	52.79	26.85	11.84	7.81	0.72
2000	53.44	24.83	13.21	7.87	0.64
2004	46.44	28.06	15.45	8.46	1.59
2008	46.28	27.63	15.41	9.93	0.74

Gráfica 3



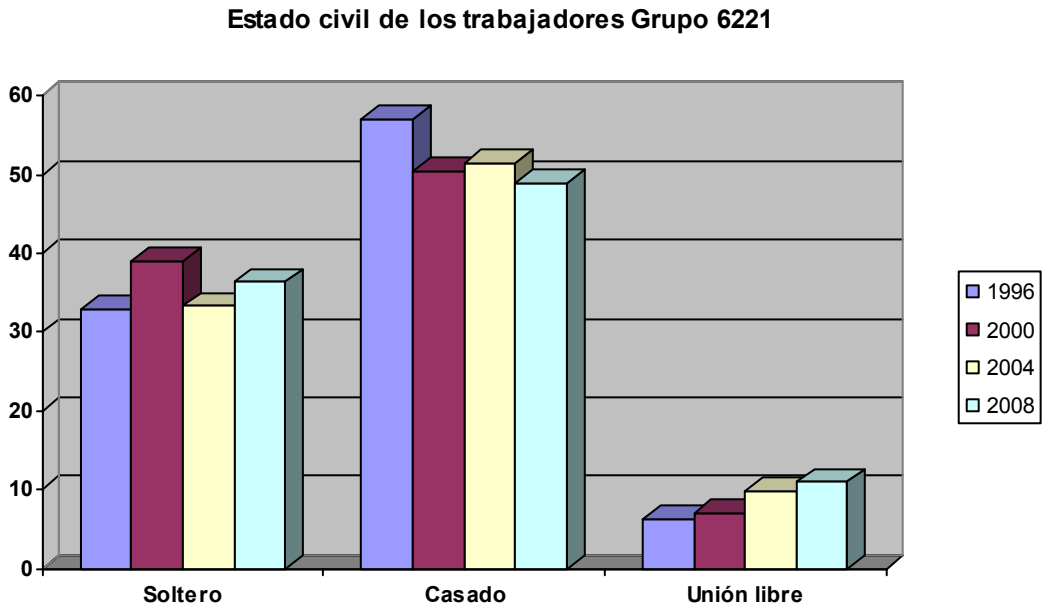
De cualquier manera, la tendencia general consiste en una reducción del valor relativo del rangos de 14 a 29 años y un incremento en los rangos de 30 a 39, de 40 a 49 años y 50 a 64 años (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de casado fue el de mayor concentración, a pesar de que su valor relativo ha estado disminuyendo progresivamente a lo largo del periodo. En contraste, el sector de trabajadores solteros ha incrementado un poco su porcentaje. De manera más firme y significativa, el sector de trabajadores que vive en unión libre también ha estado incrementando su valor relativo. Finalmente, las categorías de “divorciado”, “separado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	32.88	57.03	6.34	0.69	1.92	1.12
2000	39.03	50.39	7.01	0.85	1.74	0.99
2004	33.34	51.43	9.90	1.40	2.44	1.49
2008	36.32	48.85	10.95	0.97	2.41	0.50

Gráfica 4



Los trabajadores de este grupo tienen, como forma de pago fundamental, el sueldo fijo, aunque registró un fuerte descenso en el 2008. En segundo lugar, está el estrato de trabajadores con ingreso variable, cuyos porcentajes son poco representativos a pesar de que han ido en ascenso a lo largo del periodo 1996-2008 y es notable un fuerte incremento en 2008 respecto de 2004. Las demás formas de pago resultan insignificantes (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	98.36	1.02	0.02	0.32	0.28
2000	94.42	0.41	0.02	0.57	4.58
2004	92.11	1.06	0.09	0.43	6.31
2008	71.16	16.73	0.01	0.38	11.71

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.”. La disminución es drástica. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos muy notables en el valor relativo de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M. También se observa que es insignificante el monto de las categorías “menos de 1 S.M.” y “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

Cuadro 9. Nivel de ingresos (datos de ENOE).

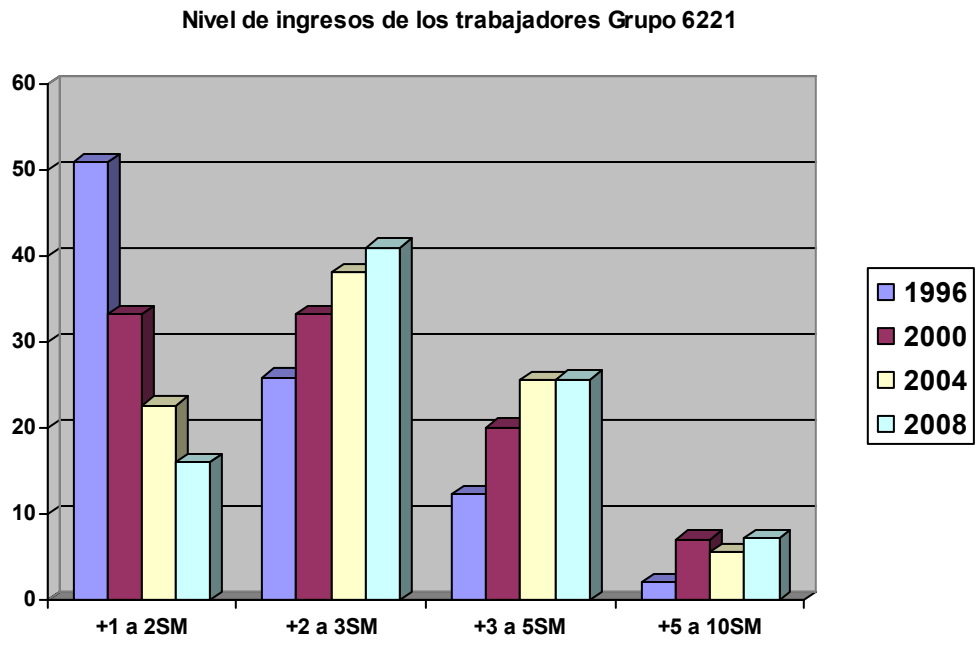
Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	4.43	0.51	50.92	25.88	12.27	2.00
2000	1.77	0.57	33.28	33.30	20.14	7.01
2004	1.64	0.64	22.67	38.11	25.53	5.53
2008	0.82	0.63	16.02	41.06	25.72	7.20

En 1996, la categoría dominante fue “más de 1 hasta 2 S.M.”; pero se fue estrechando su valor relativo hasta que dejó de ser la categoría dominante y, a partir de 2000, el primer puesto lo ocupa la categoría “más de 2 hasta 3 S.M.” (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En resumen, la pérdida del dominio de la categoría “más de 1 hasta 2 S.M.” es importante, así como el incremento abultado de las categorías con mayores ingresos. Finalmente, es

importante notar que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasó de 55.86% en 1996 a sólo 17.47% en 2008.

Gráfica 5



El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. Por un lado, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar se mantuvo más o menos estable, sin grandes cambios; al mismo tiempo, disminuyó de forma determinante el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria. Por otro lado, el porcentaje de los trabajadores que poseen la instrucción secundaria se mantuvo sin grandes cambios. Fue en los estratos de trabajadores con instrucción media superior y profesional superior donde se encuentran los incrementos más notables (Cuadro 10).

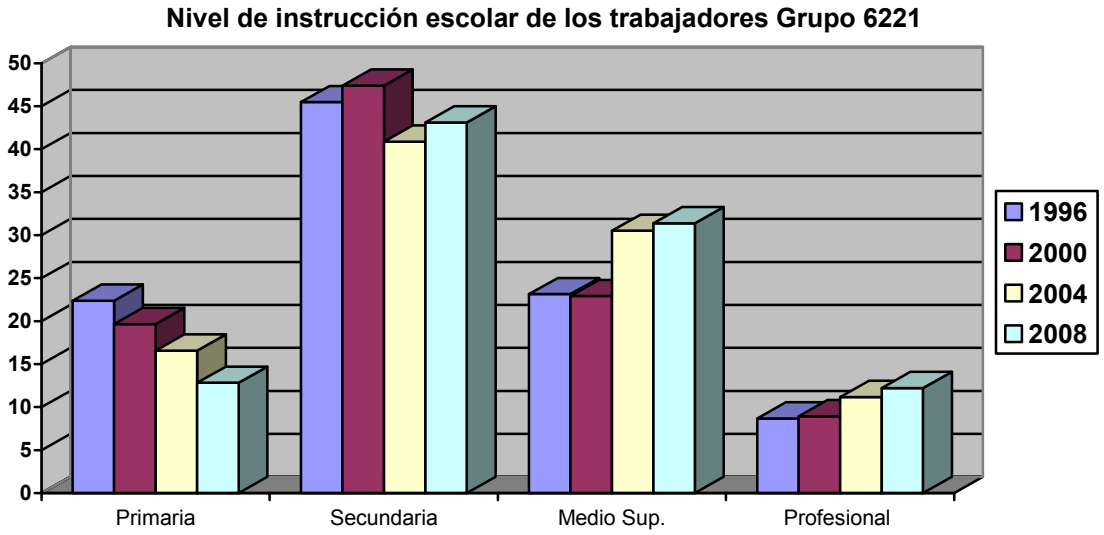
El estrato con instrucción secundaria representó la gran mayoría del grupo unitario en el periodo 1996-2004, le sigue en importancia el estrato con educación media superior, cuyo valor relativo es permanentemente superior a los que tienen instrucción primaria (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación media superior y profesional superior; en contraste, disminuyó el

peso relativo del estrato con instrucción primaria y, en menor medida, del que posee la secundaria.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	0.34	22.37	45.47	23.14	8.68
2000	1.09	19.66	47.38	22.92	8.94
2004	0.85	16.57	40.89	30.51	11.17
2008	0.48	12.83	43.10	31.37	12.22

Gráfica 6



La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco significativos (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.02	0.00	99.63	0.32
2000	0.02	0.01	99.40	0.57
2004	0.06	0.02	99.45	0.43
2008	0.01	0.02	99.59	0.38

Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados, con una tendencia de estabilidad. Por su parte, los trabajadores a destajo no representan un sector con valor relativo sustancial (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	99.23	0.77
2000	99.75	0.25
2004	99.40	0.60
2008	99.22	0.78

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones siempre fue mayor que la de los asalariados sin prestaciones, y representa una porción muy importante del total de trabajadores en este grupo unitario. Así, en 1996 eran 219,881 trabajadores con prestaciones, de un total de 254,877, es decir, un 86.27%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 314,446, de un total de 350,080 en el grupo unitario, lo que representaba el 89.82% del total (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	219,881	33,292
2000	261,100	27,578
2004	285,101	25,417
2008	314,446	30,657

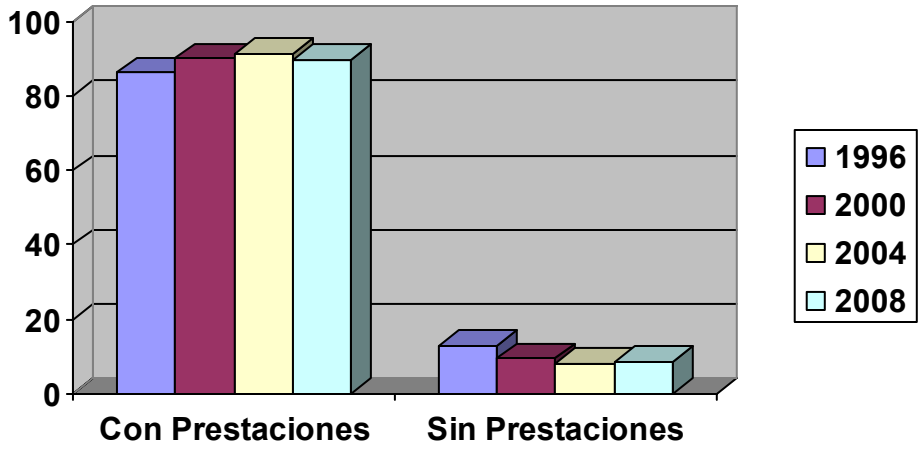
La comparación entre los números relativos revela un pequeño incremento en el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, en el periodo 1996-2008. Por su parte, el índice de asalariados sin prestaciones ha ido en descenso desde 1996, aunque con una tendencia moderada (Cuadro 14 y Gráfica 7).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	86.27	13.06
2000	89.91	9.50
2004	91.31	8.14
2008	89.82	8.76

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 6221



En cuanto a prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector con seguridad social y otras prestaciones, mismo que no sufre variaciones relevantes en el periodo 2000-2008.

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	13.40	4.18	79.56	2.56
2000	10.08	1.35	85.73	2.84
2004	8.66	0.88	87.92	2.54
2008	6.36	3.87	85.83	3.04

La categoría “sin prestaciones” es la segunda en importancia, pero ha ido en declive en el periodo de 1996-2008. Las demás categorías son poco significativas (Cuadro 15).

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino bastante elevado, pero el del género femenino no es insignificante y va en ascenso moderado (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	91.17	8.83
2000	87.66	12.34
2004	87.06	12.94
2008	86.84	13.16

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores se concentra en la categoría de “251 y más personas”, aunque también son de importancias las de “16 a 50 personas”, “51 a 100 personas” y “101 a 250 personas”. Las restantes categorías son poco significativas (Cuadro 17).

En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de “251 y más personas”, misma que disminuyó entre 1996 y 2008. La segunda en importancia es la de “16 a 50 personas que, en general, tiende a aumentar su porcentaje representativo (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.00	4.80	5.32	4.00	12.46	9.12	7.09	56.72
2000	0.01	3.68	4.69	3.29	14.90	8.45	7.68	57.15
2004	0.00	2.14	4.44	3.24	17.11	8.87	8.56	55.53
2008	0.00	3.60	4.68	4.27	17.85	10.29	7.78	46.71

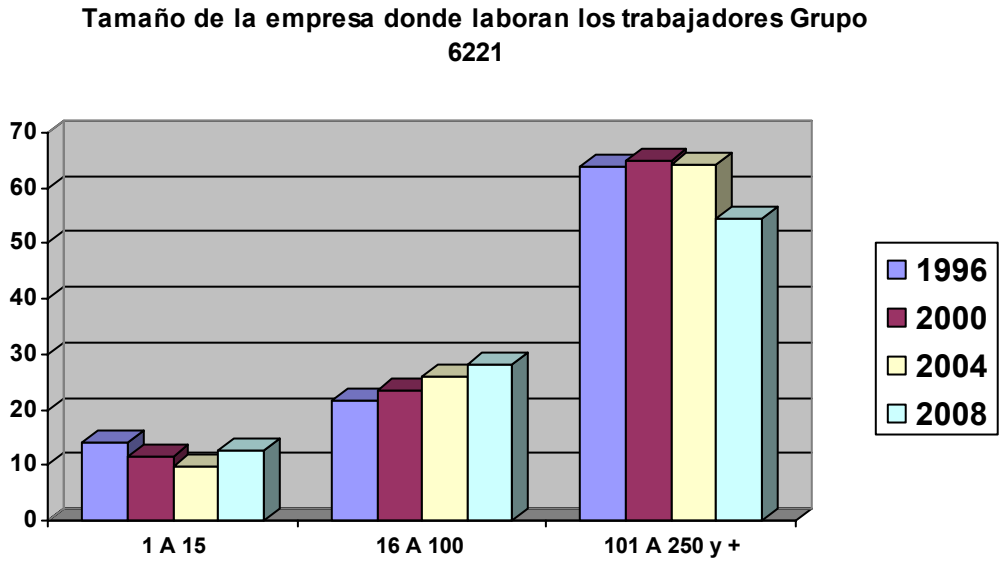
Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como

grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” es dominante, en el periodo de 1996-2008. En segundo lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, cuyo comportamiento general es de aumento progresivo y constante. Finalmente, tenemos la categoría “pequeñas empresas”, que registra un decremento entre 1996 y 2004, y luego se eleva notablemente en el 2008 (Cuadro 18 y Gráfica 8).

Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	14.12	21.58	63.81
2000	11.67	23.35	64.83
2004	9.82	25.98	64.09
2008	12.55	28.14	54.49

Gráfica 8



El porcentaje de trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es bastante alto y se ha mantenido sin cambios relevantes. Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, denotan una disminución de su peso relativo; el resultado global, al comparar su índice en 1996 y en 2008, arroja un decrecimiento. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario.

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

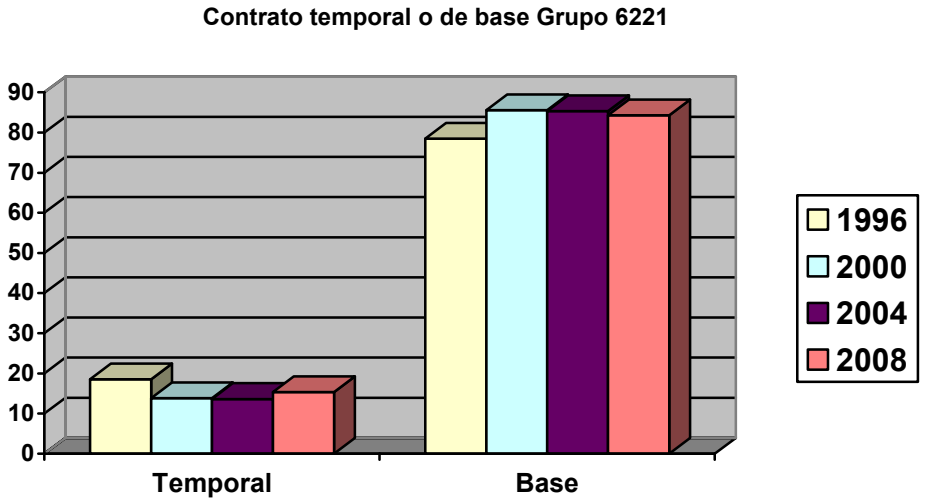
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	77.93	21.70
2000	84.30	15.11
2004	87.89	11.54
2008	85.02	13.08

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008, y que sus valores porcentuales se mantienen estables en el periodo 2000-2008. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha disminuido si comparamos el valor relativo que tenía en 1996 con el que ostentó en 2008 (Cuadro 20 y Gráfica 9)

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	18.55	78.47
2000	13.84	85.54
2004	13.65	85.29
2008	15.33	84.27

Gráfica 9



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

1. La ocupación **30. Encargado de bodega y/o almacén** sigue vigente en el mercado de trabajo.

2. La demanda del mercado por este trabajador se da de forma frecuente en el mercado laboral, pues se encontró tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por Internet y en el mercado laboral real. Los salarios ofrecidos son diversos, aunque en el 100% de los entrevistados se registró un salario muy por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios hasta de $5,000 mensuales en algunos casos.

3. En esta ocupación se llega a contratar personas con niveles variados de instrucción escolar, pues hay de todo, con primaria, secundaria y preparatoria, aunque predominan los de primaria y secundaria. Es una ocupación que no muestra evidencia tangible de vulnerabilidad y trabajo precario, porque los trabajadores entrevistados tenían prestaciones laborales y de seguridad social.

4. Cuando se le preguntó al **Encargado de bodega y/o almacén,** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Descargar, acomodar y surtir mercancía en el almacén o bodega, carga, descarga, atención y servicio al cliente, entradas y salidas de mercancía, manejo de montacargas, recibir pedidos, acomodo de mercancía.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

30. Encargado de bodega y/o almacén

Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se manejen en la bodega o almacén del que es responsable. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivo de los movimientos ejecutados diariamente; hace reportes y relaciones de materiales faltantes. Puede formular pedidos.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Encargado de bodega y/o almacén	$72.08	$70.17	$68.34
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	31.5	31.7	31.6
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Encargado de bodega y/o almacén	$2,191.23	$2,133.17	$2,077.54

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación **30. Encargado de bodega y/o almacén** sigue vigente en el mercado laboral. Además, si bien existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, que tienen amplias jornadas de trabajo, y que ganan el salario mínimo o menos, en general se desempeñan en condiciones de baja o escasa vulnerabilidad laboral y trabajo precario por contar con una amplia gama de prestaciones laborales y de seguridad social.

Así, se concluye que el **Encargado de bodega y/o almacén** debe ser excluido del SSMP, pues los trabajadores en esta ocupación no requieren la protección del salario mínimo

profesional al no mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **30. Encargado de bodega y/o almacén** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone excluirla del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, los trabajadores en esta ocupación están suficientemente protegidos de las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, pues aun cuando hay trabajadores con el salario mínimo, la gama de prestaciones laborales y de seguridad social es amplia y suficiente.

Lo anterior justifica su exclusión del SSMP.

Grupo Unitario 7111. Despachadores y dependientes de comercio

3. Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en

29. Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio

32. Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en

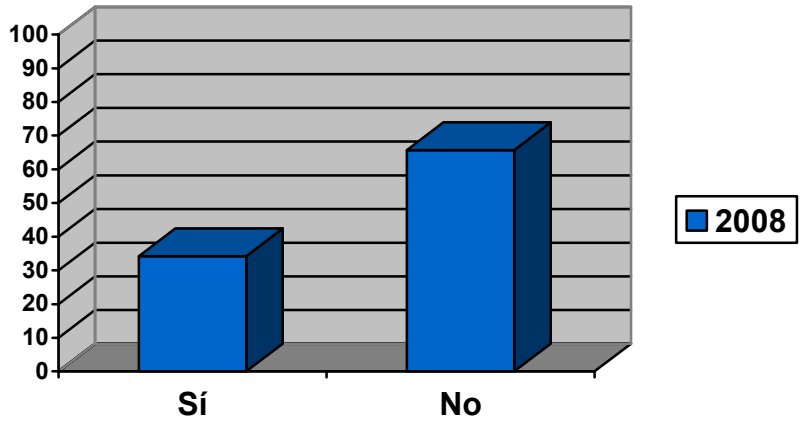
34. Gasolinero, oficial

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones, el grupo unitario 7111 corresponde a "Despachadores y dependientes de comercio", grupo en el cual se hallan incluidas genéricamente las ocupaciones con número 3 (Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en), 29 (Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio), 32 (Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en) y 34 (Gasolinero, oficial), mismas que se analizan en esta investigación.

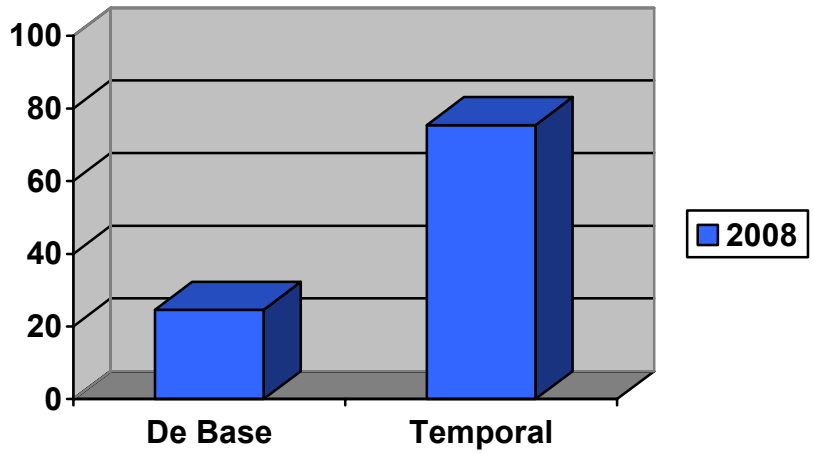
De acuerdo con el procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), en noviembre del año 2008 sólo el 34.2% de estos trabajadores contaban con un contrato por escrito y el 65.7% no lo tenía (Gráfica 1).

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 7111



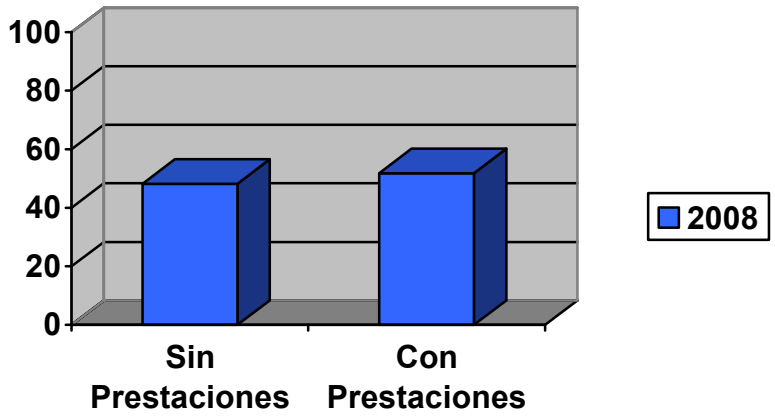
En estas ocupaciones sólo el 24.6% de dichos trabajadores declararon tener una relación laboral fija, de base.

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 7111



De acuerdo con la ENIGH, es alto el porcentaje de los trabajadores de este grupo que no tienen en absoluto prestaciones provenientes de su trabajo: el 48.2% (Gráfica 3).

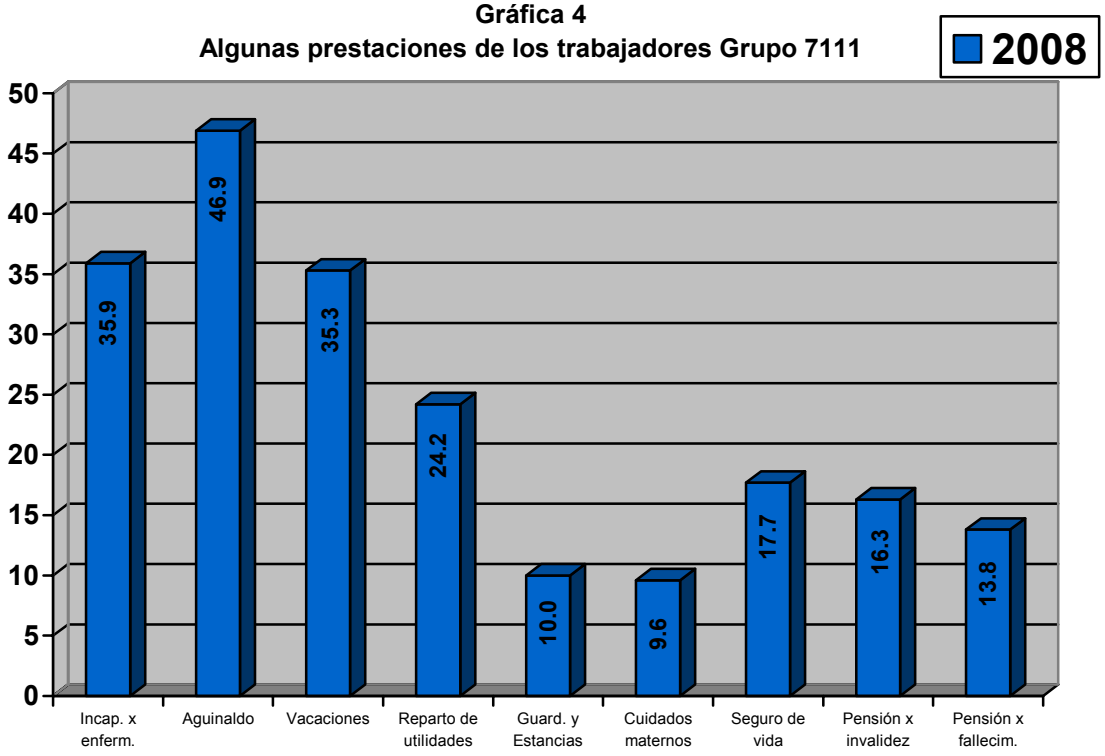
Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 7111



En lo que se refiere a las prestaciones laborales de quienes trabajan en este grupo, las cifras aportadas por la ENIGH indican que la mayoría de los trabajadores no disfruta de tales

prestaciones. Así, sólo el 35.9% de quienes laboran en este grupo cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; el 46.9% recibe aguinaldo anual; 35.3% dispone de vacaciones con goce de sueldo; únicamente el 24.2% recibe reparto de utilidades; el 28.2% dispone de crédito para vivienda; sólo el 10.0%, cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; tan sólo el 9.6% dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos; el 32.0% tiene SAR o AFORE; el 17.7% cuenta con un seguro de vida; el 23.4% de los trabajadores empleados en estas ocupaciones disponen de préstamos personales y/o caja de ahorro; únicamente el 25.0% recibe prima vacacional; sólo el 4.8% cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y el 5.5% cuenta con servicio de comedor dentro o fuera de sus centro de trabajo, pero pagado por la empresa. El 12.7% cuenta con crédito FONACOT; mientras que el 11.3% recibe ayuda para despensa. Es insignificante la cantidad de trabajadores de estas ocupaciones que disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: apenas el 0.8%. El 16.3% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y el 13.8% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 3.4% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

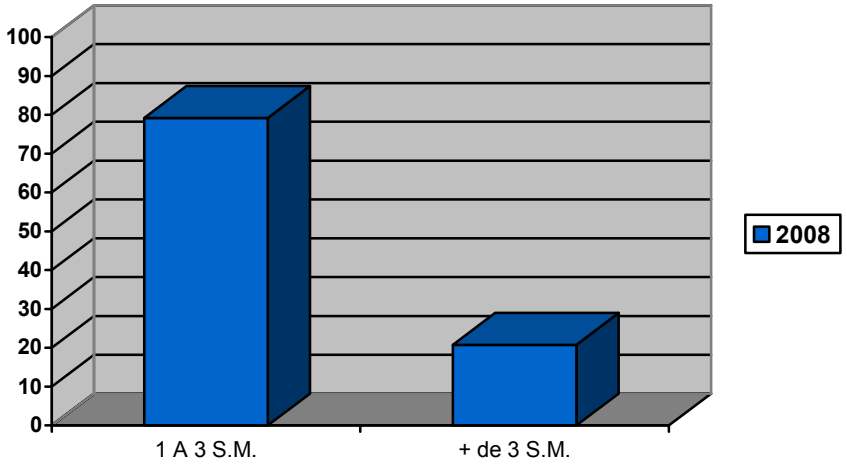
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 7111



El 13.0% de los trabajadores en estas ocupaciones tienen una jornada laboral que va de 31 a 40 horas por semana; pero un alto porcentaje, el 54.9%, trabaja una jornada semanal de 46 a 50 horas.

Es muy alta la proporción de los trabajadores de estas ocupaciones, el 79.2%, que gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 7111



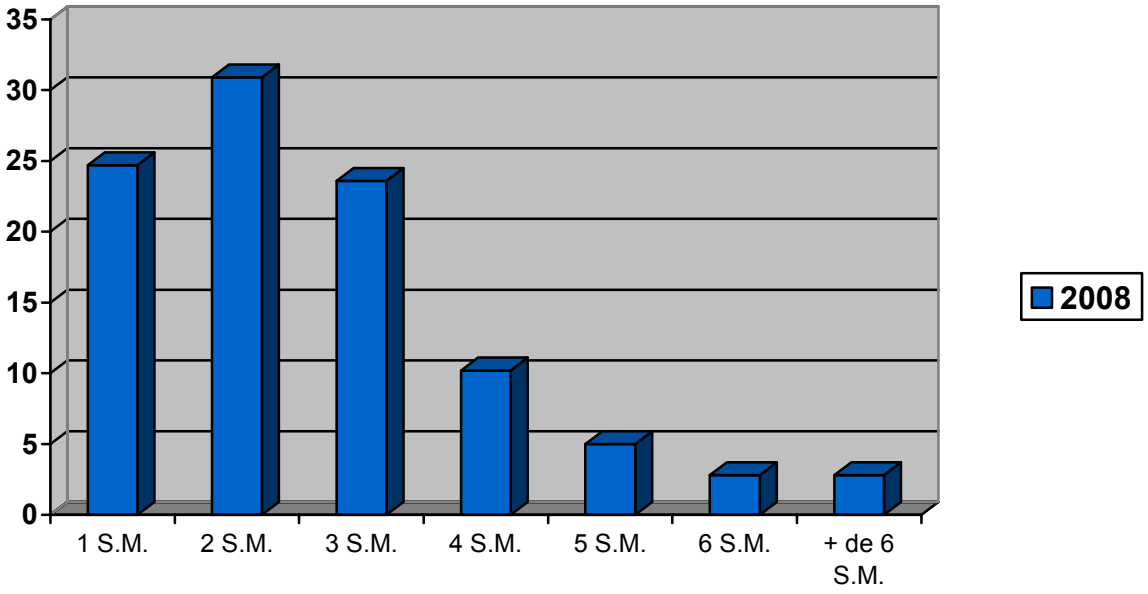
La desagregación de este rubro nos muestra que el 24.7% gana un salario mínimo; el 30.9% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; el 23.6% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. Por otro lado, los estratos que ganan más de tres salarios mínimos presentan los siguientes datos: el 10.2% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 5.0% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 2.8% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, el 2.8% gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 3.6% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. El 54.5% son hombres; y 45.5%, mujeres. El 73.7% de los trabajadores considera tener buena salud y el 12.7% considera que su salud es regular.

La distribución de los trabajadores por grupos de edad presenta las siguientes cifras: el 10.7% está integrado por menores de edad, con edades de 12 a 17 años; también es relevante la

proporción de los trabajadores que están en el rango de 18 a 29 años de edad, con un 45.5%; mientras que los trabajadores que tienen de 30 a 39 años de edad representan el 21.0%; el 14.2% se halla entre los 40 y los 49; los trabajadores que tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 5.4%; finalmente, quienes están en el rango de 60 a 87 años constituyen el 3.2%.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 7111

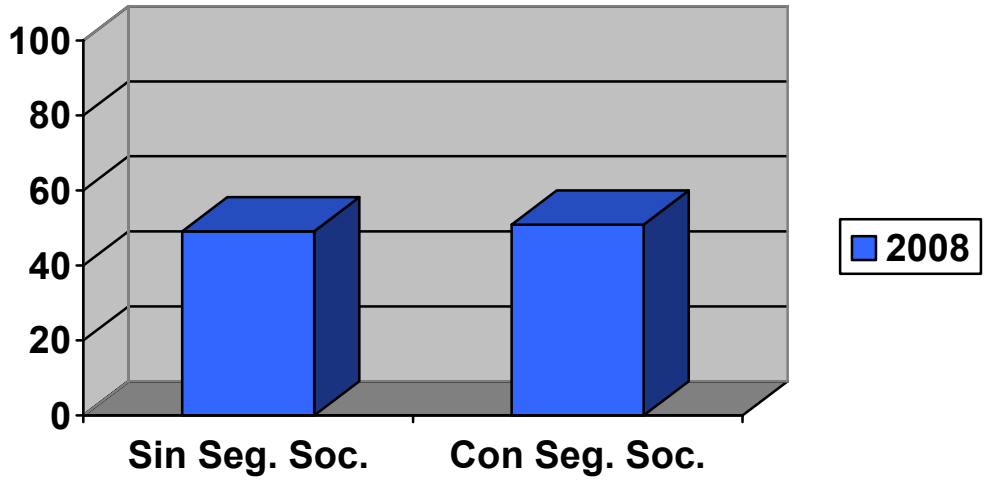


Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado nos muestran que el 20.4% cuenta sólo con la educación primaria, el 35.8% con la instrucción secundaria y el 25.8% con la preparatoria completa o incompleta. Así, en estas tres categorías se halla concentrado el 82.0% de quienes trabajan en este tipo de ocupaciones; la gran mayoría posee un nivel de preparación que no sobrepasa la preparatoria; y sólo el 6.5% y el 8.9% de los trabajadores posee, respectivamente, instrucción técnica e instrucción profesional.

En cuanto al estado civil, el 11.0% de los trabajadores vive con su pareja en unión libre; el 5.9% está separado; el 31.6% está casado y el 48.3% está soltero. Por otro lado, es relevante

que una alta proporción de trabajadores, el 49.1%, no cuenta o no ha contado alguna vez con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 7111



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 59.2% vive en casa propia; el 18.5%, en casa rentada; y el 12.7%, en casa prestada. Los hogares que cuentan con lavadora representan el 87.7%; con regadera, el 69.5%; con tinaco en la azotea, el 53.6%; con cisterna de agua, sólo el 25.9%; con calentador de agua o boiler, el 50.3%; y, finalmente, quienes tiene aire acondicionado representan sólo el 9.7%.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que el 40.0% declaró que alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 25.7% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, es notable que el 23.3% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

Hay otros datos que la ENIGH aporta sobre el nivel de vida de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario de referencia: sólo el 27.7% de los hogares de estos trabajadores cuenta con

vehículo propio; el 16.4% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 25.2% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada. El 58.2% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 17.9% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana. Por último, el 8.3% de los trabajadores vive en zonas que son consideradas por CONAPO como de alto nivel de marginación; en cambio, el 16.4% vive en zonas de bajo nivel de marginación y el 66.2% en zonas de muy baja marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo de 1996 a 2008, el número de trabajadores en este grupo unitario ha ido en aumento constante. En efecto, en 1996 había un total de 1'889,014 trabajadores, mientras que en 2008 ya eran 3'008,834 (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	1,889,014
2000	2,169,682
2004	2,597,398
2008	3,008,834

La distribución por entidad federativa muestra que, en 1996, las cinco entidades donde había un mayor porcentaje de trabajadores fueron: Estado de México (15.92%), Distrito Federal (10.51%), Jalisco (8.57%), Veracruz (7.20%) y Guanajuato (4.84%). En contraste, las entidades que tuvieron menos de 1% fueron: Baja California Sur (0.49%), Colima (0.61%), Campeche (0.62%), Tlaxcala (0.88%) y Aguas Calientes (0.95%). En 2008, la distribución por entidad federativa refleja que los cinco estados con mayor porcentaje eran: Estado de México (15.02%), Distrito Federal (8.65%), Jalisco (7.74%), Veracruz (6.05%) y Puebla (5.19%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Baja California Sur (0.54%), Campeche (0.68%), Colima (0.68%), Tlaxcala (0.91%) y Nayarit (1.00%).

La tendencia general, según estos datos estadísticos, es una leve reducción de la concentración de la actividad, excepto el Distrito Federal donde la disminución alcanza casi dos puntos porcentuales. Por otro lado, durante el periodo de 1996 a 2008, cuatro entidades se mantuvieron como predominantes en la actividad: el Estado de México, que pasó de 15.92% a 15.02%; el Distrito Federal, de 10.51% a 8.65%; Jalisco, de 8.57% a 7.74%; y Veracruz, de 7.20% a 6.05%.

En lo que se refiere a la condición de informalidad, el grupo unitario se caracteriza por una elevada formalidad en el ejercicio de las actividades laborales relacionadas, misma que va en aumento continuo, pues pasó de 64.57% en 1996 a 71.83% en 2008. La informalidad, por su lado, descendió –en el mismo periodo– de 35.24% a 28.03% (Cuadro 2):

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	64.57	35.24
2000	64.69	35.06
2004	65.11	34.83
2008	71.83	28.03

En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores asalariados no están sindicalizados. (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	2.46	61.47	0.53	35.54

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que las tres categorías mantienen cifras relativamente semejantes.

Gráfica 1

Al examinar los datos específicos, se aprecia una disminución en el porcentaje de los trabajadores que laboran desde menos de 15 hasta 39 horas, pues del 35.49% que tenía en

1996 pasó a 30.70% en 2008. La proporción de quienes laboran de 40 a 48 horas, donde se encuentra la mayor cantidad de trabajadores entre 2000 y 2008, presenta una tendencia a la baja pues cayó, de 40.73% en 2000, a 34.05% en 2008.

En contraste, el grupo de quienes laboran de 49 a 56 o más horas muestra un comportamiento fluctuante, pues registra un descenso en su peso relativo entre 1996 y 2004, que va de 31.24% a 28.89%, para luego repuntar en el periodo 2004-2008 hasta situarse en 33.67% (Cuadro 4 y Gráfica 2).

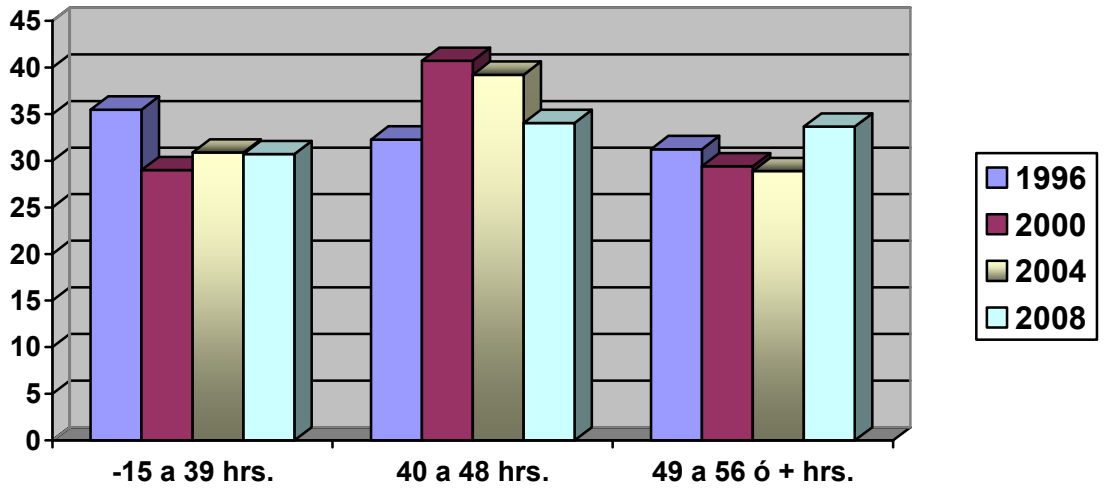
Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	35.49	32.27	31.24
2000	29.01	40.73	29.42
2004	30.87	39.23	28.89
2008	30.70	34.05	33.67

La desagregación de los datos anteriores indica que, en el periodo 1996-2008, las cuatro categorías que van desde menos de 15 a 39 hrs. disminuyeron sus pesos relativos. Por otro lado, en el rango de 49 a 56 hrs., hay un descenso entre 1996 y 2004, de 13.98% a 12.62%, para luego iniciar un movimiento ascendente de 12.62% a 14.46% entre 2004 y 2008.

Gráfica 2

Duración de la jornada de trabajo Grupo 7111



La tendencia observada en el rango de más de 56 hrs. es semejante: un descenso, de 17.26% a 16.27% y luego un repunte, entre 2004 y 2008, pues pasa de 16.27% al 19.21% (Cuadro 5).

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	9.02	11.22	8.48	6.77	32.27	13.98	17.26
2000	6.36	8.78	6.78	7.09	40.73	12.62	16.80
2004	7.18	9.12	7.15	7.42	39.23	12.62	16.27
2008	7.39	9.69	7.67	5.95	34.05	14.46	19.21

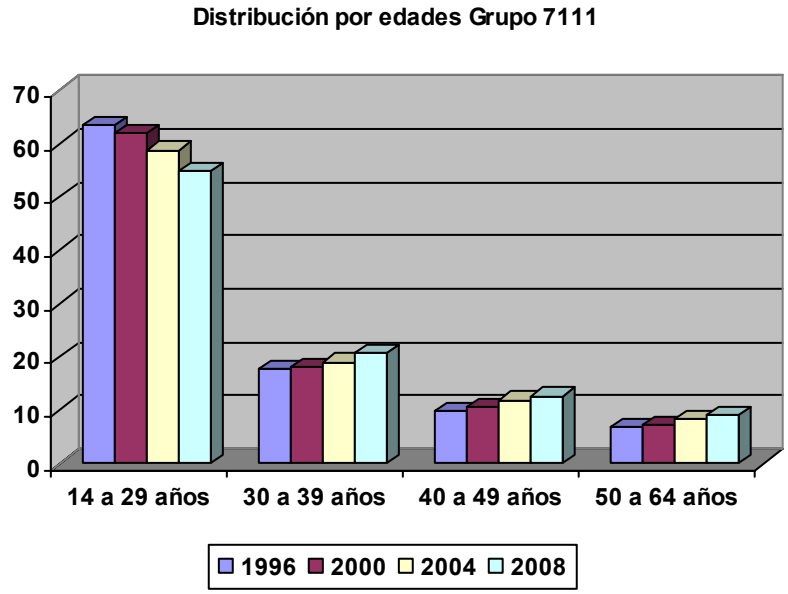
Los datos de la ENOE por grupos de edad no permiten determinar con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Hay tres grupos que siempre concentran la mayor parte de los trabajadores: el de mayor concentración es el de 14 a 29 años, con más del 50% de los trabajadores; le sigue el de 30 a 39 años y, por último, está el de 40 a 49 años. No obstante, entre 1996 y 2008, hay una tendencia decreciente en el rango de edad de 14 a 29 años (de 63.51% a 55.02%); en tanto, se verifican incrementos en el de 30 a 39 años (de 17.71% a 20.71%), en el de 40 a 49 años (de 9.77% a 12.71%). También se ha registrado un incremento en el rango de 50 a 64 años, que pasó de 6.83% a 9.05% (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	63.51	17.71	9.77	6.83	2.19
2000	61.90	18.26	10.50	7.27	2.04
2004	58.83	19.07	11.91	8.32	1.86
2008	55.02	20.71	12.71	9.05	2.48

Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que los estatus con mayor concentración, son: soltero, casado y unión libre. A pesar de lo anterior, las tendencias más importantes entre 1996 y 2008, indican un descenso en el porcentaje de solteros y casados, que pasaron, respectivamente, de 54.32% a 48.96% y de 37.19% a 35.34%. Mientras que los trabajadores en unión libre aumentaron de 4.56% a 10.01% (Cuadro 7 y Gráfica 4).

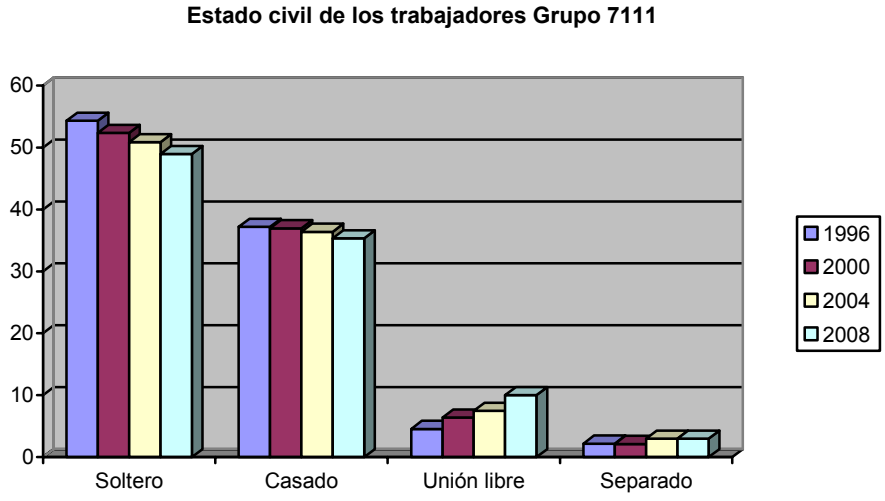
Gráfica 3



Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	54.32	37.19	4.56	0.52	2.18	1.23
2000	52.37	36.97	6.39	0.85	2.13	1.27
2004	50.87	36.40	7.49	0.89	2.98	1.37
2008	48.96	35.34	10.01	1.31	2.97	1.41

Gráfica 4



La forma de pago predominante entre los trabajadores de este grupo es el sueldo fijo; en el periodo de 1996 a 2004, se observa un incremento en su valor relativo, de 48.13% a 55.05%, luego cae de 55.05% a 49.68% entre 2004 y 2008. No obstante, se mantiene como dominante. Por otro lado, es muy relevante el peso relativo de la categoría "no recibe ingresos", si bien en el periodo 1996 a 2008 decrece sustancialmente, al pasar de 41.86% a 27.29%. Finalmente, también llama la atención el consistente aumento del porcentaje de los trabajadores que reciben "ingreso variable"; en efecto, si en 1996 representaba el 6.21%, en 2008 ya se ubica en el 13.50%.

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)
1996	48.13	6.21	0.76	41.86
2000	54.58	6.15	0.91	33.33
2004	55.05	6.67	0.01	33.42
2008	49.68	13.50	1.53	27.29

El grupo de trabajadores cuyo ingreso adopta la forma de ganancias se muestra errático en su comportamiento, pero la comparación entre 1996 y 2008 indica un discreto incremento (Cuadro 8).

En cuanto al nivel de ingresos, el porcentaje de los trabajadores que reciben menos de un salario mínimo (S.M.) disminuyó de 14.02% a 7.38% entre 1996 y 2008. También se observa que es insignificante el grupo de quienes reciben un solo S.M. Por otro lado, es significativa la reducción del porcentaje de trabajadores que ganan más de 1 y hasta 2 S.M., que pasó del 31.45% al 25.01%. Pero más notable es el incremento sustancial de los que ganan más de 2 y hasta 3 S.M., que en 1996 eran sólo el 6.88% y fue en ascenso, hasta alcanzar, en 2008, el 22.51%. También creció, aunque con mucho menos espectacularidad, el peso relativo de los grupos con mayores ingresos: el de más de 3 y hasta 5 S.M., pasó del 2.40% al 8.52%; mientras que el de más de 5 y hasta 10 S.M., creció del 0.84% al 2.29% (Cuadro 9). El movimiento fundamental en este caso fue que, en el periodo 1996-2008, el grupo de más de 2 y hasta 3 S.M. aumentó considerablemente su peso relativo y disminuyó el de los grupos de más de 1 y hasta 2 S.M., y el de menos de 1 S.M. (Gráfica 5). Aún así, el peso combinado de los grupos con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. no es despreciable, pues representan el

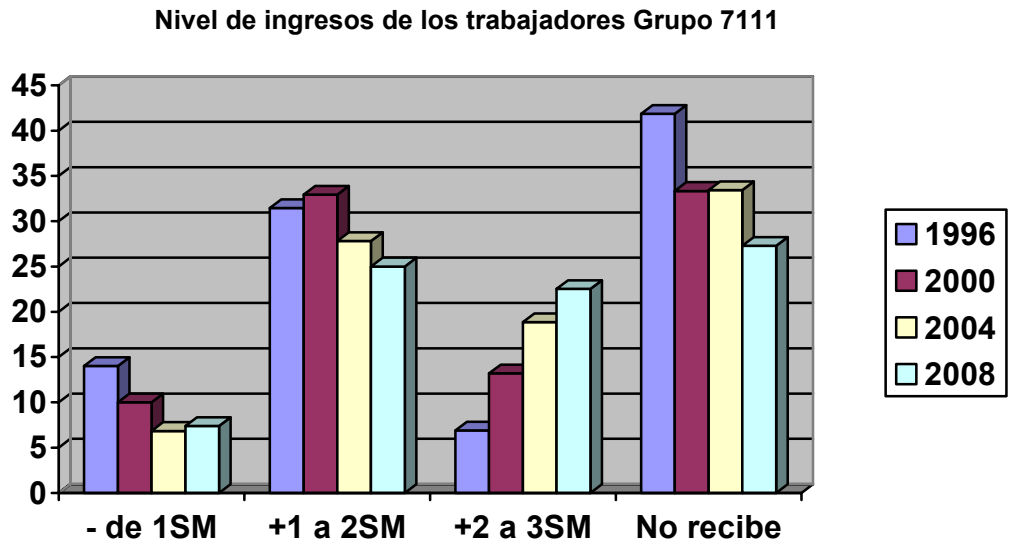
33.46%, la tercera parte de los trabajadores, en 2008; sin olvidar la gran importancia que aún tiene el grupo de los trabajadores que no reciben ingresos (Cuadro 8 y Gráfica 5).

Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	14.02	0.80	31.45	6.88	2.40	0.84
2000	10.00	0.37	32.93	13.21	6.71	1.64
2004	6.84	0.44	27.80	18.84	7.67	1.84
2008	7.38	1.07	25.01	22.51	8.52	2.29

El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un discreto comportamiento ascendente. En efecto, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar decrece, de 2.86% a 1.91%; igualmente, disminuye el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria, que baja de 30.84% a 21.45%, así como el de los que tienen la secundaria, que pasó de 43.59% a 41.41%. Aún así, estos dos estratos continúan representando la gran mayoría del grupo unitario. En contraste, en el mismo periodo, el porcentaje de trabajadores con instrucción media superior se incrementó, de 17.09% a 26.35%, así como el de los que poseen instrucción profesional superior, que pasó del 5.61% al 8.86% (Cuadro 10 y Gráfica 6).

Gráfica 5



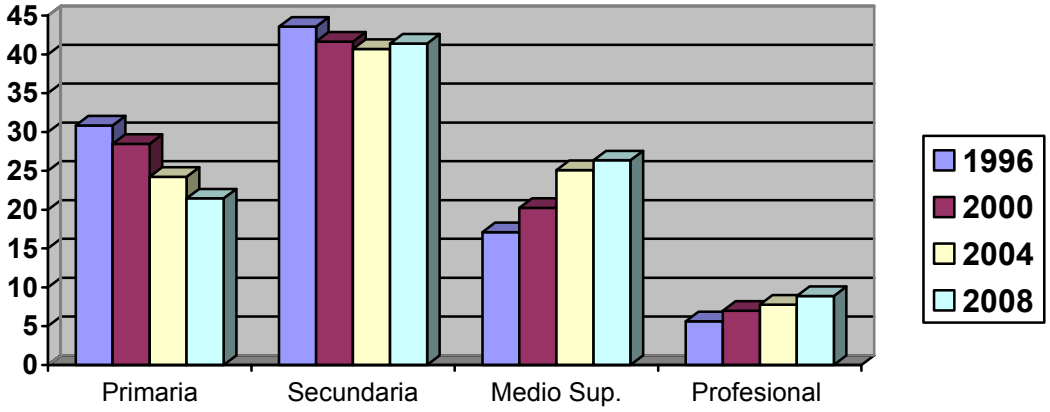
En resumen, este grupo unitario incrementó su requerimiento de instrucción y disminuyó el peso relativo, pero no la importancia, de los estratos con menor nivel de instrucción.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	2.86	30.84	43.59	17.09	5.61
2000	2.66	28.46	41.65	20.24	6.98
2004	2.24	24.22	40.71	25.08	7.75
2008	1.91	21.45	41.41	26.35	8.86

Gráfica 6

Nivel de instrucción escolar de los trabajadores Grupo 7111



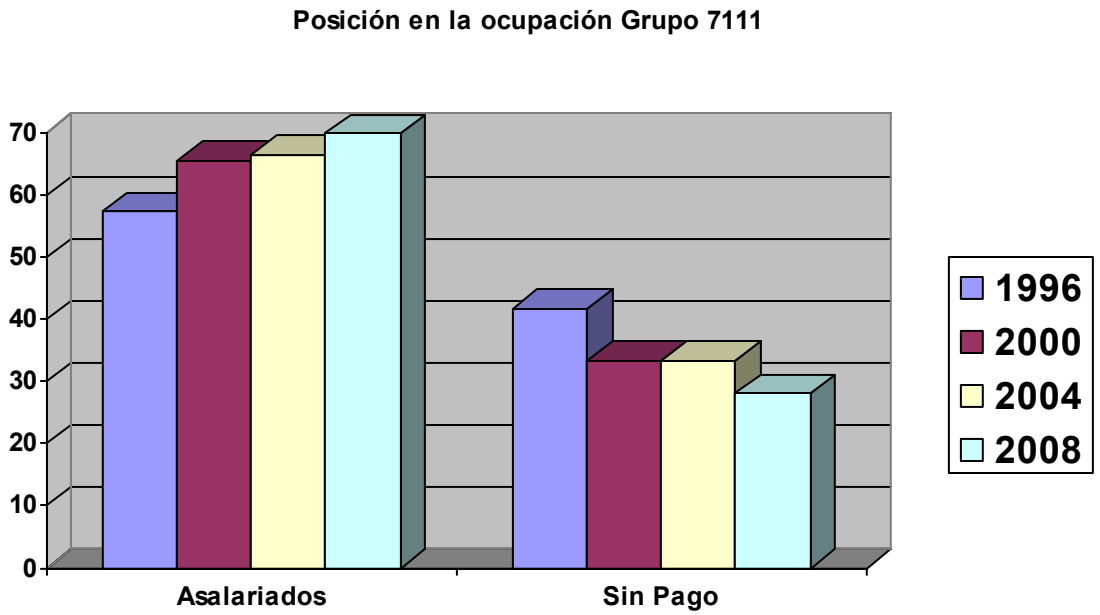
La mayoría de los trabajadores de este grupo son asalariados, y su peso relativo tiende a incrementarse. Es muy relevante, como se ha anotado en párrafos anteriores, el porcentaje de trabajadores sin pago, aunque su valor relativo va en descenso.

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	0.07	0.70	57.34	41.86
2000	0.16	0.92	65.58	33.32
2004	0.00	0.00	66.56	33.42
2008	0.34	1.63	69.95	28.08

Por lo demás, las categorías de “empleadores” y de “trabajadores por su cuenta” se muestran oscilantes y con escaso valor representativo (Cuadro 11 y Gráfica 7).

Gráfica 7



Los trabajadores asalariados, a su vez, se dividen en “asalariados” y “a destajo”. Los datos de la ENOE nos muestran que, en el periodo 1996-2008, la gran mayoría son asalariados y se ha registrado un leve incremento en esta categoría, en detrimento de la categoría de los trabajadores a destajo (Cuadro 12).

Cuadro 12. Posición en la ocupación, asalariados

Año	Trabajadores Asalariados (%)	Trabajadores a Destajo (%)
1996	90.92	9.08
2000	92.57	7.43
2004	92.55	7.45
2008	93.44	6.56

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. La cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones representa aproximadamente la tercera parte en este grupo unitario; vemos que, en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores asalariados con prestaciones aumentó significativamente: si

en 1996 eran 575,743 trabajadores, en 2008 ya eran 1'135,306. Sin embargo, los trabajadores asalariados sin prestaciones también aumentaron su número en el mismo periodo: en 1996 registró 505,875 trabajadores y en 2008 alcanzó los 942,670 (Cuadro 13).

Cuadro 13. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

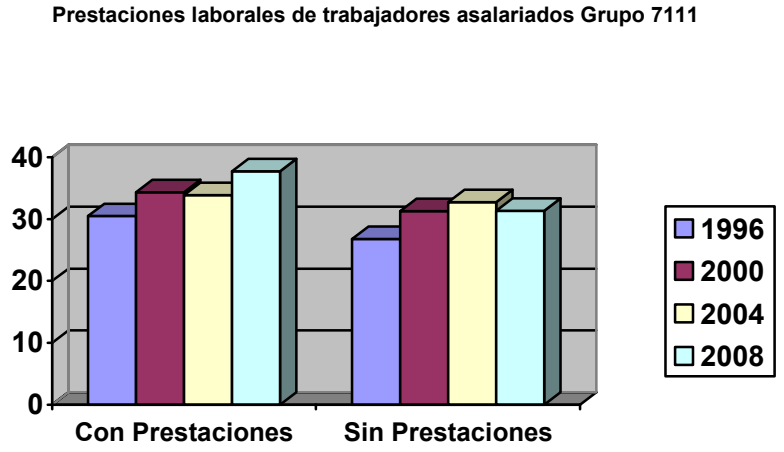
Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	575,743	505,875
2000	744,139	678,363
2004	879,077	849,792
2008	1,135,306	942,670

La comparación entre los números relativos revela que, en el periodo 1996-2008, se incrementó el porcentaje de trabajadores asalariados con prestaciones, de 30.48% a 37.73%, pero también aumentó el de los trabajadores sin prestaciones, que pasó de 26.78% a 31.33% (Cuadro 14 y Gráfica 8).

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	30.48	26.78
2000	34.30	31.27
2004	33.84	32.72
2008	37.73	31.33

Gráfica 8



En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario. Los datos dan cuenta de un gran peso relativo de los trabajadores sin prestaciones sociales, no obstante que se registra un decremento en el periodo 1996-2008 pues pasa del 69.44% al 59.12%. La segunda categoría en importancia es la de "seguridad social y otras prestaciones", que se eleva de 24.45% en 1996 a 28.41% en 2008. Por último, es relevante anotar que la categoría "sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones" exhibe un comportamiento ascendente, ya que, entre 1996 y 2008, pasó de 3.92% a 8.82% (Cuadro 15).

Cuadro 15. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	69.44	2.11	24.45	3.92
2000	65.66	1.01	29.23	4.08
2004	66.15	0.87	28.76	4.21
2008	59.12	2.81	28.41	8.82

El grupo unitario muestra que las mujeres trabajadoras representan permanentemente más de la mitad del total, con un leve incremento de su peso relativo en el periodo 1996.2008 (Cuadro 16).

Cuadro 16. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	45.07	54.93
2000	42.82	57.18
2004	43.74	56.26
2008	43.98	56.02

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la gran mayoría de los trabajadores, dos tercios, laboran en empresas de 2 a 5 personas; le siguen, en orden de importancia, las categorías de "251 y más personas", "6 a 10 personas" y "16 a 50 personas" (Cuadro 17).

La categoría principal exhibe, en el periodo 1996-2008, un discreto descenso en su valor relativo. La categoría “251 y más personas”, refleja un ascenso inicial de 9.98% a 13.21% entre 1996 y 2000; pero luego desciende de 13.21% a 10.65% entre 2000 y 2008. Por su lado, las categorías “6 a 10 personas” y “16 a 50 personas” presentan incrementos poco sustanciales en el periodo 1996-2008: de 7.56% a 9.44% y de 5.82% a 7.09%, respectivamente (Cuadro 17).

Cuadro 17. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	0.58	69.73	7.56	2.78	5.82	2.15	1.21	9.98
2000	0.65	65.13	8.20	2.75	6.32	2.35	1.30	13.21
2004	0.10	65.26	8.12	3.01	7.14	2.07	1.42	12.79
2008	1.20	63.02	9.44	3.50	7.09	1.92	1.35	10.65

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “pequeñas empresas” es, con mucho, la predominante pero con una muy leve tendencia hacia la baja; mientras tanto, la categoría “medianas empresas” registra un incremento moderado. Finalmente, la categoría “grandes empresas”, segunda en importancia pero muy alejada de la categoría predominante, se muestra oscilante: aumenta su valor relativo de 1996 a 2000 y luego desciende entre 2000 y 2008 (Cuadro 18).

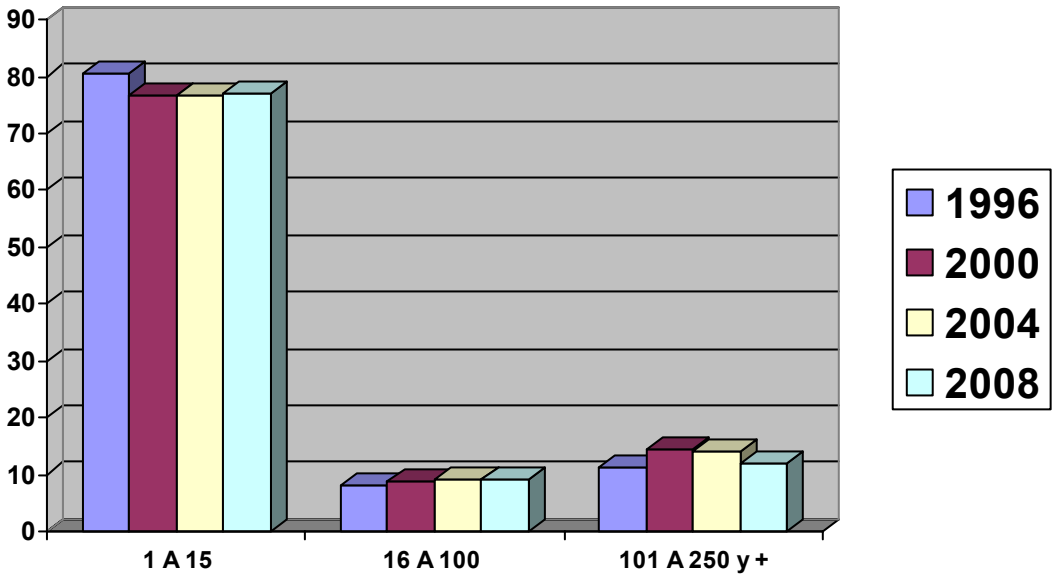
Cuadro 18. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	80.65	7.97	11.19
2000	76.73	8.67	14.51
2004	76.49	9.21	14.21
2008	77.16	9.01	12.00

En resumen, las pequeñas empresas se mantienen como empleadoras predominantes, pero con un ligero descenso en su peso relativo. Las empresas grandes tienen un peso relativo que está muy lejos de ser elevado, a pesar de ser la segunda categoría en importancia. Finalmente, se observa un ligero crecimiento en la importancia de las medianas empresas, pero sin amenazar el puesto de las grandes empresas (Gráfica 9).

Gráfica 9

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 7111



El porcentaje de los trabajadores con contrato, en este grupo unitario, aumentó de 23.18% a 27.95% en el periodo de 1996 a 2008; mientras tanto, en el grupo de los trabajadores sin contrato también se verificó un incremento. No debe olvidarse el gran peso relativo que posee el grupo de trabajadores que no recibe ingresos, cuya disminución en el periodo señalado explica el que las categorías aquí analizadas presenten incrementos (Cuadro 19).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato y sin contrato

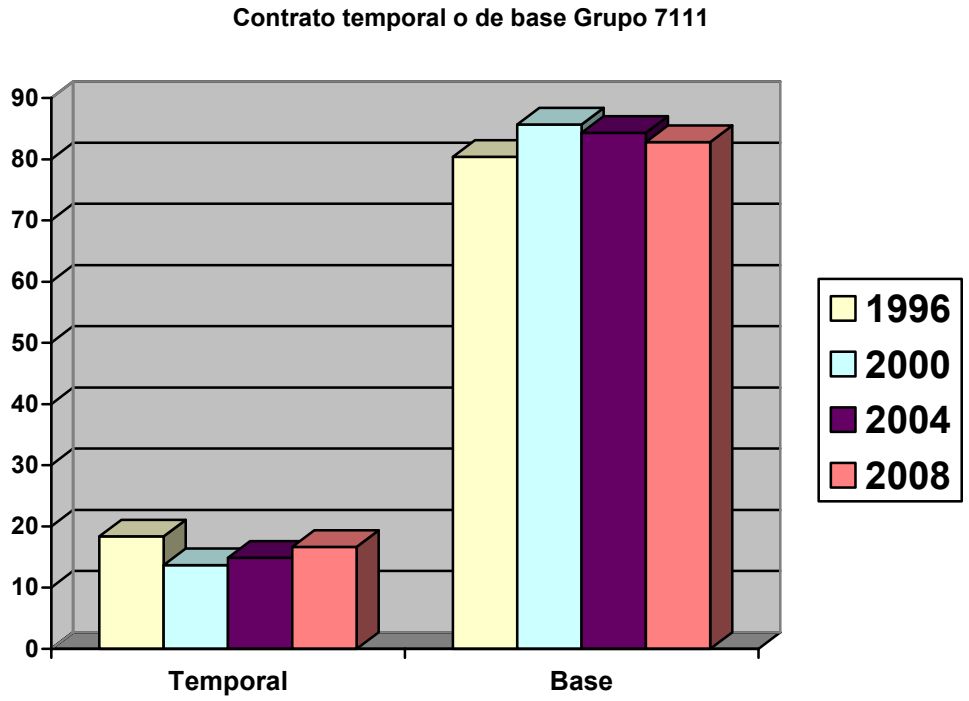
Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	23.18	34.15
2000	27.32	38.22
2004	27.96	38.60
2008	27.95	41.17

Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base es la mayoría, con mucho, aún cuando presentó una disminución entre 2000 y 2008, de 85.68% a 82.79%. La categoría de trabajadores con contrato temporal presentó un descenso inicial, pues pasó de 18.39% en 1996 a 13.70% en 2000; pero desde el 2000 al 2008 ha ido aumentando su porcentaje, acercándose al valor que tenía en 1996 (Cuadro 20 y Gráfica 10).

Cuadro 20. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	18.39	80.40
2000	13.70	85.68
2004	14.89	84.29
2008	16.67	82.79

Gráfica 10



3. Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en

Revisión documental y Trabajo de campo

1. En esta ocupación específica es relevante la información tanto documental (obtenida del Servicio nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet y los suplementos de ofertas laborales de diversos periódicos) como la obtenida en campo mediante entrevistas a trabajadores y encargados, pues las estadísticas del grupo unitario en su conjunto muestran cierto grado de vulnerabilidad en el trabajo y características de trabajo precario, y en el trabajo empírico se demuestra que el dependiente de mostrador en farmacia, boticas y droguerías se presenta como una ocupación con cierto grado de desprotección por la heterogeneidad de los salarios ofrecidos, las jornadas de trabajo y la cobertura de seguridad social y prestaciones laborales, respecto al total del grupo unitario 7111. Despachadores y dependientes de comercio. Además, existe evidencia documental y de campo de que ésta **ocupación sigue vigente en el mercado de trabajo y de que** 78% tenía otras prestaciones laborales como: un porcentaje por la venta de determinados productos (vitamínicos, cosméticos y de tocador), vales de despensa y apoyo de transporte, entre otros.

2. Esta actividad no requiere mucha experiencia ni habilidades técnicas como conocimientos previos de farmacología o química, pues los dependientes de mostrador únicamente atienden al cliente en cuanto al surtido de sus recetas o productos específicos. Cuando se trata de hacer preparados, toman la orden y la entregan, pero no la elaboran. Asimismo, se observa una tendencia hacia la exigencia de estudios de carrera técnica e incluso estudios superiores. Además, la demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por internet, en los periódicos con suplementos de ofertas laborales y en la gran cantidad de farmacias (no se localizaron boticas) que hay en las ciudades y localidades del país.

3. Si bien los salarios ofrecidos son ampliamente diversos, lo cual tiene que ver tanto con el tamaño de la empresa como con el grado de control por parte de las autoridades sanitarias a este tipo de empresas.

5. Cuando se le preguntó al dependiente de mostrador en farmacias, boticas y droguerías cuáles eran sus funciones específicas y qué requería para trabajar, el perfil de las respuestas fue el siguiente: atender al cliente, surtir recetas de medicamentos o pedido de otros productos, acomodar los medicamentos, limpiar el área de trabajo y en ocasiones ayudar a hacer inventario. Los requisitos varían, sobresaliendo en instrucción escolar secundaria o preparatoria, prevalece la disponibilidad de horario y capacidad para rolar turnos, experiencia variable y jornadas de trabajo de tiempo completo.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

2. Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador

Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías. Averigua lo que el cliente desea, surte las recetas o las pasa al boticario o farmacéutico para que las prepare, despacha productos higiénicos y otros. Hace notas y a veces cobra; anota los faltantes, elabora y recibe pedidos; acomoda la mercancía en los estantes.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador	$69.50	$67.65	$65.94
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	26.8	27.0	26.9
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador	$2,112.8	$2,056.56	$2,004.576

Resultados

La evidencia documental y de campo, principalmente, aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe evidencia de que la ocupación de dependiente de mostrador en Boticas, farmacias y droguerías, sigue siendo vigente en el mercado laboral. Además, dadas las características socioeconómicos, de ingreso y prestaciones laborales y de seguridad social, así como su condición de si tienen o no contrato, determina que buena parte de éstos trabajadores se desempeñen en condiciones de vulnerabilidad laboral, pues además de que existen trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, el espectro de prestaciones laborales y de seguridad social que perciben es muy variable, lo cual indica que la ocupación en sí misma presenta condiciones de vulnerabilidad y precariedad.

Así, se concluye que el dependiente de mostrador en Boticas, farmacias y droguerías debe permanecer dentro del SSMP, pues requiere la protección de un salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario que son necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **3**. **Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador** sigue vigente en el mercado laboral, por lo que se **propone dejarla tal como está en el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación no está suficiente mente protegida con prestaciones laborales y de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, se tiene que existen cierto número de trabajadores que ganan uno y hasta dos salarios mínimos, y que muestran condiciones de vulnerabilidad y precariedad en el trabajo que justifican su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

29. Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio

Revisión documental y Trabajo de campo

La información tanto documental (obtenida del Servicio nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet y los suplementos de ofertas laborales de diversos periódicos) como la obtenida en campo, muestra aspectos interesantes que coinciden con indicadores del análisis estadístico:

1. La ocupación **Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio sigue vigente en el mercado de trabajo.**

2. Las estadísticas del grupo unitario en su conjunto muestran determinado grado de vulnerabilidad en el trabajo y características de trabajo precario. En el trabajo documental y de campo para el **Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio** se aporta evidencia de que el grado de vulnerabilidad y trabajo precario se da en forma poco frecuente en las tiendas departamentales y negocios al menudeo de tamaño grande y mediano. Sin embargo, existen tiendas de autoservicio que por su escala de ventas y tamaño son consideradas pequeñas y microempresas, cuyos trabajadores con frecuencia ganan el salario mínimo general, no tienen prestaciones laborales ni de seguridad social y se les obliga a jornadas de trabajo son extensas con un sistema de rol de turnos.

3. Para efectuar esta actividad no se requiere mucha experiencia ni habilidades técnicas específicas, pues el grado de instrucción escolar requerido es preferentemente secundaria.

4. Otra característica interesante es que hay una alta frecuencia de trabajadores entrevistados (43%) que declararon la necesidad de cambiar ese trabajo en cuanto tuvieran oportunidad de encontrar algo mejor.

5. Cuando se le preguntó al **Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio** cuáles eran sus funciones específicas y qué requería para trabajar, el perfil de las respuestas fue el siguiente: mantener limpio y en orden el departamento de venta, acomoda mercancía, atiende al cliente, surte anaquel, que no haya faltante de producto, que el cliente encuentre siempre lo que desea, etiqueta mercancía.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

29. Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio

Es el trabajador que atiende una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio. Recibe mercancías del almacén para su clasificación y acomodo en los anaqueles; pone etiquetas, marca precios, reporta faltantes y mantiene la góndola, anaquel o sección ordenada. Cuando es requerido orienta y ayuda al cliente a seleccionar la mercancía, les indica dónde se encuentran los probadores. En algunos casos hace la nota y la pasa a la caja para su cobro.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	$69.27	$67.47	$65.34
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	26.4	26.7	25.8
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	$2,105.81	$2,051.09	$1,986.34

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de **Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio,** sigue siendo vigente en el mercado laboral.

Existe una amplia heterogeneidad entre los salarios pagados y las prestaciones laborales y de seguridad social otorgadas, lo cual aporta evidencia de que este trabajador desempeña su

función en condiciones de alta vulnerabilidad laboral al carecer de prestaciones laborales y de seguridad social, tener largas jornadas laborales y por haber una gran proporción de trabajadores no sindicalizados, por lo que debe permanecer en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **29. Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio** aun cuando sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con salario bajo, con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

32. Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en

Revisión documental y Trabajo de campo

La información tanto documental (obtenida del Servicio nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet y los suplementos de ofertas laborales de diversos periódicos) como la obtenida en campo, muestra aspectos interesantes que coinciden con indicadores del análisis estadístico:

1. La ocupación **dependiente de mostrador en ferreterías y tlapalerías sigue vigente en el mercado de trabajo.**

2. Las estadísticas del grupo unitario en su conjunto muestran alto grado de vulnerabilidad en el trabajo y características de trabajo precario. En el trabajo documental y de campo para el dependiente de mostrador en ferreterías y tlapalerías se confirma que el grado de vulnerabilidad y trabajo precario se da de forma frecuente. El 45% de los dependientes en tlapalerías pequeñas gana un salario mínimo y sin prestaciones laborales o de seguro social. Las jornadas de trabajo son extensas, pues en el 57% de los casos entrevistados, son mayores a 40 horas a la semana.

3. Para efectuar esta actividad no se requiere mucha experiencia ni habilidades técnicas específicas, el grado de instrucción escolar requerido fue de secundaria a preparatoria.

4. Otra característica interesante es que las ofertas laborales del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet y los periódicos con suplementos de ofertas laborales, los ofrecimientos laborales son de empresas ferreteras grandes, en las cuales éstos trabajadores tienen prestaciones de ley, seguridad social y un salario superior al mínimo con regularidad. Sin embargo, en el trabajo de a pie, ubicando tlapalerías pequeñas en los centros urbanos, se observó que existe una gran cantidad de éstas. Los empleados de mostrador manifestaron ganar el mínimo, sin prestaciones y con extenuantes jornadas de trabajo de hasta 12 horas diarias. Lo anterior fue confirmado con la entrevista a os dependientes de mostrador en tlapalería de diversas ciudades. Así, existe evidencia de campo de que el grado de vulnerabilidad y trabajo precario tiene estrecha correlación con el tamaño de la empresa y su escala de ventas.

5. Cuando se le preguntó al dependiente de mostrador en ferreterías y tlapalerías cuáles eran sus funciones específicas y qué requería para trabajar, el perfil de las respuestas fue el siguiente: atender al cliente, surtir los pedidos del cliente, acomodar los productos, limpiar el área de trabajo y en ocasiones ayudar a hacer inventario. Los requisitos varían, sobresaliendo en instrucción escolar secundaria o preparatoria, prevalece la disponibilidad de horario y capacidad para rolar turnos, experiencia variable y jornadas de trabajo largas mayores a 40 horas a la semana.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

32. Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en

Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor. Se informa de la mercancía que desea el cliente, la busca y se la presenta, en caso de no contar con ella, sugiere alguna semejante; le informa del precio, hace la nota de venta y eventualmente cobra; envuelve el artículo o lo hace despachar al cliente. Reporta mercancía faltante, acomoda la que llega conforme a catálogos de especificación o precios. Ayuda, cuando es necesario, al levantamiento de inventarios.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	$73.71	$71.58	$69.77
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	34.5	34.4	34.3
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	$2,240.78	$2,176.03	$2,121.01

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de **dependiente de mostrador en ferreterías y tlapalerías** sigue siendo vigente en el mercado laboral. No obstante, existe una amplia heterogeneidad entre los salarios pagados y las prestaciones laborales y de seguridad social otorgadas.

Así, hay **dependiente de mostrador en tlapalerías principalmente,** que desempeñan su función en condiciones de alta vulnerabilidad laboral al carecer de prestaciones laborales y de seguridad social, tener largas jornadas laborales e ingresos por salario de uno a 2 salarios mínimos y por haber una gran proporción de trabajadores no sindicalizados, por lo que debe permanecer en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en** aun cuando sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con salario bajo, con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

34. Gasolinero, oficial

Revisión documental y Trabajo de campo

La información tanto documental (obtenida del Servicio nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet y los suplementos de ofertas laborales de diversos periódicos) como la obtenida en campo, muestra aspectos interesantes que coinciden con indicadores del análisis estadístico:

1. La ocupación **Gasolinero, oficial sigue vigente en el mercado de trabajo.**

2. Las estadísticas del grupo unitario en su conjunto muestran alto grado de vulnerabilidad en el trabajo y características de trabajo precario. En el trabajo documental y de campo para el oficial gasolinero se confirma que el grado de vulnerabilidad y trabajo precario se da de forma frecuente, pues para más del 30% de los trabajadores entrevistados su ingreso con frecuencia depende de propinas, no tienen prestaciones laborales ni de seguridad social. Además las jornadas de trabajo son extensas y se rolan turnos, pues en el 70% de los casos entrevistados, son mayores a 40 horas a la semana.

3. Para efectuar esta actividad no se requiere mucha experiencia ni habilidades técnicas específicas, pues el grado de instrucción escolar requerido es de primaria o secundaria.

4. Otra característica interesante es que aun cuando las gasolinerías son franquicias sujetas a revisión por PEMEX, los empresarios mantienen un porcentaje mínimo de trabajadores con todas las prestaciones sociales y laborales, así como ingresos por encima del salario mínimo. Sin embargo, el trabajo de campo reveló que hay empresas que ocupan despachadores de gasolina pero sin salario, prestaciones o cobertura de seguridad social. Solo obtienen propinas.

5. Si bien hay que decir que esta práctica de emplear trabajadores sin salario ni prestaciones no es la generalidad, esta situación se registró en el 20% de los despachadores de gasolina entrevistados.

6. Cuando se le preguntó al despachador de gasolina cuáles eran sus funciones específicas y qué requería para trabajar, el perfil de las respuestas fue el siguiente: atender al cliente,

surtir la gasolina, atender venta y aplicación de aceite, aditivos y demás artículos, así como hacer el corte de caja y entregar la cuenta.

7. Los requisitos varían, aunque prevalecen los que tienen primaria y secundaria, prevalece la disponibilidad de horario y capacidad para rolar turnos, experiencia variable y jornadas de trabajo largas mayores a 40 horas a la semana.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

34. Gasolinero, oficial

Es el trabajador que atiende al público en una gasolinera. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Gasolinero, oficial	$70.73	$68.70	$67.17
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	29.1	29.0	29.3
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Gasolinero, oficial	$2,150.19	$2,088.48	$2,041.97

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación de **oficial gasolinero,** sigue siendo vigente en el mercado laboral.

Existe una amplia heterogeneidad entre los salarios pagados y las prestaciones laborales y de seguridad social otorgadas, lo cual aporta evidencia de que este trabajador desempeña su función en condiciones de alta vulnerabilidad laboral al carecer de prestaciones laborales y de seguridad social, tener largas jornadas laborales y por haber una gran proporción de trabajadores no sindicalizados, por lo que debe permanecer en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **34. Gasolinero, oficial** aun cuando sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con salario bajo, con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

Grupo Unitario 8101. Cantineros, meseros y camareros

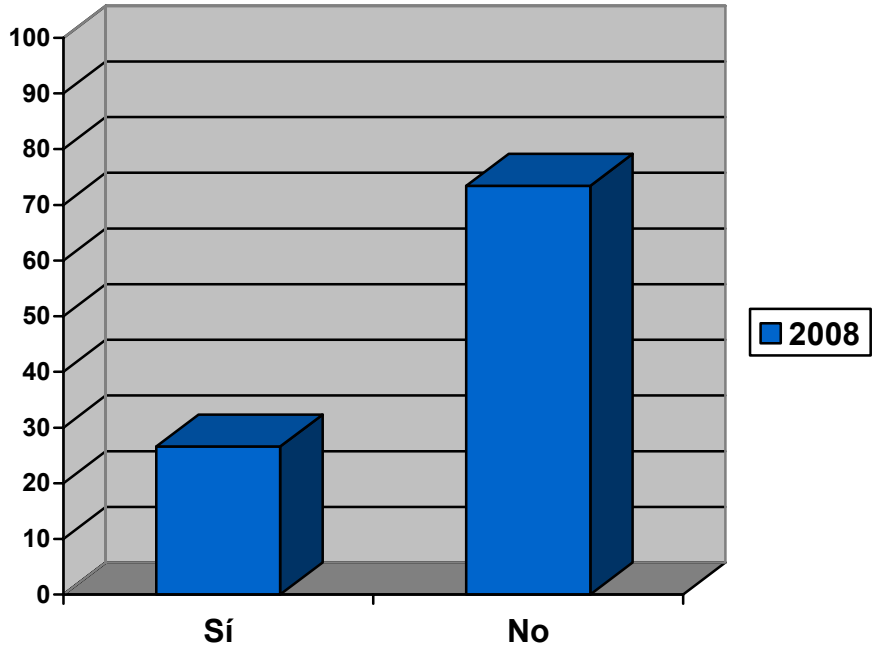
7. Cantinero preparador de bebidas

Análisis ENIGH

En la Clasificación Mexicana de Ocupaciones el grupo unitario 8101 corresponde a "Cantineros, meseros y camareros", grupo en el cual queda integrada genéricamente la ocupación número 7 (Cantinero preparador de bebidas), que se analiza en esta investigación.

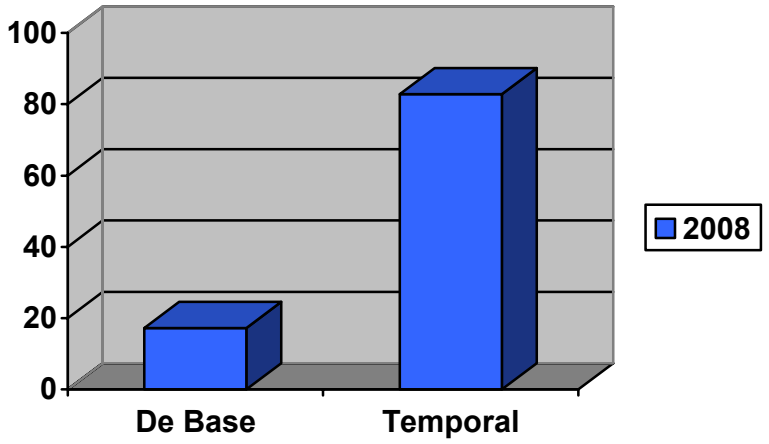
Los resultados del procesamiento estadístico de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) muestran que, en noviembre del año 2008, el 73.4% de los trabajadores no contaba con un contrato escrito (Gráfica 1)

Gráfica 1
Trabajadores con contrato escrito Grupo 8101



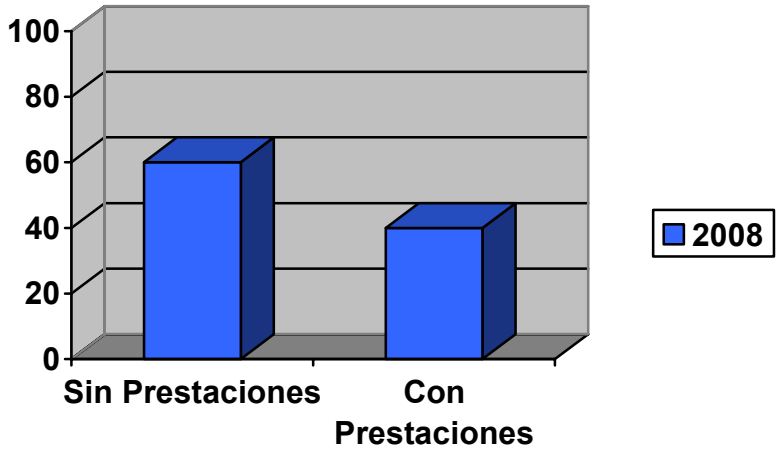
Por otro lado, sólo el 17.2% de dichos trabajadores declaró tener una relación laboral fija, con contrato de base, mientras que quienes eran trabajadores temporales representaban un amplio 82.8% (Gráfica 2).

Gráfica 2
Trabajadores por tipo de contrato Grupo 8101



En este grupo ocupacional, según la ENIGH, existe un alarmante 60.0% de trabajadores que no cuenta con ningún tipo de prestación proveniente de su trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3
Trabajadores sin prestaciones laborales Grupo 8101

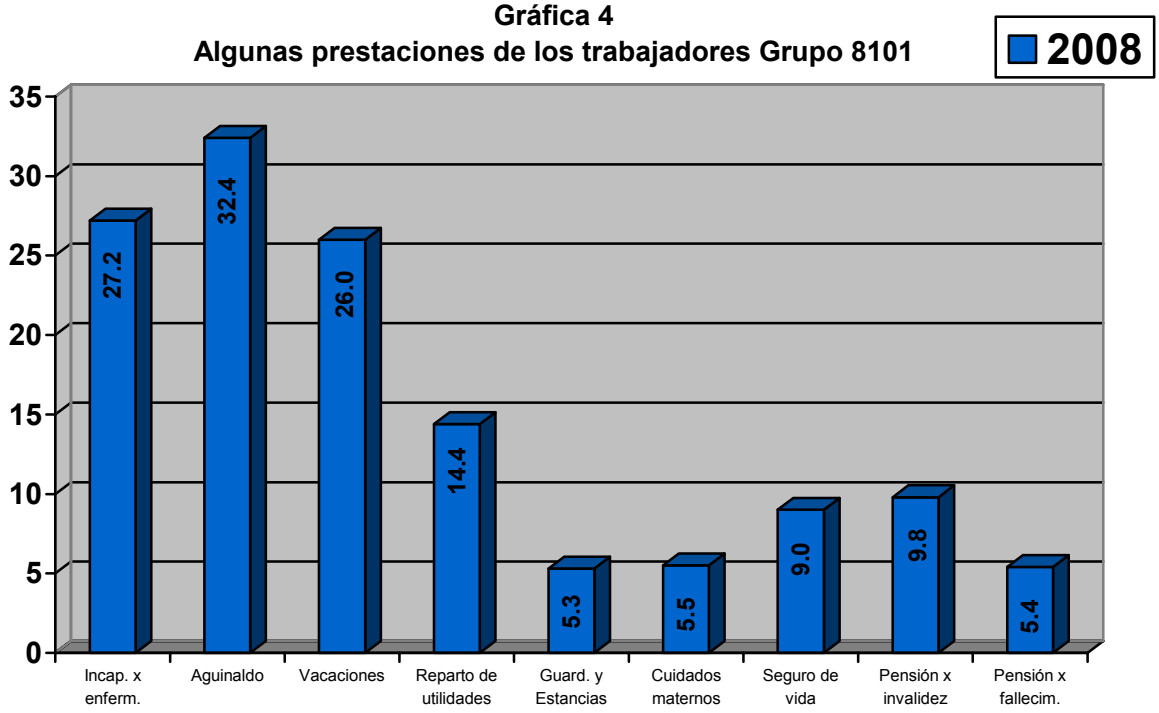


Es notable el alto grado de desprotección social de los trabajadores que laboran en esta profesión, pues, cuando examinamos las cifras sobre prestaciones específicas, encontramos que la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con ellas. En efecto, sólo un 27.2% de los trabajadores cuenta con la prestación de incapacidad en caso de enfermedad, accidente o

maternidad; sólo el 32.4% recibe aguinaldo anual; y únicamente el 26.0% disfruta de vacaciones con goce de sueldo; también debe notarse que el 85.6% no recibe reparto de utilidades, que el 84.2% no dispone de crédito para vivienda; y que el 94.7% no cuenta con la prestación de guarderías y estancias infantiles; así como el 94.5% no dispone de tiempo para cuidados maternos o paternos. Además, el 82.1% no tiene SAR o AFORE, la prestación de seguro de vida no la recibe el 91% y el 84.7% no dispone de préstamos personales y/o caja de ahorro. El 84.7% no recibe prima vacacional; el 98.2% no cuenta con la prestación de becas y apoyos educativos y nada más el 17.1% cuenta con servicio de comedor, dentro o fuera de sus centro de trabajo pero pagado por la empresa.

El crédito FONACOT no forma parte de las prestaciones del 92.6% de los trabajadores y únicamente el 5.2% recibe ayuda para despensa. Pocos de los trabajadores de esta ocupación disfrutan de ayuda o exención en el pago de luz, agua o teléfono: un ínfimo 0.4%. Sólo el 9.8% cuenta con la prestación de pensión en caso de invalidez y, en porcentaje menor, únicamente el 5.4% se beneficia con la prestación de pensión para sus familiares en caso de fallecimiento. Por último, sólo el 1.3% de los trabajadores recibe otro tipo de prestaciones (Gráfica 4).

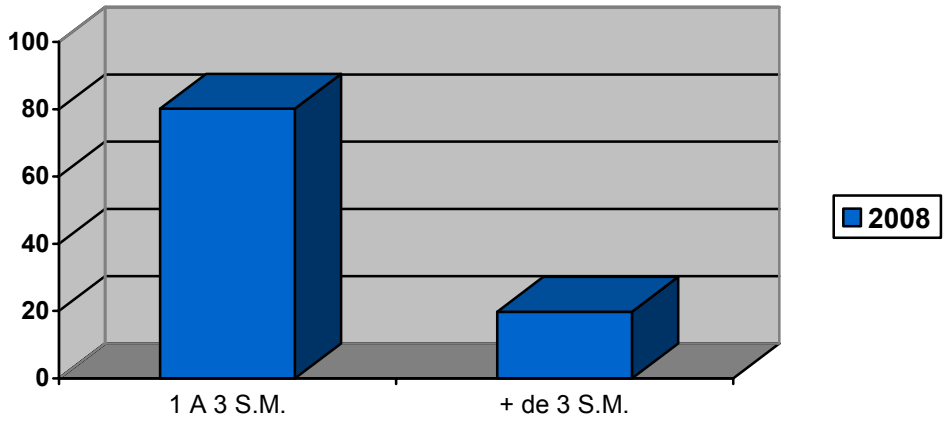
Gráfica 4
Algunas prestaciones de los trabajadores Grupo 8101



El 28.7% de los trabajadores de este grupo tiene jornadas laborales de menos de 20 a 30 horas semanales y el 13.6% tiene jornadas que van de 31 a 40 horas por semana; pero es muy elevado el porcentaje de quienes laboran más de 40 horas a la semana: el 4.2% trabaja una jornada semanal de 41 a 45 horas, pero un alto porcentaje, el 44.6%, tiene una jornada laboral de 46 a 50 horas semanales y, finalmente, el 8.9% labora 51 horas o más por semana.

Un porcentaje muy importante de los trabajadores de este grupo, el 80.2%, gana de uno a tres salarios mínimos (Gráfica 5).

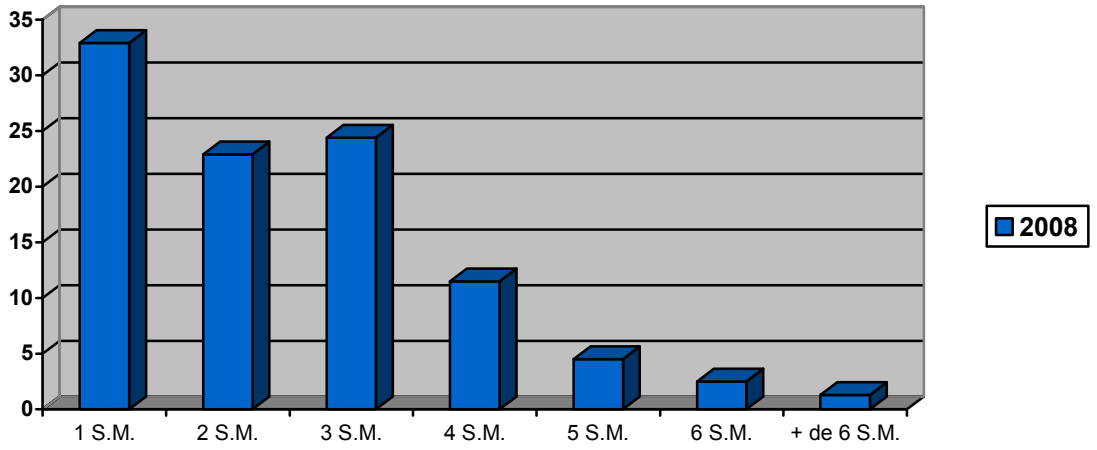
Gráfica 5
Ingresos de los trabajadores (número de S.M.) Grupo 8101



La desagregación de los datos nos muestra que un elevado 32.9% gana un salario mínimo; el 22.9% gana más de uno y hasta dos salarios mínimos; y el 24.4% gana más de dos y hasta tres salarios mínimos. En cuanto a los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos tenemos que el 11.5% gana más de tres y hasta cuatro salarios mínimos; el 4.5% gana más de cuatro y hasta cinco salarios mínimos; el 2.5% obtiene más de cinco y hasta seis salarios mínimos y, finalmente, sólo el 1.3 gana más de seis salarios mínimos mensuales (Gráfica 6).

El 5.3% de los trabajadores de esta categoría tiene otro trabajo. La proporción de hombres en esta ocupación es de 52.0%, en equilibro relativo con el 48.0% que representan las mujeres. En otro orden de cosas, el 71.5% de los trabajadores considera tener un buen estado de salud y el 13.4% lo considera regular; pero es relevante que el 13.0% considera tener un muy buen estado de salud.

Gráfica 6
Ingresos de los trabajadores Grupo 8101

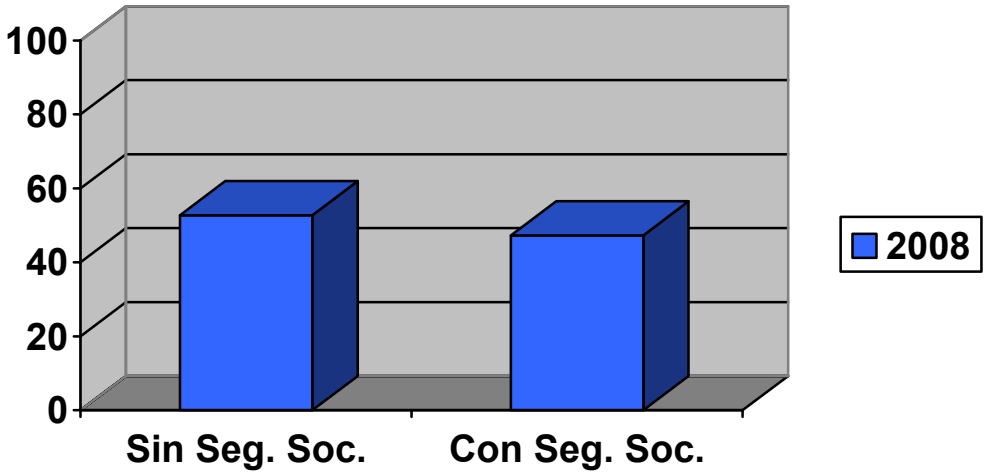


Por grupos de edad, la cantidad de menores constituye un significativo 11.3%, con edades de 13 a 17 años; en tanto, el 50.8% de los trabajadores está en el rango de 18 a 29 años de edad; el 20.0% tiene de 30 a 39 años de edad y el 12.2% se halla entre los 40 y los 49; quienes tienen edades de entre 50 y 59 años representan el 4.7%; finalmente, los trabajadores con edades de 60 a 66 años significan el 1.0%.

Los datos que aporta la ENIGH sobre el nivel de instrucción de los trabajadores pertenecientes al grupo unitario analizado en este apartado, nos muestran que se trata de una ocupación donde predominan los trabajadores con instrucción primaria, secundaria y preparatoria completa o incompleta. Así, el 18.8% tiene instrucción primaria; el 42.2%, instrucción secundaria; y el 23.6%, instrucción preparatoria. Pero no son insignificantes las cifras sobre trabajadores con instrucción técnica o comercial y con instrucción profesional, respectivamente el 3.1% y el 11.3%. En este caso, los trabajadores sin instrucción sólo representa el 1.0%.

En cuanto al estado civil de los trabajadores, el 18.0% vive con su pareja en unión libre; el 10.9% está separado; el 20.3% está casado y el 47.1% está soltero. El 47.3% de los trabajadores cuenta, o ha contado alguna vez, con seguridad social (Gráfica 7).

Gráfica 7
Trabajadores con seguridad social Grupo 8101



Respecto a las condiciones de vida de este tipo de trabajadores, el 55.7% vive en casa propia; el 25.0%, en casa rentada; el 13.5%, en casa prestada; y el 4.1% vive en casa propia pero la están pagando. En otros indicadores del nivel de vida, tenemos que el 90.0% de los hogares cuenta con lavadora; el 65.1% con regadera; el 49.8% con tinaco en la azotea; el 25.1% con cisterna de agua; el 46.0% con calentador de agua o boiler; y, finalmente, el 6.7% tiene aire acondicionado.

Si revisamos los datos sobre la alimentación en los hogares de los trabajadores pertenecientes a este grupo unitario, encontramos que, el 34.8% declaró que alguna vez él, o algún adulto de su familia, tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos. También, en el 20.5% de los hogares, alguna vez el trabajador, o algún adulto de la familia, comió menos de lo que piensan debían haber comido. Acerca de la alimentación de los menores de edad en los hogares de los trabajadores, el 19.8% declaró que alguna vez algún menor de la familia tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.

El 23.8% de los hogares de estos trabajadores cuenta con vehículo propio; el 18.2% de los trabajadores declaró que alguna de las personas que conforman su hogar cuenta con tarjeta de crédito bancaria o comercial; el 35.9% de los trabajadores declaró que en su hogar se recibió algún tipo de transferencia en especie, del gobierno o de alguna institución privada.

El 63.0% de estos trabajadores es empleado en ciudades de más de 100,000 habitantes, y el 14.4% en ciudades de 15,000 a 99,999 habitantes, por lo que se considera una ocupación fundamentalmente urbana; sólo el 22.6% trabaja en localidades consideradas rurales, con menos de 15 mil habitantes. Por último, el 15.0% de los trabajadores vive en zonas consideradas por CONAPO como de bajo índice de marginación; el 7.6% vive en zonas con un índice medio de marginación; y el 71.8%, en zonas de muy bajo índice de marginación.

Análisis ENOE

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el periodo 1996-2008, el número de trabajadores en el grupo unitario se incrementó constante y consistentemente (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población ocupada

Año	Población ocupada
1996	286,588
2000	331,153
2004	375,878
2008	464,254

La distribución de los trabajadores por estado muestra que, en 1996, las cinco entidades con la mayor concentración fueron: Distrito Federal (11.56%), Estado de México (11.39%), Veracruz (8.56%), Jalisco (6.21%) y Baja California Norte (5.56%). Por otra parte, las entidades con menos concentración fueron: Campeche (0.56%), Tlaxcala (0.67%), Querétaro (0.73%), San Luis Potosí (0.79%) e Hidalgo (0.80%). En 2008, la distribución por estado refleja que los cinco con mayor porcentaje fueron: Estado de México (14.92%), Distrito Federal (10.56%), Jalisco (7.34%), Veracruz (6.25%) y Nuevo León (5.21%). Mientras que las entidades con menor concentración de trabajadores fueron: Tlaxcala (0.50%), Campeche (0.64%), Durango (0.77%), Aguascalientes (0.82%) y Zacatecas (0.92%).

En la concentración de la actividad en los estados, se observa que, en el periodo 1996-2008, sólo el Estado de México y Jalisco incrementaron su índice de concentración; mientras que el Distrito Federal y Veracruz sufrieron una reducción en su porcentaje.

La condición de informalidad en este grupo se caracteriza por un muy elevado índice de formalidad, que mantuvo más o menos estable en el periodo 1996-2004, pero en 2008 sufrió un decremento sustancial.

Cuadro 2. Condición de informalidad

Año	Formal (%)	Informal (%)
1996	92.13	7.87
2000	91.86	8.14
2004	93.45	6.40
2008	79.75	20.25

En tanto, el índice de informalidad, relativamente insignificante entre 1996 y 2004, se elevó hasta significar en 2008 la quinta parte del total de trabajadores del grupo unitario (Cuadro 2).

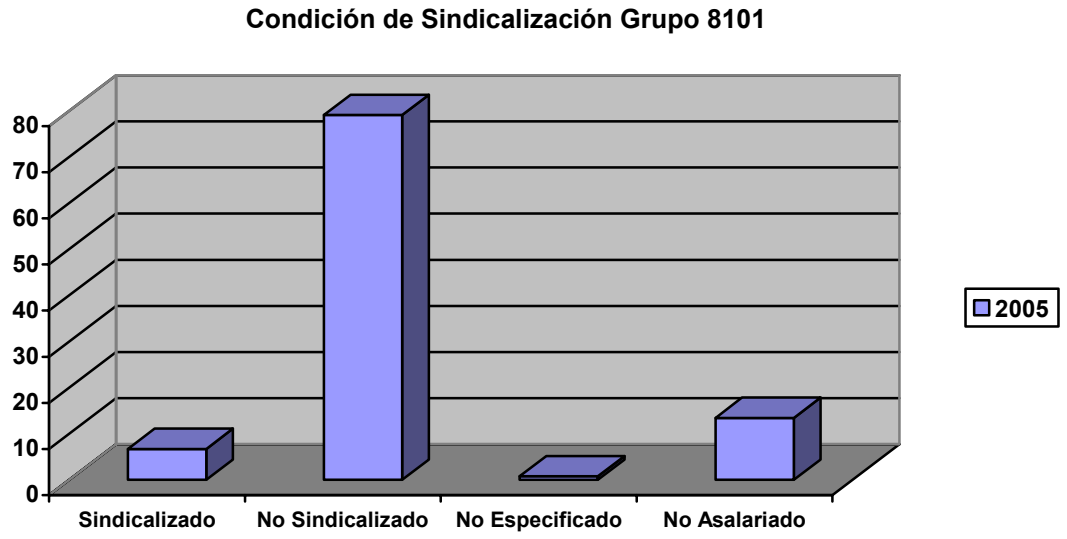
En cuanto a la condición de sindicalización, que se refiere únicamente a los trabajadores asalariados, en este grupo unitario los datos de la ENOE son confiables sólo para el año 2005. Los datos disponibles permiten observar que un alto porcentaje de los trabajadores asalariados no está sindicalizado y es insignificante el peso relativo de los trabajadores sindicalizados (Cuadro 3 y Gráfica 1).

Cuadro 3. Condición de sindicalización

Año	ASALARIADOS			No asalariados* (%)
	Sindicalizado (%)	No Sindicalizado (%)	No Especificado (%)	
2005	6.70	79.09	0.77	13.44

*Esta categoría incluye: empleadores, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago

Gráfica 1



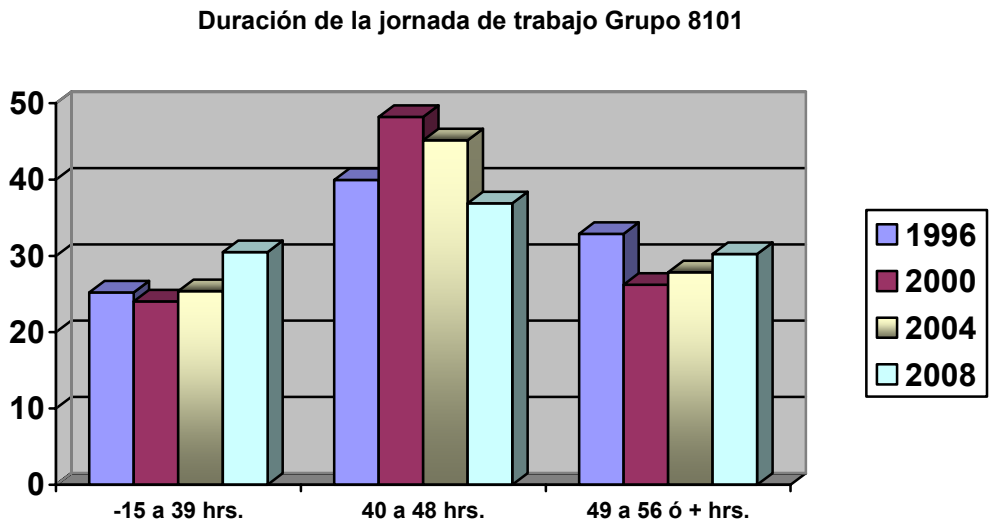
La agrupación de los datos de la ENOE sobre la duración de la jornada de trabajo, revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” es la que posee permanentemente el mayor valor relativo; pese a que observa un decrecimiento sustancial en 2000-2008. Las categorías “49 a 56 o más horas” y “menos de 15 a 39 hrs.” poseen valores relativos bastante similares, por lo que se disputan fuertemente el segundo lugar en importancia; pero, mientras

que en la categoría “49 a 56 o más horas” se observa una tendencia a la baja, en la otra hay incrementos pequeños entre 1996 y 2004, y uno relevante en 2008 (Cuadro 4 y Gráfica 2).

Cuadro 4. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 ó más hrs. (%)
1996	25.19	39.96	32.90
2000	24.02	48.23	26.22
2004	25.39	45.17	27.84
2008	30.51	36.89	30.23

Gráfica 2



La desagregación de los datos anteriores revela que, en el periodo 1996-2008, la categoría “40 a 48 hrs.” creció en el periodo 1996-2000 y luego, de 2000 a 2008, sufre una caída sustancial en su peso relativo; no obstante, no pierde su carácter de primero en importancia. Por su parte, la categoría “más de 56 hrs.” disminuyó también su porcentaje, pero mantiene su segundo lugar en valor relativo.

Cuadro 5. Duración de la jornada de trabajo

Año	Menos de 15 hrs. (%)	15 a 24 hrs. (%)	25 a 34 hrs. (%)	35 a 39 hrs. (%)	40 a 48 hrs. (%)	49 a 56 hrs. (%)	Más de 56 hrs. (%)
1996	4.40	10.06	5.69	5.04	39.96	12.73	20.17
2000	4.91	9.82	4.84	4.45	48.23	9.65	16.57
2004	5.73	10.19	4.89	4.58	45.17	11.50	16.34
2008	8.04	11.74	6.25	4.48	36.89	12.44	17.79

La categoría de “49 a 56 hrs.” se mantiene sin cambios fundamentales, lo mismo que la de “15 a 24 hrs.”. Por lo demás, las categorías restantes, que son poco significativas, reflejan un comportamiento más o menos estable, sin grandes cambios (Cuadro 5).

Los datos de la ENOE por grupos de edad no muestran con precisión la cantidad de trabajadores que son menores de edad, pues están incluidos en el rango de 14 a 19 años. Los tres rangos de edad significativos son el de 14 a 29 años, que ocupa el primer puesto en importancia en el periodo 1996-2008 y su valor relativo es superior a los demás; el de 30 a 39 años, que en términos generales no ha variado; y el de 40 a 49 años, que ocupó tercer lugar en todo el periodo y también mantiene una tendencia sin cambios sustanciales. No obstante, el rango de 50 a 64 años ha ido creciendo lentamente (Cuadro 6 y Gráfica 3).

Cuadro 6. Distribución por edades

Año	14 a 29 años (%)	30 a 39 años (%)	40 a 49 años (%)	50 a 64 años (%)	65 a 75 años (%)
1996	59.89	23.51	9.27	5.85	1.45
2000	61.91	20.39	10.87	5.74	1.08
2004	58.90	22.24	11.25	6.81	0.80
2008	59.77	20.65	11.77	7.09	0.70

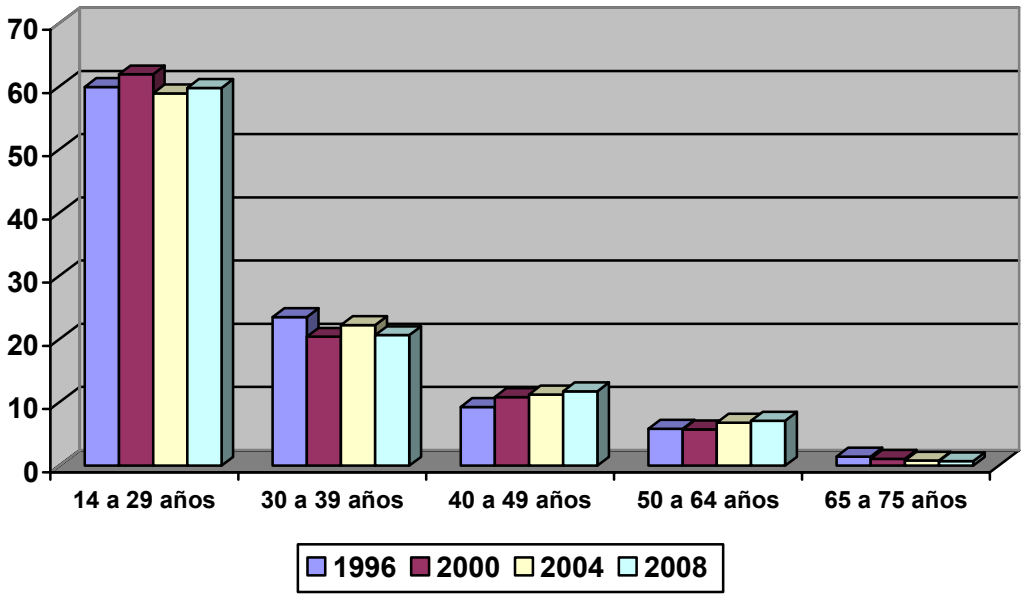
Los datos sobre el estado civil de los trabajadores de este grupo revelan que, en el periodo 1996-2008, el estatus de soltero fue el de mayor concentración y su valor relativo ha estado creciendo progresivamente a lo largo del periodo. En contraste, el sector de trabajadores casados ha estado en declive. De manera más firme y significativa, el sector de trabajadores que vive en unión libre también ha estado incrementando su valor relativo, mientras que los trabajadores con estatus de “separado” han mantenido su porcentaje sin cambios significativos. Finalmente, las categorías de “divorciado” y “viudo”, son insignificantes (Cuadro 7 y Gráfica 4).

Cuadro 7. Estado civil de los trabajadores

Año	Soltero (%)	Casado (%)	Unión libre (%)	Divorciado (%)	Separado (%)	Viudo (%)
1996	45.70	33.36	11.34	0.84	6.50	2.26
2000	46.85	33.11	10.67	1.71	6.13	1.50
2004	48.59	31.10	10.87	1.65	6.06	1.74
2008	50.88	25.44	15.23	1.52	5.50	1.43

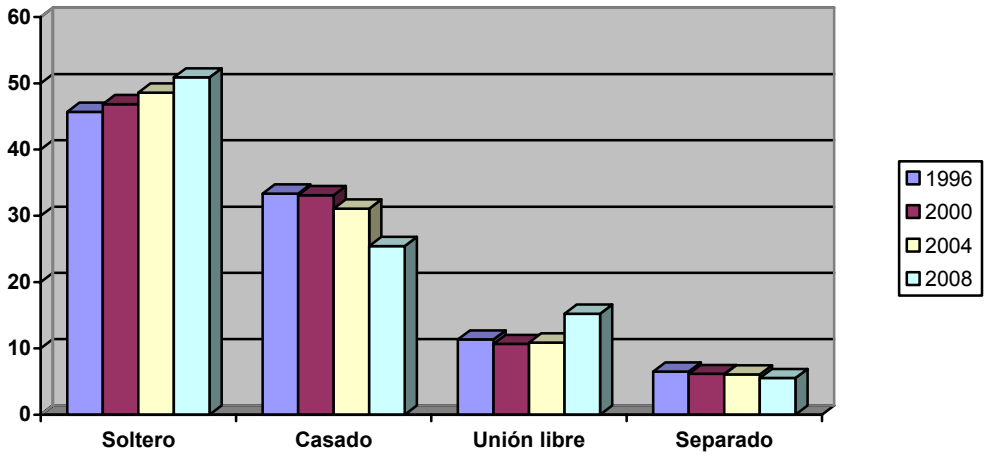
Gráfica 3

Distribución por edades Grupo 8101



Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores Grupo 8101



Entre 1996 y 2004, los trabajadores de este grupo tuvieron, como forma de pago fundamental, el sueldo fijo, aunque es necesario notar que era muy alto el porcentaje de trabajadores que quedaban en el rubro “ninguna de las anteriores”. En 2008 se registró un fuerte y drástico incremento de la forma de pago denominada “ingreso variable”, en detrimento del rubro

mencionado, de tal manera que se convirtió en la forma dominante de pago en este grupo unitario. También conviene anotar que no es despreciable el peso relativo de los trabajadores que no reciben ingresos. Las demás formas de pago resultan insignificantes (Cuadro 8).

Cuadro 8. Forma de pago

Año	Sueldo fijo (%)	Ingreso variable (%)	Ganancias (%)	No recibe ingresos (%)	Ninguna de las anteriores (%)
1996	41.26	7.12	4.20	13.64	33.78
2000	38.11	6.87	1.47	8.67	44.85
2004	38.46	6.89	1.28	9.73	43.63
2008	30.74	54.37	1.97	8.23	4.68

En cuanto al nivel de ingresos, en el periodo 1996-2008 encontramos una fuerte tendencia descendente en las categorías “menos de 1 S.M.” y “más de 1 hasta 2 S.M.”. La disminución en ambos casos fue drástica. En contraste, en el mismo periodo, hay incrementos muy notables en el valor relativo de las categorías “más de 2 hasta 3 S.M.”, “más de 3 hasta 5 S.M.” y “más de 5 hasta 10 S.M. También se observa que es insignificante el monto de la categoría “1 salario mínimo” (Cuadro 9).

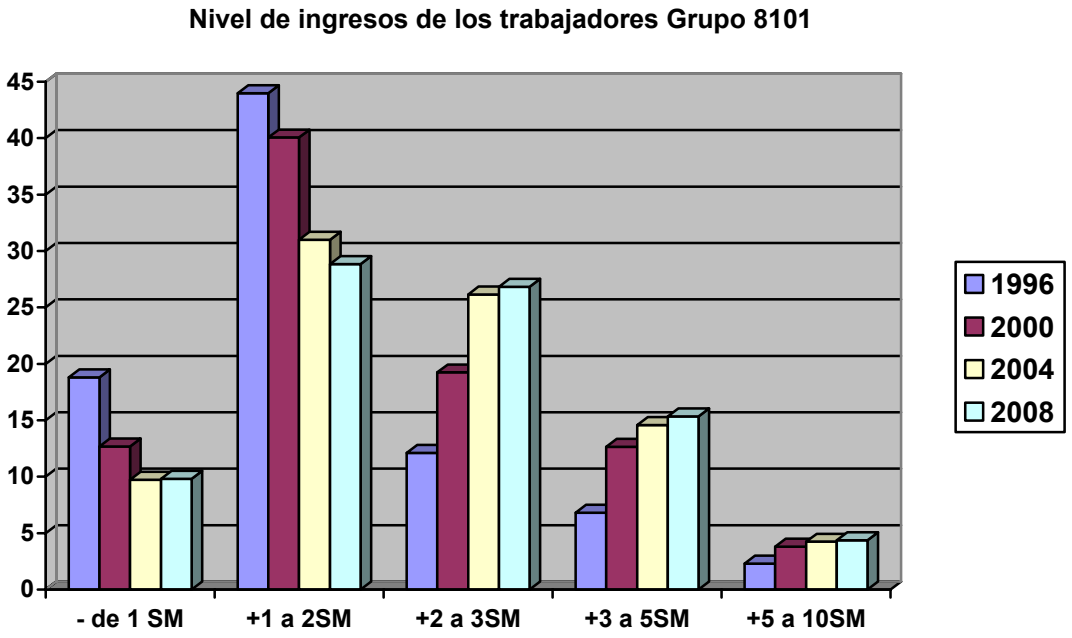
Cuadro 9. Nivel de ingresos

Año	Menos de 1 S.M. (%)	1 Salario Mínimo (%)	Más de 1 hasta 2 S.M. (%)	Más de 2 hasta 3 S.M. (%)	Más de 3 hasta 5 S.M. (%)	Más de 5 hasta 10 S.M. (%)
1996	18.79	0.30	43.99	12.11	6.80	2.29
2000	12.67	0.41	40.05	19.24	12.65	3.81
2004	9.72	0.42	30.99	26.14	14.58	4.24
2008	9.82	0.83	28.83	26.82	15.34	4.38

Aún con todo, la categoría dominante, a lo largo del periodo 1996-2008, es la de “más de 1 hasta 2 S.M.”, pero se fue estrechando su valor relativo (Cuadro 9 y Gráfica 5).

En resumen, la gran pérdida de peso relativo de la categoría “más de 1 hasta 3 S.M.” es importante, así como el incremento abultado de las categorías con mayores ingresos. Finalmente, es importante notar que el peso combinado de las categorías con ingresos iguales o inferiores a 2 S.M. pasó de 63.08.3% en 1996 a sólo 39.48% en 2008.

Gráfica 5



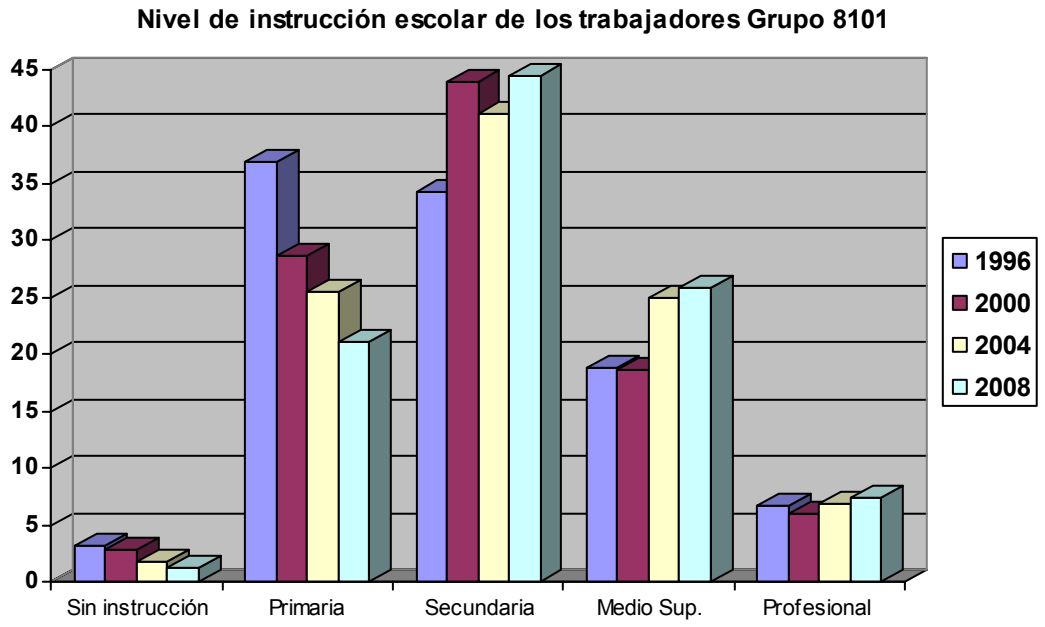
El nivel de instrucción entre los trabajadores de este grupo unitario ha observado un comportamiento ascendente. Por un lado, en el periodo 1996-2008, el porcentaje de trabajadores sin instrucción escolar, ya por sí mismo muy bajo, decreció aún más; al mismo tiempo, disminuyó de forma determinante el valor relativo de los que tienen la instrucción primaria. Por otro lado, el porcentaje de los trabajadores que poseen la instrucción secundaria se incrementó fuertemente. En el mismo sentido, los trabajadores con instrucción media superior aumentaron sustancialmente su porcentaje a lo largo del periodo referido y, en menor medida, el de los que cuentan con instrucción profesional superior (Cuadro 10).

El estrato con instrucción primaria representó la mayoría en 1996, pero a partir del año 2000 el estrato de trabajadores con instrucción secundaria representó la gran mayoría del grupo unitario. Es interesante observar que la evolución de las cifras porcentuales muestra la caída del estrato de instrucción primaria, pero no por ello pierde importancia por su valor relativo, que no es nada despreciable (Cuadro 10 y Gráfica 6). En resumen, este grupo unitario incrementó su nivel de instrucción, principalmente en el ámbito de la educación secundaria y media superior; en contraste, disminuyó el peso relativo –pero no la importancia– del estrato con instrucción primaria.

Cuadro 10. Nivel de instrucción escolar

Año	Sin instrucción (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Medio Superior (%)	Profesional Superior (%)
1996	3.24	36.92	34.32	18.79	6.71
2000	2.78	28.59	43.98	18.67	5.93
2004	1.72	25.49	41.11	24.90	6.78
2008	1.23	21.16	44.40	25.78	7.36

Gráfica 6



La gran mayoría de los trabajadores de este grupo son trabajadores asalariados, y su peso relativo, en general, se ha conservado sin variaciones notables en el periodo 2000-2008. Es significativo el peso porcentual de los trabajadores que no reciben pago. El resto de las posiciones en la ocupación presentan valores muy poco relevantes (Cuadro 11).

Cuadro 11. Posición en la ocupación

Año	Empleadores (%)	Trabajadores por su cuenta (%)	Trabajadores asalariados (%)	Trabajadores sin pago (%)
1996	1.29	3.26	81.83	13.63
2000	0.52	2.57	88.24	8.67
2004	0.43	1.67	88.18	9.73
2008	0.71	1.68	89.29	8.32

Los trabajadores asalariados también se pueden clasificar en dos grupos, según reciban o no prestaciones laborales. A lo largo del periodo 1996-2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones no es muy superior a la de los asalariados sin prestaciones, pues las cifras de ambos rubros son muy parecidas. Así, en 1996 eran 117,583 trabajadores con prestaciones, de un total de 286,588, es decir, un 41.03%. En 2008, la cantidad de trabajadores asalariados con prestaciones había aumentado a 207,381, de un total de 464,254 en el grupo unitario, lo que representaba el 44.67% del total (Cuadros 12 y 13).

Cuadro 12. Cantidad de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

Año	Con Prestaciones	Sin Prestaciones
1996	117,583	116,524
2000	162,111	130,087
2004	178,972	152,464
2008	207,381	201,991

La comparación entre los números relativos revela porcentajes similares entre los trabajadores asalariados con prestaciones y los asalariados sin prestaciones, en el periodo 1996-2008. La superioridad de la categoría “con prestaciones” es siempre muy reducida (Cuadro 13 y Gráfica 7).

Cuadro 13. Porcentaje de trabajadores asalariados con o sin prestaciones laborales

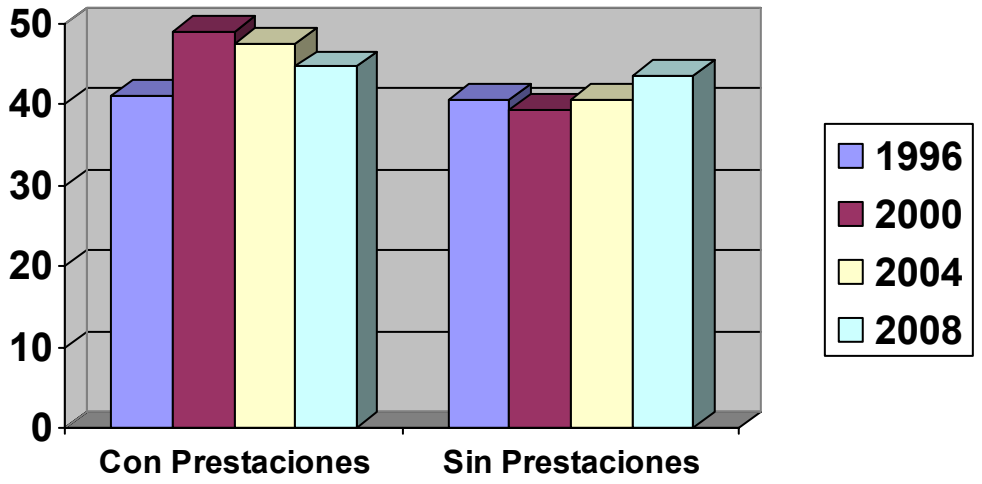
Año	Con Prestaciones (%)	Sin Prestaciones (%)
1996	41.03	40.66
2000	48.95	39.28
2004	47.61	40.56
2008	44.67	43.51

En cuanto a las prestaciones sociales, los datos de la ENOE abarcan al total de los trabajadores del grupo unitario.

Los datos dan cuenta del gran peso relativo del sector de trabajadores sin prestaciones, pues rebasa la mitad del total. No obstante, el porcentaje de trabajadores con seguridad social y otras prestaciones es bastante representativo, a pesar de que decreció en el periodo 2000-2008. La categoría “sin seguridad social, pero con otras prestaciones” va en aumento (Cuadro 14).

Gráfica 7

Prestaciones laborales de trabajadores asalariados Grupo 8101



Cuadro 14. Prestaciones sociales de los trabajadores

Año	Sin Prestaciones (%)	Sólo seguridad social (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)	Sin seguridad social, pero tiene otras prestaciones (%)
1996	58.83	3.51	31.67	5.85
2000	51.02	1.19	39.14	8.65
2004	52.39	0.95	37.79	8.88
2008	51.10	3.87	32.60	11.27

El grupo unitario muestra que el peso relativo del género masculino es elevado, pero también hay un buen porcentaje de mujeres trabajadoras en este grupo, y muestra una tendencia ascendente la presencia de mujeres en estas profesiones (Cuadro 15).

Cuadro 15. Distribución de los trabajadores por sexo

Año	Hombre	Mujer
1996	61.68	38.32
2000	63.30	36.70
2004	61.01	38.99
2008	58.31	41.69

Los datos de la ENOE acerca del tamaño de las empresas donde laboran los trabajadores de este grupo unitario están agrupados en 8 categorías, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa. Dichos datos nos permiten observar que la mayoría de los trabajadores está en las categorías de “2 a 5 personas”, “6 a 10 personas” y “16 a 50 personas”. En este caso predominan las empresas medianas y pequeñas (Cuadro 16).

Cuadro 16. Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores

Año	1 persona (%)	2 a 5 personas (%)	6 a 10 personas (%)	11 a 15 personas (%)	16 a 50 personas (%)	51 a 100 personas (%)	101 a 250 personas (%)	251 y más personas (%)
1996	2.36	39.08	17.17	9.07	15.81	3.87	1.27	11.02
2000	2.06	31.74	19.15	8.85	17.27	4.41	2.07	14.22
2004	1.49	33.96	16.92	10.32	18.74	4.03	1.75	12.69
2008	0.91	32.17	20.10	10.71	22.38	4.03	1.63	5.22

En general, la categoría dominante ha sido permanentemente la de “2 a 5 personas”, misma que ha disminuido su peso porcentual entre 1996 y 2008. La segunda en importancia es, alternadamente, la de “6 a 10 personas y la de “16 a 50 personas”. Ambas han ido incrementándose en el periodo referido (Cuadro 16).

Una visión más general nos la puede ofrecer la agrupación de los datos en categorías más amplias, considerando a las que emplean de 1 a 15 personas como pequeñas empresas; a las de 16 a 100 personas, como medianas; y a las de 101 a 251 y más personas, como grandes empresas. Entonces, es posible observar que la categoría “grandes empresas” son las que tienen la menor relevancia y además tienden a disminuir en el periodo 2000-2008. En segundo lugar, tenemos la categoría “medianas empresas”, cuyo comportamiento general es de incremento neto entre 1996 y 2008.

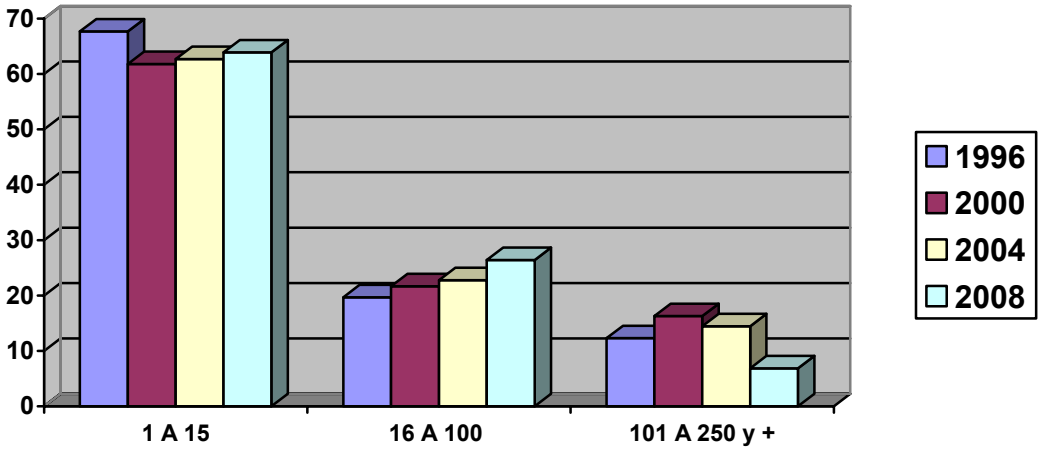
Cuadro 17. Tamaño de la empresa

Año	1 a 15 personas (%)	16 a 100 personas (%)	101 a 251 y más personas (%)
1996	67.68	19.68	12.29
2000	61.80	21.68	16.29
2004	62.69	22.77	14.44
2008	63.89	26.41	6.85

Finalmente, la categoría “pequeñas empresas”, que es absolutamente dominante aunque muestra una reducción de su peso relativo en el periodo 1996-2008 (Cuadro 17 y Gráfica 8).

Gráfica 8

Tamaño de la empresa donde laboran los trabajadores Grupo 8101



El porcentaje de los trabajadores asalariados con contrato, comparado con el total de los trabajadores del grupo unitario, es elevado pero no demasiado, apenas sobrepasa el tercio del total de trabajadores y se ha mantenido sin cambios relevantes.

Cuadro 18. Trabajadores con contrato y sin contrato

Año	Con Contrato (%)	Sin Contrato (%)
1996	32.51	49.19
2000	37.42	50.77
2004	37.49	50.68
2008	32.81	55.27

Por otra parte, los trabajadores asalariados sin contrato, en términos generales, representan la mayoría y van en ascenso. Estas cifras se calculan respecto del total del grupo unitario (Cuadro 18).

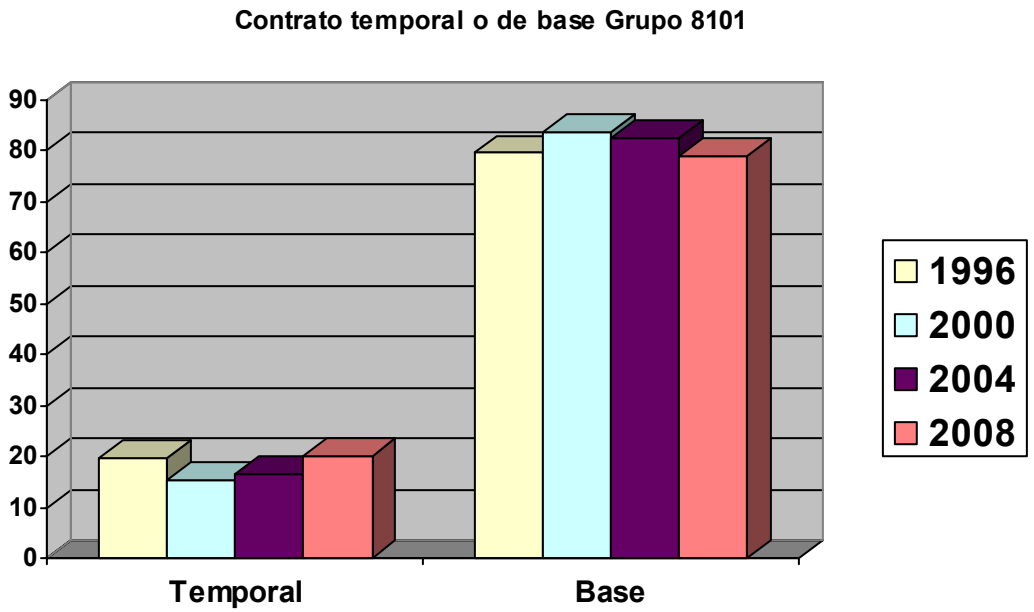
Por último, la categoría de los trabajadores con contrato se divide en dos grupos principales: aquellos que tienen un contrato temporal y los que tienen un contrato de base o por tiempo indefinido. Las cifras porcentuales nos indican que la categoría de los trabajadores con contrato de base fue la gran mayoría en el periodo 1996-2008 y ha mantenido su valor relativo

sin grandes cambios. En tanto, la categoría de los trabajadores con contrato temporal ha aumentado si comparamos el valor relativo que tenía en 1996 con el que ostentó en 2008 (Cuadro 19 y Gráfica 9).

Cuadro 19. Trabajadores con contrato, temporal y de base

Año	Temporal (%)	Base, Planta o por Tiempo indefinido (%)
1996	19.82	79.54
2000	15.49	83.57
2004	16.64	82.61
2008	20.11	79.00

Gráfica 9



Revisión documental y Trabajo de campo

Como complemento del fundamento estadístico desarrollado, se realizó un seguimiento de la ocupación a través del Servicio Nacional de Empleo, las bolsas de trabajo por internet, algunos periódicos especializados y las entrevistas directas a trabajadores en diferentes partes del país, de los cuales se derivan los siguientes resultados:

La **ocupación 7. Cantinero preparador de bebidas sigue vigente en el mercado de trabajo**.

1. La demanda del mercado por este trabajador es amplia y variada, pues se encontró de forma abundante tanto en el Servicio Nacional de Empleo, en las bolsas de trabajo por Internet y en el mercado laboral. Los salarios ofrecidos son muy diversos, y aun cuando la gran mayoría (más del 90%) gana por encima del salario mínimo general, llegando a ofrecerse salarios hasta de $6,000 mensuales en algunos casos, existe un segmento significativo de trabajadores que ganan el salario mínimo o menos, con amplias jornadas de trabajo y que carecen de prestaciones laborales y de seguridad social.

2. Esta ocupación se caracteriza por la variabilidad de ingresos y el complemento vía propinas, aunque las jornadas de trabajo, los turnos y la responsabilidad que involucra esta ocupación, hacen que se presente condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario.

3. La tendencia en esta ocupación es a contratar personas con niveles mínimos de preparatoria. Es una ocupación que presenta vulnerabilidad y trabajo precario porque más del 50% de los trabajadores entrevistados no tenían prestaciones laborales ni de seguridad social y deben asumir el riesgo de que falte inventario de bebidas.

4. Cuando se le preguntó al **Cantinero preparador de bebidas** cuáles eran sus funciones específicas, el perfil de las respuestas fue el siguiente: Prepara bebidas, limpiar la barra, lavar vasos, copas, controla inventario de botellas, atiende barra.

Situación actual

En la actualidad, el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales mantiene la siguiente definición:

7. Cantinero preparador de bebidas

Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cocteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

Salario Mínimo Profesional (2009)

CONCEPTO	ÁREA GEOGRÁFICA Pesos diarios		
	A	B	C
Cantinero preparador de bebidas	$72.49	$70.53	$68.70
Salario Mínimo General	$54.80	$53.26	$51.95
Porcentaje por encima del salario mínimo	32.3	32.4	32.2
CONCEPTO	Salario mensual		
	A	B	C
Cantinero preparador de bebidas	$2,203.70	$2,144.11	$2,088.48

Resultados

La evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para afirmar que existe amplia evidencia de que la ocupación **7. Cantinero preparador de bebidas** sigue vigente en el mercado laboral. Además, existe un segmento significativo de trabajadores asalariados que no son sindicalizados, tienen amplias jornadas de trabajo, ganan el salario mínimo o menos y, en general se desempeñan en condiciones de vulnerabilidad laboral y trabajo precario por carecer de prestaciones laborales y de seguridad social.

Así, se concluye que el **Cantinero preparador de bebidas** debe permanecer vigente en el SSMP, pues hay un porcentaje significativo de trabajadores que requieren la protección del salario mínimo profesional al mostrar las condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, características necesarias para justificar su permanencia en el SSMP.

Propuesta

La ocupación **7. Cantinero preparador de bebidas** sigue vigente en el mercado laboral.

S**e propone dejarla dentro del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales (SSMP) de la CONASAMI,** en virtud de que la evidencia estadística, documental y de campo aporta fundamentos metodológicos y empíricos sólidos para argumentar que, en el mercado laboral actual, esta ocupación se desempeña en condiciones de vulnerabilidad y trabajo precario, con un porcentaje significativo de trabajadores que ganan un salario bajo, con frecuencia sin prestaciones laborales y de seguridad social y con jornadas de trabajo mayores a 40 horas a la semana.

Lo anterior justifica su permanencia en el SSMP.

Asimismo, las funciones que realiza en la actualidad coinciden ampliamente con lo registrado en la definición, por lo que se propone mantener la definición.

Referencias bibliográficas

Castells, Manuel; *A sociedade em rede (a era da informação: economia, sociedade e cultura).* São Paulo: Paz e Terra, v.1, 1999.

Catan, Antonio David (org); Diccionario crítico sobre trabajo e tecnología. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002

David, H; ***Explaining trends in wages, work, and occupations;*** The Federal Reserve Bank of Chicago; Chicago Fed Letter; april 2009.

Heywood, John S. y Stanley Siebert W; ***Understanding the Labour Market fot Older Workers: A Survey;*** Discussion Paper No. 4033; IZA, Bonn, Germany; February, 2009.

Hornsteil, Andreas y Krusell, Per; ***The Effects of Technical Change on Labor Market Inequalities;*** CEPS, Working Paper, No. 113; July 2005.

International Labour Organization; ***Global Employment Trends***; January 2009.

LEONIE (Learning in Europe Observatory on National and International Evolution); ***Trends and drivers of change in learning system;*** London, 2007

Lee, Marlene y Mather, Mark; ***U.S. Labor Force Trends***; Population Bulletin, v. 63, n. 2; Population Reference Bureau; Washington, june 2008.

Lipietz, A; *Miragens e Milagros: problemas de industrialização no terceiro mundo.* São Paulo: Nobel, 2008.

Martin, Philip; ***Migrants in the global labor market;*** Global Commission on International Migration; 2005.

Michelacci, Claudio y Pijoan-Mas Josep; ***The Effectos of Labor Market Conditions on working Time: the US-EU Experience;*** Centre for Economic Policy Research, 53--56 Great Sutton Street, London; 2008.

Reich, Robert; ***Work of Nations***, Scott London, 1992.

Schindler, Martin; ***The Italian Market: Recent Trends; Institutions and Reform Options;*** International Monetary Found (IMF) Working Paper WP/09/47; 2009.

Scholotter, Marti (coord); European Expert Network on Economics of Education (EENEE) ***Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs;*** Analytical Report for the European Commission, 2008.

Silveira, Sara; Matosas, Anaclara; **Género y economía informal en América Latina: nuevos retos y respuestas posibles desde las políticas de formación del trabajo.** Boletín CINTERFOR/OIT, 2003

Winkler, Donald; ***Linking Education with the Labor Market***; World Bank; 2007.