



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México

Autora:

Fiorella Mancini
*Universidad Nacional Autónoma de
México*

Documento de trabajo no.

08/2019

Centro auspiciado por:  ESRU
FUNDACIÓN ESPINOSA RUGARCÍA

Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México

Fiorella Mancini [^]

Noviembre 2019

Resumen

En este trabajo se estudia la movilidad social intrageneracional en México, a partir del análisis de las probabilidades de movilidad que tienen las y los trabajadores entre su primer empleo y el actual, con el fin de contribuir a diversos aspectos del análisis sociológico contemporáneo, incluyendo las desigualdades que imprime el género y la zona de residencia. Asimismo, la investigación también pretende contribuir a la perspectiva de curso de vida y trayectorias laborales. La principal hipótesis de este trabajo es que el primer empleo (o las condiciones de entrada al mercado de trabajo) actúa, en la práctica, como una especie de herencia social de las personas que condiciona y cristaliza no solo las posibilidades futuras del trabajo sino también las oportunidades de bienestar social y la acumulación de (des)ventajas sociales a lo largo de su curso de vida con importantes diferencias de género en dichos patrones de movilidad.

[^]UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

Introducción

Los estudios sobre estratificación y movilidad social cuentan con una larga tradición en la sociología latinoamericana. Desde los análisis pioneros de Gino Germani de mitad del siglo veinte hasta las investigaciones más actuales y sofisticadas llevadas a cabo por diversos grupos de investigación, estos trabajos constituyen un enorme esfuerzo por dar cuenta de problemáticas relacionadas con la estructura social de las sociedades contemporáneas y con las posibilidades de acceso al bienestar y a oportunidades de vida de distintos grupos poblacionales (Germani, 1963; Jorrot, 2000; Cortés y Escobar, 2003; Torche y Wormald, 2004; Parrado, 2005; Solís, 2007; Solís y Boado, 2016; Dalle, Carrascosa y Lazarte, 2017).

A pesar de esta gran variedad y riqueza analítica, resultan aún escasas las investigaciones que se proponen estudiar la movilidad intrageneracional de los individuos, es decir, aquella que ocurre a lo largo de la vida de las personas y – específicamente– entre las posiciones sociales ocupadas durante el primer empleo y las que ocupan los trabajadores a partir de su trabajo actual (o a una determinada edad, según la información disponible). Esta relativa ausencia está relacionada con cuestiones teóricas y metodológicas al mismo tiempo.

Desde la perspectiva teórica, se ha privilegiado históricamente el estudio de la movilidad intergeneracional -es decir, aquella que ocurre entre padres e hijos- porque se considera que es allí donde residen las principales explicaciones relacionadas con la estructura de la desigualdad social y las oportunidades de acceso al bienestar de los diferentes segmentos o estratos sociales. En la medida en que la movilidad intergeneracional se encuentra directamente vinculada con las transformaciones socioeconómicas de largo alcance y con variaciones en los modelos y patrones de acumulación, estos estudios permiten dar cuenta del cambio social asociado a los sistemas de estratificación y, en cuanto tal, de las variaciones o cambios en la estructura misma de la desigualdad social.

Sin embargo, y debido precisamente al importante proceso de transformación socioeconómica que ha experimentado México durante las últimas décadas, estos cambios no sólo habrían afectado la estructura social y las oportunidades de vida de las personas (comparadas con generaciones previas), sino que también habrían

ejercido un fuerte impacto en sus trayectorias laborales, especialmente en términos de pauperización y deterioro de su bienestar material a lo largo de la vida.

Desde el punto de vista metodológico, además, la mayoría de las encuestas de hogares que permiten recabar información sobre la estructura de clases de padres e hijos no cuenta, sin embargo, con esa misma información para trazar los diferentes trayectos laborales que pueden ocurrir a lo largo de la vida de las personas.

La presente investigación pretende subsanar esta ausencia relativa y estudiar la movilidad social intrageneracional en México, a partir del análisis de las probabilidades de movilidad que tienen las y los trabajadores entre su primer empleo y el actual, con el fin de contribuir a diversos aspectos del análisis sociológico contemporáneo, incluyendo las desigualdades que imprime el género y la zona de residencia.

Como se sabe, la desigualdad social es un rasgo estructural e histórico de las sociedades latinoamericanas en general, y de México en particular. Ello lleva a preguntarse sobre la forma en que se reproducen las desigualdades no sólo en diferentes momentos históricos y entre las generaciones, sino también a lo largo del curso de vida de los individuos y, con ello, desentramar en qué medida los destinos de los trabajadores (o su posición social actual) se encuentran condicionados tanto por sus orígenes sociales como por la herencia social que constituye el primer trabajo en la vida de las personas.

En segundo lugar, la investigación también pretende contribuir a la perspectiva de curso de vida y trayectorias laborales. En la perspectiva del curso de vida, las transiciones en el mercado de trabajo son un elemento fundamental para comprender la evolución procesual de las trayectorias laborales y su interacción con otros dominios o esferas de la vida, así como su vinculación con instituciones y contextos sociales más amplios. En ese sentido, la transición o movilidad entre el primer empleo y el actual está estructurada por un entramado complejo de condicionantes sociales, así como institucionales, es decir, no sólo por las diferencias de género, origen social o escolaridad de los trabajadores, sino también

por los esquemas institucionales que regulan el trabajo en nuestro país (Fernández, Bonapelch y Anfitti, 2013).

En tercer lugar, el estudio contribuye a amalgamar estos dos campos disciplinarios de la sociología contemporánea: la movilidad social y el curso de vida. Ante los inacabados procesos de individualización social y pluralización de las trayectorias laborales en nuestras sociedades, se vuelve pertinente la pregunta sobre las posibilidades “individuales” de movilidad a lo largo del curso de vida o, en otras palabras, sobre la determinación social del primer empleo para comprender las posiciones actuales de los trabajadores en la estructura social.

Las investigaciones sobre el constreñimiento que ejerce el mercado laboral sobre el curso de vida de los trabajadores han mostrado que las condiciones de entrada a una determinada clase social tienen efectos de largo plazo en la carrera ocupacional de los individuos, donde la movilidad a una clase diferente a la de entrada no necesariamente sucede (Parrado, 2007; Triano, 2012). Es decir, los eventos ocupacionales que se experimentan a edades tempranas tienen ramificaciones profundas que se extienden a lo largo del curso de vida ocupacional (Solís y Billari, 2003). En esos términos, la principal hipótesis de este trabajo es que el primer empleo (o las condiciones de entrada al mercado de trabajo) actúa, en la práctica, como una especie de herencia social de las personas que condiciona y cristaliza no solo las posibilidades futuras del trabajo sino también las oportunidades de bienestar social y la acumulación de (des)ventajas sociales a lo largo de su curso de vida (Blossfeld, 1992; Castel, 2010), con importantes diferencias de género en dichos patrones de movilidad (Huerta Wong y Espinosa Montiel 2015).

Para someter a prueba esta hipótesis, las principales preguntas de investigación que guían el trabajo son las siguientes: 1. ¿Qué posibilidades reales tienen los individuos de mejorar sus posiciones sociales a lo largo de su trayectoria laboral o, dicho de otro modo, hasta dónde la precariedad social de ciertos grupos puede considerarse una característica fija de su curso de vida o, en cambio, deviene una condición pasajera o transitoria asociada al ingreso al mercado pero que puede ir cambiando en el tiempo?; 2. ¿Hasta qué punto se observa un patrón de movilidad clásico (o tradicional) en términos del peso del primer empleo para actuar como un

factor social de herencia (o de reproducción de clase) o, en cambio, asistimos a la emergencia de un nuevo patrón asociado con procesos de individualización y pluralización de las trayectorias laborales?; 3) ¿Qué características adquieren estos patrones de movilidad intrageneracional desde una perspectiva de género?; y 4) ¿Cómo se expresan dichos patrones en las desigualdades regionales de nuestro país?.

Al generar respuestas específicas para cada una de estas preguntas, la investigación puede contribuir a identificar el mayor o menor grado de desigualdad de oportunidades que presenta la sociedad mexicana en la actualidad, a partir de la asociación entre los orígenes y los destinos sociales de las trayectorias laborales. Si la movilidad entre el primer empleo y el actual es alta, ello pudiera ser indicativo de que el destino social de los trabajadores es relativamente independiente de las características del primer trabajo; por el contrario, si la movilidad a lo largo de la trayectoria laboral es baja, pudiera interpretarse al primer empleo como una especie de característica adscriptiva de los trabajadores (determinada, a su vez, por el origen social de las personas, tal como lo establecieron Blau y Duncan hace ya medio siglo) o, como se ha planteado aquí, como una herencia social de los trabajadores que termina condicionado seriamente las posibilidades del empleo en el futuro y produciendo una gran acumulación de (des)ventajas sociales en el curso de vida¹ (Treiman 2007). Es en esos términos que los niveles de movilidad social intrageneracional devienen un indicador importante no sólo del grado de desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo sino también de las posibilidades de mejorar o no la posición social de las personas a medida que la carrera laboral avanza (Fields, 2009; Vélez, Campos y Fonseca, 2012).

A su vez, el estudio de patrones de movilidad social intrageneracional diferenciados por género y regiones del país, permite dar cuenta de dos aspectos

¹ Como se sabe, Blau y Duncan, en su obra pionera “El proceso de estratificación” (1967), abrieron un camino fundamental para los estudios de movilidad social, consistente en identificar tres patrones clásicos de los sistemas de estratificación: el rol que juegan los principios de adscripción y logro en las sociedades contemporáneas; las circunstancias de nacimiento y su afectación en las etapas subsecuentes de las trayectorias biográficas; y el impacto de cada etapa del curso de vida en los logros ocupacionales de los trabajadores (Huerta Wong y Espinosa Montiel 2015).

complementarios de la desigualdad social que han sido escasamente atendidos en los estudios sobre estratificación social en México. Por un lado, el gradiente regional permite observar los niveles estructurales de heterogeneidad social y productiva que encubren a los diversos patrones de movilidad intrageneracional y con ello desentramar posibles factores asociados a dicha diferenciación (especializaciones productivas diversas, niveles de marginación, aspectos migratorios, mercados laborales locales, etc.). Por otro lado, analizar los efectos que tiene el género en los patrones de movilidad intrageneracional permite visualizar tres elementos fundamentales de estos procesos: 1. Las desigualdades entre varones y mujeres en el transcurso de sus trayectorias laborales (ello incluye la selectividad de las mujeres que participan en el mercado de trabajo); 2. Las heterogeneidades internas y los niveles de polarización y desigualdad dentro de cada uno de estos grupos sociales; y 3. La importancia que adquiere la intermitencia laboral (salida transitoria del mercado de trabajo) en el caso de las mujeres y sus posibles efectos sobre la movilidad social².

Para dar cuenta de dichos procesos, la investigación se ordena como sigue. Además de esta introducción, en la primera sección del documento se presenta una síntesis del debate contemporáneo sobre movilidad social con el propósito de enmarcar la investigación en el campo específico de la sociología de la estratificación social y su nexos o vinculación con las nuevas aproximaciones que propone el enfoque de curso de vida y las trayectorias laborales. Además, en esta sección se consideran las críticas que el enfoque de género ha realizado hacia los estudios de movilidad y sus posibilidades de observación, tanto desde la perspectiva teórica como metodológica. En la segunda parte se describen los datos utilizados para el estudio, así como la metodología empleada y algunos desafíos y limitaciones que presenta, en esos términos, un estudio sobre movilidad entre primer empleo y trabajo actual. En la tercera sección se analizan los resultados de investigación a

² La encuesta ESRU-EMOVI 2017 permite conocer la situación actual de mujeres que, habiendo trabajado alguna vez en su vida, se encuentran fuera del mercado laboral al momento de la observación. Ello permite conocer a qué clase social pertenecían estas mujeres en su primer empleo y, por ende, analizar cuáles son las posiciones sociales que más expulsan o retienen a las mujeres en el mercado de trabajo.

partir de tablas de movilidad y diferentes medidas resumen sobre la movilidad absoluta. Allí se realiza un análisis exhaustivo de las tendencias generales de la movilidad y reproducción de clases, con principal énfasis en las diferencias de género. En el cuarto apartado se presenta un análisis de los principales factores sociales asociados a la movilidad intrageneracional en México mediante la aplicación de diferentes modelos multinomiales, haciendo hincapié en las diferencias regionales, por sexo y cohorte de nacimiento. Finalmente, en el último apartado sobre consideraciones finales se realiza una recapitulación de los principales hallazgos del estudio, así como algunas reflexiones en torno a una agenda futura de investigación en esta problemática.

1. Antecedentes y debates recientes sobre la movilidad social intrageneracional

1.1 La perspectiva sociológica de la movilidad social y el concepto de clase

Resulta indiscutible que la desigualdad social es un rasgo estructural de la sociedad mexicana (Gasparini, Cruces y Tornarolli, 2009; Cepal, 2012; Campos, Huerta y Vélez, 2012). Dicha característica indicaría que el mercado de trabajo mexicano es, actualmente, sumamente rígido en términos de sus patrones de movilidad social o, en otras palabras, que la asignación de posiciones sociales a través del mercado hace que los trabajadores permanezcan en las mismas posiciones (ya sea de precariedad o de ventaja relativa) a lo largo de su curso de vida (Solís, 2016b).

Sin embargo, ello no siempre ha sido así. Si bien la sociedad mexicana nunca ha sido una “sociedad igualitaria”, varios estudios indican que durante el período sustitutivo de importaciones se habrían registrado importantes tasas de movilidad intrageneracional ascendente impulsadas, principalmente, por la expansión del empleo industrial y por las oportunidades que tenían amplias capas de trabajadores de ocuparse en actividades manuales de alta calificación (Solís, 2016b). Este período de “auge” de la movilidad social –que coincide con la llamada “ampliación” de los sectores medios de la población en gran parte de la región latinoamericana (Cepal, 2000; Torche y Warmald, 2004)- se ha identificado, desde el campo de la sociología en general, y desde el estructuralismo histórico en particular, con los

cambios en el modelo de acumulación, la expansión industrial, la masificación de la educación media superior, la urbanización y, en general, con los procesos de modernización en la región que se constituyeron como dispositivos fundamentales de acceso al bienestar y a mejoras en las condiciones de vida de la población trabajadora (Solís, 2016b). Estudios pioneros en el campo, como el de Muñoz y Oliveira (1973), muestran por ejemplo que la marginalidad social de los migrantes internos del país por aquellas épocas no era tanto un rasgo fijo de su curso de vida sino una condición que, a pesar de ser estructural, podía ser pasajera o al menos cambiante en la trayectoria de vida de los trabajadores. En ese sentido, estos autores mostraban cómo o hasta qué punto la marginalidad asociada al trabajo podía ser un hecho transitorio -al menos para una parte de la población trabajadora- debido, precisamente, a las oportunidades de movilidad ascendente que estaba ofreciendo el mercado de trabajo, asociadas al proceso de desarrollo, a la creación de empleos y al volumen de mano de obra disponible en las grandes ciudades (Solís, 2016b).

A diferencia de la proliferación de estudios sobre movilidad intrageneracional de aquella época, bajo el nuevo modelo de acumulación, poco se sabe acerca de las posibilidades de mejoras en el bienestar de los trabajadores durante su curso de vida. En cambio, se tiene un conocimiento mucho más detallado sobre la movilidad intergeneracional, es decir, la que ocurre entre padres e hijos. Al respecto, varias investigaciones indican que las proporciones de personas que cambiaron de clase con respecto a sus padres, son relativamente altas (Cortés y Escobar, 2003; Parrado, 2005; Solís 2007, Zenteno y Solís, 2006; Cortés, Escobar y Solís, 2007; Solís, 2012; Solís y Boado, 2016) y ello estaría directamente relacionado con las tendencias estructurales de los cambios en el mercado de trabajo durante los últimos años: el crecimiento de ocupaciones no manuales, el aumento masivo y secular de los niveles educativos de los trabajadores, la continua reducción del trabajo agrícola, la nueva terciarización de la economía y el auge del sector servicios en la estructura productiva del país (Solís, 2016b). A su vez, ello habría conducido a nuevos procesos de polarización y heterogeneidad social, en la medida en que

comienza a observarse una mayor diversificación de destinos sociales con flujos crecientes hacia ocupaciones no manuales de distinta índole (Solís, 2016b).

Además, en contextos de modernización creciente y en sociedades embarcadas en procesos institucionales de individualización social y pluralización de las trayectorias laborales se esperaría que, aún con bajos niveles de movilidad social intergeneracional, se asistiera a un incremento en los niveles de movilidad intrageneracional en la medida en que factores asociados al talento y los méritos individuales deberían colocarse por encima de mecanismos más tradicionales de posicionamiento social (Solís, 2016a). Dicho en otros términos, en contextos institucionales más individualizados socialmente se esperaría que los “logros” de los trabajadores a lo largo de su curso vida dependieran más de características meritocráticas que de factores sobre los cuales no se ejerce ningún tipo de control (sexo, lugar de nacimiento, orígenes familiares, etc.) (Roemer, 1998). En la medida en que el devenir de las trayectorias de los trabajadores dependa más de las circunstancias en las que éstos han nacido y se han sociabilizado, ello sería un indicativo no sólo de la desigualdad de oportunidades que impera en una sociedad sino también del estrecho margen que les queda para ampliar o aumentar el espacio de sus elecciones efectivas a largo de la vida (Soloaga, 2012; Vélez, Campos y Fonseca, 2012).

En la mayoría de los casos, los estudios sobre movilidad intrageneracional en América Latina hacen hincapié en el análisis sobre la llamada “micro” movilidad; esto es, la identificación de quienes han experimentado cambio en sus ingresos entre dos o más puntos a través del tiempo (Antman y McKenzie, 2005; Field, 2006; Campos y Vélez, 2015); o bien en análisis que observan las oportunidades ocupacionales en diferentes momentos históricos (Parrado, 2007). Para el caso de México, por ejemplo, en un estudio sobre la movilidad intrageneracional de clase, Parrado (2007) concluye que, durante el último modelo de acumulación, a pesar de los aumentos relativos en el nivel educativo de la fuerza de trabajo, las oportunidades ocupacionales no han logrado mantener la misma tendencia creciente y, por el contrario, la incorporación a buenos empleos y la movilidad hacia ellos se han vuelto más difíciles. Ello indicaría que niveles educativos más altos

entre la población trabajadora ya no protegerían contra la movilidad descendente, al menos en el mismo grado que había ocurrido en generaciones anteriores (Vélez, Campos y Fonseca, 2012).

En el caso de los estudios sobre la micro movilidad, la mirada de análisis privilegiada es económica y está basada en cambios temporales en los ingresos de los individuos con relativa independencia de su posición en la estructura ocupacional (Fields, 2006, 2009). En cambio, los estudios sobre movilidad entre el primer empleo y el empleo actual se inscriben, desde el prisma sociológico, en el campo de la estratificación social (Grusky 1994). Los estudios sociológicos privilegian una mirada estructural de la movilidad, centrada en las posiciones sociales del mercado de trabajo en la medida en que de dichas posiciones depende el acceso a determinados recursos (como los propios ingresos). Estas posiciones en el mercado laboral se definen, a su vez, a partir de un esquema clásico de distinción de clases sociales. Lo que sostiene la perspectiva sociológica de los estudios de movilidad, en definitiva, es que es en el ámbito del mercado de trabajo donde emergen, se institucionalizan y se reproducen no sólo las posiciones de clase sino también las distancias entre las mismas (Solís, 2016a). Dicho en otros términos, si el trabajo es el principal recurso que tienen y movilizan los hogares; si la ocupación es uno de los roles más importantes de los adultos tanto para la identidad individual, como para las orientaciones culturales o políticas; y si, además, materialmente hablando, la ocupación es una proxy relativamente adecuada del acceso de las personas a la educación y al ingreso (dos dimensiones fundamentales del sistema de estratificación social), entonces parecería pertinente que allí recaigan las observaciones empíricas de la reproducción de la estructura de clases sociales (Torche y Warmald, 2004).

Desde el punto de vista teórico, además, parecería admisible sostener el supuesto de que las relaciones sociales que se establecen entre capital y trabajo en el seno del mercado laboral son las que tienen un papel preponderante en la generación y reproducción de las desigualdades sociales. Por su parte, desde el punto de vista empírico, resulta innegable que en sociedades donde más de 67% de los ingresos de los individuos proviene del mercado laboral (como en la sociedad

mexicana), la estructura de la desigualdad social se erige a partir de estas relaciones asimétricas entre capital y trabajo que, a su vez, generan distintos sistemas de privilegio, estatus, acceso a bienes, representaciones sociales y, en fin, un conjunto de ventajas y desventajas sociales que se manifiestan no sólo en las condiciones materiales de existencia de los individuos sino también en sus percepciones e interpretaciones subjetivas de la realidad social (Torche y Warmald, 2004).

Desde esta perspectiva estructural que propone la sociología, la identificación de posiciones en la estructura social se define a partir de la distinción de clases sociales. Como bien lo establece Solís (2016), la perspectiva sociológica define a las clases en un plano estructural a partir de la posición de los individuos en las relaciones sociales que caracterizan a la división del trabajo. Más allá de criterios divergentes para establecer los mecanismos explicativos de acceso a una determinada posición social, la perspectiva sociológica coincide en ubicar en el campo empírico del mercado de trabajo el espacio central donde emergen, se institucionalizan y se reproducen las posiciones de clase. En ese sentido, la decisión de privilegiar el análisis de los mercados ocupacionales recae en el supuesto de que una posición laboral incluye y predispone determinados “paquetes de recompensas”, tanto objetivos como subjetivos, que incluyen desde ingresos diferenciales hasta prestigios sociales propios y específicos (Grusky, 2008).

A partir de esta argumentación sociológica, la perspectiva de clases no sólo permite dar cuenta de los procesos de movilidad social inter e intrageneracional sino también enmarcar dichos movimientos en contextos de transformación social, al vincular los cambios en la movilidad con las transformaciones más amplias que afectan al mercado de trabajo, a las relaciones en su interior y, especialmente, a las posiciones ocupadas por los trabajadores en la estructura productiva. Ya sea entre padres e hijos, o entre el primer empleo y el actual (especialmente, cuando entre el primero y el segundo transcurre un buen número de años), el estudio sociológico de la estratificación social permite “contextualizar las tendencias y, de manera social e histórica, incorporarlas en el marco de las restricciones que la estructura social impone sobre las oportunidades de vida de las personas” (Solís 2016).

Bajo estas premisas generales, las clases sociales pueden definirse entonces como el conjunto de posiciones institucionalizadas que comparten características estructurales similares en el mercado de trabajo (Solís, 2016a). Esta definición conlleva dos supuestos importantes. El primero es que dichas características son definidas conceptual y no empíricamente. El segundo, relacionado con el anterior, es que se definen como características independientes de los individuos que integran las diferentes clases. Así, la desigualdad que puede emerger entre las personas o trabajadores en términos de condiciones materiales y oportunidades de vida, se entiende como un resultado o como una consecuencia de la pertenencia de clase y no como un rasgo definitorio de ésta (Solís 2016).

En cuanto tal, las clases sociales no son sólo unidades cualitativamente distintas, sino que también proveen de manera diferencial recursos sociales escasos y deseables (Torche y Warmald, 2004). A partir de esta concepción, puede definirse a la movilidad social intrageneracional como las proporciones observadas de individuos con determinados orígenes de clase en el mercado de trabajo (primer empleo) que experimentan movilidad hacia ciertos destinos de clase (empleo actual); o como bien lo establecen Huerta Wong y Espinosa Montiel (2015), la movilidad social intrageneracional refiere al desplazamiento de un individuo con respecto a su posición de origen, entendiendo por origen a la posición que una persona guarda en un contexto social respecto de su propio punto de partida.

Finalmente, una de las consideraciones teóricas más importantes en el estudio de la movilidad social es su carácter absoluto (estructural) o relativo. La movilidad estructural, que ha sido la más analizada en América Latina, se relaciona con los cambios derivados de la ampliación o reducción del volumen de ciertas clases en la estructura social. Por ejemplo, los procesos de los últimos años relacionados con la terciarización del mercado de trabajo, el auge de los servicios y los procesos de desindustrialización productiva, han llevado a una reducción de clases sociales asociadas con el trabajo manual y a un aumento en el volumen de clases relacionadas con el trabajo no manual y más calificado. Sin embargo, más

allá de los cambios en la estructura ocupacional (importantes en sí mismo)³, ello no necesariamente implica la reducción de desigualdades entre las clases o el aumento de mejoras o ventajas sociales para ciertos grupos de trabajadores⁴. De allí la importancia de considerar también el estudio de la movilidad relativa. Esta se define como el contraste de las oportunidades relativas que tienen los trabajadores en su empleo actual a partir de su origen en el mercado de trabajo. Es decir, indica los niveles de desigualdad en el acceso a las diferentes posiciones sociales y refleja el patrón interno de fluidez social que tiene un determinado mercado laboral, al revelar cuán flexible o rígida es su estructura en términos de oportunidades relativas de movilidad (Solís 2016b). En ese sentido, los estudios realizados para México en términos de movilidad social muestran que, en los últimos años, el mercado de trabajo ha experimentado una fuerte reducción de la fluidez social y, en particular, un aumento en el peso de los orígenes sociales en el acceso a las clases de mayor nivel (Cortés y Escobar 2015, Solís 2007, Parrado 2005).

1.2 El enfoque de género y la crítica a los estudios sobre estratificación social.

Varios estudios han dado cuenta ya del condicionamiento del género, junto con el origen socioeconómico, en la estructuración de la desigualdad de oportunidades de las personas (Solís y Blanco, 2014). Dichos estudios también reconocen que, entre las mujeres, la movilidad social asume rasgos peculiares que las distinguen de sus pares varones (Torche 2015, Lovell, 2006). A pesar de este conocimiento generalizado, los análisis de la estratificación social no han avanzado lo suficiente en caracterizar ni explicar estas particularidades y han dedicado relativamente poca atención a los efectos diferenciales del origen social en varones y en mujeres (Abrantes y Abrantes, 2014; Solís, 2016c), especialmente en lo que refiere a documentar las asimetrías entre ambos sexos, por un lado, y a explicar dichas

³ El estudio de la movilidad estructural -o absoluta- es fundamental en la medida en que permite conocer la “evolución” de la estructura ocupacional y los niveles de rigidez o apertura del mercado de trabajo para crear empleos de calidad que habiliten oportunidades concretas de ascenso social para la mayoría de los trabajadores.

⁴ De hecho, varios estudios han documentado hasta qué punto la terciarización y el auge de los servicios ha propiciado procesos de enorme pauperización social y precarización de los empleos para los trabajadores que pertenecen a estos “nuevos sectores” (Pérez Sáinz y Mora Salas 2004).

asimetrías como un componente fundamental de la desigualdad de género, que impactaría directamente en las probabilidades de movilidad de los individuos, por el otro.

A su vez, la tradición feminista tampoco ha dialogado de manera sistemática o persistente con los análisis cuantitativos de la estratificación, como para alcanzar a explicar cómo el género se encuentra interconectado con la clase social (la llamada interseccionalidad), en la medida en que ambos estructuran los intercambios económicos y simbólicos (Crompton, 2003, 2010). Por tal motivo, comprender las variaciones en los cursos de vida entre los sexos, en función de sus orígenes de clase, constituye una de las deudas de los estudios de la estratificación social, que debieran dar cuenta de cómo se vinculan ambos determinantes de las desigualdades de manera interdependiente (Brunet, 2015); dado que, en el marco de sociedades ya estratificadas socialmente, el género también modula y estructura los cursos de vida de las personas⁵ (Mier y Terán et al., 2016).

En términos generales, el género ha sido históricamente excluido en los estudios sobre estratificación social, en la medida en que han ignorado explícitamente a las mujeres quienes, de manera habitual, han sido consideradas como apéndices de sus parejas, cuya ocupación determinaba la posición de clase del hogar, o bien, como “competidoras atomistas” en un escenario en el que todos se esforzaban acriticamente por ascender en la estructura social (Acker, 1973). De allí que el modelo de las ocupaciones, utilizado internacionalmente para el estudio de la movilidad social, tome como referencia una estructura del empleo mayoritariamente masculina, que no incluye a las mujeres dentro del sistema de clases, sino únicamente en tanto “esposas” (Giddens, 1973; Goldthorpe, 1980). Desde dicha tradición se sostiene, entonces, que la estructura de posiciones refleja en gran medida la posición del “cabeza de familia”. Así, la posición de las mujeres

⁵Desde la década del sesenta, el movimiento feminista comienza a participar en importantes debates acerca de las implicaciones teóricas y metodológicas del análisis de las posiciones de las mujeres en la estructura social (Pollert, 1996; Ferree y Hall, 1996; Yuval-Davis, 2006; Davis, 2008) cuestionando, especialmente, la caracterización de las mujeres como un componente periférico del sistema de clases, que se reflejaba en el hecho de que la posición de clase se analizaba sobre la base del estado ocupacional del jefe de familia y el principal sostén de la familia, que era generalmente un hombre.

depende mayormente de la de los hombres, por lo que su situación de clase está marcada por la del cónyuge, lo cual implica asignar la clase ocupacional del jefe varón como si fuera la posición social del hogar y, por ende, de la mujer (Goldthorpe, 1983). En el esquema teórico propuesto originalmente por Goldthorpe (1983), todos los miembros de la familia ocupaban la misma posición de clase, basada exclusivamente en la actividad económica del jefe de familia.

Esta convención empírica refleja una división sexual del trabajo con un único proveedor masculino que salía a trabajar y una mujer orientada exclusivamente a las responsabilidades domésticas (Crompton, 1993). Esta concepción tradicional resulta indiferente a las mujeres y asigna la posición de clase del jefe sin tomar en cuenta las características laborales de ellas. De allí que, entre las mujeres unidas, se priorice la relación matrimonial frente a la ocupación de la mujer, ocultándose así una parte importante de la estructura social (Delphy y Leonard, 1992).

A su vez, esta mirada clásica respecto del género en los estudios sobre movilidad social muestra una seria incoherencia metodológica, en cuanto modifica el criterio para establecer la clase social de pertenencia en el caso de las mujeres no unidas que sí son analizadas como parte de la fuerza de trabajo (Acker, 1973). Asimismo, para la fuerza de trabajo femenina, existe evidencia de que la educación propia condiciona la identidad de clase en mayor medida que la ocupación del cónyuge (Abbot, 1987). Además, también se ha documentado que los intereses y las experiencias materiales y subjetivas difieren entre integrantes de parejas con heterogeneidad de clase (Wright, 1997); distinciones imposibles de ser observadas si se considerara exclusivamente al hogar como unidad de análisis⁶.

Cabe mencionar que, en 1984, Erikson (1984) modifica esta postura clásica al proponer una estrategia en que la posición familiar de clase esté dada por la ocupación “dominante”, sin distinción del género de quien la ocupa (Erikson y Goldthorpe, 1988). No obstante su relevancia teórica, dicha propuesta ha sido escasamente atendida y recibida por parte de los estudios sobre movilidad social

⁶ En esos términos, también ha sido documentado que la mayor formación familiar que ocurre entre individuos de la misma clase contribuye a reproducir las desigualdades de género respecto de la ocupación y los ingresos de quienes participan de la fuerza laboral (Bonney, 2007).

esgrimiendo que, en general, persiste el dominio fáctico de las ocupaciones masculinas (Crompton, 1993). Incluso, los análisis cuantitativos sobre la movilidad social se han centrado para los varones en la movilidad ocupacional y, cuando se trata de mujeres, los han acotado a la movilidad matrimonial (Goldthorpe y Payne, 1986).

Frente a ello, investigadoras feministas continuaron sosteniendo que, dado que había algunos hogares que dependían económicamente de una mujer y otros en los que tanto el hombre como la mujer participaban del mercado de trabajo, era necesario contar con un esquema de clasificación conjunta; es decir, un modelo que fuera capaz de combinar los atributos de ambos cónyuges para determinar su clase o su posición en la estructura social (Baxter, 1992).

Ahora bien, en medio de estos debates teórico-metodológicos, arraigados también en posturas políticas, los análisis de Crompton (1989, 1993) de la década de los noventa han dado cuenta de que la traducción “automática” de los esquemas de clase para el estudio de la movilidad de las mujeres se dificulta considerablemente ante el aumento del empleo femenino y los cambios en la estructura del trabajo. La feminización y la expansión de las ocupaciones de servicio, así como las transformaciones en las familias y los hogares exigen adecuar las mediciones de las posiciones ocupacionales, con alguna escala que permita dar cuenta de la estratificación y la movilidad social incluyendo a las mujeres. Esta autora plantea que considerar para las mujeres la misma clasificación establecida para ordenar las ocupaciones de los varones puede sesgar los resultados y sobreestimar la movilidad social de manera espuria, aparentando una tendencia ascendente en la estructura ocupacional. Es decir, podría reflejar la fuerte concentración femenina en puestos de “cuello blanco” que, en realidad, presentan bajo nivel de calificación y suelen carecer de posibilidades de promoción y, sin embargo, en los esquemas de clases masculinizados dichas posiciones sociales son consideradas como clases intermedias⁷. En ese sentido, parte de la movilidad

⁷ El debate contemporáneo sobre la utilidad del esquema de clases EGP para evidenciar la desigualdad entre varones y mujeres en los procesos de estratificación social se disputa entre quienes proponen “des-generizar” las posiciones de clase y quienes abogan por introducir una perspectiva de género al esquema ya existente. Desde esta segunda corriente, la principal crítica

social observada pudiera esconder importantes asimetrías de género, en la medida en que las transformaciones de los últimos años en las estructuras de empleo favorecieron formas particulares de movilidad ascendente (de la clase de rutina a la clase de servicios, por ejemplo, o de manuales no calificados a calificados) que coexisten, en la práctica, con la resistencia de la desigualdad de género en el acceso a las clases más acomodadas, especialmente en la punta de la pirámide social (Abrantes y Abrantes, 2014).

Dichos argumentos, teóricos y metodológicos, han puesto de manifiesto la inadecuación de los esquemas de clase masculinizados, al no considerar que la estructura social se encuentra también modulada por el género de las y los trabajadores. Corresponde destacar aquí que, aún hoy, existe un conjunto importante de mujeres que no participan del mercado laboral (alrededor de 60% de las mujeres en México) y, por ende, los criterios utilizados para clasificar las clases ocupacionales con base, exclusivamente, en el trabajo remunerado, impiden dar cuenta de su movilidad social. Dicha inobservancia persiste de manera generalizada en los estudios sobre movilidad social, a pesar de que los debates desde el feminismo (fundamentalmente, con orientación marxista) han mostrado la contribución de la mujer en la generación de valor desde la esfera doméstica, lo cual implica considerar estas actividades también como trabajo (Pedrero, 2018; Torche, 2015)⁸. Como bien lo indica Torche (2015), quizás la primera limitación de los estudios sobre movilidad social que intentan imprimir una perspectiva de género a sus resultados sea, precisamente, analizar las posiciones de clase, exclusivamente,

que se le hace al esquema de clases masculinizado es que asume una uniformidad en grupos ocupacionales que presentan, en su interior, una enorme heterogeneidad y desigualdad de género en cuanto al estatus, la autonomía y el ascenso profesional en la carrera ocupacional. Ejemplo de ello es que en los grupos profesionales o administrativos, las mujeres se concentran, dentro de una misma clase, en puestos ocupacionales de nivel inferior. Para una mayor comprensión de dicho debate, véase Abrantes y Abrantes (2014).

⁸ De allí la importancia de enfatizar que este estudio trata sobre la movilidad *en y dentro* (d)el mercado laboral y que, en dichos términos, no puede asimilarse lo que sucede a las mujeres que trabajan con lo que ocurre respecto de la movilidad de las mujeres que se encuentran fuera del mercado de trabajo. La movilidad social, en ese sentido, lejos se encuentra de ser un proceso social transitivo. No obstante, y a pesar de esta debilidad inicial del estudio, no deja de resultar importante observar los comportamientos y movimientos diferenciados de varones y mujeres en cuanto a su participación ocupacional, en la medida en que el mercado de trabajo es uno de los dominios del curso de vida donde los efectos duraderos de la clase y el género resultan evidentes (Stier y Yaish, 2014; Armstrong, Walby y Strid, 2009).

a través del mercado de trabajo. En tal sentido, la utilización de una metodología cuantitativa “neutra” en cuanto al género en los estudios sobre movilidad se ve aún más cuestionada por la corroboración de que los conceptos y supuestos principales del esquema de clases se basan, típicamente, en normas y expectativas orientadas hacia los hombres y, en particular, descuidando el trabajo doméstico y de cuidado (Oakley, 2000; Spierings, 2012). Como resultado, gran parte del valor y el significado del trabajo de las mujeres se pierde en el análisis (Oakley, 2000; Bould y Gavray, 2008; Spierings, 2012).

De allí que el gran desafío contemporáneo radique en encontrar y utilizar un método de análisis que permita integrar la producción y reproducción como parte de un mismo proceso y que, sobre todo, revele que las asimetrías de género resultan inseparables de la forma de organización de la estructura contemporánea de clases sociales⁹ (Abrantes y Abrantes, 2014).

En este marco general, la crítica fundamental que el feminismo hace a los análisis sobre estratificación y movilidad social, centrados en el empleo remunerado y la clase ocupacional, radica en que desconocen cómo el género estructura profundamente el mundo social en general, y la reproducción de los hogares en particular. De allí también, la crítica a considerar que las desigualdades observadas en los patrones de movilidad de varones y mujeres resulten de diferencias “neutrales” respecto del género. Incluso, al no incluir a las mujeres en los estudios sobre estratificación social, también quedan invisibilizadas las asimetrías existentes en la distribución de los recursos entre los miembros de los hogares (Stacey y Price, 1981; Sorensen y McLanahan, 1987; Sorensen, 1994). En esta misma clave, las

⁹ Tal como se adelantaba al comienzo de este apartado, respecto de los debates en cuanto al método de análisis para incorporar una perspectiva de género en los estudios de movilidad, las disputas se concentran, principalmente, en la unidad de análisis. En ese sentido, la entrada a gran escala de mujeres en el mercado de trabajo llevó a cuestionar cómo analizar situaciones en las que había dos jefes de familia que ocupaban diferentes puestos de clase. En el ámbito de la investigación empírica, este debate planteó preguntas sobre qué unidad de análisis era apropiada, es decir, si era mejor recopilar datos a nivel individual o doméstico (Baxter, 1992). Así, algunos autores entienden como un avance el hecho de tomar al individuo en lugar del hogar como unidad principal de análisis para evaluar diferencias entre hombres y mujeres (Abrantes y Abrantes, 2014; Ehrenreich y Hochschild, 2002; Crompton, 2003; Bonney, 2007; Stanworth, 1984) mientras que otros defienden, precisamente, al hogar como unidad de análisis, en la medida en que dicha unidad permite analizar, de manera conjunta, la esfera de la producción y la reproducción (Torche, 2015).

feministas de la “segunda ola” han señalado que la situación social de las mujeres resulta determinada por el género en mayor medida que por la posición de clase, dado que las mujeres en la estructura ocupacional enfrentan una doble desventaja, situación que no acontece entre los trabajadores varones (Hartmann, 1981). De hecho, la tipificación y segregación sexual de las ocupaciones en el mercado de trabajo ha implicado, históricamente, una “devaluación” de los puestos feminizados, tanto en su prestigio como en las recompensas asociadas, así como en la clausura social de aquellos puestos mejor remunerados y más prestigiosos, como exclusivos para ser ocupados por varones (Crompton y Sanderson, 1990).

Esto se evidenciaría, a su vez, en que el empleo femenino es desproporcionadamente más precario y menos remunerado (García, 2007), en que las mujeres no predominan en ninguna ocupación de jerarquía importante y en que sus oportunidades de experimentar movilidad ocupacional ascendente son escasas, dado que participan en actividades con remuneraciones menores y en peores condiciones de trabajo que los hombres (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Anderson, 2000; Ehrenreich and Hochschild, 2002)

Al respecto, Ariza y De Oliveira (2002) sostienen que el incremento de las mujeres en la fuerza laboral y el proceso de tercerización deben ser analizados de manera conjunta, dado que la participación femenina en el mercado de trabajo se ha concentrado, históricamente, en el sector de servicios, cuya importancia ha crecido en las últimas décadas, al punto de considerarse la tercerización económica como un proceso socioestructural de largo alcance. En dicho contexto, la tercerización de los servicios ha (re)producido tres grandes fenómenos que atañen al vínculo entre movilidad social y género. Primero, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo; segundo, el aumento de la polarización social entre las propias mujeres, las más y las menos calificadas; y tercero, una mayor desigualdad frente a los varones al generarse una especie de “proletariado feminizado postindustrial”, compuesto por ocupaciones poco calificadas en la industria de servicios con enormes niveles de desprotección social (Esping-Andersen, Assimakopoulou y Kersbergen, 1993). En esa misma dirección, para el caso particular mexicano, Ariza y De Oliveira (2002)

señalan que, en las décadas de crisis y reestructuración productiva, la incursión de las mujeres en el mundo del trabajo se concentró en subsectores relativamente poco ventajosos, tales como el comercio y los servicios personales. Esta expansión de los sectores no modernos de los servicios ha fortalecido formas no asalariadas de inserción, especialmente bajo la condición de trabajo familiar no remunerado y trabajo por cuenta propia. En cualquier caso, siguiendo a estas autoras, en mercados laborales como el mexicano, signados por el estrecho vínculo entre feminización de la fuerza de trabajo y tercerización de la estructura productiva, el tipo de empleos al que se enfrentan las mujeres se caracterizan no sólo por su precariedad sino también por la baja productividad y escasos niveles de calificación (Ariza y De Oliveira, 2014).

En la misma línea, De Oliveira y Mora (2010) han documentado que la presencia femenina en la fuerza laboral mexicana ocurre, en mayor medida que la masculina, en actividades no calificadas en expansión, industrias maquiladoras, comercio y servicios personales. Por lo tanto, el aumento de la feminización de la fuerza laboral se asocia, en estos contextos, a la precarización del empleo: entre la mano de obra asalariada, las mujeres tienen significativamente más probabilidades de ocupar empleos con mayor grado de precariedad laboral que los varones. Los autores concluyen también que la mayor presencia de mujeres en los mercados laborales va acompañada de mayores inequidades de género. Así, la fuerza laboral femenina es considerada como abundante, dócil y flexible, lo cual se suma a la concepción social de que los ingresos de las mujeres son complementarios para las familias, “habilitando” estrategias empresariales que maximizan los procesos de acumulación, contratando mujeres a las que pagan bajos salarios.

En tal sentido, y con el fin de comprender mejor las desigualdades de género respecto de la movilidad social de varones y mujeres *dentro* del mercado de trabajo, es preciso considerar tanto los arreglos de cuidado como la dedicación de ambos sexos en la esfera doméstica, ya que la presencia de hijos (e incluso la unión, como se verá más adelante) condicionan severamente las elecciones de participación en la fuerza de trabajo (García y De Oliveira, 2006; Bettio y Verashchagina, 2009). De hecho, no está de más recordar que la división sexual del trabajo se produce,

precisamente, a partir de la construcción social del género que asocia a la mujer con la esfera doméstica y el varón con la extra-doméstica. Además, como también ha sido ampliamente documentado, la participación en el mercado de trabajo conlleva para las mujeres una doble (o triple) jornada laboral, dado que combinan las tareas del hogar con el trabajo extradoméstico. Esta carga impide la dedicación de tiempo completo a empleos rentables, asalariados o por cuenta propia; en contrapartida, las mujeres se concentran en trabajos con ingresos esporádicos o sin remuneración y, mayoritariamente, perciben menor pago que los varones (Rendón, 2002, 2003).

Específicamente en relación con el proceso de estratificación ocupacional, Yaschine (2017) observa diferencias entre hombres y mujeres para el caso de la Ciudad de México, confirmando un menor peso de la herencia ocupacional de los padres sobre las mujeres que sobre los hombres (dado que el efecto de los orígenes sociales sobre el logro ocupacional en ellos se transmite mediante la ocupación del padre; mientras que, entre las mujeres, lo hace a través de la educación de éste). A su vez, respecto de la movilidad intrageneracional, Yaschine (2017) halla que la primera ocupación en el mercado laboral determina el estatus ocupacional alcanzado a los treinta años de las mujeres en mayor medida que en los hombres (misma tendencia que se evidencia en la presente investigación). Dichas diferencias estarían vinculadas con la segregación laboral por sexo que implica la existencia de un conjunto acotado de ocupaciones en las que la incorporación femenina es aceptable en función de los estereotipos de género. Ello indicaría, al mismo tiempo, la presencia de barreras a la movilidad femenina que provocan, entre otras cosas, que las mujeres experimenten menor ascenso a lo largo de su trayectoria laboral o bien, que cuando la movilidad ascendente ocurre, ésta se da entre clases muy particulares, en el contexto de estructuras de empleo que, por lo demás, no cambian demasiado y, por ende, reproducen desigualdades de género históricas y también estructurales (Abrantes y Abrantes 2014).

Finalmente, y en este contexto general acerca del vínculo entre estratificación, movilidad social y género, cuando se trata de mujeres, resulta imprescindible considerar las interrupciones en la participación femenina en el

mercado laboral como factores relevantes para la explicación de sus trayectorias y la valoración de sus logros ocupacionales (Ariza y De Oliveira, 2005; Triano, 2012). Con relación a esto, Mier y Terán et al. (2016) destacan la importancia de la interdependencia entre las trayectorias laborales y familiares, como un aspecto que atañe de manera desventajosa a las mujeres que trabajan. Así, estos autores encuentran que la mitad de las mujeres mexicanas se concentra en trayectorias orientadas exclusivamente a la familia mientras que, entre los varones, el camino más frecuente es la orientación hacia el trabajo asalariado. No obstante esta generalidad, también evidencian que, entre las mujeres de estrato socioeconómico alto y de cohortes más jóvenes, pareciera ser que la formación familiar tardía permite una mayor orientación hacia el trabajo remunerado. En cualquier caso, los autores concluyen que tanto las trayectorias familiares como las laborales en México, se encuentran segmentadas por el género de los trabajadores y mediadas, a su vez, por el origen social de pertenencia. Dicho en otros términos, son las mujeres con niveles más altos de bienestar las que pueden insertarse en el mercado laboral más fácilmente, presumiblemente porque pueden recurrir a redes que lo faciliten, así como al pago por trabajo doméstico remunerado.

Este hallazgo estaría directamente relacionado con la conocida selectividad social de las mujeres que participan en el mercado de trabajo: entran pocas; entran menos que ellos; entran las más educadas y, por ende, entran en su primer empleo en posiciones más altas que los varones generando, a su vez, una mayor desigualdad y polarización social entre las propias mujeres. De hecho, varios estudios han documentado que la diferencia en el tiempo total dedicado a las tareas domésticas entre las mujeres con mayores y menores ingresos es tan grande como la diferencia entre varones y mujeres (McGinn y Eunsil 2017). De allí que, como bien lo indica Bradley (1989), un enfoque de género responsable en los estudios de movilidad social, debería cuestionar también el énfasis “excesivo” en los resultados de la movilidad y enfocarse con mayor fuerza en los procesos de clase, incluyendo la formación y emergencia de las clases sociales entre las mujeres trabajadoras. En esta misma dirección, García y Pacheco (2014) han mostrado cómo la polarización social entre las mujeres consolida las desigualdades socioeconómicas ligadas a las

de género: “el mercado laboral mexicano está ofreciendo más oportunidades a las mujeres relativamente más privilegiadas en educación e ingresos. Esto contribuye a retroalimentar la desigualdad y debería merecer mayor atención de los tomadores de decisiones (...). Las tensiones entre las vidas familiar y laboral de las mujeres mexicanas no parecen estar disminuyendo” (pp: 721).

2. Datos y métodos

2.1 Datos

Para llevar a cabo el estudio se utilizan datos provenientes de la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México en 2017 (ESRU-EMOVI 2017). Dicha encuesta permite obtener información sobre características relacionadas con la ocupación y posición de los trabajadores tanto para el primer empleo como para el actual. Tal como se describe en la siguiente sección, a partir de tres preguntas sobre la actividad principal del individuo, su posición en el mercado de trabajo y el tamaño del establecimiento (tanto para el primer empleo como para la actividad principal actual), se elabora un esquema de clases sociales que puede ser sometido a la observación empírica.

Una dificultad metodológica que presenta la encuesta –y la mayoría de los estudios sobre movilidad intrageneracional- es que no permite controlar fácilmente la duración de la trayectoria laboral. En estudios previos de esta índole (Mancini, 2016; Mancini, 2017b; Mancini, 2017c), he analizado la movilidad individual entre el primer empleo y los 30 años. Al contar con la historia laboral de los entrevistados, en dichas investigaciones había sido posible controlar los efectos de la duración de las trayectorias, analizando para todos los entrevistados el mismo momento de destino (30 años). A su vez, dado que en México el patrón de inicio de las trayectorias laborales es sumamente temprano (promedia los 16 años) y que ello no ha variado demasiado en el tiempo, para la gran mayoría de los trabajadores se estaba contemplando un tiempo de duración aproximado a los 15 años. Así, se podía observar la movilidad entre el primer empleo y los 30 años, con relativa

independencia de la edad actual de los trabajadores o de su tiempo de exposición en el mercado de trabajo.

En este caso, sin embargo, al no contar con la información sobre empleo a los 30 años (salvo para quienes tenían 30 años al momento de la observación), y dado que la encuesta contempla a trabajadores de 25 a 64 años, se debe considerar que los tiempos de exposición de cada uno de ellos pueden resultar muy dispares. Es decir, se estarían analizando individuos que tienen un promedio de diez años en el mercado de trabajo junto con aquellos que tienen un promedio de treinta o más. Si bien ello constituye una limitación importante (que debe ser considerada con sumo cuidado en la interpretación de los datos) y que puede controlarse relativamente mediante la consideración de grupos de edad como una aproximación a cohortes ficticias, conlleva tres ventajas relativas.

La primera es que aún para los más jóvenes en el mercado de trabajo, el tiempo de exposición es suficientemente largo en la medida en que el inicio de la trayectoria laboral en nuestro país es sumamente temprano. Es decir, para los trabajadores de 25 años, por ejemplo, que son los más jóvenes de la muestra, se cuenta con una diferencia promedio de diez años de observación entre el primer empleo y el actual y ello constituye un lapso suficiente para observar cambios en los patrones de movilidad (con la particularidad evidente de no constituir una (in)movilidad “definitiva”). Por otro lado, en segundo lugar, varios estudios han demostrado que a partir de los 30 años es poco probable que los patrones de movilidad de clase cambien mucho a lo largo del curso de vida. En ese sentido, resultaría relativamente probable que la posición social de un trabajador de 50 años no fuera demasiado diferente de la posición que ocupaba hace veinte años atrás (Coubés, 2004; Triano, 2012). En tercer lugar, la ventaja de estudiar el empleo actual es que permite conocer con mayor precisión la estructura ocupacional contemporánea del mercado de trabajo y, por ende, contextualizar mejor las características actuales de la estructura productiva. A su vez, controlar por grupos de edad, permite conocer las características del primer empleo en diferentes momentos históricos de México y de su patrón de acumulación. En la medida en que la edad al primer empleo puede extenderse más allá de los últimos cuarenta

años, la distribución de clase del origen de la trayectoria de los trabajadores puede reflejar condiciones estructurales de distintos períodos históricos, incluso algunos previos a la última etapa del modelo sustitutivo de importaciones.

2.2 Métodos

El primer aspecto metodológico a considerar es la operacionalización del esquema de clases que se utilizará para el análisis, definidas como posiciones que emergen de la división social del trabajo (Solís, 2016a). Para ello, el estudio se sirve del esquema original propuesto por Erikson y Goldthorpe (1992) con algunas variaciones importantes propuestas por Solís y Boado (2016) con el fin de considerar ciertas características particulares del contexto latinoamericano, especialmente en materia de heterogeneidad estructural e informalidad.

Este esquema distingue a las posiciones sociales a partir de tres grandes características de los trabajadores en el mercado de trabajo: su posición (asalariado, cuenta propia o patrón), su ocupación (especialmente la distinción entre ocupaciones de servicio o manuales, en función de su grado de calificación y de autonomía relativa frente al trabajo) y, finalmente, el tamaño del establecimiento (menores o mayores a cinco trabajadores) como una aproximación al nivel de productividad de las empresas y, por lo tanto, al grado de informalidad o formalidad que reviste la relación laboral. A partir de este esquema, pueden distinguirse siete clases sociales (Solís 2016a): 1. Clase de servicios, que incluye a grandes empleadores, altos directivos, profesionales, técnicos superiores y directivos intermedios (I+II); 2. Trabajadores no manuales de rutina que son asalariados con tareas de oficina y empleados de comercio (III); 3. Trabajadores independientes calificados y patrones de pequeños establecimientos (IV); 4. Trabajadores manuales calificados (V+VI); 5. Trabajadores manuales de baja calificación (VII.a); 6. Pequeños propietarios y trabajadores por su cuenta, ambos en el sector agrícola (IV.c) y; 7. Trabajadores asalariados agrícolas (VII.b)¹⁰. En conjunto, estos siete

¹⁰ Para una descripción más detallada de la conformación de estas clases sociales véase Solís (2016a) y Torche y Warmald (2004).

grupo de trabajadores (que, a su vez, pueden desglosarse en 13 grupos más específicos) conforman una estructura social jerárquica basada en la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, en la actividad que ejercen en dicha posición y también en el nivel de productividad del establecimiento donde se emplean.

El segundo aspecto metodológico a considerar son las medidas que se utilizarán para describir y analizar los procesos de movilidad social intrageneracional a partir de la estructura de clases antes definida. En general, el análisis empírico de la movilidad suele realizarse a partir de los datos obtenidos en encuestas de hogares donde se registra la clase obtenida a partir del primer empleo de la persona entrevistada y su clase actual. Con base en esta información, se construyen tablas de doble entrada donde se clasifica a los entrevistados por su clase de origen en el primer trabajo (renglones) y destino en el trabajo actual (columnas). Estas tablas simples conforman el insumo básico para el análisis empírico y constituyen la principal herramienta de análisis para este trabajo, en la medida en que permiten analizar tanto el tamaño de los grupos sociales como las oportunidades de cambiar de grupo¹¹.

Una vez elaboradas las tablas para varones y mujeres de manera separada, se procederá a calcular una serie de medidas resumen que permitan caracterizar con mayor precisión los resultados obtenidos en cada una de ellas (índice de disimilitud, herencia, movilidad general, movilidad ascendente o descendente y movilidad vertical u horizontal)¹². Estas medidas resumen permiten reconocer no sólo la propensión neta a la herencia y movilidad entre ciertas clases sino también la magnitud relativa de cada clase y los cambios entre las distribuciones de origen y destino.

¹¹ Como bien lo establece Triano (2012), analizar la movilidad intrageneracional de esta manera implica no considerar los cambios intermedios ocurridos entre la “entrada” y la “salida”. Un individuo, en la actualidad, puede desempeñar la misma actividad que efectuaba cuando inició su vida laboral pero esto no implica que nunca haya cambiado de posición entre un momento de la observación y otro. Es decir, podría resultar bastante probable que una persona tenga como primera y “última” ocupación un trabajo de la misma posición, pero que entre ambas haya cambiado una o más veces de posición. La consecuencia de lo anterior es la posible sobrestimación de la inmovilidad ocupacional.

¹² Para una descripción detallada de estas medidas, su cálculo e interpretación, véase Solís (2016a).

Los datos aquí considerados contemplan un análisis generalizado para el conjunto nacional que incluye distinciones por género, regiones del país, cohortes de nacimiento y algunas características familiares que fueron necesarias incorporar para contemplar las diferencias entre varones y mujeres. Respecto de las diversas áreas geográficas, su análisis es importante no sólo para dar cuenta de la heterogeneidad productiva mexicana y su posible impacto en las desigualdades regionales, sino también debido a que la mayoría de los estudios sobre movilidad social contempla exclusivamente el estudio de áreas urbanas o de grandes conglomerados de ciudades, dejando de lado el análisis para las poblaciones rurales o ámbitos geográficos más pequeños. En segundo lugar, como ya se argumentó, la perspectiva de género es cada vez más importante en los estudios de movilidad en la medida en que ha aumentado considerablemente la participación femenina de la fuerza de trabajo en los últimos años y la heterogeneidad interna de los hogares contemporáneos ya no admite imputar, al menos punto por punto, la clase del “varón jefe de hogar” al resto de los miembros del hogar, especialmente en el caso de las mujeres. No obstante dicha importancia, es fundamental considerar que el análisis que aquí se presenta para las mujeres que participan en el mercado de trabajo, en ningún caso, puede resultar generalizable al resto de las mujeres del país. Es decir, se trata, exclusivamente, de considerar las probabilidades de movilidad que presentan las mujeres *dentro* del mercado laboral, esto es, un grupo social muy específico, selecto, que compite, en la práctica, con más de 90% de la fuerza de trabajo masculina.

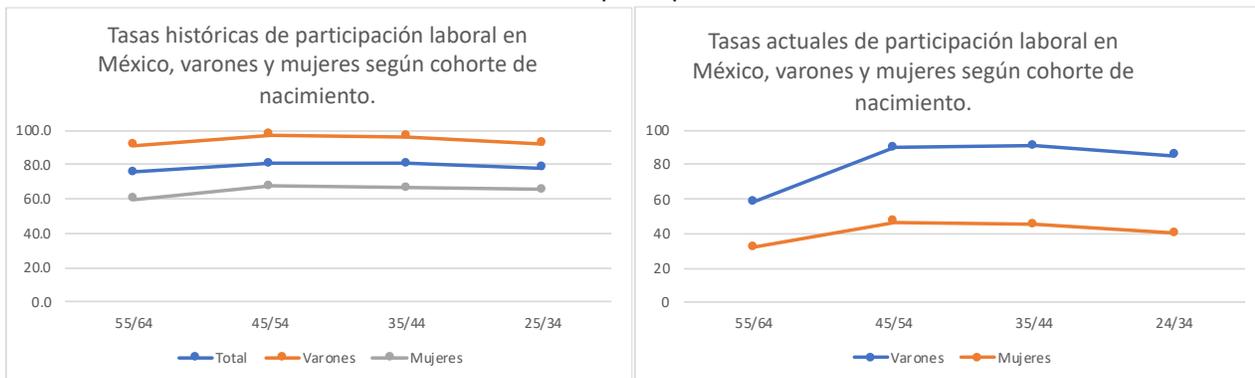
3. Hallazgos y discusión

3.1 Primer empleo: rasgos generales del ingreso al mercado de trabajo

El cuestionario de la ESRU-EMOVI 2017 permite realizar una caracterización pormenorizada sobre el primer empleo en México. Tal como los muestran los siguientes datos (gráficas 1 y 2), 94% de varones y 65% de mujeres ha trabajado alguna vez en su vida en nuestro país. De ellos, hoy continúan laborando 83% de

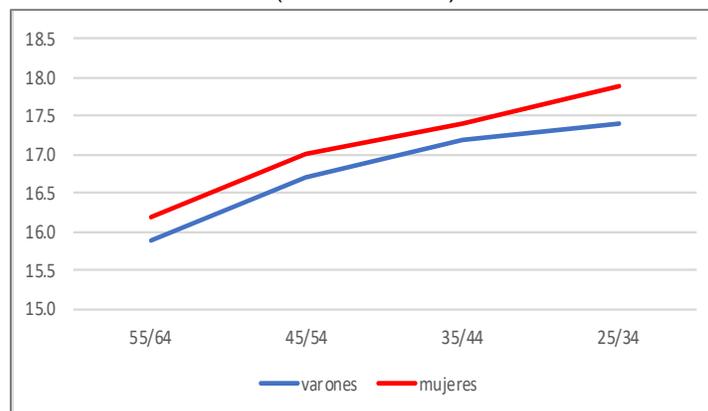
varones y 41% de mujeres. Es decir, se trata de tasas de participación laboral esperables y acordes con la estructura de la fuerza laboral mexicana: aumento en la participación a medida que las cohortes son más jóvenes (especialmente femeninas); tasas de participación casi absolutas para los varones y, en general, una entrada sumamente temprana al mercado laboral. En promedio, los varones ingresan al mercado de trabajo a los 16.9 años y las mujeres a los 17.3. Como es de esperarse, a medida que las cohortes son más jóvenes, aumenta levemente la edad al primer empleo y ello se relaciona con la mayor presencia y duración de los jóvenes en el sistema educativo, especialmente para las mujeres. En el caso de los varones, la edad promedio aumenta de 15.9 para la primera cohorte a 17.4 para la última. Entre las mujeres, la media a la entrada es de 16.2 para la cohorte más vieja y de 17.9 para la más joven.

Gráfica 1. Tasas de participación laboral



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Gráfica 2. Edad promedio al primer empleo según cohorte, varones y mujeres, México 2017 (estandarizada)



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

En cuanto al nivel educativo, sólo 34% de varones y 27% de mujeres se encuentra en la escuela cuando comienza su trayectoria laboral. La mayoría de las y los trabajadores en México ingresa al mercado de trabajo una vez que ya se produjo la salida de la escuela. Dicha situación, aunado a la temprana edad de inicio de la carrera laboral, explica los bajos niveles educativos que, tanto en mujeres, como en varones, presentan los jóvenes en su primer trabajo: 31.8% de varones sólo cuenta con primaria (incompleta o completa) y sólo 12.5% con educación superior. En el caso de las mujeres, esos valores aumentan hasta 36.2% en primaria y descienden hasta 11.9% para educación superior. En general, no se aprecian diferencias importantes por género en cuanto al nivel educativo del primer empleo. Quizás los varones ingresen con leves ventajas en términos de credenciales educativas, especialmente en cuanto a educación media superior, pero las diferencias son realmente pequeñas.

Posiblemente debido a los bajos niveles educativos de los jóvenes cuando ingresan al mercado laboral, sus percepciones sobre el vínculo entre escuela y trabajo presentan una gran disociación respecto de la calificación laboral: 59.8% de varones y 54.3% de mujeres considera que su primer empleo no se encontraba acorde con sus habilidades educativas; menos de 20% cree que la escuela fue útil para realizar las tareas que implicaba el empleo y menos de una cuarta parte de ellos recibió algún tipo de capacitación durante su primer trabajo. Nuevamente, aquí tampoco se observan diferencias importantes entre varones y mujeres.

Tabla 1. Nivel educativo al primer empleo, varones y mujeres, en México.

Nivel educativo en el primer empleo				
	Primaria	Secundaria	Media S.	Superior +
Total	33.7	32.1	22.0	12.2
Varones	31.8	31.9	23.8	12.5
Mujeres	36.2	32.3	19.7	11.9
Calificación en el primer empleo				
	No acorde	Util. Esc	Capacitación	
total	57.4	18.5	23.7	
varones	59.8	18.7	22.7	
mujeres	54.3	18.1	24.9	

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Ahora bien ¿cómo y dónde se insertan los jóvenes cuando inician su trayectoria laboral? (tabla 2). Tal como se muestra en otras investigaciones (Mancini 2016, 2017), tanto varones como mujeres ingresan mayoritariamente al mercado laboral como trabajadores asalariados, ya sea en el empleo público o privado, aunque con un peso mucho mayor en este último. Sin embargo, el trabajo por cuenta propia también resulta una modalidad importante de inicio de las trayectorias laborales en México: un cuarto de quienes ingresan al mercado de trabajo, especialmente entre las mujeres, lo hacen precisamente como trabajadores independientes. En el caso de las mujeres, la mayoría de trabajadoras que comienza su trayectoria laboral bajo el esquema del trabajo por cuenta propia, son trabajadoras domésticas remuneradas. Para los varones, especialmente de la cohorte más vieja, el trabajo asalariado rural también deviene una fuente importante de ingreso al mundo del trabajo.

Respecto de la ocupación en el primer empleo, los varones presentan una estructura ocupacional más diversificada que las mujeres. Entre ellos, el primer trabajo se distribuye entre profesionales y técnicos (11%), comerciantes (17%), trabajadores agrícolas (11%), artesanos y trabajadores en la construcción (16%) y actividades de apoyo (25%). Entre las mujeres, en cambio, las principales ocupaciones se concentran en actividades de apoyo (30%), comercio (26%), profesionales (11%) y servicios personales (10%). En cualquier caso, el gran dato que se desprende de la tabla 2 es que más de un cuarto de los varones y 30% de mujeres inicia su trayectoria laboral en las ocupaciones más precarizadas del mercado de trabajo: actividades de apoyo en el campo, en la minería, en la construcción, vendedores ambulantes, ayudantes de cocina, trabajadores domésticos y de limpieza, repartidores, etc. Si bien no se observan grandes diferencias por género, entre los varones predomina más el empleo en actividades agrícolas y artesanales (especialmente en la construcción) y entre las mujeres es mayor el empleo en actividades de comercio. Cabe destacar, además, que sólo 11% de jóvenes ingresa en actividades más calificadas y ello se encuentra directamente vinculado con el bajo nivel educativo que presentan los recién llegados al mundo

laboral y, al mismo tiempo, la temprana edad de inicio de sus trayectorias.

Como es de esperarse, actividades subordinadas en ocupaciones de tan baja calificación se corresponden, en la práctica, con un nivel enorme de desprotección laboral durante los primeros años en el mercado laboral. Así, menos de la mitad de los jóvenes obtiene un primer empleo con seguridad social (sin grandes diferencias entre varones y mujeres) y sólo 35% de varones y 38% de mujeres lo hace con un contrato escrito de trabajo. Si se observa el resto de las prestaciones sociales, en todos los casos, los varones presentan niveles de protección social más altos que las mujeres en su primer empleo (aguinaldo, vacaciones, utilidades, vivienda, préstamos, retiro, gastos médicos, guarderías).

Si la proporción de trabajadores con contrato, en todos los casos, es más alta que la proporción de éstos con prestaciones sociales, ello podría ser indicativo de que la figura institucional del contrato por escrito no es incentivo suficiente para generar mayores niveles de protección social. En otras palabras, tal como se ha evidenciado en otras investigaciones (Mancini 2016), en el mercado laboral mexicano, contar con un contrato de trabajo no necesariamente garantiza mayores niveles de protección social y ello se explicaría por la debilidad fáctica que presentan ciertas figuras institucionales en el país para fungir o actuar como mecanismos de protección y formalización del empleo. Por otro lado, la evidencia de que las mujeres inician su trayectoria laboral de una manera más desprotegida e insegura que los varones es indicativo de que ellas comienzan su carrera laboral no sólo de manera más precarizada (la llamada feminización de la precariedad laboral), sino también en actividades que les permitan una mayor conciliación entre trabajo remunerado y vida familiar (más informales, de entrada por salida, con una mayor flexibilidad horaria, etc.). De hecho, si bien la mitad de los varones y 43% de las mujeres trabaja más de 45 horas semanales en su primer empleo, entre ellas se observa un mayor predominio por el trabajo a tiempo parcial (33%).

El siguiente dato de interés de la tabla 2 concierne a la duración del primer empleo. Contrario a lo que podría esperarse, la permanencia en el primer trabajo es relativamente larga tanto para varones como para mujeres. En promedio, los varones pasan nueve años en su primer trabajo y las mujeres siete. Este dato es

interesante al menos por dos razones. En primer lugar, porque indicaría que el primer trabajo es más que un empleo temporal o transitorio, que sólo permite el acceso al mercado laboral y que los jóvenes lo utilizarían como medio de ingreso para pasar, inmediatamente, hacia actividades más duraderas. En segundo lugar, estas extensas duraciones dan cuenta de la cantidad de años que las y los jóvenes transitan por la precariedad y la desprotección laboral. Si al ingresar al mercado de trabajo, varones y mujeres transcurren un promedio de ocho años en actividades subordinadas de baja calificación, inseguras y precarizadas, es poco probable que sus tasas de movilidad resulten demasiado elevadas o hacia clases sociales más altas. Además de lo anterior, menos de 10% obtiene un ascenso en su primer trabajo (9.8% varones y 7% mujeres) y cuando ello ocurre, sucede aproximadamente hacia la mitad de la duración del primer empleo.

Finalmente, la tabla 2 presenta datos interesantes respecto de cómo se obtiene el primer trabajo en México. La mayoría de jóvenes consigue su primer trabajo por su propio medio o declara que no recibió ningún tipo de ayuda para obtenerlo. Sin embargo, se observan importantes diferencias entre varones y mujeres. Entre los hombres, 30% obtuvo su primer empleo gracias a la ayuda de un familiar, mientras que ello ocurre en 25% de mujeres. Además, 23% de los varones declara que cuenta con algún familiar en el lugar de trabajo, mientras que sólo en 17% de las mujeres ocurre lo mismo. Estas diferencias de género podrían abonar a aquellas teorías que explican la existencia de apoyos y niveles de ayuda diferenciados que reciben varones y mujeres jóvenes en sus familias de origen, con mayores incentivos de cooperación y solidaridad familiar para la fuerza de trabajo masculina (Huerta Wong y Espinosa Montiel 2015): si hombres y mujeres tienen un comportamiento distinto hacia hijos e hijas, ello deviene un primer indicador de persistencia de inmovilidad social en las mujeres, que puede reproducirse generación tras generación¹³.

¹³ Al respecto, Huerta Wong y Espinosa Montiel (2015), en una investigación con la EMOVI 2011, encuentran que son las mujeres con mayor estatus ocupacional quienes, potencialmente, contribuirían en mayor medida al ciclo de reproducción del esquema de estratificación y desigualdad, en la medida en que son estas mujeres las que más apostarían en la inversión de la educación de los hijos varones, en detrimento de las hijas mujeres.

Tabla 2. Características generales del primer empleo en México, varones y mujeres.

Características del primer empleo			
Características	Varones	Mujeres	Total
Posición en el empleo			
Asalariado privado	56.5	61.8	58.8
Asalariado público	5.7	6.4	6.0
Jornalero	9.5	2.8	6.6
Patrón	0.7	0.6	0.6
Cuenta propia	22.9	25.5	24.0
Sin pago	4.8	3.0	4.0
Ocupación principal			
Dirección	0.7	0.2	0.5
Profesionales y técnicos	11.2	11.0	11.1
Administración	4.7	9.3	6.7
Comercio	17.3	25.9	21.1
Serv. Pers. Y vigilancia	6.2	10.0	7.9
Agrícolas	11.2	3.7	7.9
Artesanales	16.0	6.4	11.8
Operativos	7.6	3.5	5.8
Apoyo	25.2	30.0	27.3
Prestaciones			
Seguridad social	42.4	44.2	43.4
Contrato	37.8	34.8	36.1
Aguinaldo	22.5	30.8	26.5
Vacaciones	17.1	24.1	20.4
Utilidades	10.5	14.9	12.6
Vivienda	9.6	13.5	11.5
Préstamos	7.6	10.8	9
Guarderías	4	4.7	4.4
Retiro	7.7	10.3	8.9
Gtos. Médicos	2.1	4.4	3.2
Jornada laboral			
Menos 35 hs.	26.8	32.8	29.4
De 35 a 45	23.6	24.7	24.1
Más 45 hs.	49.6	42.5	46.5
Duración primer empleo			
Promedio	9.4	7	8.1
Ascenso	9.8	7	8.6
tiempo ascenso	3.7	3	3.5
Obtención primer empleo			
Familia	29.5	25	27.5
Nadie	58.4	61	59.5
Familia en el trabajo	23.4	16.6	20.4

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

3.2 Movilidades parciales en las trayectorias laborales de varones y mujeres

La tabla 3 muestra el primer grupo de movilidades parciales, con el fin de conocer el desplazamiento entre el primer empleo y el actual respecto de la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, tanto para varones como mujeres. Además, con el objeto de aproximarse al estudio de las salidas del mercado laboral, se ha

agregado en la penúltima columna de la tabla la proporción de trabajadores que, habiendo trabajado alguna vez, se encuentra actualmente fuera del mercado de trabajo, es decir, como población económicamente no activa.

En términos generales, se observa una gran inmovilidad respecto de la posición laboral tanto para varones como para mujeres (diagonal de la tabla), con excepción de los trabajadores sin pago que, en la mayoría de los casos, logran obtener un trabajo por cuenta propia en la actualidad. Dicha transición es mayor para los varones (45% y 35% respectivamente), observándose entre ellas mayores niveles de herencia o reproducción. Es decir, mientras 13% de los varones permanece en un empleo como trabajador sin pago, este valor asciende hasta 29% en el caso de las mujeres. Esta diferencia abonaría a la explicación sobre “ataduras” de origen diferenciadas para varones y mujeres. Si se considera que en la gran mayoría de los casos, los trabajadores sin pago corresponden a empleos en establecimientos o negocios familiares, parecería ser que a los varones les resulta más fácil independizarse de esa posición inicial, mientras que para las mujeres resultaría más costoso y problemático “salirse” de la órbita laboral familiar (además de permanecer en condiciones que, entre otras cosas, suponen no recibir remuneración alguna).

Por otro lado, la tabla deja ver que, entre los varones, el empleo público es la posición que más expulsa del mercado laboral: 20.5% de los que habían iniciado su trayectoria como trabajadores subordinados públicos, se encuentra actualmente fuera del mercado de trabajo. Ello pudiera ser indicativo de dos procesos simultáneos. Por un lado, se trataría de varones que, habiendo transitado, desde su primer empleo, por la formalidad que supone el empleo público, actualmente se encuentran jubilados o retirados. Por otro lado, a partir de las contracciones que ha tenido el empleo público desde la década de los noventa, parte de estos expulsados se encontrarían actualmente en situación de desempleo oculto o dedicados a labores domésticas.

Quienes inician su trayectoria como jornaleros, 31% logra posicionarse actualmente como trabajador por cuenta propia. De hecho, en términos generales, el trabajo independiente resulta ser la posición que más absorbe las expulsiones de

las demás posiciones y una mayor cantidad de fuerza de trabajo en la actualidad (40.5%). Ello se refleja, también, en las estructuras diferenciadas de todas las posiciones, entre el primer empleo y el actual: el trabajo asalariado privado pierde peso al pasar de 56.5% a 43.8% mientras que el trabajo por cuenta propia prácticamente duplica su importancia relativa en la estructura del empleo: de 22.9% en el primer empleo a 40.5% en la actualidad. Ello se relaciona con dos explicaciones diferenciadas: por un lado, las dificultades para obtener un empleo independiente en el primer trabajo (para lo cual se necesitan recursos económicos y sociales que son difíciles de obtener a edades tan tempranas) y, por otro lado, con un proceso más amplio relacionado con la pérdida histórica del trabajo asalariado y la desalarización que ha vivido el mercado de trabajo mexicano en los últimos años.

Por su parte, entre las mujeres, parecería que, en principio, los niveles de movilidad son superiores en la medida en que cada una de las posiciones retiene menos empleo que en el caso de los varones (diagonal de la tabla). Sin embargo, esos mayores movimientos que se observan en la tabla femenina están directamente vinculados al enorme peso que, actualmente, presenta la salida del mercado de trabajo. En todas las posiciones de origen, entre 25% y 41% se encuentra, en la actualidad, fuera del mercado. De hecho, el trabajo por cuenta propia es la posición que más retiene a las mujeres dentro de la esfera laboral remunerada y ello podría relacionarse con que se trata de un tipo de empleo que es mucho más permeable a las necesidades de horarios y de ingresos que pueden tener las mujeres. Actualmente, el trabajo independiente presenta un peso mayor en la estructura del empleo para las mujeres que para los varones (49.5% y 40.5% respectivamente), confirmando también estas tendencias de desalarización que, en el caso femenino, además, se asocian a su mayor participación en la fuerza laboral.

Tabla 3. Posición laboral en primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017

Movilidades parciales, posición laboral entre primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017								
Varones								
	Asal privado	Asal público	Jornalero	Patrón	CP	Sin pago	PNEA	Total
Asal privado	54.8	5.3	0.8	1.6	24.8	0.6	12.2	56.5
Asal público	11.6	46.8	0.0	2.4	17.5	1.2	20.5	5.7
Jornalero	19.7	3.6	26.7	2.3	31.2	0.6	15.9	9.5
Patrón	13.0	3.5	0.2	56.4	9.0	0.0	17.9	0.7
CP	15.7	3.8	0.9	1.9	66.5	0.6	10.7	22.9
Sin pago	23.4	2.3	0.8	5.4	45.0	12.7	10.5	4.8
Total	43.8	8	3.7	2.7	40.5	1.4	0	100.0
Mujeres								
Asal privado	33.2	2.5	0.5	0.8	20.8	1.2	41.0	61.8
Asal público	8.1	44.2	0.0	0.1	14.2	0.1	33.3	6.4
Jornalero	7.8	2.6	22.7	1.1	19.9	1.9	44.1	2.8
Patrón	9.0	0.0	0.0	47.2	10.4	0.0	33.4	0.6
CP	7.5	1.1	0.7	0.5	62.7	0.4	27.1	25.5
Sin pago	9.7	0.6	0.0	0.1	34.8	28.9	25.8	3.0
Total	37	7.5	1.7	1.5	49.5	2.7	0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

La tabla 4 muestra las movilidades parciales respecto de la ocupación principal. Como en el caso de la posición, también aquí se observan importantes niveles de inmovilidad o de herencia ocupacional.

En el caso de los varones, buena parte de los que iniciaron sus trayectorias en las ocupaciones más calificadas del mercado (directivos, funcionarios) se encuentra, actualmente, ejerciendo labores como profesionales (17%), comerciantes (11.5%) o incluso, actividades artesanales (18%). En cualquier caso, ello implicaría movimientos descendentes respecto del estatus ocupacional para jóvenes que habían logrado ingresar a las ocupaciones mejor posicionadas del mercado de trabajo. Por otra parte, las actividades profesionales y técnicas son las que más retienen a los trabajadores a lo largo de su trayectoria: 62% de quienes comienzan allí su vida laboral, continúan haciéndolo actualmente. Ello es importante porque, por un lado, puede mostrar que ciertas actividades calificadas logran mantenerse durante el recorrido profesional y frenar posibles descensos en materia de movilidad. Por otro lado, también pudiera implicar que cuando los jóvenes ingresan al mercado laboral más calificados y en edades más tardías, las probabilidades de presentar trayectorias más seguras son más altas. El otro dato de interés que muestra la tabla de varones es que los trabajadores en actividades

de apoyo, es decir, las más precarizadas y de baja calificación, son quienes presentan los niveles más altos de movilidad ocupacional y de un modo muy diversificado y heterogéneo: 14% asciende a ocupaciones operativas, 14% hacia actividades artesanales, 12% a comercio y 14.5% hacia actividades profesionales y técnicas. Ello pudiera estar relacionado con un proceso de calificación y tercerización de la trayectoria laboral a medida que avanza el curso de vida de estos trabajadores.

En el caso de las mujeres, lo primero que llama la atención es cómo descende la proporción de ellas que comienza en actividades directivas y, sin embargo, se encuentran en otro estatus ocupacional en la actualidad: sólo 15% logra mantenerse en dicha ocupación. Una primera hipótesis podría relacionarse con las etapas del curso de vida, considerando que son mujeres que, cuando jóvenes, lograron insertarse en buenos puestos laborales pero luego tuvieron que salirse del mercado por eventos relacionados, especialmente, con la unión conyugal y/o la maternidad. Sin embargo, eso ocurre en 20% de los casos y, en cambio, la gran mayoría de ellas transita hacia puestos profesionales y técnicos (42%) y ello pudiera explicar que, en realidad, estas mujeres calificadas y altamente educadas “deciden” no salirse del mercado de trabajo a costa de renunciar a los puestos más altos de la estructura ocupacional y obtener empleos con menores niveles de calificación (técnicas y comercio) pero con mayores posibilidades de conciliación entre familia y trabajo. Algo similar ocurre con las mujeres que inician su carrera laboral en actividades administrativas. Entre ellas, muchas transitan hacia el comercio (más asociado, a su vez, al trabajo por cuenta propia), mientras que las trabajadoras en ocupaciones de apoyo muestran mayores niveles de inmovilidad que los varones. Es decir, no sólo se trata de la ocupación que más expulsa a las mujeres del mercado de trabajo (43%) sino que, a su vez, 23% de las que allí iniciaron no logra transitar hacia estatus ocupacionales más altos. En conjunto, ello implicaría, en primer lugar, que es mucho más difícil para las mujeres que para los varones transitar a lo largo de su carrera laboral desde actividades más bajas en calificación hacia actividades más altas (es decir, es menos probable para ellas presentar movilidades ocupacionales ascendentes). En segundo lugar, que las

actividades de apoyo sean las ocupaciones que más expulsan a las mujeres del mercado laboral puede explicarse mediante razones de racionalidad económica e incentivos laborales: dadas las condiciones de precariedad e inseguridad que generan ese tipo de actividades, estas mujeres no cuentan con muchos incentivos para permanecer en el mercado de trabajo, considerando los costos y los problemas a los que pueden enfrentarse respecto, sobre todo, del cuidado de los hijos: si el mercado ofrece sólo esas opciones para estas mujeres, es preferible salirse y disminuir costos en las demás trayectorias vitales de las familias (Torche 2015, Huerta Wong y Espinosa Montiel 2015).

Tabla 4. Ocupación en primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017

Movilidades parciales, ocupación en primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017											
Varones											
	dirección	prof y tec	administ.	comercio	ser pers y vig	agrícolas	artesanales	operativos	apoyo	PNEA	total
dirección	21.7	16.7	0.0	11.5	0.0	0.0	18.0	5.8	6.6	19.7	0.7
prof y tec	2.1	62.4	2.4	7.4	1.8	1.1	3.3	3.2	5.9	10.5	11.2
administ.	4.4	23.3	16.5	12.7	6.8	0.9	4.9	7.5	7.7	15.3	4.7
comercio	2.1	11.7	2.7	39.0	7.0	1.6	6.4	10.8	7.8	11.0	17.3
ser pers y vig	1.4	16.2	5.2	10.0	29.3	1.8	10.3	9.1	6.0	10.7	6.2
agrícolas	0.2	2.0	0.5	11.6	4.5	40.8	9.9	5.2	9.8	15.4	11.2
artesanales	0.8	6.9	3.2	10.8	4.0	1.3	44.1	6.4	10.0	12.5	16.0
operativos	1.0	11.3	0.9	14.7	2.1	0.6	9.4	39.8	9.3	10.9	7.6
apoyo	1.4	14.5	3.1	11.8	5.7	6.1	14.1	14.3	14.9	14.2	25.2
Total	1.8	19.8	3.7	18.4	7.2	7.9	16.9	13.1	11.3	0	100.0
Mujeres											
dirección	14.8	42.4	0.0	10.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	20.5	0.2
prof y tec	1.2	56.6	2.6	6.2	2.7	0.0	1.0	0.7	3.5	25.5	11.0
administ.	1.7	11.7	15.3	19.2	5.9	0.1	1.1	0.6	6.4	38.0	9.3
comercio	0.5	4.7	3.4	40.5	8.2	0.1	2.1	1.0	6.0	33.5	25.9
ser pers y vig	0.9	3.0	0.5	14.2	25.3	0.7	4.4	1.0	10.1	39.9	10.0
agrícolas	0.0	0.4	0.8	10.2	6.8	20.3	5.5	0.2	20.8	35.0	3.7
artesanales	0.1	1.3	2.0	17.0	5.0	0.4	33.5	1.3	8.0	31.5	6.4
operativos	1.1	2.1	2.5	19.2	4.7	0.5	4.8	14.6	7.0	43.4	3.5
apoyo	0.1	2.1	1.0	16.6	7.3	1.1	4.0	2.7	22.0	43.3	30.0
Total	1	15.5	5	34	13.3	2	7.8	3	18.6	0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Finalmente, la tabla 5 presenta los niveles de protección que tenían los trabajadores en su primer empleo y en el actual, respecto del contrato de trabajo y la seguridad social. Lo que indican los datos es un enorme nivel de inmovilidad social en términos de protección, y, al mismo tiempo, grandes rigideces estructurales del mercado de trabajo para posibilitar tránsitos o movimientos más seguros en las trayectorias de los trabajadores. Así, 87% de quienes tenían seguridad social en su primer empleo, continúan teniéndolo en la actualidad. Al mismo tiempo, 60% de quienes no tenían

seguridad social en su primer empleo, permanecen en dicha desprotección. Ello no sólo da cuenta de que, para la mayoría de la población, “comenzar más protegido significa continuar protegido pero empezar desprotegido implica continuar desprotegido”, sino también de la importancia del primer empleo para garantizar trayectos más seguros en el curso de vida de los trabajadores, en la medida en que sólo 40% logra transitar hacia mayores niveles de protección y, a su vez, 13% pierde dichas protecciones en el camino.

Por otro lado, si bien esta tendencia general se observa tanto para varones como para mujeres, puede observarse que los niveles de protección y seguridad son mucho más altos para ellos: 56% de varones no cuenta con seguridad social ni en su primer empleo ni en el actual y la misma situación la vive 67% de las mujeres; 12% de varones pierde seguridad social a lo largo de su trayectoria y ello ocurre en 15% de las mujeres. Algo similar ocurre con el contrato de trabajo: aunque se observa un patrón de gran rigidez e inmovilidad, también se evidencian mejores perspectivas de ir mejorando la trayectoria laboral en el caso de los varones: 39% de ellos logra un contrato laboral entre su primer empleo y el actual, y sólo 31% de mujeres. A su vez, casi 70% de ellas no tiene contrato de trabajo ni en el primer empleo ni en el último, versus 61% en el caso de los varones.

Tabla 5. Seguridad social y contrato de trabajo en primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017.

Seguridad social						
	Total		Varones		Mujeres	
	Tiene	no tiene	Tiene	no tiene	Tiene	no tiene
Tiene	87.1	12.9	88.2	11.8	84.9	15.2
No tiene	40.6	59.5	43.9	56.2	33.6	66.5
Contrato de trabajo						
	Total		Varones		Mujeres	
	Tiene	no tiene	Tiene	no tiene	Tiene	no tiene
Tiene	84.3	15.7	85.7	14.1	81.4	18.6
No tiene	36.2	63.8	38.6	61.4	30.9	69.1

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Los datos presentados hasta aquí indican ciertas tendencias clásicas o tradicionales acerca del primer empleo en México y, en general, soportan lo evidenciado en otras

investigaciones similares sobre el ingreso al mercado de trabajo en este país, tanto para la fuerza laboral masculina como femenina. Entre las más importantes destacan la edad temprana de inicio de las trayectorias laborales, especialmente para los varones, y con un retraso esperado a medida que las cohortes de trabajadores son más jóvenes debido, sobre todo, al mayor ingreso y permanencia de esta población en el sistema educativo. Respecto de las tasas de participación, se observa un patrón diferenciado para varones y mujeres, con tasas muy elevadas para los hombres y también con aumentos en la participación femenina en los últimos tiempos.

En cuanto a las características del primer empleo en México, el trabajo asalariado se constituye como la principal posición en los inicios de las trayectorias y, tanto varones como mujeres, se insertan principalmente en actividades de apoyo, muy poco calificadas y con grandes niveles de precariedad e inseguridad social. En efecto, los datos muestran una desprotección generalizada en el primer empleo, con mayores niveles para las mujeres y con menores probabilidades para ellas de transitar hacia ocupaciones más protegidas. De allí que es este tipo de ocupaciones sea el que más expulsa a las mujeres del mercado de trabajo.

En general, los niveles de inmovilidad o de herencia ocupacional son altos para la mayoría de los casos y ello conduce a plantear la hipótesis acerca de la rigidez estructural que presenta el mercado de trabajo mexicano para posibilitar tránsitos o movimientos no sólo a estatus ocupacionales más calificados sino, sobre todo, hacia mayores niveles de seguridad y protección social. Entre otras cosas, ello implicaría que garantizar un “buen comienzo” en la carrera ocupacional es fundamental para poder mantener dichos niveles de protección a lo largo de la trayectoria, especialmente entre las mujeres trabajadoras.

3.3 Características generales de la estructura de clases contemporánea

En esta sección se presentan las características generales de la estructura actual de clases en México y su vinculación con determinadas características sociodemográficas de la población trabajadora. Ello se realiza con el fin de analizar hasta qué punto la estructura de clases sociales, tal como se define y operacionaliza

a partir del esquema sociológico, resulta un buen indicador de las estratificaciones jerárquicas que suponen las diversas posiciones sociales, especialmente, en términos socioeconómicos. Para ello, un primer paso descriptivo consiste en medir la capacidad de diferenciación social del esquema de clases a partir de una serie de variables básicas como la escolaridad, el nivel socioeconómico del hogar o el vínculos con los orígenes sociales de los trabajadores.

Tabla 6. Estructura de clases, primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017

Estructura de clases.		Total		Varones		Mujeres	
		PT	TA	PT	TA	PT	TA
I+II	Clases de servicios	10.9	16.6	10.3	16.9	11.5	16.2
I	Clase de Servicios Alta (elite)	3.6	7.9	4.2	8.7	2.9	6.5
II	Clase de Servicios Baja	7.2	8.7	6.2	8.2	8.6	9.7
III	No manuales de rutina	23.1	13.8	17.1	10.5	30.8	19.7
IIIa	No manuales de rutina Alto nivel	7.4	5.4	5.3	4.1	10.1	7.8
IIIb	No manuales de rutina Bajo nivel	15.6	8.4	11.7	6.5	20.7	11.8
IV.	Cuenta propia calificados y empleadores pequeños	12.8	31.5	12.8	28.2	12.9	37.4
IV.a	Empleadores pequeños	0.4	1.4	0.5	1.6	0.4	1.0
IV.b	Cuenta propia calificados	12.4	30.1	12.3	26.6	12.5	36.4
V+VI.	Manuales calificados.	14.2	15.9	18.9	21.3	8.1	6.3
V	Capataces manuales y técnicos de bajo nivel	1.7	3.8	2.4	5.3	0.8	1.1
VI.g	Manuales calificados en empresas grandes	8.2	8.8	10.2	11.8	5.6	3.6
VI.p	Manuales calificados en empresas pequeñas	4.3	3.3	6.4	4.3	1.6	1.6
VIIa.	Manuales no calificados	30.8	16.1	29.1	14.8	33.0	18.4
VII.ag	Manuales no calificados en empresas grandes	14.8	7.5	17.6	8.8	11.2	5.1
VII.ap	Manuales no calificados en empresas pequeñas o cuenta	16.0	8.6	11.5	6.0	21.8	13.4
IV.c	Pequeños propietarios y cuenta propia agrícolas	3.2	4.3	4.9	5.9	0.9	1.3
VII.b	Subordinados agrícolas	5.1	1.9	6.9	2.5	2.9	0.7

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

La tabla 6 presenta la estructura de clases para la población ocupada, varones y mujeres, de 25 a 64 años en México, tanto para el primer trabajo como para el actual. Con excepción de la clase V+VI (trabajadores manuales calificados), donde en el caso de los varones aumenta y en el de las mujeres disminuye, en el resto de las posiciones, las tendencias son las mismas para trabajadores de ambos sexos: un aumento importante de la clase de servicios (especialmente por el aumento de la clase de servicios alta); una notable reducción de los trabajadores de rutina (sobre todo los de bajo nivel), que podría ser explicada por una movilidad ascendente hacia la clase de servicios; un gran incremento en los trabajadores por cuenta propia

calificados y empleadores pequeños (clase IV) y, finalmente; una reducción drástica de la clase VII.a, los trabajadores manuales no calificados.

En términos generales, estos movimientos entre el primer empleo y el actual son indicativos de procesos largamente estudiados en las investigaciones sobre mercado laboral en México y denotan las características clásicas de su evolución en las últimas décadas: la terciarización laboral y el aumento en los empleos de servicios; la ampliación de la participación femenina en la fuerza de trabajo que se traduce en una especie de feminización de las clases relacionadas con los servicios y el trabajo no manual (I+II; III y IV); y una concentración de empleos en la parte media de la estructura de clases, fenómeno que pudiera interpretarse como una reducción de la mayor polarización observada en el primer empleo entre la punta y la base de la pirámide social.

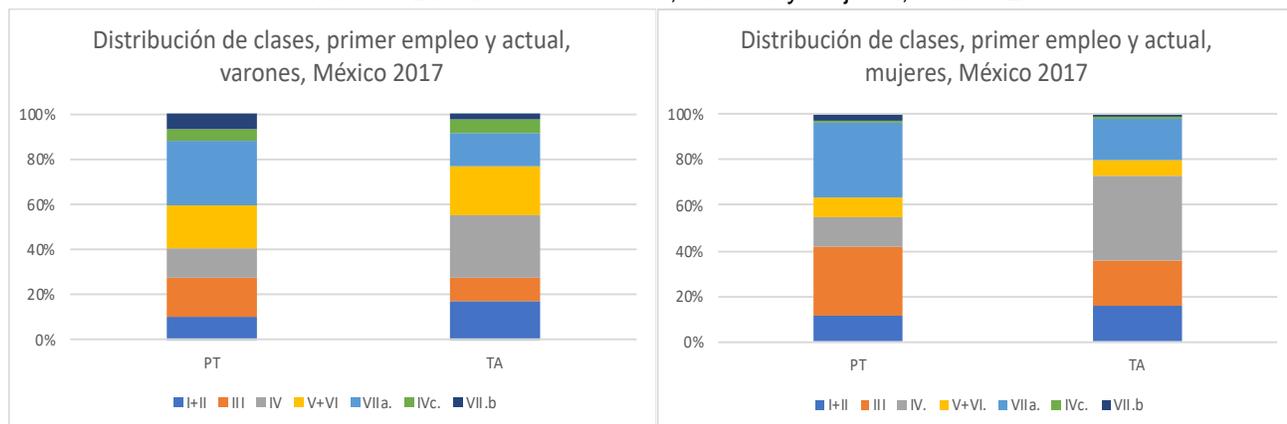
Respecto de las diferencias entre varones y mujeres es esperable que, en el caso de los varones, aumente su participación en la clase V+ VI (manuales calificados) debido a posibles movimientos ascendentes desde la clase inferior, la de trabajadores manuales de baja calificación e, incluso, algunos que hayan podido transitar hacia allí desde la clase de subordinados agrícolas (VII.b). En el caso de las mujeres, en cambio, todas las posiciones sociales relacionadas con el trabajo manual disminuyen en la medida en que, como se dijo, ellas se encuentran actualmente mucho más vinculadas que los varones al trabajo no manual y, especialmente, a las actividades relacionadas con los servicios y los procesos de terciarización laboral. En todos los casos, además, el empleo agrícola adquiere cada vez un peso menor en la estructura general del mercado de trabajo y ello se evidencia con las bajas proporciones que muestran estas clases actualmente (IV.c y VII.b), aunque con considerables diferencias por sexo: alrededor de 8% de la fuerza de trabajo masculina se desempeña en actividades agrícolas mientras que sólo 2% de las mujeres.

En el caso de los varones, es de notar la importancia que continúa adquiriendo el empleo manufacturero como fuente de entrada al mercado de trabajo: más de 30% de los jóvenes en México ingresa al mercado laboral por la puerta que brinda la industria y el empleo manual en las fábricas, especialmente las

de mayor tamaño. También para las mujeres la clase VII.a (manuales no calificados) representa el ingreso más importante al mercado laboral (33%), seguramente en actividades relacionadas con el empleo en las maquilas y en labores domésticas, sectores donde se ha producido, históricamente, una enorme feminización de la fuerza de trabajo. Estos datos, en conjunto, muestran un rasgo fundamental de la movilidad social intrageneracional en México: tanto varones como mujeres ingresan en mayor medida al mercado laboral a través de las posiciones sociales más bajas de la estructura social contemporánea (sin considerar las clases agrícolas). A su vez, dado la pérdida de peso que estas posiciones muestran en el empleo actual, cabría esperarse probabilidades más altas en la movilidad ascendente de estos trabajadores.

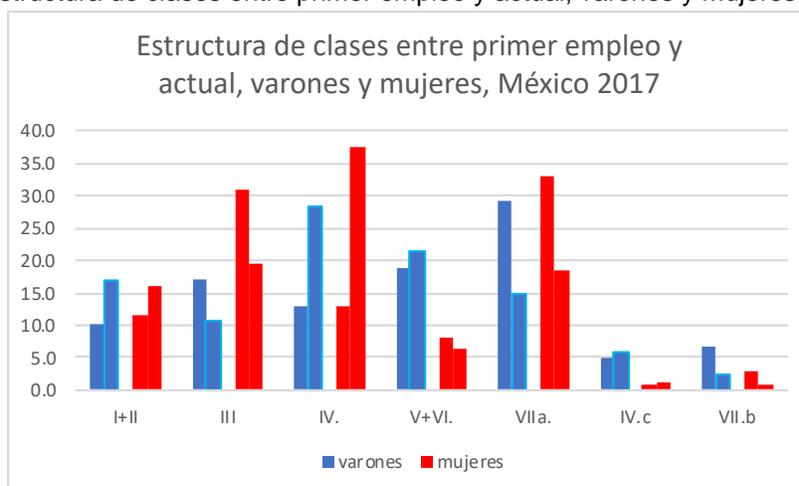
Un dato que llama la atención es la proporción de mujeres que accede al trabajo por cuenta propia calificado en el empleo actual (de 12% a 36% y de 12% a 27% en el caso de los varones). Ello podría ser indicativo, por un lado, del aumento en la selectividad social de las mujeres que ingresan al mercado de trabajo (cada vez más educadas y calificadas) y, por otro lado, de la “preferencia” de las mujeres por un tipo de empleo independiente (*freelance*) que les permita una mejor conciliación entre el mundo del trabajo y la esfera doméstica. En las siguientes gráficas (3 y 4) pueden evidenciarse mejor cada uno de estos movimientos.

Gráfica 3. Distribución de clases, varones y mujeres, México 2017



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Gráfica 4. Estructura de clases entre primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017

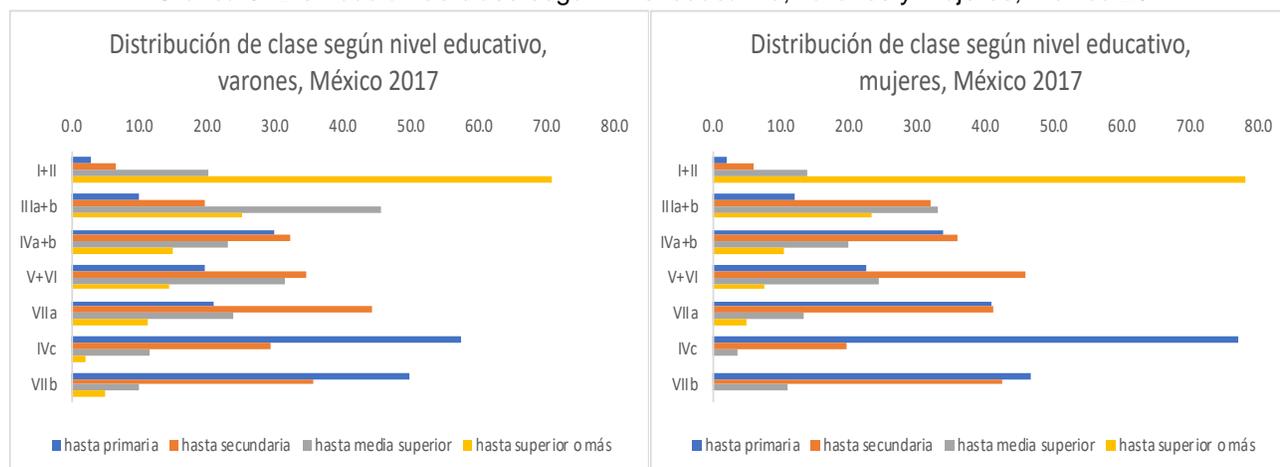


Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

A continuación se presentan algunos datos que permiten confirmar el vínculo de la estructura de clases con determinadas características socioeconómicas, con el fin de examinar la consistencia del esquema de clases en relación con el nivel educativo, los ingresos, el nivel de riqueza del hogar, y los orígenes sociales de las y los trabajadores. La gráfica 5 muestra la distribución de clases en la actualidad según el nivel educativo de varones y mujeres. Como era esperable, dicho nivel aumenta a medida que las clases sociales son más altas, sin grandes diferencias entre varones y mujeres. Así, la gran mayoría de trabajadores pertenecientes a la clase de servicios cuenta con educación superior o más (más de 70% en ambos sexos) y, al mismo tiempo, quienes pertenecen a las clases más bajas de la estructura social (trabajadores agrícolas) presentan niveles educativos sumamente bajos, con primaria como límite superior. No obstante esta generalidad, llaman la atención varias evidencias más que deja entrever la gráfica. En primer lugar, parecería que la educación superior sólo es un requisito indispensable para la clase de servicios. En la siguiente posición de la estructura social (trabajadores no manuales de rutina), los estudios universitarios ya no predominan y, en cambio, entre los varones la mayoría cuenta con educación media superior y entre las mujeres, adquiere la misma importancia la media superior que la educación secundaria. Ello implicaría, por un lado, que la educación superior resulta un atributo

generalizado sólo para la clase más alta de la estructura social y prácticamente invisible en el resto de las posiciones sociales. Es decir, para “llegar a la cima”, tanto hombres como mujeres necesitan contar con credenciales educativas sumamente altas. Sin embargo, dicho requisito prácticamente desaparece para las clases inferiores, aunque con importantes diferencias de género. Entre los trabajadores no manuales de rutina, niveles educativos más altos devienen una exigencia mayor para los varones. Entre ellos, la gran mayoría de los que accede a dicha posición en la actualidad cuenta con niveles educativos de media superior mientras que, en el caso de las mujeres, las proporciones son muy similares entre quienes tienen preparatoria o secundaria. Dicho en otros términos, las mujeres trabajadoras logran acceder a clases más altas (no a la cima) con niveles educativos más bajos que sus pares varones. La explicación para este diferencial de género puede recaer tanto en razones de mercado como de la propia selectividad femenina. Por un lado, la presión por *“un trabajo, cualquier trabajo”*, puede resultar lo suficientemente fuerte como para que los varones más educados acepten empleos de menor calidad o jerarquía ocupacional; por otro lado, las “escasas” mujeres más educadas que trabajan logran “saturar” la punta de la pirámide social y el resto de la fuerza de trabajo femenina debe distribuirse entre las clases más cercanas (es decir, se contrata a mujeres con estudios secundarios para actividades no manuales de rutina porque no hay otras más educadas que puedan realizar este tipo de tareas); y finalmente, pudiera suceder que el mercado de trabajo femenino penaliza menos que el masculino no contar con estudios superiores para cierto tipo de actividades que, en la práctica, no requieren habilidades extremadamente calificadas. Esto último, evidentemente, estaría vinculado con la enorme segregación por sexo que suponen ciertas actividades ocupacionales. Entre las actividades no manuales de rutina se encuentran trabajadores de la administración (pública y privada), de la venta y de los servicios, que son consideradas, en general, ocupaciones femeninas. De hecho, en la estructura actual de clases sociales, la proporción de mujeres en dicha posición prácticamente duplica la de los varones (20% y 10% respectivamente).

Gráfica 5. Distribución de clase según nivel educativo, varones y mujeres, México 2017.



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Las siguientes gráficas y tablas muestran el vínculo entre la estructura contemporánea de clases en el mercado de trabajo y ciertas condiciones socioeconómicas: el nivel de riqueza del hogar actual del trabajador (ISE), el estatus ocupacional (ISEI) y el nivel socioeconómico de su hogar de origen (IOS)¹⁴. El índice de riqueza (ISE) es una medida resumen que considera diferentes activos en el hogar actual del entrevistado (autos, inmuebles, servicios financieros, servicios domésticos, bienes y activos, características de la vivienda y nivel de hacinamiento). Por su parte, el índice socioeconómico internacional de estatus ocupacional (ISEI) es una medida clásica de los estudios sobre movilidad, basada en la propuesta original de Ganzeboom y Treiman; y finalmente, el índice de orígenes sociales (IOS) es una medida resumen que permite conocer las características del hogar de origen del entrevistado (a los 14 años), a partir del nivel educativo de sus padres, de sus posiciones ocupacionales y de los bienes y servicios con los que contaba el hogar en esos momentos.

En los tres casos (ISE, ISEI e IOS) puede observarse la misma tendencia, tanto para varones como para mujeres: habría un orden jerárquico claramente

¹⁴ La construcción de estos índices, a partir de ESRU-EMOVI 2017, se realizó con base en la propuesta de Blanco (2019).

establecido entre las clases sociales consideradas, en función del estatus socioeconómico de cada una de ellas.

En ese sentido, el orden y la jerarquía basados en el estatus socioeconómico presenta claras distancias entre las clases, especialmente, entre las clases no manuales y el sector manual y las clases agrícolas. En cuanto tal, la división jerárquica que aquí se está considerando no sólo ordena a los sectores de trabajadores en términos de características conceptuales de la división del trabajo (autonomía, calificación, autoridad, etc.) sino también de su estatus socioeconómico.

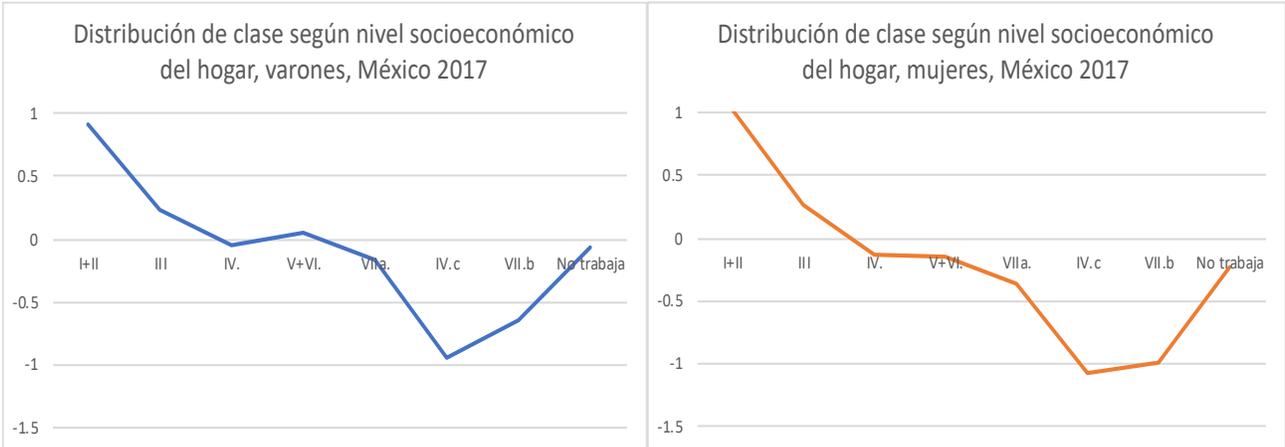
La distribución del nivel socioeconómico de los trabajadores por clase social indica un decrecimiento prácticamente lineal de las condiciones de vida a medida que las clases sociales son más bajas, reflejando no sólo una estructura social que recompensa de manera diversa y desigual en función de la clase de pertenencia sino también una importante asociación positiva entre estatus socioeconómico y clase. En ese sentido, se estaría dando cuenta de una estructura social jerárquica no sólo en términos de posiciones sociales, conceptualmente definidas, sino también de una jerarquía que reproduce profundas desigualdades sociales en términos de oportunidades de vida, recompensas y retribuciones sociales y económicas (Torche y Walmard, 2004).

En términos generales, estos resultados muestran que los riesgos socioeconómicos no se distribuyen uniformemente entre las clases sociales: en México (al igual que en otras sociedades), la pertenencia de clase modula seriamente las probabilidades de experimentar condiciones socioeconómicas precarias. Lo que indican los datos, en ese sentido, es que los trabajadores pertenecientes a la punta de la pirámide social conservan y reproducen recursos y privilegios que les permiten mantener ventajas relativas importantes con el resto de la población trabajadora (Breen, 1997; Erikson y Goldthorpe, 2002; Goldthorpe y McKnight, 2006; Benza, 2012; Mancini, 2017a).

Otros tres resultados fundamentales arrojan estos datos. En primer lugar, la falta de diferenciación en la distribución de clases entre varones y mujeres según las diferentes medidas de características socioeconómicas. Ello implicaría una

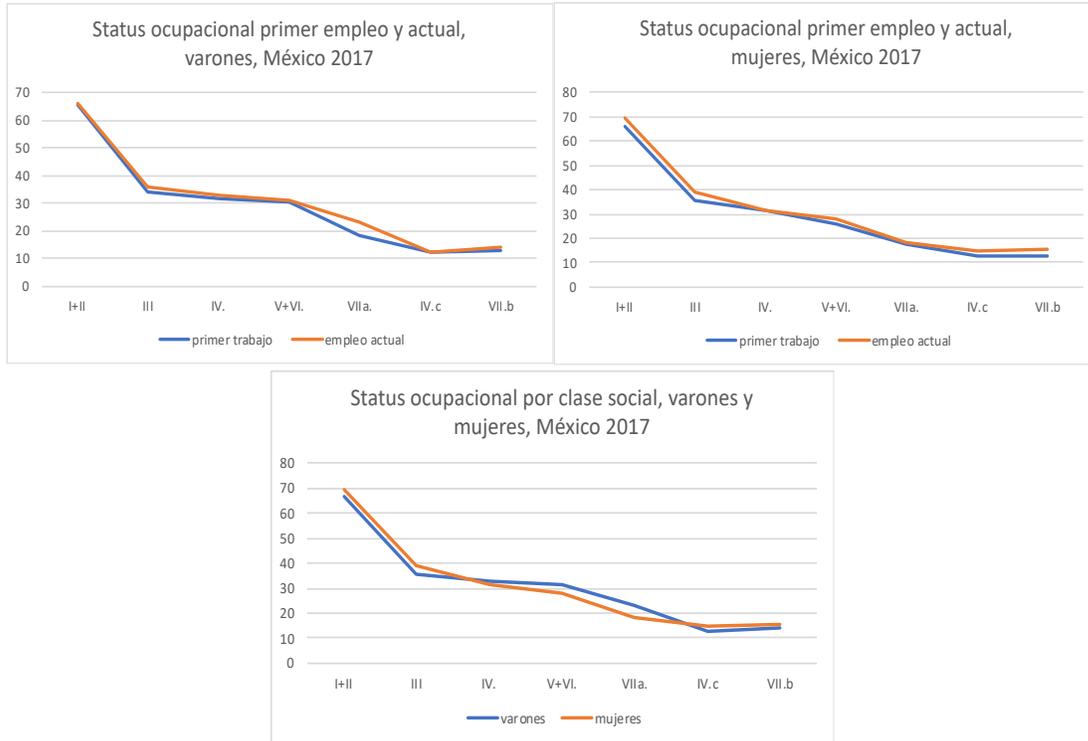
estructura de la desigualdad y del acceso al bienestar que estaría determinada casi con exclusividad por las clases sociales, más que por otras variables de diferenciación. En segundo lugar, la ausencia de cambios en el tiempo o, en otros términos, en las distribuciones de clase entre el primer empleo y el actual. No sólo parecería que “sólo” la clase modula los accesos diferenciados al bienestar socioeconómico (desde la perspectiva exclusiva de las trayectorias laborales) sino que, además, dicha distribución y jerarquización no habría cambiado demasiado en el tiempo: ayer y hoy, en México, son las posiciones sociales más privilegiadas del mercado de trabajo las que mayor acceso tienen a las ventajas económicas que produce la sociedad, tanto en el caso de los varones como de las mujeres. Finalmente, la importancia que continúa ejerciendo el hogar de origen sobre las posibilidades efectivas que ofrece tanto el primer trabajo en la vida de las personas como su posición social actual. Tal como ha sido demostrado en innumerables investigaciones sobre estratificación y movilidad social, la fuerza de los orígenes sociales sigue siendo determinante para explicar las probabilidades de ingreso al mundo laboral, su permanencia y su transición hacia posiciones sociales más o menos favorables.

Gráfica 6. Distribución de clase según nivel de riqueza del hogar actual, varones y mujeres, México 2017



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Gráfica 7. Distribución de clase según status ocupacional (ISEI) en primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Gráfica 8. Distribución de clase según orígenes sociales para primer empleo y actual, varones y mujeres, México 2017



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Finalmente, la tabla 7 presenta un resumen de cada una de estas medidas así como los años promedio de escolaridad de cada sector social y la proporción de trabajadores que, dentro de cada clase, vive en hogares que perciben hasta tres salarios mínimos en la actualidad. En todos los casos, las siete categorías del esquema de clases confirman una enorme desigualdad socioeconómica entre los

trabajadores mexicanos. En cuanto al indicador de ingresos, a medida que se desciende en la estructura social, las probabilidades de obtener hasta tres salarios mínimos como ingreso promedio del hogar son más altas (40% en la clase de servicios y 88% en las clases agrícolas para los varones; 41% en la clase de servicios y 85% en las clases agrícolas para las mujeres). Es interesante que, en ambos casos, la clase V+VI (trabajadores manuales calificados) se separa un poco de la distribución general y presenta mayores probabilidades de percibir ingresos más altos que la clase inmediata superior (IV), correspondiente a trabajadores por cuenta propia calificados. Debido a la falta de información sobre el origen de los ingresos del hogar, es difícil establecer explicaciones certeras. Sin embargo, varias hipótesis podrían barajarse. En primer lugar, podría suceder que, entre estos trabajadores, los ingresos de los demás integrantes del hogar fueran más altos que el promedio; en segundo lugar, podría pensarse que, en ciertos contextos de formalidad de empresas o establecimientos de gran tamaño, los ingresos de estos trabajadores subordinados calificados fueran más altos que los que se obtienen en ciertas actividades calificadas pero pertenecientes al trabajo independiente, especialmente, por diferencias en la regularidad y estabilidad de los salarios.

Respecto de los años de escolaridad se confirma la tendencia observada más arriba: a medida que se desciende en la estructura social, el nivel de escolaridad es más bajo: mientras que la clase de servicios cuenta con quince años, en promedio, de educación, los trabajadores manuales de baja calificación cuentan con nueve años en el caso de los varones y siete en el de las mujeres. Nuevamente, aquí se observa una disrupción en la distribución en el grupo de trabajadores manuales calificados que, en promedio, cuenta con más años de escolaridad que los trabajadores calificados por cuenta propia, tanto en el caso de varones como de mujeres. Aunado a la situación de los ingresos, estos resultados podrían estar dando cuenta de una clase de trabajadores asalariados manuales con importantes niveles de calificación, formales, en grandes establecimientos, con tareas específicas, autónomas y con niveles de vida más similares a los trabajadores no manuales de rutina (III) que al grupo que se encuentra más cercano en la estructura de clases (trabajadores calificados por cuenta propia por un lado y manuales no

calificados, por el otro). Además, como se verá más adelante, la clase IV en el mercado laboral mexicano, resulta profundamente heterogénea y diversa, tanto en su composición como en su dinámica de reproducción.

Por último, tanto el índice de orígenes sociales como el índice de riqueza del hogar confirman la tendencia ya planteada en términos de una distribución prácticamente lineal entre las posiciones de clase y la distribución de riquezas y bienes valiosos que ofrece el mercado laboral en México. A su vez, en los tres casos, los grandes “saltos” se encuentran entre la clase de servicios y el resto de las posiciones sociales. Es decir, tanto en varones como en mujeres, la gran diferencia en términos de bienestar social está dada por pertenecer a la clase más alta de la estructura social mexicana. En términos de desigualdad social, este dato no es menor en la medida en que muestra los enormes niveles de polarización social que exhibe el mercado de trabajo actual, en un contexto en el que sólo 16% de la clase trabajadora accede a dichas posiciones.

Tabla 7. Distribución de clase actual según características socioeconómicas diversas, varones y mujeres, México 2017

Varones					
Clases	ISEI	ISE	Ingreso	Escolaridad	IOS
I+II	66.4	0.90	40.3	14.7	0.9
III	35.8	0.23	66.9	11.6	0.19
IV.	32.7	-0.04	74.5	9.2	-0.03
V+VI.	31.3	0.06	70.1	10.1	-0.015
VIIa.	23.1	-0.16	77.9	9.2	-0.12
IV.c	12.4	-0.95	85.5	6.6	-0.89
VII.b	14.2	-0.65	87.6	6.9	-0.79
mujeres					
I+II	69.3	1.02	41.1	15.2	0.98
III	38.8	0.27	65.9	10.9	0.18
IV.	31.7	-0.14	79.4	8.6	-0.13
V+VI.	28.1	-0.15	75.7	9.1	-0.11
VIIa.	18.6	-0.36	81.4	7.7	-0.31
IV.c	14.5	-1.07	93.4	4.9	-0.94
VII.b	15.4	-0.99	84.6	7.4	-0.78

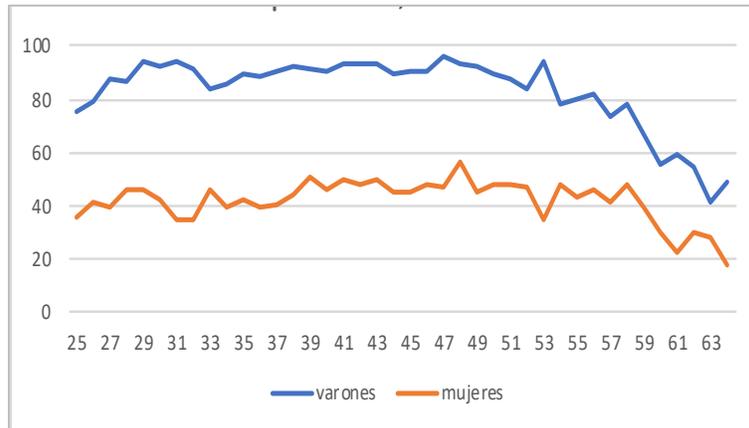
Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

3.4 Género y movilidad social intrageneracional

En este apartado se analizan las tablas de movilidad social intrageneracional para varones y mujeres, con el fin de examinar las tendencias globales observadas en México en 2017. Tal como se muestra en la gráfica 9, las tasas específicas de participación laboral por sexo difieren profundamente en nuestra país: mientras los varones poseen tasas por encima de 80% a lo largo de la totalidad de su trayectoria, comenzando a descender a partir de los 55 años, en el caso de las mujeres, dichos valores rondan alrededor de 40% con un mayor nivel de participación entre los 40 y 50 años, para luego descender hasta 20% en las últimas edades.

Además de lo anterior, mientras que 94% de los varones ha trabajado alguna vez en su vida, sólo 65% de las mujeres se encuentra en la misma situación. De ellos, a su vez, actualmente trabaja 82.3% de los varones y 41.4% de las mujeres. Ello implica que muchas mujeres que han tenido algún trabajo en su vida se encuentran actualmente fuera del mercado laboral, de las cuales la mayoría declara estar realizando trabajo doméstico no remunerado (90.1%). De allí que sea importante considerar, en las tablas de movilidad, la salida de las mujeres del mercado de trabajo así como su posición actual como trabajadoras domésticas no remuneradas (TDNR). Ello con el fin no sólo de observar cuáles son las clases o posiciones que más expulsan a las mujeres del mercado sino también para visibilizar las desigualdades de género e incorporar en el estudio factores sociales y de curso de vida que pudieran estar relacionadas con dichas posibilidades de exclusión. No obstante, dado que no es posible comparar a este grupo de mujeres con el resto de la estructura de clases, se presentará primero la comparación entre varones y mujeres considerando, exclusivamente, a las que permanecen en el mercado y, posteriormente, se realizará el análisis de la salida laboral y el trabajo doméstico no remunerado.

Gráfica 9. Tasas específicas de participación laboral por sexo, México 2017



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

La tabla 8 muestra la movilidad social entre el primer empleo y el actual para varones de 25 a 64 años en México, para el año 2017. Los marginales que se exhiben representan, simultáneamente, la estructura de posiciones de clases al momento actual (columna) así como los orígenes del primer empleo (renglones). Lo primero que puede observarse son, precisamente, estos cambios en la estructura de clases entre ambos momentos (marginales de la tabla) con el fin de advertir posibles variaciones de tamaño entre orígenes y destinos de las categorías sociales.

Como resulta esperable, por un lado, la clase I+II tiende a crecer entre cada momento y, al mismo tiempo, el trabajo agrícola presenta el menor peso en el empleo, tanto en el primer trabajo como en el actual. Ello es un rasgo característico de la movilidad intrageneracional contemporánea, en la medida en que aun el primer empleo de los más viejos del mercado ocurre en un período cuando la urbanización ya era un proceso relativamente consolidado en el país y las probabilidades de comenzar las trayectorias laborales en el empleo rural eran más bajas que las comparadas con los padres de estas generaciones (con excepción de la región sur del país).

En segundo lugar, la clase VII.a es la que presenta los mayores pesos en el primer trabajo de los hombres (29%): se trata del gran aglomerado de los trabajadores manuales de baja calificación, que incluye trabajadores de la construcción, albañiles, ayudantes de obra, obreros no calificados, vendedores ambulantes, entre otros. Es decir, no sólo es la base urbana de la estructura de

clases sino también un conjunto de empleos sumamente desprotegidos y precarizados. En esos términos, la gran mayoría de jóvenes que ingresa al mercado laboral en México lo hace en las posiciones sociales más bajas de la estructura y, por ende, debería esperarse que pudieran ir ascendiendo a medida que la trayectoria laboral avanzara. La siguiente clase con mayor peso en el primer empleo es la V+VI (18.9%), es decir, técnicos inferiores, asalariados manuales calificados o supervisores de otros trabajadores manuales. El dato es importante por, al menos, dos motivos. En primer lugar porque indica que algunos jóvenes, a pesar de la edad temprana a la que inician sus trayectorias laborales, logran comenzar su carrera en actividades no sólo calificadas sino que implican cierto grado de autonomía, autoridad y especialización en lo que hacen. En segundo lugar, si se consideran las dos clases en conjunto (VII.a y V+VI), se puede afirmar que casi la mitad de la fuerza laboral masculina ingresa al mercado de trabajo y comienza su recorrido profesional como trabajador manual asalariado. Dicho en otros términos, el trabajo “en la fábrica”, a pesar de los evidentes procesos de tercerización laboral que ha vivido el mercado de trabajo mexicano en las últimas décadas, continúa siendo una gran puerta de entrada al mundo del trabajo masculino. Finalmente, la tercera clase con más fuerza en el primer empleo es la III (17%), clase de rutina no manual, es decir, trabajadores no manuales en la administración, ventas u otros servicios. Entre las clases no manuales de servicios, se trata de la posición más baja, y con niveles socioeconómicos bastante alejados de la cima de la pirámide.

Respecto de la estructura actual, los datos son pocos alentadores. Actualmente, la mayoría de los varones pertenece a la clase IV (28.2%), correspondiente a pequeños empleadores o trabajadores independientes calificados. Ello implicaría que una de las grandes diferencias entre el primer empleo y el actual de los varones radica en un proceso de desalarización de la clase trabajadora, movimiento bastante típico y esperado en el mercado de trabajo mexicano debido a varios factores, entre los que destacan las dificultades estructurales para generar puestos de trabajo subordinados y la gran precariedad e inestabilidad que persiste en el empleo asalariado (salarios bajísimos, ausencia de prestaciones laborales, seguridad social o contrato de trabajo).

El segundo dato de interés es el peso que continúa manteniendo la clase V+VI, de trabajadores manuales calificados (21.3%). Sin embargo, como se verá más adelante, ello no significa que se trate de una posición que retenga mucho a los trabajadores sino que es una clase a la que ingresan nuevos asalariados, especialmente de la clase inmediatamente inferior, la de trabajadores manuales de baja calificación. Finalmente, el tercer dato importante es que 16.9% de los trabajadores actuales pertenece a la punta de la estructura, es decir, a la clase de servicios, correspondiente a grandes propietarios, directivos, profesionales, técnicos superiores y supervisores de trabajadores no manuales.

Con excepción de los trabajadores manuales no calificados (VII.a) y de los trabajadores asalariados agrícolas (VII.b), en todas las demás posiciones prevalece la herencia ocupacional (diagonal de la tabla). Es decir que, en términos generales, la mayoría de los trabajadores permanece en su trabajo actual en la misma clase de origen. A su vez, las clases que más retienen a los trabajadores a lo largo de su trayectoria son la I+II (68%), la IV (70.6%) y la IV.c (61.5%). Ello es esperable en la medida en que se trata de posiciones más seguras y estables (I+II) o bien de posiciones no asalariadas que, de algún modo, garantizan en mayor medida “no perder” el empleo. No obstante, que sean las clases asociadas al trabajo independiente las que más retienen a los trabajadores en sus trayectorias laborales da cuenta, también, de las dificultades del trabajo asalariado para mantener puestos de trabajo a lo largo de la vida de los varones. De hecho, las clases de origen que más expulsan trabajadores son la III (asalariados no manuales de rutina) y la VII.a y .b (manuales no calificados o agrícolas). Es interesante el caso de la clase III porque su distribución actual en términos de movilidad es sumamente heterogénea: mientras un grupo logra ascender hacia la clase de servicios (22.5%), otros descienden hasta la clase IV (20.2%) o V+VI (19%), es decir, como trabajadores por cuenta propia o asalariados calificados pero en actividades manuales.

Tomados en conjunto, estos primeros hallazgos darían cuenta de una movilidad social ascendente relativamente estancada para los trabajadores mexicanos dado que no sólo la retención en las posiciones de origen es alta, sino que también la movilidad observada se restringe a movimientos de relativa corta

distancia: entre las clases ocupacionales medias y altas, por un lado, y entre las intermedias y bajas, por el otro. Esta especie de “frontera social” se ubicaría, principalmente, entre los trabajadores manuales por un lado, y los trabajadores no manuales por el otro.

Tabla 9. Tabla de movilidad social entre primer empleo y empleo actual (EGP), varones de 25 a 64 años, México 2017

Estructura de clases		I+II	III	IV.	V+VI.	VIIa.	IV.c	VII.b	Total
		C.S	NMR	CPC y EP	MC	MNC	PPA y CPA	SA	
I+II	C.S	68.2	6.2	11.4	7.7	5.0	1.4	0.1	10.3
III	NMR	22.5	25.0	20.2	19.0	11.3	1.4	0.7	17.1
IV.	CPC y EP	5.2	7.8	70.6	7.5	7.6	1.0	0.4	12.8
V+VI.	MC	8.3	7.2	28.8	41.5	12.3	1.0	0.9	18.9
VIIa.	MNC	12.4	9.0	24.8	26.0	21.0	3.4	3.4	29.1
IV.c	PPA y CPA	2.1	1.4	20.0	7.0	5.1	61.5	2.9	4.9
VII.b	SA	2.7	13.0	18.1	14.6	15.4	19.8	16.4	6.9
Total		16.9	10.5	28.2	21.3	14.8	5.9	2.5	100.0

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

La tabla 9 muestra la movilidad social entre el primer empleo y el actual para mujeres de 25 a 64 años en México considerando, exclusivamente, a las mujeres que se encuentran en el mercado de trabajo en la actualidad.

Siguiendo el mismo patrón de análisis que en el caso de los varones, se procede primero a observar tanto la estructura de las clases del origen como del destino de las trabajadoras. Respecto del primer empleo, las diferencias con los varones son importantes. Mientras que en el caso de los hombres se observa una estructura más heterogénea entre las diversas posiciones de origen, entre las mujeres dos clases particulares concentran a más de 60% de la fuerza laboral. Se trata de la clase III (30.8%) y la clase VII.a (33%): la gran mayoría de las mujeres inicia su trayectoria laboral o bien como trabajadoras no manuales de baja calificación o bien como manuales no calificadas. Es decir, la baja calificación es la gran característica de las mujeres que ingresan al mundo laboral. La diferencia con los varones está dada, por un lado, como se dijo, con una estructura de origen más polarizada entre ellas y, por otro, con el gran peso que tienen, casi con exclusividad, las posiciones menos calificadas del mercado de trabajo, ya sea en actividades manuales o no manuales, indicando que las distancias sociales entre las clases son más pronunciadas entre las mujeres que entre los varones. Además, como ya se

había indicado, la fuerza de origen de la clase VII.a se encuentra relacionada con la feminización del trabajo en las maquiladoras que se ha desarrollado en las últimas décadas, así como con el gran predominio del trabajo doméstico remunerado. En cualquier caso, también entre las mujeres, los inicios de las trayectorias laborales se muestran profundamente precarizados y donde el trabajo por cuenta propia tiene un peso mucho menor.

Respecto de la estructura actual de clase, su distribución también resulta muy diferente a la de los varones. En primer lugar, se vuelve a observar un rasgo de polarización entre unas pocas posiciones que difiere de la heterogeneidad masculina. En segundo lugar, las clases que prevalecen en la actualidad también son distintas a las de sus pares masculinos. Entre ellas, el mayor peso lo tiene actualmente la clase IV (37.4%) de trabajadoras por cuenta propia calificadas (en el caso de los varones su peso es de 28.2%); le sigue la clase III de trabajadoras de rutina o no manuales de baja calificación (19.7% y en el caso de los varones es de 10.5%) y, finalmente, el tercer grupo en importancia es la VII.a con 18.4% (versus 14.8% en el caso de los varones), es decir, el de trabajadoras manuales no calificadas. Si se considera que entre los varones el segundo grupo más importante de la estructura actual es la clase de servicios, puede deducirse con relativa facilidad la mayor dificultad de las mujeres para presentar transiciones ascendentes de movilidad social. Por otro lado, no deja de ser llamativo que casi 30% de la fuerza laboral femenina se dedique a actividades independientes. Si bien la salarización del trabajo femenino ha sido una característica histórica del mercado de trabajo mexicano, cada vez más las mujeres intentan realizar actividades por cuenta propia que les permitan una mayor conciliación entre familia y trabajo.

Ahora bien, entre las mujeres, la herencia ocupacional es una característica más frecuente que entre los varones y las dos clases que más retienen a las trabajadoras en su misma posición de origen son la I+II (73.3%) y la IV (81%). A su vez, en ambos casos, los niveles de retención son mayores que en el caso de los varones. Es decir, tanto la clase de servicios como la de trabajadores calificados por cuenta propia resultan más eficientes para retener a las mujeres que a los varones. Por otro lado, la clase que menos retiene es la III de trabajadoras no manuales de

rutina y, en la mayoría de los casos, la expulsión desde dicha posición se realiza hacia clases más bajas, es decir, a través de tránsitos de movilidad descendente. Así, las mujeres que comienzan a trabajar como asalariadas administrativas, actualmente se encuentran como trabajadoras por cuenta propia calificadas (30.2%), como trabajadoras manuales calificadas (11.5%) y sólo 14% logra ascender a la clase de servicios (versus 23% de los varones). Otra clase de origen que expulsa a muchas mujeres es la V+VI (manuales calificadas); de ellas, 33% experimenta un ascenso hacia la clase IV y 18.4% hacia la clase III.

Por lo tanto, se observa un panorama, prima facie, que indica que hay ciertas clases sociales hacia las cuales se concentran o distribuyen los cambios entre el primer empleo y el actual: las mujeres se concentran en el trabajo por cuenta propia calificado y no manual de baja calificación y los hombres se distribuyen de manera más pareja en los diversos destinos ocupacionales. En cualquier caso, lo que queda claro es que las mujeres tienen una presencia menor en las posiciones que reflejan destreza manual calificada y la posesión de capital económico.

Tabla 9. Tabla de movilidad social entre primer empleo y empleo actual (EGP), mujeres de 25 a 64 años, México 2017

Estructura de clases		I+II C.S	III NMR	IV. CPC y EP	V+VI. MC	VIIa. MNC	IV.c PPA y CPA	VII.b SA	Total
I+II	C.S	73.3	8.7	10.9	1.5	5.7	0.0	0.0	11.5
III	NMR	14.0	38.9	30.2	5.4	11.5	0.0	0.1	30.8
IV.	CPC y EP	4.0	6.6	81.0	1.5	6.5	0.4	0.1	12.9
V+VI.	MC	7.3	18.4	33.1	28.4	12.4	0.0	0.5	8.1
VIIa.	MNC	4.1	14.8	36.8	7.4	34.8	1.4	0.8	33.0
IV.c	PPA y CPA	0.9	0.0	25.1	1.3	18.2	52.6	1.9	0.9
VII.b	SA	1.5	14.9	22.4	2.9	33.4	10.0	15.1	2.9
Total		16.2	19.7	37.4	6.3	18.4	1.3	0.7	100.0

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

La tabla 10 muestra un conjunto de medidas resumen de la movilidad social intrageneracional absoluta que permite un análisis más preciso de los tránsitos observados entre el primer empleo y el actual, tanto para varones como para mujeres. El primer grupo de datos (“a”) considera las distribuciones marginales de las tablas de movilidad social observadas anteriormente. Los datos muestran una especie de pequeño “ajuste hacia arriba” en las transiciones de los trabajadores que se confirma al observar dos movimientos simultáneos: la reducción de los

trabajadores no manuales de rutina y el incremento o expansión de la clase de servicios, tanto para varones como para mujeres, aunque con diferencias importantes entre ellos. Mientras que, en el caso de los varones, 22% de los trabajadores de rutina transita hacia esta clase social más alta, entre las mujeres lo hace sólo 14% y el resto presenta otro tipo de movimientos descendentes. Así, la clase de servicios pasa de 10% a 17% para los varones y de 12 a 16% para las mujeres, mostrando una apertura relativa de la cumbre social. Estas transiciones expresan una de las características más importantes del mercado de trabajo mexicano de los últimos años: el crecimiento de las ocupaciones no manuales (especialmente las calificadas) y la expansión del sector terciario de la economía.

Si bien este dato resultaría alentador en sí mismo, también puede esconder una paradoja importante en términos de desigualdad social: quiénes se encuentran actualmente en una mejor posición respecto de su primer empleo, ya se posicionaban en los niveles más altos de la estructura social. Por lo tanto, al mismo tiempo que ello pudiera verse como una mejora en las condiciones de vida de una parte importante de la población trabajadora también podría implicar un aumento de la polarización y de la desigualdad social con los sectores sociales menos favorecidos. Desde el punto de vista del curso de vida, además, ello pudiera significar que las posibilidades de movilidad y ascenso social hacia una mejor posición en la estructura de oportunidades del mercado de trabajo mexicano exigirían un “buen comienzo” o un cúmulo de recursos (educativos, económicos, sociales, familiares) al inicio de la trayectoria laboral para que la movilidad pudiera hacerse efectiva. Entre otras cosas, ello reforzaría la acumulación de ventajas sociales para un grupo de trabajadores que los alejaría cada vez más del resto de la estructura social, generando más desigualdad y distancia social entre los diversos segmentos de la fuerza de trabajo.

Otro dato relevante que se desprende del grupo “a” de la tabla es la reducción de los trabajadores manuales no calificados (clase VII.a) que, en el caso de los varones, se mueven en mayor medida hacia ocupaciones manuales calificadas (26%) o al trabajo por cuenta propia, también calificado (24.8%). En el caso de las mujeres, estas trabajadoras manuales de baja calificación transitan, principalmente,

hacia el trabajo por cuenta propia calificado (36.8%) o bien hacia actividades no manuales de rutina (14.8%). Ello es importante por dos razones. En primer lugar, para el caso de los varones, porque a pesar del bajo peso relativo que el empleo industrial presenta en la actualidad, no deja de ser una fuente importante de movilidad social para quienes comienzan en actividades más precarizadas y descalificadas. Para un grupo importante de la fuerza de trabajo masculina, el trabajo manufacturero, como se había visto, no sólo es una puerta importante para ingresar al mercado laboral, sino que también es un destino al que se puede acceder después de pasar buena parte de su trayecto laboral en actividades más informales y menos protegidas. En ese sentido, este dato da cuenta de la existencia de trayectorias que transitan hacia mayores mecanismos de protección social a medida que la vida laboral avanza. En segundo lugar, en el caso de las mujeres, la tendencia indicaría que las posibilidades de movilidad ascendente para ellas dependen, en gran medida, de dos procesos diferenciados: de la absorción de mano de obra que pudiera provenir del empleo administrativo (público, en muchos casos) o de las oportunidades que genere el comercio y el sector de servicios personales. Comparativamente, estas diferencias entre varones y mujeres indicarían que gran parte de las posiciones de la parte más alta de la jerarquía ocupacional (clase de servicio entre los trabajadores no manuales y empleos calificados en el caso de los trabajadores manuales) se presenta como típicamente masculina y relativamente vedada para las mujeres debido, entre otras cosas, a la gran segregación por sexo que continúa manifestando el mercado de trabajo mexicano en la actualidad. En ese sentido, los “efectos de bloqueo” en el acceso a la cumbre social resultan mucho más notorios para las mujeres que para los varones.

En el caso del sector agrícola, como también ya se indicó, aquí los cambios no son tan notorios debido a que el proceso de reducción de las clases rurales ya ha ocurrido para estos trabajadores, aun en su primer empleo, en la medida en que dicha contracción se enmarca en la urbanización e industrialización de la sociedad mexicana de varias décadas anteriores.

El segundo grupo de medidas (“b”) intenta descomponer la movilidad social total entre las discrepancias en los marginales, residuos globales y composiciones

específicas de las diversas celdas de la tabla general (Solís 2016). En este caso, nuevamente, los resultados estarían dando cuenta de un cambio considerable en las estructuras de clase, donde el índice de disimilitud es de 25% para varones y 29.7% para mujeres¹⁵. Estos valores indicarían que uno de cada cuatro varones y una de cada tres mujeres tendría que cambiar de clase para que la distribución de destino fuera idéntica a la de origen. A su vez, dado que la movilidad general observada (61% para varones y 52% para mujeres) es mayor a la requerida para ajustar las distribuciones del empleo en el tiempo (ID), ello sería indicativo de que una buena parte de los cambios encontrados a lo largo del curso de vida de los trabajadores no se debería exclusivamente a las transformaciones del mercado de trabajo sino a razones relacionadas con aspectos más “individuales”, aunque con importantes diferencias por género. Ello se refuerza con los datos que proporciona la movilidad circulatoria (o de reemplazo, que no es más que el “residuo” entre la movilidad total y la estructural), definida como aquella que no proviene de cambios estructurales entre el momento del primer empleo y el actual. En este caso, la movilidad circulatoria es mayor a la movilidad estructural sólo para los varones: mientras que 25% (varones) y 29% (mujeres) de la movilidad proviene del “cambio estructural”, 36% (varones) y 22% (mujeres) correspondería a procesos de movilidad circulatoria. Este dato es fundamental en la medida en que indicaría que, en el caso de las mujeres, buena parte de los procesos de movilidad se deberían más a cambios demográficos y económicos que ha experimentado el mercado de trabajo en los últimos años y no tanto a cambios relativos en el interior de la estructura de clases. Entre los varones, en cambio, se observarían otras dinámicas de movilidad que sí tendrían más que ver con desplazamientos y cambios relativos a su estructura social.

Un último dato de interés de estas medidas generales de movilidad es la herencia, solo con el fin de reforzar el patrón diferenciado por género que ya se

¹⁵ El índice de disimilitud resume las diferencias entre las distribuciones marginales de origen y destino y asume un valor de cero a 100, indicando el porcentaje mínimo de casos que deberían cambiar de clase para que las distribuciones marginales de orígenes y destinos fueran idénticas (Solís, 2016a). O dicho de otro modo, el índice muestra la discrepancia en la que el destino de los trabajadores no alcanza las posiciones que tuvieron ellos mismos en el origen de su trayectoria laboral.

viene confirmando: mientras 39% de los varones se encuentra en la misma posición de clase donde inició su trayectoria laboral, este valor aumenta hasta 48% para el caso de las mujeres. Si bien ellas entran en mejores condiciones al mercado laboral (con una estructura de clases más consolidada en la punta, 42% versus 27% respectivamente entre las clases I+II y III), sus posibilidades de mejorar la posición de clase a lo largo del curso de vida son menores, con mayores niveles de inercia y, por ende, con una carga más pesada de exposición a la desigualdad social. Ello, en general, puede deberse a varias cuestiones. En primer lugar, a la propia selectividad de la fuerza de trabajo femenina: al entrar en mejores condiciones o directamente a posiciones de clase más altas, ello constituye una especie de “piso pegajoso” desde donde no es posible mejorar tanto (o cercamiento de la cumbre, como lo indica la literatura de movilidad social). A ello podría agregarse, además, la entrada más temprana de los varones al mercado laboral que, en términos generales, les permitiría una mayor exposición a las posibilidades de movilidad. En segundo lugar, aquí todavía no se está considerando a las mujeres (ni a los varones) que en el momento actual se encuentran desocupadas o fuera del mercado laboral (casi 60% de las mujeres). Como ya se advirtió, entre las mujeres, la salida del mercado de trabajo es una alternativa mucho más efectiva y real que para los varones cuando las posibilidades de movilidad disminuyen. Además, otros estudios han demostrado que las mujeres podrían ser más “conservadoras” que los varones a la hora de cambiar de trabajo en pos de mantener la protección, estabilidad y seguridad social que ofrecen ciertos empleos, aunque sean de baja calificación o en condiciones de relativa precariedad de ingresos o salarios (Rendón, 2003; Huerta Wong y Espinosa Montiel, 2015). En cualquier caso, lo que muestran los datos es un patrón diferenciado de movilidad social por sexo que se traduce, en primera instancia al menos, en un régimen de estratificación más rígido y polarizado en el caso de las mujeres (con menos heterogeneidad en el destino social) y, por ende, con mayores niveles de polarización y desigualdad social entre ellas.

El tercer grupo de datos de la tabla 10 (“c”) muestra la dirección que adquiere la movilidad social a medida que avanza el curso de vida de los trabajadores según sea esta ascendente o descendente. En ese sentido, sólo una parte de las

transiciones laborales ocurriría hacia posiciones sociales “mejores”: 42% de varones y 31% de mujeres habrían experimentado movilidad social ascendente a lo largo de su carrera laboral, confirmando hallazgos anteriores en los dos sentidos esperados: por un lado, leves patrones de movilidad social ascendente, relacionados con procesos de calificación y terciarización de la fuerza laboral para un grupo minoritario de la población trabajadora (menos de la mitad de los varones y sólo un tercio de las mujeres); y por otro lado, patrones diferenciados por género con mayores probabilidades de ascenso social para la fuerza de trabajo masculina.

Sin embargo, podría ser discutible el carácter ascendente o descendente de la movilidad entre ciertas posiciones sociales en la medida en que se trata de transiciones individuales que realmente no suponen cambios significativos en las condiciones u oportunidades de vida de la población trabajadora. Para profundizar en ello e indagar en las posibilidades verticales u horizontales de movilidad social, en la cuarta y quinta parte de la tabla (secciones “d” y “e”) se agrupan las siete categorías en “macroclases”, con el fin de polarizar las diferencias entre ellas. Los datos indicarían, en ese sentido, que la movilidad vertical a lo largo del curso de vida es probable sólo para un pequeño grupo de la población trabajadora: 41% de varones y 34% de mujeres tuvo algún tipo de movilidad vertical y de ésta, sólo 31% en el caso de los varones y 25% en el de mujeres, ha sido ascendente. Estos hallazgos confirmarían las dificultades estructurales del mercado de trabajo mexicano para proporcionar una movilidad sostenida, de larga distancia, entre las clases sociales.

En conjunto, las medidas de la tabla 10 muestran un panorama bastante claro de las probabilidades de movilidad social intrageneracional en México: en primer lugar, los niveles generales de movilidad entre el primer empleo y el destino de los trabajadores se sitúa entre 52% y 61%; en segundo lugar, de esta movilidad, 42% es ascendente para los varones y 31% para las mujeres. Dicho de otra manera, entre 31% y 42% de los trabajadores actuales habría experimentado movilidad social ascendente a lo largo de su curso de vida. En cualquier caso, los datos indicarían que el tránsito entre una posición social y otra es un evento probable sólo para la mitad de la clase trabajadora y que, al mismo tiempo, es mucho menos

probable que dicha transición pudiera asociarse con movimientos ascendentes y, en particular, con mejoras sustantivas en las condiciones y oportunidades de vida. Finalmente, el último dato de la tabla reafirma la disparidad encontrada entre varones y mujeres: entre ellos, 58% logró transitar desde alguna clase hacia la clase I+II de servicio en su empleo actual, mientras que este valor disminuye hasta 41% en el caso de las mujeres.

Tabla 10. Resumen movilidad social, varones y mujeres de 25 a 64 años, México 2017

a) Distribución por clase social		Varones		Mujeres	
		PT	TA	PT	TA
I+II	Clases de servicios	10.3	16.9	11.5	16.2
III	No manuales de rutina	17.1	10.5	30.8	19.7
IV.	Cuenta propia calificados y empleadore	12.8	28.2	12.9	37.4
V+VI.	Manuales calificados.	18.9	21.3	8.1	6.3
VIIa.	Manuales no calificados	29.1	14.8	33.0	18.4
IV.c	Pequeños propietarios y cuenta propia :	4.9	5.9	0.9	1.3
VII.b	Subordinados agrícolas	6.9	2.5	2.9	0.7
Total		100.0	100.0	100.0	100.0
b) Medidas generales de movilidad (%)					
	Herencia	38.8		47.9	
	Movilidad absoluta/ general	61.2		52.1	
	Índice de Disimilitud (movilidad estructural)	25.4		29.7	
	Movilidad circulatoria	35.8		22.4	
c) Movilidad ascendente/ descendente					
	Movilidad ascendente	41.9		31.4	
	Movilidad descendente	19.2		20.7	
	MA/MD	2.2		1.5	
d) Movilidad vertical (3 macroclases)					
	Movilidad vertical	40.8		34.1	
	Movilidad no vertical	20.4		18.0	
	MV/MNV	2.0		1.9	
	Movilidad vertical ascendente	31.3		25.0	
	Movilidad vertical descendente	9.5		9.1	
	MVA/MVD	3.3		2.7	
e) Movilidad vertical (4 macroclases)					
	Movilidad vertical	44		35.9	
	Movilidad no vertical	17.2		16.3	
	MV/MNV	2.6		2.2	
	Movilidad vertical ascendente	32.5		26.1	
	Movilidad vertical descendente	11.5		9.8	
	MVA/MVD	2.8		2.7	
	Tasa de disparidad (TA I+II/ TA VIIa)	1.1		0.3	
	% con orígenes y destinos agrícolas	11.8	8.4	3.8	2.0
	% en I+II provenientes de otras clases	58.4		41.0	

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

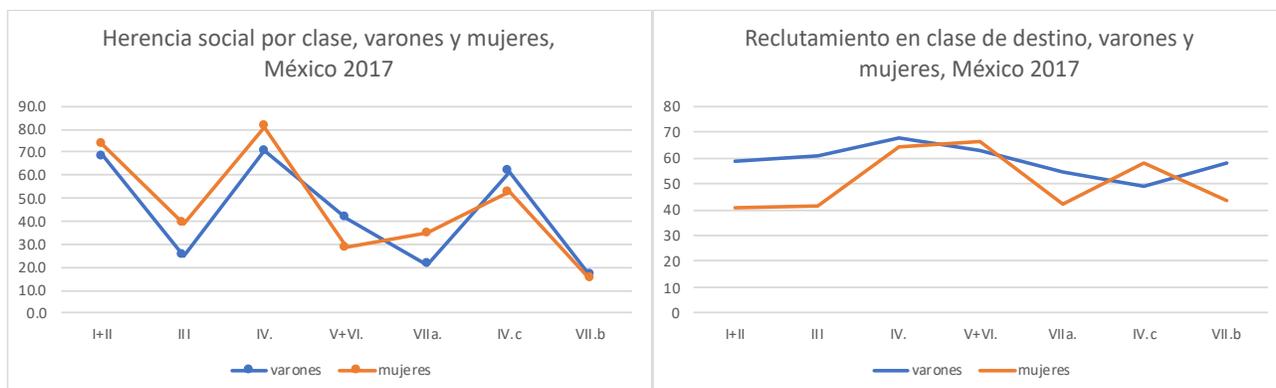
La siguiente gráfica (10) muestra la herencia social y el reclutamiento en la clase de destino, con el fin de identificar de manera más precisa transformaciones de cercamiento o permeabilidad de las clases sociales. Esto permite observar hasta qué punto la cumbre social resulta más o menos inmune a la movilidad social y con ello responder a la pregunta acerca de qué tan cerrada se encuentra la cima de la estructura social o si, en cambio, admite con relativa facilidad la entrada de personas que provienen de otros orígenes sociales (Boado 2016). En ese sentido, se pueden observar los llamados “inflows”, es decir, las proporciones de llegada a una determinada posición social y, al mismo tiempo, los “outflows”, o proporciones de salida, definidos como las probabilidades condicionales a cada destino en la estructura de clases. En definitiva, los inflows muestran cuántos llegan a cada posición (y, al mismo tiempo, a cuántos retiene cada posición y a cuántos recluta) y los outflows reflejan cuánto reproduce y cuánto dispersa cada origen social.

Históricamente, la estructura de la herencia social presenta una forma de “W” entre los orígenes y destinos sociales (Boado 2016). Es decir, la clase de servicios (I+II) y la de trabajadores por cuenta propia (tanto urbana como rural), son las que presentan los mayores niveles de herencia social (o de retención de clase), mientras que las clases intermedias de rutina no manual y la de trabajadores manuales (calificados o no) son las que expulsan a un mayor número de trabajadores entre el primer empleo y el actual. Además, si bien en términos generales, se observa la misma tendencia o patrón para varones y mujeres, como ya se había visto, las chances de reproducción social son más altas en el caso de las mujeres trabajadoras. De todos modos, en ambos casos, la clase de servicios resulta una de las más eficaces para reproducirse.

Por su parte, el reclutamiento en la clase de destino indica la proporción de trabajadores en cada una de las clases actuales, provenientes de diferentes clases de origen. Ello permite, fundamentalmente, conocer hacia dónde van quienes han cambiado de clase a lo largo de la trayectoria laboral. Lo primero que se observa es que, en ambos sexos, las clases intermedias (IV y V+VI) resultan ser más abiertas, más permeables, que las extremas. En particular, llama la atención lo cerrada que se presenta la clase de servicios para las mujeres (con el menor nivel de

reclutamiento de todos los grupos). Aunado a lo anterior se observa que, en las dos clases más altas de la estructura social, el nivel de reclutamiento en el destino es mucho más alto para los varones. Es decir, entre ellos, la clase de servicios y de rutina no manual logra incorporar a un buen número de trabajadores, provenientes de los estratos más bajos mientras que, en el caso de las mujeres, esta movilidad ascendente específica es mucho más tenue. También es cierto que en el caso de la clase III, el reclutamiento incluye los descensos sociales desde la clase de servicios (6% entre varones y 9% entre mujeres). Por su parte, la clase IV es la que presenta el mayor nivel de reclutamiento (68% para varones y 65% para mujeres). Es decir, el principal destino de los trabajadores cuando cambian de clase social a lo largo de la vida es hacia el empleo calificado por cuenta propia o de pequeños propietarios. Por otro lado, la clase de trabajadores manuales no calificados (VII.a), la más pauperizada y precarizada de la estructura social urbana de México, recluta un nivel mayor de trabajadores entre varones que entre mujeres: 55% y 42% respectivamente. Entre otras cosas, ello es así porque, en términos generales, la estructura de clases de los varones es mucho más dinámica que la de las mujeres: es más heterogénea en términos de destinos sociales, reproduce en menor medida la herencia ocupacional y, por ende, recluta más (y genera mayor movilidad) en la gran mayoría de las posiciones sociales actuales (con excepción de los trabajadores por cuenta propia agrícolas), ya sea en las clases más favorecidas como en las más bajas de la estructura social.

Gráfica 10.



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Finalmente, la tabla 11 presenta la principal clase de destino según la clase del primer empleo, con el fin de analizar el afluente central a cada categoría. Allí se observa que la principal posición que alimenta en la actualidad a la clase de servicios es la IV, de trabajadores independientes calificados y pequeños propietarios, para ambos sexos (11% de trabajadores respectivamente). Ello indicaría que este grupo de trabajadores logra realizar un salto importante en términos de movilidad social ascendente en la medida en que, o bien logran ampliar el tamaño de sus establecimientos y se constituyen en grandes empleadores, o bien se insertan en nichos asalariados del mercado de trabajo, en puestos de alto nivel. Como bien lo indica Boado (2016), a la clase de servicios se llega exclusivamente desde la propiedad o desde el empleo no manual.

En cambio, entre los trabajadores de rutina no manuales actuales, en el caso de los varones, la mayoría proviene de la clase I+II (22.5%) y entre las mujeres, de la clase IV (30.2%): mientras que la principal fuente de ingreso a la clase de rutina actual, entre los varones, se produce por un descenso en la movilidad social, entre las mujeres se trata de un movimiento ascendente desde la clase de trabajadoras independientes calificadas aunque, en todos los casos, se trata de afluencias que provienen de las cercanías de la estratificación.

También es interesante observar que, entre los que actualmente son trabajadores independientes o pequeños propietarios, en ambos grupos, proceden fundamentalmente de la clase no manual de rutina. Es decir, entre estos trabajadores (8 % de varones y 7 % de mujeres) se produce un claro proceso no sólo de descenso social en términos de posición de clase sino también de desalarización de la fuerza de trabajo a lo largo del curso de vida.

Un caso ciertamente más dramático es el que se observa en la clase VII.a, de trabajadores manuales no calificados. En esta ocasión, la principal fuente de alimentación de dicha posición es la de trabajadores calificados manuales entre los varones (26%) y de trabajadoras calificadas por cuenta propia entre las mujeres (37%). En este movimiento, además de advertirse una profunda movilidad social descendente, también se observa un proceso de enorme descalificación de la fuerza de trabajo a lo largo de la trayectoria laboral, especialmente entre las mujeres que

muestran un recorrido de más larga distancia.

Finalmente, entre quienes más descienden en la estructura de clases desde el primer empleo hasta la actualidad (clase VII.b), en el caso de los varones se trata fundamentalmente de trabajadores agrícolas independientes (clase próxima) y, en cambio, entre las mujeres, son las asalariadas manuales no calificadas las que más transitan hacia el trabajo agrícola subordinado (33%). Para un grupo importante de la fuerza de trabajo femenina, los movimientos en la estructura de clase entre el primer empleo y el actual se traducen, en la práctica, en movimientos descendentes y precarizados entre la base urbana de la pirámide social y la correspondiente base rural.

Tabla 11. Principal clase de destino según clase de origen, varones y mujeres, México 2017

Principal clase de destino		
Clase origen	Varones	Mujeres
I+II	IV.	IV.
III	I+II	IV.
IV.	III	III
V+VI.	IV.	IV.
VIIa.	V+VI.	IV.
IV.c	IV.	IV.
VII.b	IV.c	VIIa.

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

La tabla 12 muestra la movilidad social intrageneracional para mujeres, considerando la salida del mercado laboral y, específicamente, el trabajo doméstico no remunerado. Lo primero que indican los datos es que, tal como se había indicado, 54% de las mujeres que alguna vez trabajaron se encuentra actualmente fuera del mercado de trabajo. Si bien el dato es esperable para la estructura ocupacional mexicana, no deja de ser llamativo que más de la mitad de la fuerza laboral femenina abandone su participación en el mercado a lo largo de su vida.

El segundo análisis de interés radica en conocer cuáles son las clases de origen que más expulsan a las mujeres del mercado laboral y, al mismo tiempo, qué posiciones durante el primer empleo admiten una mayor continuidad dentro de él.

Respecto de la primera cuestión, los datos muestran una enorme heterogeneidad, es decir, tanto las posiciones manuales como no manuales, calificadas o de baja calificación, expulsan por igual a las mujeres. Ello implicaría que más que un problema de determinado tipo de empleo, la salida y la intermitencia laboral es un rasgo estructural de la participación femenina en México que requiere de incentivos también estructurales para lograr una mayor permanencia, incentivos quizás más relacionados con la conciliación familiar que con las particularidades del empleo.

Así, la clase que más expulsa a las mujeres es la VII.a: 38% de quienes comenzaron su vida laboral como asalariadas manuales no calificadas se encuentra, actualmente, realizando trabajo doméstico no remunerado (al igual que 35% de las trabajadoras subordinadas agrícolas). En estos casos, como ha sido mostrado en otras investigaciones (Mancini 2016), seguramente se trata de un comportamiento de “racionalidad económica” por parte de estas mujeres. Las características de este tipo de empleo son sumamente inseguras y desprotegidas. Si a ello se agrega las dificultades que, histórica y estructuralmente, tienen las mujeres para dejar a sus hijos al cuidado de otros, la opción por la salida laboral deviene una posibilidad mucho más concreta y a la mano que la continuidad en el mercado. Por otro lado, también la clase III de trabajadores no manuales de rutina presenta niveles altos de expulsión (31%) al igual que la clase V+VI de trabajadores manuales calificados (33%). En el caso de la clase III, se trata de una posición típicamente feminizada (20% versus 11% de varones) y sumamente heterogénea en su composición que incluye, sobre todo, actividades de administración (secretarias, telefonistas), ventas y servicios.

Por su parte, las clases que más retienen a las mujeres en el mercado laboral son, en primer lugar, la clase IV relacionada con trabajadoras calificadas por cuenta propia o pequeñas propietarias (14%) y, en segundo lugar, la clase I+II de servicio (19%). Es decir que, cuanto más autonomía, especialización y autoridad implican las tareas realizadas por las mujeres en el empleo, las probabilidades de abandonar el mercado laboral son menores.

Tabla 12. Movilidad social entre primer empleo y actual, considerando trabajo doméstico no remunerado, mujeres de 25 a 64 años, México 2017

Tabla de movilidad social entre primer empleo y empleo actual (EGP) considerando trabajo doméstico no remunerado, mujeres de 25 a 64 años, México 2017										
Estructura de clases		I+II	III	IV.	V+VI.	VIIa.	IV.c	VII.b	TDNR	Total
		C.S	NMR	CPC y EP	MC	MNC	PPA y CPA	SA		
I+II	C.S	59.3	7.1	8.8	1.2	4.6	0.0	0.0	19.1	11.5
III	NMR	9.7	26.8	20.8	3.7	8.0	0.0	0.1	30.9	30.8
IV.	CPC y EP	3.4	5.7	69.8	1.3	5.6	0.3	0.1	13.8	12.9
V+VI.	MC	4.9	12.3	22.3	19.1	8.4	0.0	0.3	32.8	8.1
VIIa.	MNC	2.6	9.2	22.9	4.6	21.7	0.9	0.5	37.7	33.0
IV.c	PPA y CPA	0.7	0.0	20.1	1.0	14.6	42.2	1.6	19.7	0.9
VII.b	SA	1.0	9.7	14.6	1.9	21.7	6.5	9.8	34.9	2.9
Total		7.6	9.3	17.6	3.0	8.1	0.6	0.3	53.6	100.0

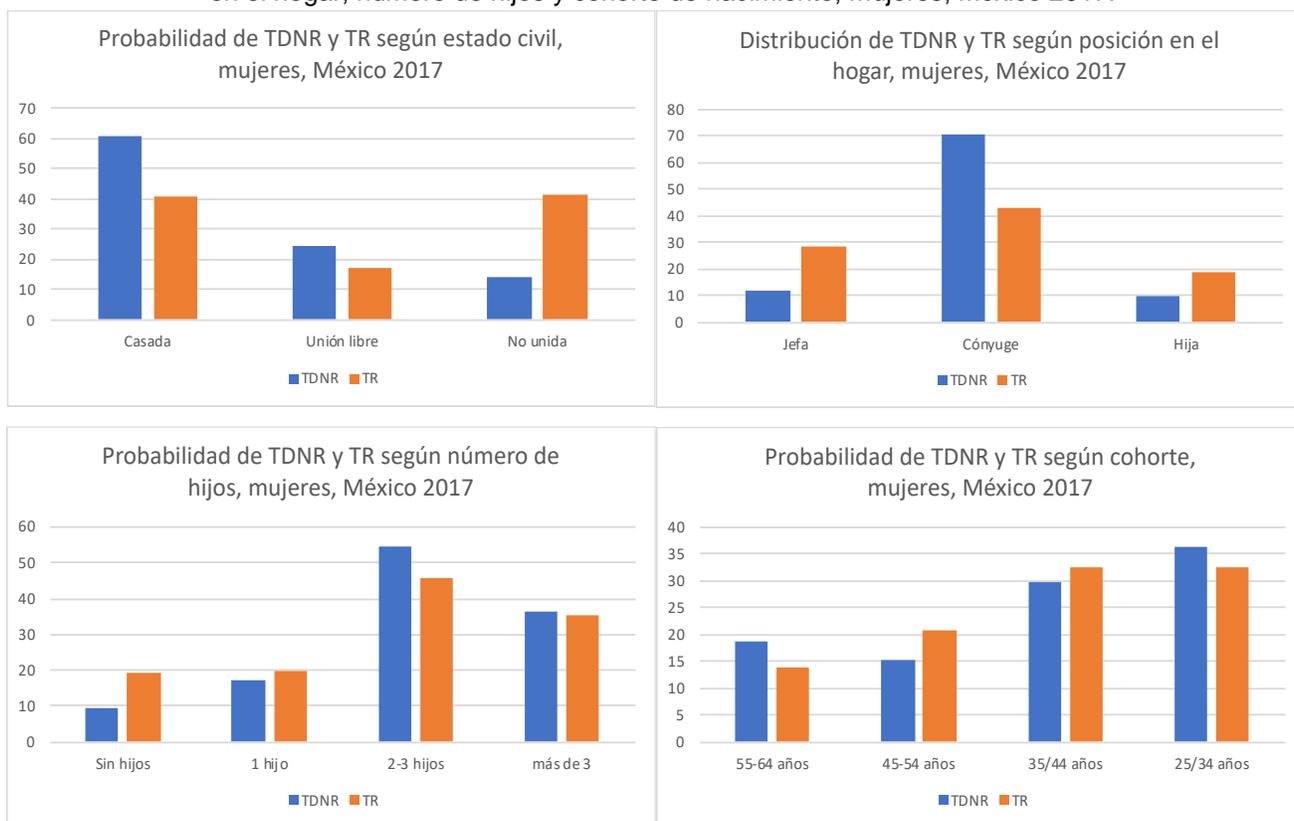
Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

Ahora bien ¿quiénes son estas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo y cómo se relaciona dicha exclusión con sus características familiares? Las siguientes gráficas muestran la distribución de probabilidades asociadas al trabajo doméstico no remunerado (TDNR) y al trabajo remunerado (TR) actual de las mujeres, según un grupo de características sociodemográficas y económicas.

Respecto del estado civil, la posición en el hogar y el número de hijos, los datos son contundentes: la gran mayoría de las mujeres que actualmente se dedica al TDNR son casadas, cónyuges del jefe del hogar y tienen, en su mayoría, entre dos y tres hijos. El dato relevador, quizás, es el efecto de contraste o espejo que se observa cuando se compara a estas mujeres con quienes se encuentran actualmente en el mercado laboral: la probabilidad de permanecer en el mercado aumenta considerablemente para las mujeres no unidas, sin hijos y entre quienes recae la jefatura del hogar. Dicho en otros términos, parecería que el mercado de trabajo mexicano penaliza fuertemente a aquellas mujeres que se encuentran en la etapa más activa del curso de vida familiar. Ello, a su vez, se corrobora analizando la distribución de probabilidad por cohorte de nacimiento: entre las mujeres que se dedican al TDNR se encuentran, principalmente, las mujeres de 25 a 34 años (y luego, esperablemente, la cohorte más vieja de 55 a 64 años). También en el grupo de 35 a 44 años, la probabilidad de dedicarse al TDNR es altísima. Estas edades son, en términos generales, las que coinciden con la etapa de uniones familiares y nacimientos de los hijos. El dato de los hijos es interesante porque muestra que las probabilidades del TDNR son especialmente altas para el grupo de mujeres que

tiene entre dos y tres hijos. Ello es importante porque indicaría que el primer hijo todavía es “manejable” en términos de conciliación entre trabajo y familia pero que, a partir del segundo, la cuestión de los cuidados se vuelve mucho más difícil de resolver. De hecho, ante la pregunta de la encuesta de por qué estas mujeres no están trabajando o buscando trabajo, 43.2% alega que no tiene quien cuide a sus hijos y 8% porque un familiar no se lo permite.

Gráfica 11. Probabilidad de realizar trabajo doméstico no remunerado según estado civil, posición en el hogar, número de hijos y cohorte de nacimiento, mujeres, México 2017.



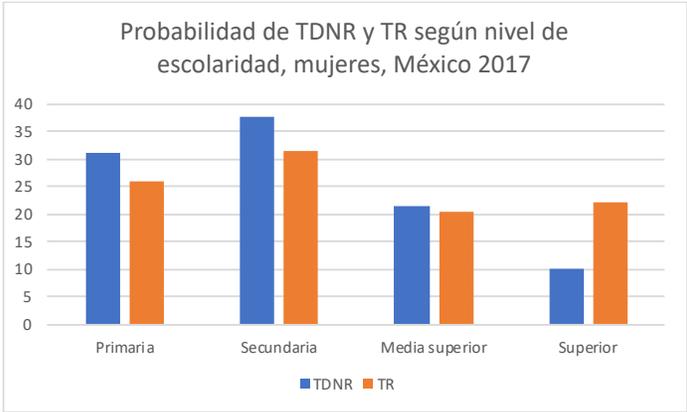
Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Si, además de los datos anteriores, se agrega la distribución de probabilidades por escolaridad, origen social y nivel de riqueza del hogar, se reafirma el comportamiento de la racionalidad económica de las mujeres que abandonan el mercado de trabajo. A partir de los niveles de escolaridad, la probabilidad de realizar TDNR actualmente es mayor para quienes tienen hasta primaria o secundaria y sucede lo contrario entre las más educadas. Lo interesante

aquí es que la “gran” diferencia en términos de distancia entre un grupo de mujeres y otro está dada por el nivel superior. Es decir, contar con estudios universitarios es lo que realmente disminuye las probabilidades de salir del mercado de trabajo.

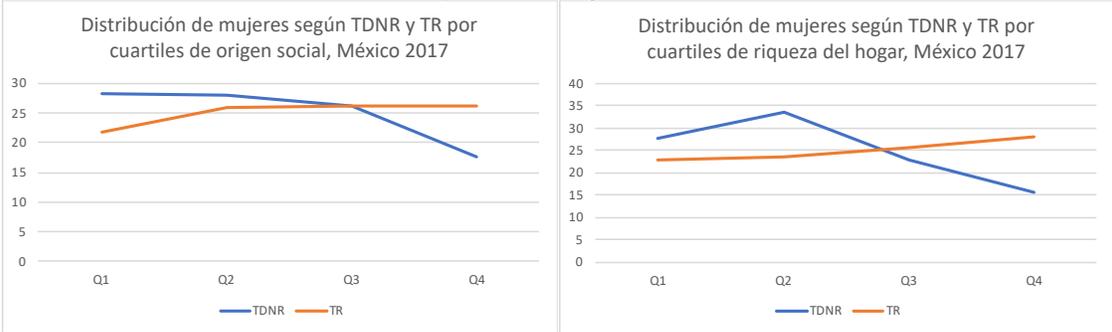
Respecto de los orígenes sociales, nuevamente los comportamientos son cruzados entre los dos grupos de mujeres: a medida que el origen social es más alto las probabilidades de TDNR disminuyen considerablemente (especialmente para el último cuartil) y, al mismo tiempo, la probabilidad de TR aumenta a medida que el origen social también lo hace (especialmente a partir del segundo cuartil). La misma tendencia se observa respecto del nivel actual de riqueza del hogar, o índice socioeconómico: cuando el hogar aumenta su riqueza, las probabilidades de TDNR disminuyen y las de TR aumentan.

Gráfica 12. Probabilidad de trabajo doméstico no remunerado según nivel educativo de las mujeres, México 2017.



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Gráfica 13. Distribución de mujeres según trabajo doméstico no remunerado, según origen social y nivel de riqueza del hogar, México 2017.



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017

4. Factores sociales asociados a la movilidad intrageneracional en México

El objetivo de esta sección es analizar los patrones de movilidad a partir de modelos de regresión logística multinomiales que permitan diferenciar factores sociales asociados a dichos procesos. Para ello se presentan dos tipos de modelos. En el primero se estiman las probabilidades asociadas al tipo de movilidad social que presentan los trabajadores a lo largo de su vida: ascendente o descendente (versus inmovilidad o reproducción de clase). En el segundo se consideran las probabilidades estimadas de pertenecer a una determinada clase social en el destino de las trayectorias laborales en función, especialmente, de la clase social en el origen o en el primer empleo de la fuerza de trabajo.

La tabla 13 muestra los resultados de los modelos de regresión multinomiales para varones y mujeres, en términos de probabilidades estimadas y razón de riesgos relativos, donde la variable dependiente es la probabilidad de movilidad ascendente, descendente o de salida del mercado laboral, respecto de la inmovilidad o permanencia en la misma clase de origen. Las variables predictoras se agruparon en cuatro grandes factores sociales: aquellos estructurales, relacionados con los orígenes sociales de los trabajadores (clase en el primer empleo, índice de orígenes sociales y escolaridad); variables de control vinculadas con la edad al primer empleo, la duración de la trayectoria laboral y el número de empleos realizados a lo largo de la vida (estandarizados en función de la duración de la trayectoria laboral); variables de diferenciación social (cohorte y región del país); y finalmente, factores asociados a las transiciones familiares (unión, hijos y parentesco).

Tanto en varones como en mujeres, la clase de origen muestra un efecto significativo sobre las probabilidades de movilidad social, controlando por el resto de las variables. Tal como se había indicado, dada la inmovilidad que presentan las clases más altas de la estructura social, es esperable que las chances de movilidad ascendente sean mayores entre las clases más bajas de la estructura social. En cualquier caso, lo importante de estos resultados es que, aún controlando por todas

las demás variables, el punto de partida de la trayectoria laboral continúa siendo un gran condicionante del destino de las mismas.

Por otro lado, los orígenes sociales mantienen efectos estadísticamente significativos y con signo positivo sobre la probabilidad de movilidad descendente en el caso de los varones (.79) y ascendente en el caso de las mujeres (1.37). Dichos resultados deben contemplarse junto con la escolaridad de los trabajadores en la medida en que hay efectos indirectos entre ambas variables (dado que, al incorporar la escolaridad, el efecto del IOS disminuye). No obstante, no deja de ser llamativa la asociación significativa entre el IOS y la movilidad, incluso cuando se descuentan sus efectos a través del logro educativo y la clase social del primer empleo. Entre otras cosas, ello es indicativo de los efectos persistentes de la desigualdad en el origen social en ciertas oportunidades de movilidad a lo largo de las trayectorias laborales. En el caso del nivel educativo, también los efectos son positivos y significativos en la mayoría de los grupos, tanto para varones como para mujeres, aunque con pesos diferenciados entre ambos. En términos generales, ello implica que cuando los orígenes sociales son más altos y los niveles educativos también, las chances de movilidad ascendente versus inmovilidad son más altas. Así, un varón que cuenta con educación superior tiene 3.5 veces más chance de movilidad ascendente que alguien con primaria. Este valor para las mujeres es de 2.4, es decir, mientras la probabilidad de movilidad ascendente para los varones con educación superior es de 58%, en el caso de las mujeres es de apenas 36%. Esta diferencia da cuenta de las desigualdades de género que ya se venían contemplando a lo largo de la investigación: las credenciales educativas (o el llamado retorno de la educación) resultan más eficientes para la movilidad social de los varones que de las mujeres. Un trabajador varón con primaria tiene 33% de probabilidad de ascender en la estructura social; una mujer con el mismo nivel educativo sólo 18%. Ello se complementa con las diferencias que ejerce el origen social sobre cada uno de estos trabajadores. En el caso de los varones, cuando se controla por escolaridad, el origen social deja de ser significativo para la movilidad ascendente, mientras que en las mujeres, su influencia permanece significativa. Así, las chances de mejorar la posición social a lo largo de la trayectoria de un trabajador

de origen social bajo es de 36% mientras que para una mujer en la misma situación es de 18%. Tal como se había mostrado con anterioridad, para las mujeres es mucho más difícil escaparse de los entrampamientos del origen social que para el caso de la fuerza de trabajo masculina. En ese sentido, no sólo la educación “no vale” lo mismo para ambos grupos (siendo más eficiente para los varones) sino que tampoco los orígenes sociales tienen la misma fuerza de determinación. En ambos casos, las desigualdades de origen son más pesadas para las mujeres a la hora de enfrentar procesos de movilidad social ascendente.

Respecto de las cohortes de pertenencia, también se observan asociaciones positivas y significativas con las probabilidades de movilidad versus permanencia en la misma clase del primer trabajo. No obstante, es importante que dicha interpretación sea cuidadosa en la medida en que, más que considerar dichos efectos como “de cohorte” y, por ende, de cambios en el tiempo, resulta más pertinente hacerlo en términos de edad, considerando los posibles truncamientos hacia la derecha que presenta la cohorte más joven. Es decir, el modelo indica que las probabilidades de movilidad, tanto ascendente como descendente (versus la reproducción de clase), son mayores a medida que las cohortes son más jóvenes. Así, un trabajador de 25 a 34 años tiene 7 veces más chance de movilidad ascendente que un trabajador de 55 años o más. Sin embargo, al mismo tiempo, también tiene 6 veces más probabilidades de experimentar movilidad descendente que la cohorte más vieja del estudio. En ese sentido, más que un efecto de la cohorte, lo que se observaría es que, en realidad, entre los más jóvenes son mayores las posibilidades de cambios y rotaciones laborales que de permanencia en un mismo tipo de empleo, es decir, los jóvenes se mueven más que los trabajadores más viejos, con relativa independencia del tipo de movilidad, en parte porque la inestabilidad es mayor entre ellos. Lograr cierta estabilidad en el mundo del trabajo requiere tiempo y eso sólo se observa entre las cohortes más viejas del estudio.

En el caso de las diferencias regionales, las probabilidades de movilidad ascendente en el sur son menores que en el norte, controlando por el resto de las variables individuales, aunque los resultados son significativos sólo para el caso de

los varones. Es decir, residir en la región sur del país, independientemente de las características individuales de los trabajadores, reduce 30% las chances de movilidad ascendente.

Respecto de las transiciones familiares, en el caso de los varones, sólo el parentesco resulta significativo tanto para la movilidad descendente como para la salida del mercado laboral. En el caso de ellas, unirse o tener un hijo se asocia con un incremento de 2.17 en el riesgo de dejar de trabajar, es decir, casi 120% más probable que una mujer no unida o sin hijos, confirmando los hallazgos anteriores en cuanto a la tendencia estructural a la salida del mercado laboral de la fuerza de trabajo femenina, luego de la unión conyugal o la maternidad. Entre los varones, dicha variable no resulta significativa en ninguno de los movimientos considerados. Allí se observa la doble desigualdad a la que se enfrentan las mujeres, producto de los efectos que tienen sobre ella las transiciones familiares. Por un lado, la desigualdad de género que hace que sólo para ellas sea significativa la unión o la maternidad para influir en las posibilidades de movilidad social; por otro lado, la desigualdad intra-género entre aquellas que posponen, retrasan o evitan ciertos eventos familiares (o simplemente todavía no los han experimentado o ya los han pasado, como en el caso de las cohortes más viejas) y las que intentan conciliar los dominios laborales y familiares.

Mención aparte exige el análisis de las salidas del mercado laboral de las mujeres, sólo con el fin de reforzar los hallazgos ya reportados. El primer dato de importancia es que las clases sociales del primer empleo no influyen demasiado en las probabilidades de abandono, con excepción de las clases de segunda jerarquía. Tampoco resulta significativo el origen social de las trabajadoras. En cambio, el nivel educativo deviene fundamental. Es decir, a mayor nivel educativo de la fuerza de trabajo femenina las probabilidades de abandonar el mercado de trabajo se reducen considerablemente (30% para quienes tienen primaria versus 18% en el caso de educación superior). También resulta significativa la cohorte de nacimiento, esto es, las mujeres tienen más chances de salir del mercado laboral en plena edad reproductiva y en el momento del curso de vida donde comienzan a consolidarse sus trayectorias familiares: la cohorte más joven tiene 3.9 más chance de abandonar

el mercado que la cohorte mayor a 55 años. También la segunda cohorte (35 a 44) tiene casi dos veces más probabilidades de salir del mercado que las mujeres más viejas. Por ende, parecería que las edades más críticas para la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres son las comprendidas entre los 25 y los 44 años en la medida en que, en ciertas condiciones de protección o conciliación, luego de dicha edad puede resultar relativamente factible para un grupo de ellas, el regreso o reingreso al mercado laboral.

Tabla 13. Factores asociados a la movilidad social intrageneracional, varones y mujeres de 25 a 64 años, México. Razones de riesgos relativos y probabilidades estimadas de modelos logísticos multinomiales[^].

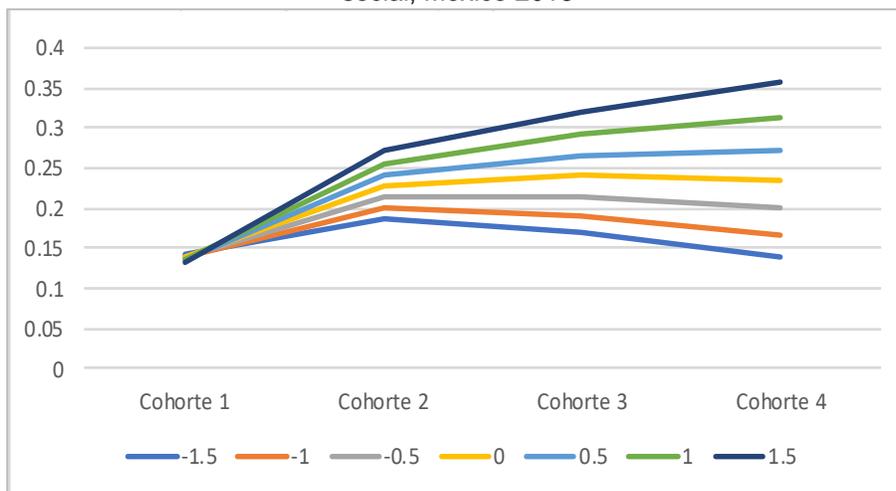
Movilidad Social Intrageneracional	Varones							Mujeres							
	Inm. (ref.)	Movilidad descendente		Movilidad			Salida	Inm. (ref.)	Movilidad descendente		Movilidad		Salida		
Factores asociados	P.E	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	R.R.	
	0.38	0.42		0.19			0.01		0.33	0.22		0.15		0.30	
Clase de Origen															
No manual (I+II) (ref.)	0.32	0.10		0.56			0.01		0.30	0.05		0.35		0.30	
Segunda jerarquía (IV, V+VI)	0.51	0.35	2.45***	0.14	0.12***		0.01	0.24**	0.45	0.25	3.53***	0.08	0.11***	0.22	0.37***
Baja calidad (VII.a)	0.21	0.71	14.89***	0.07	0.14***		0.01	1.31	0.23	0.46	14.71***	0.01	0.02***	0.31	1.13
Agrícolas (IV.c; VII.b)	0.30	0.69	9.79***	0.00	0.01***		0.01	0.36	0.16	0.63	31.41***	0.00	0.01***	0.20	1.01
Índice de Orígenes Sociales			1.11		0.79***			1.06			1.37***		0.87		0.95
Bajo	0.37	0.39		0.23			0.01		0.34	0.18		0.17		0.32	
Medio	0.38	0.42		0.20			0.01		0.33	0.23		0.15		0.29	
Alto	0.38	0.46		0.16			0.01		0.31	0.30		0.13		0.26	
Nivel de Escolaridad															
Hasta primaria (ref.)	0.41	0.33		0.25			0.02		0.33	0.18		0.19		0.30	
Hasta secundaria	0.35	0.36	1.34*	0.28	1.32		0.01	0.55	0.27	0.21	1.61***	0.19	1.22	0.33	1.41**
Hasta media superior	0.37	0.45	1.86***	0.17	0.61**		0.00	0.24*	0.32	0.23	1.52**	0.15	0.70	0.31	1.08
Hasta superior o más	0.32	0.58	3.59***	0.10	0.36***		0.00	0.19*	0.38	0.36	2.4***	0.09	0.28***	0.18	0.49***
Edad al primer empleo															
5 a 14 años (ref.)	0.40	0.42		0.17			0.01		0.30	0.25		0.17		0.28	
15 a 18 años	0.37	0.44	1.19	0.19	1.24		0.01	1.63	0.28	0.24	1.07	0.14	0.89	0.34	1.44**
19 o más	0.38	0.40	0.97	0.21	1.39		0.01	1.12	0.38	0.20	.59**	0.15	0.69	0.27	0.76
Número de trabajos			7.57***		7.72***			7.49*			1.69*		1.60		0.61
Duración			1.08***		1.08***			1.04			1.05***		1.09***		1.06***
Cohorte															
55/64	0.62	0.25		0.10			0.02		0.51	0.14		0.07		0.28	
45/54	0.49	0.37	2.32***	0.14	1.84**		0.00	0.17***	0.42	0.22	2.21***	0.14	2.85***	0.22	1.01
35/44	0.36	0.42	4***	0.21	4.65***		0.01	0.48	0.34	0.23	3.01***	0.16	4.26***	0.27	1.70**
25/34	0.27	0.51	7.56***	0.21	6.2***		0.00	0.40	0.24	0.23	4.72***	0.17	7.43***	0.36	3.92***
Región															
Norte	0.37	0.43		0.20			0.01		0.31	0.22		0.15		0.32	
Centro	0.36	0.45	1.09	0.19	0.95		0.00	0.20***	0.35	0.23	0.90	0.15	0.86	0.26	0.66***
Sur	0.43	0.37	0.68***	0.18	0.78		0.02	1.35	0.33	0.22	0.96	0.12	0.71**	0.33	0.94
Unión de hijos															
No unido con hijos (ref.)	0.41	0.40		0.18			0.01		0.38	0.27		0.16		0.19	
Unido con hijos	0.37	0.43	1.26	0.19	1.25		0.01	0.66	0.33	0.22	0.93	0.15	1.15	0.31	2.17***
Parentesco															
Jefe (ref.)	0.3689556	0.4246979		0.1983633			0.0079831		0.42	0.27		0.17		0.15	
Cónyuge	0.4349448	0.3869705	0.75	0.1474728	0.58*		0.0306119	3.39**	0.29	0.20	1.16	0.13	1.21	0.38	4.45***
Hija/hijo	0.4152634	0.4224834	0.89	0.1617698	0.68*		0.0004833	0.05***	0.34	0.23	1.09	0.18	1.40	0.26	2.35***
Otro	0.3310819	0.4247066	1.10	0.23906	1.44		0.0051516	0.72	0.33	0.28	1.52	0.13	0.96	0.26	2.55***
Seudo Cuadrada				0.23								0.21			
Chi Cuadrada				875.96 (60%)								1092.34 (60%)			
Sig. Chi Cuadrada				0.000								0.000			
N				4,771								5,964			
Sig*				*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01								*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01			

[^] Las razones de riesgos relativos corresponden al riesgo de movilidad ascendente o descendente frente a la inmovilidad social. Se omiten en la tabla los resultados de interacción. Las interacciones significativas resultaron sólo para las mujeres de movilidad descendente entre la cohorte y origen social: 1.43** para 35/44; 1.88** para 25/34.

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

La gráfica 14 muestra los efectos de interacciones significativas que arrojó el modelo multinomial entre cohorte y origen social para el caso de la movilidad ascendente de las mujeres. Allí se observa, en primer lugar, que si bien en todas las cohortes (con excepción de la primera), a medida que aumenta el origen social de las mujeres las probabilidades de ascenso en sus trayectorias laborales son también mayores, dichas diferencias se acentúan en las cohortes más jóvenes. Es decir, parecería que los efectos del origen social sobre las probabilidades de movilidad ascendente, lejos de disminuir, son cada vez más importantes y ello podría significar un aumento de la desigualdad social entre la fuerza de trabajo femenina. En segundo lugar, las principales diferencias por cohorte están dadas para las mujeres de orígenes sociales más altos: mientras que en la primera cohorte, una mujer de origen alto tenía 13% de probabilidad de experimentar movilidad ascendente, dicho valor aumenta hasta 35% para la cohorte más joven. A su vez, para las mujeres de origen social bajo, “antes y ahora”, las probabilidades de movilidad se mantienen relativamente estables (14% en la primera y en la última cohorte, respectivamente). Dicho en otros términos, para las mujeres con mayores condiciones de desventaja social, las escasas chances de movilidad no han variado demasiado, en cambio, entre las mejor posicionadas por sus orígenes sociales, la movilidad ascendente es una posibilidad más efectiva con el paso del tiempo. En ese sentido, los efectos del origen social no sólo son más fuertes en la cohorte más joven sino que la brecha de dichos efectos entre las más y menos aventajadas también es mayor, dando cuenta tanto de un aumento en la desigualdad social entre cohortes como de una ampliación de dicha desigualdad entre orígenes sociales altos y bajos.

Gráfica 14. Probabilidades estimadas de movilidad ascendente de mujeres, según cohorte y origen social, México 2018



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

El segundo modelo presenta las razones de riesgos relativos de moverse a determinadas clases de destino versus moverse hacia la clase alta de la estructura social. La importancia de este modelo radica en complementar el análisis del tipo de movilidad que se predijo en el anterior. Es decir, una vez analizado el tipo de movimiento que experimentan los trabajadores (ascendente, descendente o de reproducción), es preciso conocer hacia dónde transitan, a qué clase social en particular y en función de qué tipo de factores sociales, con el fin de aproximarnos al logro ocupacional de los trabajadores.

En la tabla 14 se muestran los resultados de la clase de destino de los trabajadores, para varones y mujeres en función, nuevamente, de una serie de variables predictoras relacionadas tanto con aspectos estructurales, como individuales y de transiciones familiares. Para ello se definen cuatro tipos de destino social: clase “alta” (I+II), clase de trabajadores calificados (III, IV y V+VI), clase de trabajadores no calificados (VII.a) y clase de trabajadores agrícolas (IV.c y VII.b). A diferencia del modelo anterior, en este caso, ni la región del país ni las transiciones familiares han tenido efectos significativos sobre la probabilidad de pertenencia a una determinada clase en el destino (con excepción de los trabajadores agrícolas).

Tanto en varones como en mujeres, las clases sociales de origen resultan significativas en su asociación con la clase de destino, especialmente en términos

de herencia y reproducción de clase. Es decir, quienes provienen de las clases intermedias IV o V+VI tienen tres veces más chance que los trabajadores no manuales (I+II y III) de quedarse en dichas posiciones. Por su parte, los trabajadores manuales de baja calificación presentan 2 veces más probabilidades de permanecer allí respecto de los trabajadores no manuales. Una tendencia similar se observa en el caso de las mujeres aunque con las mismas diferencias encontradas previamente: un trabajador varón que inicia su trayectoria laboral como no manual tiene una probabilidad de 21% de encontrarse en la clase alta en su empleo actual; dicho valor desciende hasta 17% en el caso de las mujeres. Si bien, como se había advertido, “un buen comienzo” en el ingreso al mercado de trabajo resulta importante para mantener la posición de clase a lo largo de la trayectoria, ello “ayuda” más a los varones que a las mujeres en la reproducción de posiciones más privilegiadas.

El índice de orígenes sociales mantiene efectos estadísticamente significativos y con signo positivo sobre la probabilidad de pertenencia en la clase de destino: a mayores niveles del origen social, las probabilidades de pertenecer o transitar hacia las clases más altas de la jerarquía ocupacional son mayores, en todos los casos. Así, la probabilidad de pertenecer a la clase alta en el destino para un trabajador de orígenes sociales altos es de 21% mientras que en el caso de alguien con orígenes bajos, la probabilidad desciende hasta 13%. Si se comparan estos valores con la situación de las mujeres, nuevamente se observa no sólo la desigualdad de género en las probabilidades de pertenencia a la clase alta sino también el impacto diferenciado que ejercen los orígenes sociales para ambos grupos. Entre ellas, para quienes tienen un nivel bajo de IOS, la probabilidad de pertenecer a la clase alta es similar a la de los varones (14%), en cambio, entre las mejor posicionadas por su origen social, la probabilidad de encontrarse en la clase alta en el destino de sus trayectorias es de 18% (versus 21% en el caso de los varones). Dicho en otros términos, cuando los orígenes sociales son bajos la probabilidad de ascenso hacia la clase alta no sólo es también baja sino que allí el género no impacta demasiado; pero cuando los orígenes sociales son altos, los varones tienen más chance que las mujeres de encontrarse en la cima de la

estructura social. En igualdad de condiciones y controlando el efecto del resto de las variables, las mujeres necesitan “algo más” para poder alcanzar las posiciones más privilegiadas del mercado laboral.

En el caso de la escolaridad, la probabilidad de pertenecer en el destino a la clase alta para un varón con primaria es de 4% y aumenta hasta 33% para quienes tienen nivel educativo superior. La misma tendencia se observa entre las mujeres. A diferencia de los orígenes sociales, parecería que la escolaridad genera un efecto más igualador entre varones y mujeres, aunque en ello cuenta la selectividad social de las mujeres que se encuentran en el mercado de trabajo. Dado que este modelo sólo contempla a las que se quedaron, los efectos de la escolaridad indicarían que, cuando las mujeres permanecen en el mercado laboral, el nivel educativo es igual de importante que para los varones en las probabilidades de ascenso o permanencia en la cima, en parte, debido a que las menos educadas, como se había visto, se retiraron antes.

Los efectos de la cohorte también resultan significativos, especialmente para los grupos de edad más jóvenes de la estructura ocupacional. Los varones de 25 a 34 años tienen 20 veces más chance de encontrarse en empleos calificados respecto de la clase alta, que la cohorte más vieja del estudio. Este valor para las mujeres es de 12 veces. Como en el modelo anterior, ello es indicativo de la importancia de la edad y del paso del tiempo para lograr acceder a la clase superior de la jerarquía ocupacional. Evidentemente, no sabemos qué sucederá con estos jóvenes cuando alcancen las edades de las cohortes más viejas pero lo que muestran estos resultados, en cambio, es que para acceder a las clases más altas de la estructura ocupacional se necesita tiempo, más allá de la gran cantidad de movimientos laterales u horizontales que realizan estos jóvenes a edades tempranas.

El último dato de interés que arroja el modelo es el efecto de interacción entre la escolaridad de los trabajadores y la cohorte de pertenencia, indicando que si bien en todas las cohortes a mayor escolaridad aumentan las probabilidades de pertenecer a la clase alta, el “valor” de las credenciales educativas cambia de una cohorte a otra. Así, un varón con educación superior de la primera cohorte tenía

24% de probabilidades de acceder a la clase alta mientras que para la cohorte más joven dicha probabilidad aumenta hasta 39%. La misma tendencia se observa en el caso de las mujeres aunque el cambio en ellas es de 18% en la cohorte más vieja hasta 40% en la última. Nuevamente se observa aquí cierto efecto igualador de la escolaridad para las mujeres con el paso del tiempo.

En ambos modelos se observa, en términos generales, la gran paradoja de los patrones de movilidad social que viene presentando México en los últimos años: al mismo tiempo que la escolaridad es cada vez un factor más importante para incidir en la movilidad ascendente y en el acceso a las clases superiores del mercado de trabajo, las ataduras estructurales que sigue ejerciendo el origen social de los trabajadores no permiten que el nivel educativo sea suficiente para romper con la desigualdad de oportunidades.

La gráfica 15 muestra con mayor claridad los efectos de interacción entre cohorte y escolaridad que se anticiparon en el modelo de regresión. Lo que se observa allí es que, por un lado, la “brecha” entre educación superior y el resto de los niveles educativos se amplía en el tiempo en su asociación con la probabilidad de pertenencia a la clase alta en el destino de los trabajadores: quienes cuentan actualmente con niveles educativos más altos tienen más chance de pertenecer a la cima ocupacional que en el pasado. En ese sentido, podría decirse que las credenciales educativas remuneran mejor el logro ocupacional de lo que lo hacían en las generaciones más viejas o, dicho en otros términos, contar con un título universitario actualmente tiende más puentes hacia la clase alta que lo que lo hacía en el pasado. Si bien en términos de estratificación social, ello pudiera ser indicativo de un vínculo más estrecho (y seguro) entre educación y trabajo, al mismo tiempo no deja de ser llamativo el movimiento inverso: en las cohortes más viejas, especialmente entre los varones, alguien con educación primaria o secundaria tenía también más chances de llegar a pertenecer a las clases altas en el destino de sus trayectorias laborales. ¿No era acaso ese movimiento un signo de movilidad social ascendente clásico de la era del desarrollismo, de la industrialización y del movimiento rural/urbano de los trabajadores? Uno de los grandes hallazgos de los estudios de movilidad intrageneracional de la década del sesenta y principios de los

setenta había sido, precisamente, que gracias a los beneficios del trabajo urbano, industrial, asalariado, un obrero proveniente de las zonas rurales del país tenía chances relativamente altas de movilidad a lo largo de la vida que se terminarían cristalizando, incluso, en el acceso a la educación superior de sus hijos.

Tabla 14. Factores asociados a la clase de destino, varones y mujeres de 25 a 64 años, México. Razones de riesgos relativos y probabilidades estimadas de modelos logísticos multinomiales[^].

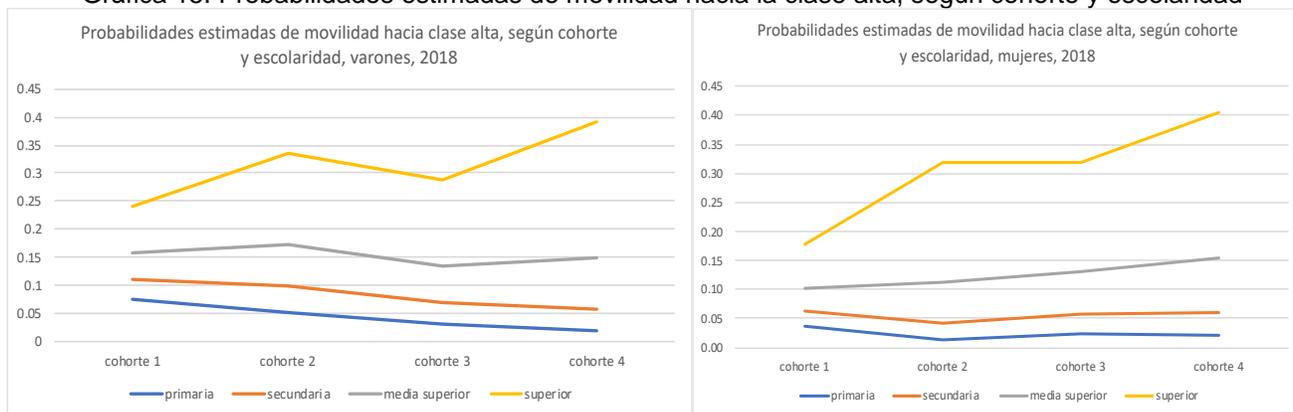
Movilidad Social Intrageneracional	Varones							Mujeres						
	Alta(ref.)	Calificados		No calificados		Agrícolas		Alta(ref.)	Calificados		No calificados		Agrícolas	
Factores asociados	P.E	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	P.E	R.R.	P.E	R.R.	P.E	R.R.
	0.18	0.62		0.12		0.08		0.17	0.65		0.17		0.01	
Clase de Origen														
No manual(I+II;III)(ref.)	0.21	0.61		0.11		0.06		0.17	0.68		0.15		0.00	
Segunda jerarquía(IV,V+VI)	0.11	0.78	3.26***	0.09	2.11**	0.02	0.79	0.13	0.80	1.96**	0.07	0.81	0.00	8.30
Baja calidad(VII.a)	0.20	0.55	1.02	0.19	1.88**	0.06	1.14	0.22	0.50	0.40***	0.26	0.96	0.02	22.58*
Agrícolas(IV.c;VII.b)	0.17	0.52	1.37	0.12	1.73	0.19	6.76***	0.08	0.45	2.76	0.23	7.19*	0.24	2532.14***
Índice de Orígenes Sociales			0.76***		0.73***		0.21***			0.82**		0.72**		0.16***
Bajo	0.13	0.61		0.12		0.13		0.14	0.65		0.19		0.03	
Medio	0.16	0.66		0.13		0.05		0.16	0.66		0.17		0.01	
Alto	0.21	0.66		0.13		0.01		0.18	0.67		0.15		0.00	
Nivel de Escolaridad(años)			0.85***		0.78***		0.86**			0.82***		0.79***		0.88
Primaria	0.04	0.69		0.18		0.09		0.02	0.74		0.23		0.01	
Secundaria	0.08	0.69		0.15		0.08		0.06	0.74		0.19		0.01	
Media Superior	0.15	0.66		0.11		0.08		0.13	0.71		0.15		0.02	
Superior	0.33	0.53		0.07		0.07		0.33	0.56		0.09		0.02	
Índice de Empleo			0.97***		0.97***		0.93**			0.95***		0.94***		1.00
Bajo	0.11	0.66		0.13		0.09		0.05	0.74		0.19		0.01	
Medio	0.16	0.65		0.13		0.06		0.10	0.70		0.17		0.02	
Alto	0.25	0.60		0.12		0.03		0.24	0.57		0.13		0.06	
Duración			1.00		0.98		0.99			1.01		1.00		1.00
Cohorte														
55/64(ref.)	0.18	0.54		0.15		0.13		0.14	0.63		0.20		0.03	
45/54	0.19	0.58	3.12	0.14	1.25	0.09	1.94	0.17	0.64	11.81**	0.18	14.24*	0.01	10.84**
35/44	0.16	0.63	6.02**	0.13	4.65*	0.08	2.93	0.17	0.63	5.94**	0.19	7.28**	0.01	4.84**
25/34	0.18	0.65	20.44***	0.10	13.15**	0.07	17.65**	0.17	0.67	11.39**	0.15	14.56**	0.01	4.08**
Región														
Norte(ref.)	0.18	0.61		0.12		0.09		0.17	0.63		0.18		0.02	
Centro	0.18	0.64	0.99	0.12	0.51	0.06	0.51**	0.16	0.66	1.18	0.17	1.05	0.01	0.75
Sur	0.17	0.60	1.10	0.14	1.24	0.09	1.24	0.17	0.64	1.02	0.18	1.02	0.01	0.42*
Interacción de escolaridad y cohorte														
55/64(ref.)	0.12	0.62		0.10		0.16		0.07	0.68		0.20		0.05	
45/54	0.11	0.67	0.91	0.13	0.88	0.09	0.88	0.05	0.75	0.82**	0.19	0.79***	0.01	0.71*
35/44	0.08	0.69	0.90**	0.15	0.88	0.08	0.88	0.07	0.74	0.86**	0.19	0.83**	0.01	0.74*
25/34	0.07	0.72	0.81***	0.16	0.70***	0.05	0.70***	0.07	0.76	0.82**	0.16	0.76***	0.01	0.78
Seudo R ² Cuadrada				0.27							0.30			
Chi Cuadrada				993(45 g.l.)							858(45 g.l.)			
Sig. Chi Cuadrada				0.000							0.000			
N				4,563							4,388			
Sig*				*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01							*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01			

[^]Las razones de riesgos relativos corresponden al riesgo de movilidad a una determinada clase frente a la clase alta. Se omiten en la tabla los resultados de interacción no significativos. En el caso de las regiones, el resultado significativo de la interacción de los con la región sur en la clase calificados y agrícolas: 0.76** y 0.48**, respectivamente.

Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

Lo que muestran los resultados que aquí estamos presentando, tal como se ha documentado en otras investigaciones (Mancini 2017), es que dichas oportunidades han disminuido con el paso del tiempo. De allí la “doble trampa” de la educación (y del discurso “meritocrático”) que expresa permanentemente el mercado de trabajo contemporáneo que, por un lado, se ha credencializado y “exige” niveles de educación superior para lograr la cima de la estructura ocupacional y, por otro lado, la debilidad estructural del propio mercado para generar mejores oportunidades de vida entre aquellos que no logran el acceso a niveles educativos más altos. Que la movilidad social intrageneracional pase más por la educación hoy que en el pasado sería una buena noticia si ello se comparara con el origen social de los trabajadores que, como hemos visto, sigue teniendo una fuerza enorme para condicionar el destino de las trayectorias. Si, en cambio, consideramos que el destino de los trabajadores continúa dependiendo enormemente de la desigualdad de oportunidades y, al mismo tiempo, el mercado de trabajo no genera muchas oportunidades de ascenso para quienes no han logrado ciertas ventajas educativas, los resultados en términos de estratificación social resultan bastante desalentadores.

Gráfica 15. Probabilidades estimadas de movilidad hacia la clase alta, según cohorte y escolaridad

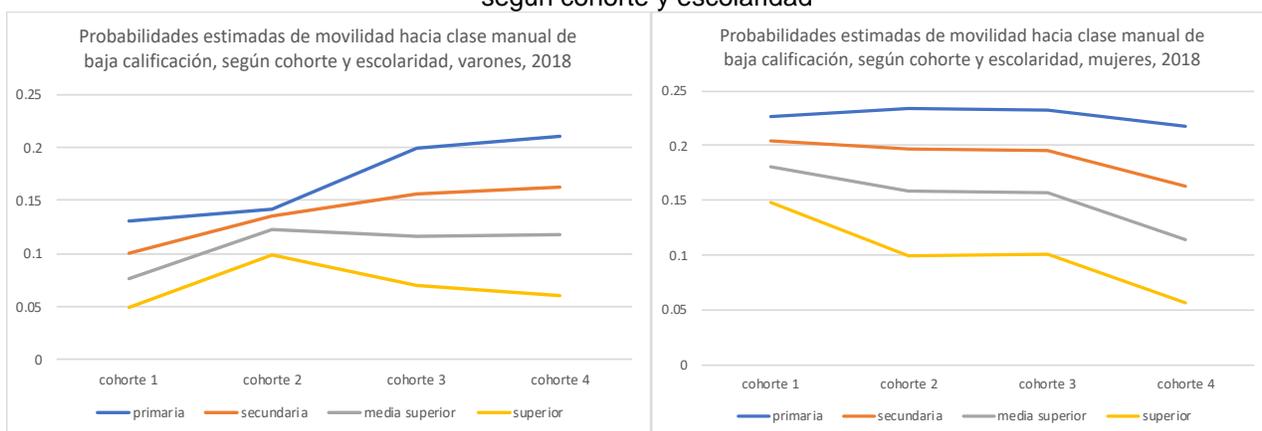


Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

De hecho, las tendencias descritas en los párrafos anteriores se corroboran cuando se observan las probabilidades de pertenencia, en el destino, a la clase urbana más baja de la estructura social: los trabajadores manuales no calificados

(gráfica 16). Mientras en el caso de las mujeres, a medida que las cohortes son más jóvenes las probabilidades de pertenencia a dicha clase disminuyen, entre los varones aumentan. Es decir, entre ellos, contar con cualquier nivel de estudios que no sea la educación superior, aumenta las chances de pertenecer a la base de la pirámide ocupacional para las cohortes más jóvenes. Dicho en otros términos, entre las cohortes más viejas, la educación protegía o amortiguaba mejor las posibilidades de descenso social (especialmente en la primera cohorte). En cualquier caso, tomadas en conjunto, las gráficas 15 y 16 logran reflejar de manera más nítida el doble atrapamiento que la educación ejerce actualmente en el mercado de trabajo: exigencias cada vez más altas para pertenecer a la cima y, al mismo tiempo, su menor capacidad para evitar o proteger el descenso hacia las clases sociales más bajas.

Gráfica 16. Probabilidades estimadas de movilidad hacia la clase manual de baja calificación, según cohorte y escolaridad



Fuente: elaboración propia con base en ESRU-EMOVI 2017.

En este apartado se intentaron conocer los factores sociales asociados a la movilidad intrageneracional de varones y mujeres en México. A partir de estos resultados pueden sintetizarse cinco grandes hallazgos.

En primer lugar, existe un patrón diferenciado por género de movilidad social intrageneracional que castiga fuertemente a las mujeres que participan en el mercado de trabajo. La fuerza de trabajo femenina no sólo tiene menores probabilidades de movilidad ascendente que los trabajadores varones sino que, además, entre ellas, categorías adscriptivas relacionadas con el origen social tienen

o generan un impacto más fuerte y más directo en las probabilidades de movilidad. Ello conjuga dos procesos simultáneos en torno al mercado laboral contemporáneo: por un lado, la desigualdad de género que deviene una de las dimensiones más importantes de la desigualdad social y, por otro, la mayor desigualdad de oportunidades que se genera entre las mujeres que participan en el mercado de trabajo. A estas diferencias se agrega la carga que las transiciones familiares suponen para la movilidad de las mujeres, especialmente en términos de la salida del mercado laboral (no así en los varones).

En segundo lugar, los escasos cambios que se observan en el transcurso de tiempo. Si bien se considera los problemas metodológicos relacionados con la última cohorte, en el resto de los casos, los cambios son menores y cuando ocurren, indican un estancamiento en la movilidad ascendente de los trabajadores a lo largo de su curso de vida.

En tercer lugar, el efecto “contradictorio” que produce el nivel educativo para explicar posibilidades de movilidad. Por un lado, trabajo y educación son fenómenos que se encuentran cada vez más asociados y, en cuanto tal, existe la tentación de vincular cada vez más las probabilidades de movilidad ascendente a niveles educativos mayores y con ello dar cabida a explicaciones meritocráticas. Sin embargo, si se observa el comportamiento de la educación de manera detallada lo que indica son fenómenos que, lejos de producir equidad, generan mayores fuentes de desigualdad social. Por un lado, la credencialización del mercado de trabajo. Cada vez son necesarias más credenciales educativas para lograr movimientos ascendentes verticales. Por otro lado, la imposibilidad de la estructura de oportunidades para garantizar algún nivel de movilidad entre los trabajadores menos educados o con niveles inferiores a la educación superior.

En cuarto término, el lugar que ocupa el primer empleo en las trayectorias de los trabajadores. A través de los diferentes modelos analizados, los datos indican que el primer empleo importa y mucho. En ese sentido, las condiciones de llegada al mercado de trabajo modulan seriamente las posibilidades de bienestar en el futuro, aunque con importantes diferencias por género. Entre los varones se observa un patrón más individualizado de movilidad intrageneracional, más heterogéneo,

donde las condiciones de origen afectan en menor medida las probabilidades de escalamiento hacia la punta. Entre las mujeres, en cambio, se observa un patrón más tradicional, no sólo más asociado al origen sino donde las desigualdades internas y la polarización de la estructura social femenina es más acuciante que en el caso de los varones. Dicho en otros términos, especialmente para las mujeres, la posición ocupacional inicial determina fuertemente el lugar en la escala ocupacional donde habrá de desarrollarse su trayectoria (Huerta Wong y Espinosa Montiel, 2015).

Finalmente, en quinto lugar, se corroboran los tres grandes movimientos que caracterizan a la movilidad intrageneracional contemporánea en México. Por un lado, movimientos circulares alrededor de la cima, esto es, una gran reproducción de clase o inmovilidad entre quienes comienzan en el sector servicios o en la clase alta, con prácticamente nulas posibilidades de descender en la estructura social, aunado a movimientos ascendentes de la clase de trabajadores de rutina. Estos trabajadores (clase I+II y III) constituyen “un mundo aparte” dentro del gran mundo del trabajo: no se vinculan con el resto de los trabajadores, no presentan grandes movimientos verticales y se encuentran en gran medida “blindados” hacia posibles procesos de movilidad descendente. Ello confirmaría la evidencia de que la persistencia de la reproducción de clase (o de clausura social) se concentra más en la parte más alta de la distribución ocupacional. En ese sentido, podríamos decir que se corrobora la hipótesis “les va mejor a quienes inician mejor”. Por otro lado, se encuentra el “mundo aparte” de los trabajadores calificados por cuenta propia (clase IV). Esta clase está conformada por dos grandes núcleos de la fuerza de trabajo mexicana. Por un lado, por aquellos hombres y mujeres que han logrado algún tipo de movilidad ascendente proveniente del empleo asalariado manual (calificado o no calificado) o, incluso, del empleo agrícola. Por otro lado, por aquellos trabajadores que desde siempre han participado en el mercado de trabajo como cuentapropistas, ya sea bajo la figura del trabajador a domicilio, del freelance, o del comerciante. Evidentemente, la heterogeneidad interna de dicha clase social amerita un estudio mucho más detallado tanto de su comportamiento como de su composición. No obstante, por el momento basta decir que no sólo es una de las

clases más importantes de la estructura social mexicana sino que, además, es la que genera, al mismo tiempo, enormes niveles de reproducción de clase e importantes ascensos de las clases asalariadas más bajas. De esta manera, la clase IV deviene una especie de clase social bisagra en la medida en que, por un lado, se constituye en un gran puerto de llegada para quienes comenzaron en los niveles más bajos de la estructura social. Por otro lado, actúa como una especie de límite o techo de cristal para la gran mayoría de la clase trabajadora. Una vez llegado a ese puerto, es muy difícil seguir avanzando. De allí que devenga una especie de barrera ocupacional estructural del mercado de trabajo mexicano (característica prototípica de la heterogeneidad estructural) en cuanto divide a los que están realmente en la cima de la estructura ocupacional (y “circulan” entre ellos) y los que, a pesar de tener chances de movilidad ascendente, su punto aspiracional se corta en esta clase intermedia que actúa, en la práctica, como una barrera imposible de cruzar. En tercer término, el reconocimiento innegable de las posibilidades de movilidad para los trabajadores que ocupan las posiciones más bajas en la estructura social urbana. Si bien, como se ha dicho, su “límite” es la clase IV de trabajadores por cuenta propia calificados, los datos muestran importantes posibilidades para estos trabajadores de mejorar sus niveles de bienestar. No deja de resultar paradójico que dicho “derrame” de bienestar provenga del mundo del trabajo independiente en lugar del trabajo asalariado, supuestamente más protegido, estable y seguro, por definición.

5. Consideraciones finales

El objetivo general de esta investigación fue examinar la movilidad y reproducción social de clases que puede ocurrir a lo largo de las trayectorias laborales de las y los trabajadores en México. Para ello, el análisis se concentró en tablas de movilidad construidas a partir de la encuesta ESRU-EMOVI 2017, que permite desglosar la información referida al primer empleo y al trabajo actual de los individuos (bajo el esquema sociológico de las clases sociales), según el sexo, la cohorte de pertenencia y la zona de residencia de la población ocupada. A pesar de la variedad de grupos sociales que permite observar la encuesta, el énfasis de la investigación

estuvo puesto en las diferencias de género respecto no sólo de la movilidad intrageneracional sino también de los sistemas de estratificación social, así como de las desigualdades entre los sexos pero también intragenéricas.

Los resultados arrojados indican, en primer lugar, que las condiciones de entrada al mercado laboral y a una determinada clase social, influyen considerablemente en la carrera ocupacional de los individuos, donde la movilidad hacia una clase diferente y más alta al origen es un evento que le ocurre a muy pocas personas dentro del mercado laboral actual (a 1 de cada tres varones y 1 de cada cuatro mujeres). De allí que pueda considerarse al primer empleo (ocurrido, además, a edades tan tempranas en México) como una especie de herencia social de los trabajadores que genera profundas ramificaciones para el resto de la vida ocupacional. El primer trabajo de las y los jóvenes condiciona y cristaliza no sólo las posibilidades futuras de su empleo sino también las oportunidades de bienestar social y la acumulación de (des)ventajas sociales a lo largo del curso de vida.

A partir de esta confirmación, y ante la pregunta general de investigación sobre qué posibilidades reales tienen los individuos de mejorar sus posiciones sociales a lo largo de su trayectoria laboral, los hallazgos evidencian cierto desaliento: en la mayoría de los casos observados, la precariedad y desprotección inicial de las trayectorias laborales resulta una característica fija o permanente del curso de vida de los trabajadores, más que una condición pasajera o transitoria, relacionada con ser un “recién llegado” al mercado laboral. Sólo en algunos trabajadores pudo constatarse que el destino social de las trayectorias laborales es relativamente independiente de las características del primer empleo (especialmente entre los varones del norte del país); en el resto, o en la mayoría, más que un evento transitorio, el punto de entrada al mercado laboral deviene, en la práctica, una especie de característica adscriptiva de los trabajadores. Dicho en otros términos, los resultados de la presente investigación indican que el grado de inmovilidad intrageneracional resulta significativo entre la fuerza laboral mexicana. Tal como lo evidenciaron Blau y Duncan (1967) hace más de medio siglo, el primer empleo y el logro educativo de las personas influyen seriamente y de manera directa en su logro ocupacional. Al mismo tiempo, los orígenes sociales de los trabajadores

afectan tanto su primera ocupación como sus posibilidades futuras de movilidad social.

Por otro lado, para quienes presentan mayores probabilidades de movilidad ascendente, dicho movimiento se vincula, especialmente, con procesos relativamente simultáneos de calificación, especialización y terciarización laboral a medida que transcurre la trayectoria laboral. En ese sentido, para una pequeña parte de la población trabajadora se observarían ciertas posibilidades de transitar hacia posiciones sociales más altas a medida que se avanza entre el primer empleo y el actual. La observancia de estas chances se explicaría, en alguna medida, por la continuidad que han tenido las transformaciones productivas en el mercado de trabajo, relacionadas con la terciarización de la economía y el auge de los servicios. De todos modos, aun entre quienes tienen mayores posibilidades de transitar hacia clases más altas, la gran mayoría de los movimientos ocurriría en dos sentidos: 1. Movilidad hacia clases superiores desde posiciones que ya se encontraban altas en el primer empleo (es decir, les iría mejor a quienes ya comenzaron de mejor manera su ingreso al mercado laboral) y ello aumentaría la polarización social entre los trabajadores; 2. Movilidad horizontal para las clases más bajas de la estructura social; es decir, hacia posiciones sociales relativamente cercanas que ofrecen oportunidades de vida similares. En ese sentido, los hallazgos de la investigación evidencian que la diversidad de clases opera, empíricamente, como jerarquías claramente establecidas no sólo en términos de autoridad, autonomía o control sobre el trabajo, sino también en cuanto a las condiciones materiales de existencia y el nivel socioeconómico de la población trabajadora. Si bien una parte de los trabajadores lograría “escapar” de una situación de desventaja en los inicios de sus trayectorias, dicho escape ocurre, principalmente, en dos sentidos: o cuando las condiciones de entrada no eran tan malas, o hacia posiciones sociales relativamente cercanas en el esquema de clases, esto es, posiciones que ofrecen oportunidades de vida relativamente similares.

En segundo lugar, este rasgo estructural de inmovilidad social que presenta la estructura ocupacional mexicana es más preponderante entre las mujeres que entre los varones, dando cuenta de enormes desigualdades de género en la

estratificación social del mercado de trabajo. La evidencia analizada muestra que las mujeres, en comparación con los hombres, son más propensas no sólo a perder una condición de ventaja relativa en los inicios de las trayectorias, sino también a perpetuar su condición si es que ésta es de mayor desventaja social. En ese sentido, y como respuesta a la segunda pregunta de investigación, los resultados muestran patrones diferenciados de movilidad para varones y mujeres. En el caso de la fuerza de trabajo femenina, se observa un patrón de movilidad más clásico o tradicional, en términos del peso del primer empleo para actuar como un factor social de herencia o de reproducción de clase (y no sólo del primer empleo, sino también del origen social y de la escolaridad). El peso del primer trabajo como determinante de la posición social actual resulta más definitorio para las mujeres que para los varones (Huerta Wong y Espinosa Montiel, 2015; Yaschine 2017). Entre ellas, el tránsito desde una clase social a otra en el transcurso de su trayectoria laboral deviene mucho más atenuado, débil, sin grandes posibilidades de movilidad vertical ascendente.

En cambio, entre los varones se observan unos primeros atisbos de un régimen de movilidad más flexible, heterogéneo, que permite mayores variaciones entre el primer empleo y el actual, especialmente, en términos de movilidad vertical ascendente, asociada a procesos de mayores niveles de individualización y pluralización de sus trayectorias laborales. En efecto, las diferencias observadas entre varones y mujeres no sólo dan cuenta de los efectos diferenciados del género en los patrones de movilidad, sino también de los mayores niveles de polarización y desigualdad social entre las propias mujeres, con mayores distancias sociales entre la cúspide y la base de la estructura social. En ello, a su vez, la intermitencia laboral femenina adquiere un peso fundamental: ante las escasas probabilidades que tienen muchas trabajadoras de mejorar su posición social, resulta “preferible” (o mejor dicho, compulsivo), salirse del mercado de trabajo y conciliar de mejor modo el bienestar general de sus hogares. Esto mismo sugiere Torche (2015) cuando indica que las familias toman a la división sexual del trabajo como la opción más viable de maximizar los beneficios para el hogar, en un contexto de oportunidades que se presenta como limitado. En ese sentido, la intermitencia

laboral de la fuerza de trabajo femenina impulsada, a su vez, por enormes diferenciales de género en la estructura social y familiar de la sociedad mexicana, contribuye enormemente al ciclo de persistencia de la desigualdad de género en el sistema de estratificación social.

De ahí que pueda afirmarse que los nuevos procesos de individualización social que estarían acompañando a las sociedades contemporáneas y que, a su vez, habilitarían una mayor pluralidad y heterogeneidad en el destino de los trabajadores, donde éste no quede ceñido exclusivamente por el inicio de la trayectoria laboral, parecería ser un nuevo (aunque débil) patrón de movilidad más asociado a los varones que a las mujeres mexicanas. Según los hallazgos de la investigación, en ese sentido, la marginalidad social vinculada con el primer trabajo como un rasgo transitorio (y no definitivo) del curso de vida de los trabajadores es algo que le puede suceder con más frecuencia a la fuerza de trabajo masculina que a la femenina, en la medida en que ésta se encuentra más atada a los condicionantes del primer empleo (y de sus orígenes sociales) y, por ende, a una mayor carga de éste como herencia social de las trayectorias laborales. Como bien lo establecen Huerta Wong y Espinosa Montiel (2015), existen elementos estructurales en el proceso de estratificación social que inciden en que los patrones de movilidad resulten más efectivos para los hombres que para las mujeres (especialmente, procesos relacionados con modelos de socialización diferenciados para cada sexo).

En tercer lugar, estos datos relativamente desalentadores respecto de la movilidad social intrageneracional se profundizan y expresan en desigualdades regionales. El mercado de trabajo mexicano refleja la existencia de múltiples realidades locales, donde los comportamientos del centro y norte del país no se parecen prácticamente en nada a lo que sucede en las regiones del sur. Incorporar este gradiente regional ha permitido, en esos términos, observar los niveles estructurales de heterogeneidad social y productiva que encubren a los diversos patrones de movilidad intrageneracional y, con ello, desentramar posibles factores asociados a dicha diferenciación: las probabilidades de movilidad son más altas no sólo en las regiones más desarrolladas del país desde la perspectiva productiva,

sino también donde las condiciones de pobreza y marginación son más bajas. Además, los resultados de investigación indican que allí donde las posibilidades de movilidad son menores, también es mayor la desigualdad interna de la estructura ocupacional, evidenciando que el origen rural de los trabajadores constituye una barrera primordial en el proceso de movilidad (Puga y Solís 2010).

En cualquier caso, si bien es cierto que es en las regiones con mayores niveles de desarrollo y donde ha persistido, históricamente, una mayor capacidad para aplicar estrategias adaptativas respecto de cambios macro económicos en los patrones de acumulación, donde se observan tasas de movilidad intrageneracional más altas; incluso en dichas áreas geográficas del país, las desigualdades de género persisten, se reproducen y replican, en detrimento de la movilidad de las mujeres. Evidentemente, ello daría cuenta del atributo estructural que le imprime la desigualdad de género a la estratificación social en México, vinculada con aspectos también estructurales del mercado laboral contemporáneo, especialmente en términos de segregación ocupacional, feminización de la precariedad laboral y enormes incentivos para el abandono y la exclusión de la fuerza de trabajo femenina del mundo del trabajo remunerado.

El cuarto hallazgo importante de esta investigación estaría relacionado con los espirales de (des)ventajas sociales que se observan a lo largo del curso de vida de los trabajadores y que, al mismo tiempo que generan algunas oportunidades de movilidad para ciertos grupos, reproducen mayores diferencias y desigualdades sociales entre otros. Por un lado, los resultados muestran que les va mejor actualmente a quienes ya comenzaron de un mejor modo su trayecto laboral. Para quienes tienen posiciones de privilegio, y así inician su ingreso al mercado de trabajo, sus ventajas se acumulan a lo largo del tiempo, en la medida en que la mayoría de ellos logra transitar hacia posiciones aún más privilegiadas. Por otro lado, los segmentos de trabajadores que inician sus trayectorias en las posiciones más bajas de la estructura social, en su mayoría presentarían una movilidad de corta distancia o bien permanecen y se estacan en esa misma posición durante gran parte de su vida, acumulando riesgos y desventajas sociales.

En quinto lugar, la inmovilidad social relativa que se observa entre los trabajadores mexicanos entre el inicio de su trayectoria laboral y su posición final, cristaliza un modelo clásico de clausura social (especialmente en las clases más altas), propio de mercados laborales segmentados y duales. Así, alrededor de la cima de la pirámide ocupacional se observan movimientos circulares, blindados hacia posibles procesos de movilidad descendente. En el medio de la estructura de clases lo que aparece es el gran mundo de los trabajadores por cuenta propia, heterogéneo, disímil, al que acceden tanto los trabajadores independientes “históricos”, como algunos otros que, luego de pasar gran parte de su vida en el empleo asalariado manual, logran transitar hacia posiciones sociales más altas. Esta clase bisagra en la estructura social mexicana actúa, en la práctica, como un puerto de llegada importante para muchos trabajadores de escasa calificación y, al mismo tiempo, como una barrera estructural que impide seguir escalando posiciones a lo largo de la vida. Por último, en la base de la pirámide ocupacional se observan importantes intentos de ascenso social. Si bien su “límite” es la clase de trabajadores por cuenta propia, como se ha visto a lo largo de la investigación, dicho movimiento o tránsito implica mejoras importantes en los niveles de bienestar de estos trabajadores.

Finalmente, desde una perspectiva de agenda futura de investigación respecto de la movilidad social intrageneracional, los resultados de investigación indicarían que una buena parte de los movimientos analizados se relaciona no sólo con los cambios estructurales del mercado de trabajo durante los últimos años sino también con otros condicionantes que, de una manera u otra, explicarían el tránsito de estos trabajadores entre una posición y otra a lo largo de su vida. Es fundamental, en dichos términos, continuar indagando en aquellos elementos que inciden sobre las posibilidades de movilidad social: cuál es el papel de las decisiones individuales en ello; cómo operan los orígenes sociales de los trabajadores en las oportunidades de ascenso social; cómo se diferencian estas probabilidades según el nivel educativo de los individuos; cómo se vinculan ciertas características adscriptivas de los trabajadores con factores relacionados con el esfuerzo y los talentos individuales; cómo se perciben y experimentan, en términos aspiracionales, las

transiciones y los cambios ocupacionales a lo largo del curso de vida; hasta qué punto los procesos de individualización social se traducen efectivamente en una mayor pluralización y heterogeneidad en el destino de los trabajadores. Para ello, resulta fundamental no sólo incorporar análisis estadísticos más detallados y complejos, sino también reforzar los estudios sobre movilidad social con enfoques cualitativos longitudinales que permitan dar cuenta de las experiencias y sentidos que adquiere la movilidad social en la vida de las y los trabajadores de nuestro país.

Bibliografía

- Abbott, P. (1987). Women's social class identification: Does husband's occupation make a difference? *Sociology*, 21(1), 91-103.
- Abrantes, P., y Abrantes, M. (2014). Gendering social mobility: A comparative perspective on the nexus of education and class across Europe. *Gender and Education*, 26(4), 377-396.
- Acker, J. (1973). Women and social stratification: A case of intellectual sexism. *American journal of sociology*, 78(4), 936-945.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed.
- Antman, F. y McKenzie, D. (2005) "Earnings Mobility and Measurement Error: A Pseudo-Panel Approach", World Bank, Working Paper N°. 3745.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (2002). "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres". En: Urrutia, E. *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. PIEM, COLMEX, México.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (2005). "Unión conyugal e interrupción de la trayectoria laboral de las trabajadoras urbanas en México". En: Zavala De Cosío, M.E., Coubès, M. L., Zenteno, R. [Coords.]. *Cambio demográfico y social en el México del Siglo XX: una perspectiva de historias de vida*. COLEF/ITESM-EGAP, Cámara de Diputados. Porrúa, México.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (2014). "Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el sector terciario, 1995-2010". En: Rabell C. (Coord.). *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Armstrong, J., Walby, S., y Strid, S. (2009). The gendered division of labour: how can we assess the quality of employment and care policy from a gender equality perspective? *Benefits*, 17(3), 263-275.
- Baxter, J. (1992). "Las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada", *Política y Sociedad*, vol. 11, Madrid, Complutense University of Madrid.
- Benza, G. (2012) Estructura de clases y movilidad intergeneracional en Buenos Aires: ¿el fin de una sociedad de "amplias clases medias"? Tesis de Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, México: El Colegio de México.
- Bettio, F., y Verashchagina, A. (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxembourg: European Commission, Publication Office of the European Union.
- Blau, P. y Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. Nueva York. The Free Press.
- Blossfeld, H.P. (1992) "Les trajectoires professionnelles en RFA: Étude des effets

- de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie", en Coutrot, L. y Dubar, C. (dirs.), *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française.
- Bonney, N. (2007). "Gender, Employment and Social Class." *Work Employment and Society*. 21 (1): 143–155.
- Bould, S., y Gavray, C. (2008). "Women's Work: The Measurement and the Meaning." *Ex Aequo*. 18: 57–83.
- Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work*, Cambridge, Polity Press.
- Breen, R. (1997) "Risk, Recommodification, and Stratification", *Sociology*, 31(3).
- Brunet, N. (2015). *Escuela, Transición al Trabajo y Cambios de Empleo en las Trayectorias de Estratificación Social de tres Cohortes Mexicanas (1950-2001)*. Tesis de Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, México: El Colegio de México.
- Campos, R., Huerta, J. y Vélez, R. (2012) "Introducción", en Campos, R., Huerta, J. Y Vélez, R. (eds.) *Movilidad social en México: constantes de la desigualdad*, México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Campos, R. y Vélez, R. (2015). "Movilidad de corto plazo en ingresos laborales: el caso mexicano". En: Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?*. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Castel, R. (2010), "El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo", Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL, (2000), *Panorama Social de América Latina 1999-2000*, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2012) *Panorama Social de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Cortés, F. y Escobar, A. (2003) "Movilidad social intergeneracional en los años de reforma económica: un estudio del México urbano", *Revista de la CEPAL*, (85).
- Cortés, F., Escobar, A. y Solís, P. (eds.) (2007) *Cambio estructural y movilidad social en México*, México: El Colegio de México.
- Costa Ribeiro, . y Solís, P. (2016) "Movilidad de clase en el Brasil contemporáneo", en Solís, P. y Boado, M. (coords.) *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Coubés, M.L. (2004) "Movilidad en la trayectoria laboral: transición entre sector formal-informal del empleo", *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*, M.L. Coubés, M.E. Zavala y R. Zenteno (comps.), Ciudad de México, Porrúa/Cámara de Diputados/ El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)/Tecnológico de Monterrey (TEC).
- Crompton, R. (1989). *Class theory and gender*. *British Journal of Sociology*, 565-587.

- Crompton, R. (1993). *Class and Stratification. An Introduction to Current Debates*. Cambridge: Polity Press.
- Crompton, R. (2003). Class and gender beyond the "cultural turn". *Sociologia, Problemas e práticas*, (42), 9-24.
- Crompton, R. (2010). "Class and Employment." *Work Employment and Society*. 24 (1): 9–26.
- Crompton, R., y Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social change*. Routledge.
- Dalle, P., Carrascosa, J. y Lazarte, L. (2017) "Análisis de clase de la pobreza en la Argentina. Un enfoque centrado en la transmisión intergeneracional de oportunidades desiguales", en *Sociedad* (37).
- Davis, K. (2008). "Intersectionality as buzzword. A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful", *Feminist Theory*, vol. 9, No. 1, SAGE.
- Delphy, C., y Leonard, D. (1992). *Familiar exploitation: A new analysis of marriage in contemporary western societies*. Polity Press.
- De Oliveira, O. y Mora Salas, M. (2010). Las desigualdades laborales: Evolución, patrones y tendencias". En: Cortés, F. y De Oliveira, O. [Coords.]. *Los grandes problemas de México. V. Desigualdad social*. El Colegio de México, México.
- Ehrenreich, B., y Hochschild, A. R. (eds.) (2002). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Owl.
- Erikson, R. (1984). Social class of men, women and families. *Sociology*, 18(4), 500-514.
- Erikson, R., y Goldthorpe, J. H. (1988). Women at Class Crossroads!: A Critical Note. *Sociology*, 22(4), 545-553.
- Erikson, R. y Goldthorpe, J. (1993) *The Constant Flux: A study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford, Clarendon Press USA.
- Erikson, R. y Goldthorpe, J. (2002) "Intergenerational Inequality: A Sociological Perspective", *Journal of Economic Perspectives*, 16 (3).
- Esping-Andersen, G., Assimakopoulou, Z., y Van Kersbergen, K. (1993). "Trends in Contemporary Class Structuration: A Six-Nation Comparison." In *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, edited by G. Esping-Andersen, 32–57. London: Sage.
- Fernández, T. Bonapelch, S. y Anfitti, V. (2013) "Regímenes de transición al primer empleo: Chile, México, Estados Unidos y Uruguay comparados", en *Papeles de Población* (76), CIEAP, UAEM.
- Ferree, M. M., y Hall, E.J. (1996). "Rethinking stratification from a feminist perspective: gender, race, and class in mainstream textbooks", *American Sociological Review*, vol. 61, No. 6, Washington, D.C., American Sociological Association.

- Fields, G. (2009) "Income Mobility within a Generation: An Introduction to the State of the Art in Latin America", United Nations Development Programme, Working Paper hd-03 2009.
- Fields, G. (2006) "Income Mobility in Latin America", Collection Cornell University, Working Paper N° 12.
- García, B. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de población*, 13(53), 23-45. UAEM, México.
- García, B., y De Oliveira, O. (2006). La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas. En: De la Garza Toledo, E. (comp.) *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Ed. Anthropos.
- García, B., y Pacheco, E. (2014). "Participación económica en las familias: el papel de las esposas en los últimos veinte años". En: Rabell C. (Coord.) *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Gasparini, L., Cruces, G. y Tornarolli, L. (2009) Recent Trends in Income Inequality in Latin America. Working Paper 132, Society for the Study of Economic Inequality, Universidad Nacional de La Plata.
- Germani, G. (1963) "La movilidad social en la Argentina", en Lipset, S. y Bendix, R. *Movilidad social en la sociedad industrial*, Buenos Aires, EUDEBA.
- Giddens, A. (1973). *The class structure of the advanced societies* (p. 43). London: Hutchinson.
- Goldthorpe, J. (1980). Class Mobility in Modern Britain: A Reply to Crompton. *Sociology*, 14(1), 121-123.
- Goldthorpe, J. (1983). "Women and Class Analysis: in Defense of the Conventional View" En: *Sociology*, 17: 465-488.
- Goldthorpe, J. y McKnight, A. (2006) "The Economic Basis of Social Class», en Morgan, S., Grusky, D. y Fields, G. (eds.) *Mobility and Inequality: Frontiers of Research in Sociology and Economics*. Stanford, Stanford University Press.
- Goldthorpe, J., y Payne, C. (1986). On the class mobility of women: results from different approaches to the analysis of recent British data. *Sociology*, 20(4), 531-555.
- Grusky, D. (2008). "Introduction". En Grusky, D. (ed.). *Social Stratification*, Boulder, Colorado, Westview Press.
- Hartmann, H. I. (1981). The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366-394.
- Huerta Wong, J., Burak, E. y Grusky, D. (2015). "¿Es México el caso limítrofe? Movilidad social en la nueva edad dorada". En: Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?*. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Huerta Wong, J. y Espinosa Montiel, R. (2015). "Procesos de estratificación social

- e inversiones educativas hacia hombres y mujeres”. En: Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?*. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Jorrat, J.I (2000) Estratificación social y movilidad. Un estudio del área Metropolitana de Buenos Aires. Tucumán: Universidad Nacional de Tucumán.
- Lovell, P. A. (2006). “Race, gender, and work in São Paulo, Brazil, 1960-2000”, *Latin American Research Review*, vol. 41, No. 3, Latin American Studies Association (LASA).
- Mancini, F. (2016) “Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México” en Notas de Población, CEPAL, N°102.
- Mancini, F. (2017a) *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. El Colegio de México.
- Mancini, F. (2017b) “Movilidad individual y cambio social: transiciones laborales en tres generaciones de varones”, en Coubés, M-L., Solís, P. y Zavala, M.E. (coords.), *Generaciones, cursos de vida y desigualdad social en México*, México, El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte.
- Mancini, F. (2017c) “Patrones transicionales en las trayectorias laborales de los jóvenes en la Ciudad de México: entre la desigualdad estructural y el cambio social”, en Solís P. (coord.) *Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México*, México, El Colegio de México.
- McGinn, K. L., y Eunsil, Oh. (2017). Gender, social class, and women's employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84-88.
- Mier y Terán, M., Videgain, A. K., Castro, N. y Martínez, M. (2016). “Familia y trabajo: historias entrelazadas en el México urbano”. En: Coubès, M-L., Solís, P., Cosío-Zavala, M. E. [Coords.]. *Generaciones, Cursos de vida y Desigualdad social en México*. CEDUA/COLMEX y COLEF, México.
- Muñoz, H. y Oliveira, O. de (1973) “Migración interna y movilidad ocupacional en la ciudad de México. Demografía y economía, 7(2).
- Oakley, A. (2000). *Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences*. Cambridge: Polity Press.
- Parrado, E. (2005) “Economic Restructuring and Intragenerational Class Mobility in Mexico”, *Social Forces*, 84(2).
- Parrado, E. (2007) “La reestructuración económica y la movilidad intrageneracional de clase en México», en Cortés, F., Escobar, A. y Solís, P. (coords.) *Cambio estructural y movilidad social en México*, México, El Colegio de México.
- Pedrero, M. (2018). *El trabajo y su medición. Mis tiempos. Antología de estudio sobre trabajo y género*. Porrúa, México.
- Pedrero, M., Rendón, T. y Barrón, A. (1997) *Segregación ocupacional por género en México*, Cuernavaca, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México.

- Pérez Sáinz, Juan Pablo, y Minor Mora-Salas. "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo". *Revista Alteridades* 14, núm. 28 (julio-diciembre, 2004): 37-49. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Pollert, A. (1996). "Gender and class revisited: or, the poverty of patriarchy", *Sociology*, vol. 30, No. 4, SAGE Publications.
- Puga, I. y Solís, P. (2010), "Estratificación y transmisión de la desigualdad en Chile y México. Un estudio empírico en perspectiva comparada". En Serrano, J. y Torche, F. (eds.). *Movilidad social en México. Población, desarrollo y crecimiento*. México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Rendón, T. (2002). La división por sexo del trabajo en el México contemporáneo. En: García, B. (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI, El Colegio de México, México*.
- Rendón, T. (2003) "Empleo, Segregación y Salarios por Género" en *La situación del trabajo en México, México*, UAM, IET y Plaza y Valdés.
- Roemer, J. (1998) *Equality of Opportunity*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Salas, C. y Leite, M. (2007) "Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México". *Cadernos prolam/USP*, 7(2).
- Solís, P. (2007) *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México, El Colegio de México.
- Solís, P. (2012) "Social Mobility in Mexico. Trends, recent findings and research challenges", *Revista Trace* (62):7.
- Solís, P. (2016a) "Aspectos metodológicos en el análisis de la movilidad social" en Solís, P. y Boado, M. (coords.) *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Solís, P. (2016b) "Estratificación social y movilidad de clase en México a principios del siglo XXI" en Solís, P. y Boado, M. (coords.) *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Solís, P. (2016c). "Movilidad intergeneracional de clase en América Latina: Una perspectiva comparativa"; "Algunos rasgos distintivos de la estratificación y movilidad de clase en América Latina: Síntesis y tareas pendientes". En: Solís, P. y Boado, M. [Coords.]: *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. El Colegio de México, México.
- Solís, P. y Billari, F. (2003) "Vidas laborales entre la continuidad y el cambio social: trayectorias ocupacionales masculinas en Monterrey, México», en *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(3).
- Solís, P. y Boado, M. (2016) *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y*

- movilidad intergeneracional de clase en América Latina, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Solís, P. y Blanco, E. (2014) “¿Relación duradera o divorcio? El vínculo entre escolaridad y transiciones ocupacionales tempranas en un contexto de deterioro laboral” En: Blanco, E., Solís, P., & Robles, H. (Coords). *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México D.F.: El Colegio de México e Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Solís, P. y Cortés, F. (2009) “La movilidad ocupacional en México: Rasgos generales, matices regionales y diferencias por sexo», en Rabell, C. (coord.) *Tramas familiares en el México contemporáneo. Una perspectiva sociodemográfica*. México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM-El Colegio de México.
- Soloaga, I. (2012). Prólogo, en Campos, R., Huerta, J. Y Vélez, R. (eds.) *Movilidad social en México: constantes de la desigualdad*, México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Sorensen, A., y McLanahan, S. (1987). Married women's economic dependency, 1940-1980. *American journal of sociology*, 93(3), 659-687.
- Sorensen, A. (1994). Women, family and class. *Annual review of sociology*, 20(1), 27-45.
- Spierings, N. (2012). “The Inclusion of Quantitative Techniques and Diversity in the Mainstream of Feminist Research.” *European Journal of Women’s Studies* 19 (3): 331-347.
- Stacey, M., y Price, M. (1981). *Women, power, and politics* (Vol. 153). Taylor & Francis.
- Stanworth, M. (1984). Women and class analysis: a reply to John Goldthorpe. *Sociology*, 18(2), 159-170.
- Stier, H., y Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, employment and society*, 28(2), 225-246.
- Torche, F. (2015). “Diferencias de género en la movilidad intergeneracional en México”. En Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?*. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Torche, F. (2010) “Cambio y persistencia de la movilidad intergeneracional en México”, en Serrano, J. y Torche, F. (eds.) *Movilidad social en México. Población, desarrollo y crecimiento*, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Torche, F. y Wormald, G. (2004) *Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro*. Serie Políticas Sociales N° 98. Santiago de Chile, CEPAL.
- Treiman, D. (2007), “Occupational mobility”, *Blackwell Encyclopedia of Sociology*.

- Triano, M. (2012), "Desigualdad de oportunidades y trayectorias ocupacionales en tres cohortes de varones y mujeres en ZMVM" en Campos, R., Huerta, J. Y Vélez, R. (eds.) *Movilidad social en México: constantes de la desigualdad*, México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (2015) "Introducción". En Vélez, R. Huerta, J. y Campos, R. (eds.). *México, ¿el motor inmóvil?*. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Vélez, R. Campos, R. y Fonseca, C. (2012), "El concepto de movilidad social: dimensiones, medidas y estudios en México" en Campos, R., Huerta, J. Y Vélez, R. (eds.) *Movilidad social en México: constantes de la desigualdad*, México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.
- Wright, E. O. (1997). *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: University Press.
- Yaschine, I. (2017) "El proceso de estratificación ocupacional de los habitantes de la Ciudad de México. ¿Igual para mujeres y hombres?". En: Solís, P. (ed). *Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la ciudad de México*, El Colegio de México.
- Yuval-Davis, N. (2006), "Intersectionality and feminist politics", *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, No. 3, SAGE.
- Zenteno, R. y Solís, P. (2006) "Continuidades y discontinuidades en la movilidad ocupacional en México», *Estudios Demográficos y Urbanos*, 21(3).