

Terciarización de la mano de obra y protección laboral de la población asalariada en México, 2013

Marina Ariza y Orlandina de Oliveira

Se analiza el grado de protección laboral que los diferentes subsectores del sector terciario ofrecen a la fuerza de trabajo asalariada en México. Constatamos que, en tanto dimensión del bienestar social, el trabajo con protección laboral es un bien relativamente escaso y distribuido de manera desigual dentro del sector. Con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2013 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se ajustan una serie de modelos estadísticos para determinar la importancia relativa de los factores sociodemográficos y socio-laborales que inciden en el chance de obtener empleos protegidos dentro del terciario.

Palabras clave: terciario, protección laboral, heterogeneidad laboral.

Recibido: 11 de diciembre de 2013

Aceptado: 21 de mayo de 2014

This paper analyzes the degree of job protection that the various subsectors of the tertiary offer the paid labor force in Mexico. We find that as an aspect of social wellbeing, work with employment protection is a relatively scarce good that is fairly unequally distributed within the sector. On the basis of data from the National Survey of Occupation and Employment 2013, a series of statistical models are adjusted to determine the relative importance of the socio-demographic and socio-labor factors affecting the likelihood of securing employment within the tertiary sector.

Key words: tertiary, labor protection, labor heterogeneity.



Marimba Players ©iStockphoto.com/Jorgeinthewater

Introducción

La ampliación del proceso de terciarización ha sido la tendencia más persistente de la evolución sectorial de la fuerza de trabajo desde la segunda mitad del siglo XX a nuestros días, tanto en México como en las sociedades de mayor desarrollo relativo. De manera convencional, el crecimiento del sector terciario está asociado en el largo plazo con la elevación del ingreso per cápita, la mejora de la estructura ocupacional y el bienestar de las sociedades (Castells, 2001). En economías altamente terciarizadas, el aumento de los servicios iría de la mano de mejores oportunidades laborales para una fuerza de trabajo cada vez más calificada. En las de menor desarrollo relativo, con importantes niveles de informalidad y diferenciales considerables de productividad e ingreso, la ampliación de la terciarización bien puede ir de la mano de una

creciente inestabilidad laboral y de la pérdida de las remuneraciones (Tokman, 2006).

Los factores a los que obedece el proceso de terciarización han sido objeto de una larga discusión. En sentido general, el predominio del sector se vincula con transformaciones globales de la sociedad y los modelos de producción (Schettkat y Yocarini, 2003). Desde un punto de vista económico relativamente reciente, se destacan el papel decisivo de los servicios con alta productividad, la comunicación y las actividades basadas en la información —la llamada revolución técnico-económica—, la producción y la competitividad de las empresas a escala internacional (Weller, 2001; Garza, 2006, 2008 y 2011; Landriscini, 2011); desde una perspectiva social, se indican el surgimiento de la sociedad postindustrial y la llamada sociedad del conocimiento (Bell, 1976; Touraine, 1969; Castells,

2001).¹ Como factores explicativos del proceso de terciarización, se destaca la pertinencia de incluir, en adición a los aspectos habitualmente enumerados, algunos poco contemplados, como las necesidades ampliadas de las familias y aquéllas creadas por el propio sistema económico sin las cuales la vida moderna no se podría ejercer: consultoría, investigación, *marketing* e ingeniería, entre otras (Santos, 1996, citado por Landriscini, 2011:5).

En virtud de la heterogeneidad que lo distingue, el dinamismo del sector terciario en México —como en gran parte de América Latina— ha sido producto tanto de la expansión de subsectores modernos bajo el impulso del desarrollo capitalista y la innovación tecnológica como de aquellos ámbitos laborales de escaso valor agregado y bajo capital humano, más vinculados a la expansión del autoempleo, el pequeño comercio y a los servicios personales en coyunturas de crisis o estancamiento económico (Weller, 2004; Mora Salas y Oliveira, 2010; Ariza y Oliveira, 2014).²

El objetivo de este trabajo es detenerse en el examen de la protección laboral que los diferentes subsectores del sector terciario ofrecen a la fuerza de

trabajo asalariada en México como una manera de evaluar el potencial que encierran para elevar el bienestar de la población trabajadora.³ En tal sentido, no está centrado en la evolución *per se* del sector, sino en las condiciones relativas de protección laboral que dicho proceso ha generado a la fuerza de trabajo como contraparte al énfasis en la precariedad de la mayoría de los estudios sobre el tema. Para determinar el nivel de protección laboral del empleo, hemos seleccionado tres características cuya presencia consideramos indicativa de ausencia de precariedad, siempre en términos relativos: el acceso a servicios de salud y a otras prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades), poseer contrato permanente (indicador de estabilidad) y devengar un salario mensual superior a 3 salarios mínimos.⁴ El acceso a servicios de salud y contar con un mínimo de ingresos seguros son dos de los aspectos centrales propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para garantizar a la población un piso básico de protección social (OIT, 2012).⁵ El contrato laboral es, a su vez, la condición necesaria para que el trabajador alcance la cobertura del sistema de protección (Bertranou, 2004).

Cuando abordan los procesos que han acompañado al cambio sectorial de la fuerza de trabajo, otros acercamientos de carácter socio-histórico privilegian el análisis del marco institucional de protección de la fuerza de trabajo y el papel de ciertos actores clave —empresarios, sindicatos, Estado— en su construcción (Moras Salas y Oliveira, 2010; Brachet, 2010; De la Garza, 1998; Bizberg, 2007). Tanto esos esfuerzos como los que se focalizan en la dimensión subjetiva de la satisfacción laboral y la protección en el trabajo escapan a los objetivos de este artículo.⁶

1 El carácter residual de los servicios (lo que restaba de la industria y la agricultura) y su su-puesta improductividad fueron los criterios utilizados por tradición para definir al sector desde los economistas clásicos hasta bien entrado el siglo XX (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001a; Garza, 2006; Landriscini, 2011). Más tarde, un conjunto de explicaciones se escindieron entre quienes se centran en los aspectos agregados del cambio estructural y los procesos de desindustrialización, y quienes enfatizaban la heterogeneidad del sector y el contraste entre la producción de los servicios y su consumo (Romero, s. f.). En un esfuerzo por acotar la especificidad de los servicios se han señalado como rasgos distintivos: su intangibilidad, heterogeneidad, inseparabilidad, el carácter perecedero y la ausencia de propiedad, entre otros (Valotto, 2011; Landriscini, 2011).

2 Bajo la denominación de sector terciario se incluyen servicios muy distintos en cuanto a su naturaleza económica, sus formas de organización, grado de desarrollo tecnológico y especialización. Desde la década de los 70 del siglo pasado, varios han sido los intentos de clasificación de las actividades económicas de los servicios (Katousian, 1970; Singer, 1971; Singelmann, 1974; Browning y Singelmann, 1972). En trabajos previos (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001a), hemos utilizado la clasificación propuesta por Browning y Singelman (1972), quienes distinguen entre los servicios distributivos (comercio, transporte y comunicaciones), al productor (bancos, finanzas, seguros, bienes raíces y otros servicios profesionales y para las empresas), sociales (educación, salud y administración pública) y personales (servicios domésticos, lavanderías, de reparación, diversiones, hoteles y restaurantes). Empero, en este artículo, al igual que en Ariza y Oliveira (2014), adoptamos la clasificación utilizada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que introduce algunas modificaciones pertinentes a los esquemas previos. Así, las actividades comerciales se analizan de forma separada del transporte, comunicaciones y almacenamiento; los servicios administrativos son considerados bajo el tema de gobierno y organismos internacionales; los llamados servicios sociales incluyen sólo la educación y la salud; mientras que los de restaurantes y alojamiento son ubicados aparte de los demás servicios personales. Estos últimos son incluidos en la categoría de servicios diversos y los que van al productor se mantienen tal cual se consideraban con anterioridad.

3 Para un análisis de la protección/precariedad de los trabajadores no asalariados en el sector terciario, ver Ariza y Oliveira (2014).

4 Consideramos que un salario superior a 3 mínimos mensuales es un estándar relativamente bajo para medir protección laboral. No obstante, en México sólo 29.6% de los trabajadores asalariados se ubica en este tramo salarial. Nos parecería más adecuado utilizar como indicador 5 salarios mínimos mensuales, pero esto reduciría el porcentaje de trabajadores con protección salarial a 9.4% del universo de los asalariados. Dada la prevalencia de bajos salarios en el país, tuvimos que adoptar un estándar más bajo para lograr una mayor variabilidad en el manejo estadístico de la información.

5 Un sistema de protección social más amplio incluye —además de las anteriores— las jubilaciones y pensiones, los seguros de invalidez, las prestaciones por desempleo, así como programas de capacitación y entrenamiento, entre otras (Bertranou, 2004).

6 Estos últimos suelen recurrir a la combinación de metodologías cuanti y cualitativas (Agulló, 2002).

El documento se estructura en tres apartados: en el primero se enumeran de forma sucinta las tendencias recientes del proceso de terciarización en el país destacando sus rasgos más sobresalientes; con base en datos obtenidos de la ENOE 2013, se describen en el segundo apartado los subsectores de los servicios que mayor o menor protección laboral ofrecen a la fuerza de trabajo asalariada; en el tercero, y último, se muestran —a partir del ajuste de un conjunto de modelos de regresión logística— los factores con los que se asocia el chance de obtener empleos con alta protección laboral en cada uno de los subsectores analizados. En las conclusiones se sintetizan los hallazgos más relevantes.

I. El proceso de terciarización en México: tendencias y rasgos generales

A lo largo de la última década del siglo XX, México entró a formar parte del conjunto de economías terciarias al alojar en este sector a la mitad de la fuerza de trabajo nacional; en 2010, la tendencia se había acentuado constituyéndose en el ámbito laboral de más de 60% de la población trabajadora.⁷ Tan sólo en el lustro del 2005 al 2010, fue el principal generador de empleo en el país, con 87.3% de todos los puestos de trabajo creados.⁸

A pesar de su creciente importancia a escala global, en el contexto de las economías terciarias, México —al igual que el resto de las latinoamericanas— se distingue por niveles más acusados de heterogeneidad interna y polarización entre los subsectores que absorben mano de obra de alta y baja calificación. En el lapso comprendido entre 1995 y el 2010, los subsectores del terciario que presentaron un mayor dinamismo son los servicios profesionales, financieros y corporativos, por un lado, y el de restaurantes y servicios de alojamiento, por el otro, con tasas anuales de crecimiento de 5.5 y 4.5%, respectivamente (Ariza y Oliveira, 2014).

7 Según datos de la ENOE 2013, 62.8% de la población ocupada y 64.6% de la población ocupada asalariada están en el sector terciario (ver cuadro 1).

8 El porcentaje excluye a los trabajadores por cuenta propia en la medida en que se trata más bien de autoempleo; refiere sólo a la población subordinada y remunerada.

Como veremos más adelante, existen fuertes contrastes intersectoriales en lo que se refiere al grado de *asalarización* de la mano de obra, el peso de los trabajadores no manuales y el nivel de escolaridad.

Desde una perspectiva dinámica, la evolución diferencial del sector resulta inteligible si se relaciona con las distintas estrategias económicas que han guiado el proceso de desarrollo económico nacional. De manera sucinta, y dando continuidad a reflexiones previas, éstas comprenden cinco momentos distintivos (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001a; Mora Salas y Oliveira, 2010; Ariza y Oliveira, 2014):

1. Fase de desarrollo *agroexportador* (1895-1930). Al inicio del periodo, la mano de obra se concentraba, sobre todo, en los servicios personales y en los distributivos; al final, los primeros perdieron importancia en favor de los distributivos y sociales como consecuencia de la integración territorial y la expansión del sector público.
2. Fase inicial de la sustitución de importaciones (1930-1950). Crecimiento de los servicios profesionales y financieros al calor del proceso de modernización de la industria manufacturera y de los servicios personales, en paralelo con la elevación del nivel de vida de la población. La expansión de los servicios al productor se vinculó con la mayor complejidad y el dinamismo de la producción industrial.
3. Fase de consolidación del modelo de sustitución de importaciones (1950-1979). Ampliación de los servicios sociales en respuesta al crecimiento de la administración pública y la inversión en salud y educación; crecimiento moderado del comercio en respuesta al aumento de las grandes tiendas comerciales, de supermercados y de empresas distribuidoras de autos.
4. Crisis y reestructuración económica (1979-1995). Aumento relativo de los servicios personales y del comercio en detrimento de los servicios sociales y al productor debido a la debilidad de la demanda laboral en los sectores de mayor productividad y a la concentración de los nuevos empleos en actividades

con bajos niveles de remuneración. Reversión de la tendencia de rápida expansión del empleo industrial iniciada en la década de los 50.

5. Afianzamiento del modelo exportador de manufacturas (1995-2010 a la actualidad). Los servicios profesionales y financieros, junto al subsector de restaurantes y hoteles, son los más dinámicos, como consecuencia de la modernización e internacionalización de la banca y las nuevas tecnologías de la comunicación y del crecimiento del turismo, la llamada *industria sin chimenea*. Es de destacar, también, la ampliación del subsector del gobierno, a contracorriente de lo sucedido en el lapso anterior.⁹

Esta apretada sinopsis de la evolución histórica del sector terciario en el país nos permite subrayar su interdependencia con el resto de la economía y la manera en que su itinerario denota procesos sociales más inclusivos. Un punto crítico de esta evolución son los años previos al interludio de crisis y reestructuración económica, cuando por primera vez el terciario desplazó a la industria en la capacidad de absorción de fuerza de trabajo asalariada liderando, a partir de entonces, la dinámica del mercado de trabajo.

En términos generales, al concluir la primera década, el sector terciario exhibía una composición interna en la que se reconocía la permanencia de dos de sus rasgos más característicos: la polarización y la elevada heterogeneidad laboral entre los sectores que lo integran. En consonancia con lo sucedido en el resto de América Latina (Weller, 2001), durante los años de *afianzamiento del modelo exportador de manufacturas* (1995-2010), la ampliación del terciario replicó la tendencia a la polarización al promover de forma simultánea la expansión de subsectores con condiciones relativamente mejores y peores de inserción laboral. El dinamismo del subsector de servicios profesionales, financieros y corporativos estaba en concordancia con la creciente participación de las actividades financieras

⁹ En el lustro comprendido entre el 2005 y el 2010, el subsector de gobierno y organismos internacionales se expandió a una tasa media anual de 3.2% (Ariza y Oliveira, 2014).

en el producto interno bruto (PIB) nacional (Ortiz, 2006). Se trataba de un subsector que absorbía un porcentaje hasta cierto punto bajo de la fuerza de trabajo (6.8% de la población ocupada y 7.6% de la población ocupada asalariada en 2013). En cambio, los servicios de restaurante y alojamiento, así como el comercio, incorporaron a más de una cuarta parte (26.9%) de la población ocupada y alrededor de una quinta (20.5%) de los asalariados (ver cuadro 1). A pesar de que estos últimos subsectores han incluido las grandes cadenas de hoteles, restaurantes y el comercio, contaban con menor presencia de trabajadores asalariados en comparación con el resto del terciario (54.7 y 49.7% respectivamente en 2013, datos no presentados en los cuadros). En la medida en que crecen proporcionalmente más los subsectores que peores condiciones laborales ofrecen a la fuerza de trabajo, la ampliación de la terciarización no se traducirá en estabilidad y protección laboral para el conjunto del sector.

La tendencia al crecimiento polarizado guarda relación con la heterogeneidad intrínseca del sector terciario, la que anida en la proliferación de formas disímiles de organización, prestación de servicios y desarrollo tecnológico, de tal modo que algunos subsectores pueden llegar a constituir en cierto modo universos en sí mismos.¹⁰ Coexisten en diverso grado dentro del terciario trabajadores manuales y no manuales, grandes y pequeños establecimientos, mano de obra con bajos y altos grados de escolaridad, entre otras características. Es evidente que las condiciones de heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas, como expresión del cambio sectorial en condiciones de menor desarrollo relativo, son el telón de fondo en el que se inscribe esta importante diversidad.

El grado de *asalarización* de los distintos subsectores económicos es uno de los aspectos más contrastantes: mientras en los servicios sociales y administrativos (gobierno y organismos internacionales) casi todos los trabajadores son asalariados (91.7 y 99.3%, respectivamente), en el comercio y en los de restaurantes y servicios diversos fluctúan entre 49.7

¹⁰ De acuerdo con Weller (2001:27), la alta heterogeneidad del sector terciario se explicaría por los múltiples procesos que subyacen a las dinámicas de generación de empleo en el sector.

Cuadro 1

Distribución de la población ocupada y asalariada por rama de actividad, México, 2013
(porcentajes)

Rama de actividad	Ocupados	Asalariados
Primario	13.6	8.2
Secundario	23.7	27.1
Industria extractiva y electricidad	0.8	1.2
Industria manufacturera	15.6	18.1
Construcción	7.3	7.9
Terciario	62.8	64.6
Comercio	19.8	14.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	7.1	5.8
Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento	5.0	6.0
Servicios profesionales, financieros y corporativos	6.8	7.6
Servicios sociales	8.4	11.5
Servicios diversos	10.8	11.8
Gobierno y organismos internacionales	4.9	7.2
Total	100.1	99.9
N	32 888 206	49 249 001

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

y 72.9% de la fuerza de trabajo. De acuerdo con este parámetro, los servicios de transporte y comunicación, así como los que van al productor, se ubicarían en una posición intermedia con niveles de *asalarización* de 74.4 y 80.5%, en ese orden.¹¹

La diversidad interna prevalece, aun si nos restringimos al subuniverso de los trabajadores asalariados. Si seleccionamos el peso de los trabajadores no manuales¹² y los niveles de escolaridad como expresión de elevación de la estructura ocupacional (*upgrading*), los subsectores de restaurantes y servicios de alojamiento, así como los llamados servicios diversos, se encontrarían en la base de la pirámide ocupacional, con porcentajes muy bajos, mientras que los servicios sociales, el de gobierno y los servicios profesionales y financieros figurarían en la cúspide de la estructura (ver cuadro 2). A su vez, el comercio y los servicios de transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento se encuentran mucho

más cerca de la base que de la cúspide, de acuerdo con estos indicadores. Sin temor a exagerar, puede afirmarse que, en sentido general, existe en el conjunto del sector terciario un cierto paralelismo entre el nivel de asalarización de la población ocupada, el peso de los trabajadores no manuales y la escolaridad, factores que promueven un cierto grado de homogeneidad laboral hacia arriba en la estructura del sector. Queda por analizar si ésta guarda relación con la protección laboral, tal y como la hemos definido en este artículo.

II. Homogeneidad/heterogeneidad laboral y protección laboral de la población asalariada

En investigaciones previas sobre el proceso de terciarización, hemos privilegiado el análisis de las tendencias del largo plazo, así como de la precariedad laboral (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001a; Ariza y Oliveira, 2014). Este interés se justificaba tanto por las importantes transformaciones sectoriales de la

11 Consideramos como trabajadores asalariados los clasificados como subordinados con remuneración en la ENOE. Las cifras de porcentajes de asalariados son de la ENOE 2013.

12 Engloba a los profesionistas y técnicos, los directivos y los administrativos.

Características de los subsectores del terciario. Trabajadores asalariados, México, 2013 (porcentajes)

Subsectores del terciario	Trabajadores no manuales	Establecimientos grandes	Nivel universitario
Servicios sociales	85.9	41.4	58.2
Gobierno y organismos internacionales	64.2	90.7	40.0
Servicios profesionales, financieros y corporativos	55.1	34.6	41.9
Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento	28.2	33.9	19.4
Comercio	23.4	21.7	16.4
Restaurantes y servicios de alojamiento	13.9	12.8	11.5
Servicios diversos	13.2	4.7	6.9

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

economía al calor del proceso de desarrollo y las reiteradas crisis económicas como por la paradoja de que el proceso de modernización se abrió paso de la mano de la permanencia de condiciones laborales precarias para la mayoría de los trabajadores. Si bien tal situación no se ha modificado pues la precariedad sigue siendo la tónica dominante del sector y del resto del mercado de trabajo (Mora Salas y Oliveira, 2010), una completa apreciación de la complejidad del proceso de terciarización amerita prestar atención también al reverso de la precariedad, es decir, a los subsectores que mejores condiciones laborales relativas ofrecen. El realce de sus características distintivas y su propia heterogeneidad interna pueden ser un buen punto de partida para promover sinergias positivas en favor de todos los trabajadores del sector terciario. Al menos en teoría, algunos de estos subsectores guardan una relación intrínseca con las posibilidades de bienestar social que derivarían del predominio de la sociedad informacional (Castells, 1999).¹³

13 En palabras de Castells (1999:47): "...el término informacional indica el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en ese período histórico...". Se trataría de la primera vez en la historia en que la mente humana es una fuerza productiva directa. Al ser apropiadas, las nuevas tecnologías de la información abrigarían la potencialidad de transformar a sus usuarios.

El estudio de la protección o seguridad laboral gana relevancia en el contexto de la serie de transformaciones que han acentuado la incertidumbre y la precariedad del trabajo.¹⁴ Algunos factores asociados con ella son la inestabilidad macroeconómica, la liberalización y privatización del empleo, las limitaciones de los sistemas de seguridad y ciertos rasgos estructurales de las economías latinoamericanas (Tokman, 2006 y 2008). Los sistemas de protección social en América Latina se encaminan de manera paulatina hacia la incorporación de políticas de protección y promoción del empleo (Bertranou, 2004).¹⁵

En este apartado nos detenemos en el examen del grado de protección laboral de los asalariados en los subsectores del terciario, resaltando sus diferencias. Nos restringimos al subuniverso de la mano de obra asalariada por tres razones complementarias: 1) en el lapso comprendido entre 1995 y el 2010 se amplió de manera importante el nivel de *asalarización* de la fuerza de trabajo,¹⁶ 2) más de dos terceras partes de los ocupados en el sector terciario son asa-

14 Entre éstas se señalan las limitaciones del *estado de bienestar*, la insuficiente contribución fiscal y la heterogeneidad laboral (ver Tokman, 2006 y 2008).

15 Para un análisis de las interrelaciones entre protección social y mercado de trabajo, ver Tokman, 2006.

16 En ese lapso, la tasa de *asalarización* de la población ocupada se elevó de 51 a 61%, mientras el trabajo no remunerado descendió de 11.4 a 6.7% (Ariza y Oliveira, 2013).

lariados (68.9% de los ocupados, de acuerdo con la ENOE, 2013) y 3) la mayoría de los indicadores sobre protección laboral que hemos contemplado resultan idóneos para analizar el trabajo asalariado. Desde nuestro punto de vista, dichos indicadores de protección laboral (contrato permanente, acceso a servicios de salud y otras prestaciones),¹⁷ además de una remuneración superior a 3 salarios mínimos, son centrales para obtener por la vía del trabajo asalariado un nivel básico de protección social. Con base en su consideración conjunta, hemos clasificado a los subsectores del terciario según el grado relativo de protección laboral que poseen sus trabajadores.¹⁸

Ante todo, es necesario destacar que sólo una cuarta parte (24%) de los asalariados del sector terciario cuenta con protección laboral. Para ubicar el dato en contexto, vale la pena mencionar que este porcentaje es muy superior al que exhiben los asalariados en la industria (16.4%). Al clasificar a los subsectores de acuerdo con el grado de protección laboral, emergen con claridad cuatro situaciones (ver cuadros 1 y 3): una primera in-

tegrada por los subsectores en los que, al menos, la mitad de los trabajadores cuenta con las tres prerrogativas (servicios de salud y otros, contrato permanente e ingresos mensuales superiores a 3 salarios mínimos), lo que desde esta óptica constituirán los ámbitos con mejores condiciones relativas en el universo del terciario; en ellos figuran los servicios sociales y el gobierno, que absorben 18.7% de la mano de obra asalariada nacional. Una segunda situación en que por lo menos la cuarta parte (24%) de los asalariados está protegida; en nuestros datos, el único subsector con tal característica es el de servicios profesionales, donde se inserta 7.6% de los trabajadores asalariados. Una tercera en la que sólo una sexta parte de la fuerza de trabajo satisface los requisitos señalados; en esta condición se encuentran el comercio y el transporte y comunicaciones, clasificados en trabajos previos como servicios distributivos, los que incorporan 20.7% de la mano de obra asalariada. Por último, están los subsectores de restaurantes y servicios diversos, que absorben 17.6% de los asalariados y en los cuales el grado de protección laboral es en extremo reducido. A partir de estos datos, resulta evidente que la protección laboral es un beneficio muy desigual distribuido dentro del sector terciario. Nótese que, incluso en los casos de mayor protección laboral, ésta abarca sólo a poco más de la mitad de los asalariados.

¹⁷ Vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades.

¹⁸ En aras de la claridad expositiva, abreviaremos en adelante la denominación de los subsectores de la siguiente forma: servicios sociales, gobierno, servicios profesionales, transporte y comunicaciones, comercio, restaurantes y servicios diversos.

Cuadro 3

Porcentajes de trabajadores asalariados con protección laboral,* por sexo, México, 2013

Subsectores del terciario	Hombre	Mujer	Total
Servicios sociales	56.7	49.3	51.9
Gobierno y organismos internacionales	50.1	47.5	49.1
Servicios profesionales, financieros y corporativos	26.9	22.9	25.2
Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento	19.7	28.3	20.8
Comercio	18.4	10.4	15.1
Restaurantes y servicios de alojamiento	12.5	5.7	8.9
Servicios diversos	10.0	1.2	4.5

* Se refiere al acceso a salud, contrato permanente y salarios superiores a 3 mínimos mensuales.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

¿Cómo entender esta variabilidad? Uno de los factores que mayor inteligibilidad arroja es la propia homogeneidad o heterogeneidad laboral de los distintos subsectores. Si tomamos como indicadores de ésta el porcentaje de trabajadores no manuales y de establecimientos de gran tamaño, afloran dos situaciones contrastantes.¹⁹

Por un lado se observa un claro paralelismo entre el *upgrading* ocupacional y educacional de la mano de obra y el nivel de protección laboral; tal y como se recoge en los cuadros 2 y 3, los servicios sociales y el gobierno (subsectores a los que hemos atribuido mejores condiciones laborales en términos relativos) poseen porcentajes muy elevados de asalariados no manuales (superiores a 60%) y de trabajadores en establecimientos de mayor tamaño, es decir, se trata de ámbitos laborales relativamente homogéneos hacia arriba, con una proporción considerable de fuerza de trabajo calificada (superior a 40%).²⁰ En el extremo opuesto figuran los subsectores de restaurantes y servicios diversos, con porcentajes muy reducidos de asalariados no manuales y de establecimientos de gran tamaño. Esta mayor homogeneidad *hacia abajo* en términos de la presencia de trabajadores con baja calificación y de establecimientos de menor tamaño se asocia, a su vez, con niveles reducidos de protección laboral. Los servicios profesionales, seguidos de los distributivos (comercio, transporte y comunicaciones) son relativamente más heterogéneos en lo que concierne a la composición ocupacional y al tamaño de sus empresas y cuentan con menor protección laboral *vis a vis* los servicios sociales y el gobierno.

Además del grado de heterogeneidad u homogeneidad laboral, factores de índole sociodemográfica inciden de manera importante en las condiciones laborales de los trabajadores del sector terciario. Uno de gran importancia es la condición de ser hombre o mujer. En todos los subsectores —con

19 El porcentaje de trabajadores no manuales refiere de manera indirecta al *upgrading* de la estructura ocupacional hacia la creciente demanda de fuerza de trabajo calificada, con estándares mínimos de capital humano. El tamaño de los establecimientos ha sido utilizado de forma tradicional como expresión de los diferenciales de productividad, indicador a su vez de la heterogeneidad estructural (Tokman, 2004).

20 El criterio es contar con formación universitaria (ver cuadro 2).

excepción del transporte y las comunicaciones—, las mujeres se encuentran en una peor situación relativa que los hombres, sin considerar el grado de homogeneidad/heterogeneidad laboral.²¹ Las mayores brechas de género en el acceso a un nivel básico de protección, de acuerdo con nuestros indicadores, tienen lugar tanto en los subsectores que mejores condiciones ofrecen a la fuerza de trabajo asalariada (servicios sociales y gobierno) como en los que menos (restaurantes y servicios diversos) replicando, en cierto modo, la pauta de polarización que caracteriza al sector (ver cuadro 3).

Estos resultados evocan la conocida asociación entre feminización, terciarización y precariedad laboral, destacada por los especialistas del tema (Standing, 1988 y 1999). De manera histórica, el crecimiento del sector terciario ha estado acompañado de su feminización, entendida ésta como el aumento proporcionalmente mayor de la fuerza de trabajo femenina respecto a la masculina. Tal tendencia se asocia con transformaciones sociales de largo y corto aliento vinculadas al proceso de desarrollo económico, a la división sexual del trabajo y a la segregación ocupacional, entre otros factores, cuya explicitación excede el propósito de este artículo (Ariza y Oliveira, 2003). El carácter feminizado del sector prevaleció en 2013, si bien representa un valor decreciente respecto a décadas previas (Ariza y Oliveira, 2014). Ha perdurado también la situación de desventaja relativa de las mujeres frente a los hombres como rasgo estructural del mercado de trabajo (Rendón, 2003; Ariza, 2006).

Además del sexo, otros rasgos sociodemográficos (como el nivel de escolaridad, la edad y el estado civil) se asocian también con diferencias en el grado de protección laboral. Para deslindar la importancia relativa de unos (rasgos sociodemo-

21 La marcada excepción del subsector del transporte (en el que las mujeres no se encuentran en desventaja frente a la población masculina) halla explicación en la fuerte segregación ocupacional por sexo que caracteriza al subsector. Se trata de un ámbito laboral muy masculinizado, donde sólo 14.1% de los asalariados son mujeres. Dentro de él, la distribución por grupo de ocupación y sexo es exactamente la inversa: en las mujeres predominan las trabajadoras no manuales (76%) y en los hombres, los manuales (79.7%). Es muy probable que el trabajo que ellas desempeñan se relaciona con tareas administrativas (secretarías, supervisoras), mientras los varones han de predominar entre los conductores de vehículo automotor (datos obtenidos con la ENOE 2013, no incluidos en los cuadros).

gráficos) y otros (características sociolaborales), en los distintos subsectores del terciario procedimos con el ajuste de modelos estadísticos multivariados. Estamos conscientes de que se trata de una aproximación restringida porque deja fuera necesariamente aspectos de diversa índole que inciden en el grado de protección laboral, como el papel de los sindicatos en la negociación de las condiciones de trabajo, el desarrollo de mercados laborales internos y la percepción de protección laboral de parte de los trabajadores, aspectos que desafortunadamente no se incluyen en la base de datos en que nos apoyamos.

III. Aproximación estadística a la explicación de la protección laboral en el sector terciario

Aquí se presentan los resultados de un análisis de regresión logística para cada uno de los subsectores considerados con el objetivo de aislar el efecto de cada una de las variables independientes y sistematizar las de mayor importancia relativa. A partir de estos modelos, es posible discernir el conjunto de variables que inciden en el chance de que en cada subsector un trabajador asalariado cuente de manera simultánea con las tres formas de protección laboral señaladas.

En virtud de la gran similitud que guardan entre sí como espacios laborales —y con la finalidad de arribar a una interpretación más parsimoniosa—, hemos reagrupado a los servicios sociales y al gobierno en un único subsector.²² Por razones estadísticas, hemos excluido del análisis a los subsectores con menor protección laboral (restaurantes y servicios diversos) debido a la poca variabilidad que tendríamos en la variable dependiente. Asimismo, optamos por analizar por separado al subsector del transporte y el comercio —no obstante ciertas semejanzas entre ellos— debido a sus muy disímiles niveles de feminización, aspecto que nos pareció no debía ser obliterado. Por tanto, el ajuste de los modelos estadísticos se realizó de forma separada

²² Vale recordar que, en clasificaciones previas, los servicios de salud, educación y administración hacían parte de los servicios sociales (ver nota 2).

para los siguientes cuatro subsectores: 1) servicios sociales y gobierno, 2) servicios profesionales, 3) transporte y comunicaciones y 4) comercio.

Las variables independientes seleccionadas engloban un conjunto de rasgos sociodemográficos y sociolaborales vinculados directa o indirectamente con el grado de homogeneidad/heterogeneidad de los diferentes subsectores en términos de la composición ocupacional, el tamaño de la empresa y los niveles de escolaridad de la mano de obra. Dentro del primer conjunto de variables figuran el sexo, la edad, la escolaridad y el estado civil; dentro del segundo, el tamaño del establecimiento (50 trabajadores o menos/51 trabajadores y más), la categoría de ocupación (manual/no manual) y la duración de la jornada (parcial, completa o sobrepajada).²³ Al describir a continuación los resultados del ajuste estadístico, nos restringimos a las cuatro variables independientes con mayor impacto relativo sobre la dependiente (contar o no con los tres indicadores de protección seleccionados), en aras de la claridad expositiva (ver cuadro 4).

En sentido general, una rápida inspección a los resultados obtenidos denota que ambos tipos de variables aparecen entre las de mayor fuerza explicativa (entre el primer y cuarto lugar), con matices y diferencias relacionados con la especificidad de cada uno de ellos. Así, en el subsector de los servicios sociales y el gobierno, que —como hemos visto— cuentan con importantes porcentajes de fuerza de trabajo en establecimientos grandes y en ocupaciones no manuales, el tener formación universitaria o, al menos preparatoria, eleva entre dos y tres veces la oportunidad de gozar de alta protección laboral, en comparación con la mano de obra que sólo posee estudios de secundaria o menos. Le siguen en orden de importancia el trabajar en grandes establecimientos (51 trabajadores o más) y en ocupaciones no manuales (variables sociolaborales). Este último aspecto es coherente con hallazgos previos en los que se señala a los asalariados públicos ubicados en grandes

²³ Las categorías de referencia de cada una de las variables son las siguientes: edad (65 años y más), escolaridad (secundaria o menos años de estudio), estado civil (soltero), sexo (mujer), jornada de trabajo (menos de 35 horas), tamaño del establecimiento (50 trabajadores o menos), categoría ocupacional (manuales).

establecimientos como los que cuentan con mejores condiciones relativas (García y Oliveira, 2001).

En lo que se refiere al subsector de los servicios profesionales (ver cuadro 5), un ámbito con condiciones de inserción laboral relativamente moderadas son la edad (en sus diferentes categorías) y el poseer estudios universitarios, las variables con más fuerza explicativa, seguidas en cuarto lugar por la condición de trabajar jornadas de tiempo completo en contraste con el trabajo de tiempo parcial. Llama la atención que en la variable edad son los adultos jóvenes (30-44 años) y los jóvenes (25-29 años) quienes tienen más chance de conseguir un empleo más protegido, con valores muy elevados en el exponencial de *Beta* (13.1 y 11.6, respectivamente). Conviene recordar que, tanto en México como en América Latina, el subsector de los servicios profesionales y financieros ha sido uno de los más dinámicos en las últimas décadas (Weller, 2001). Dicho dinamismo se relaciona con su rol estelar en el apuntalamiento de integración económica global. Se trata de un subsector de punta muy competitivo que ha sufrido un agudo proceso de reestructuración por la vía de la transnacionalización y las fusiones bancarias, en el que —hipotetizamos— la edad ha pasado a formar parte del esquema de reorganización del trabajo en aras de la competitividad. Como ha sido destacado por otros autores, el proceso de modernización de la banca y los servicios financieros ha descansado de manera sustantiva en el recurso a la flexibilidad del trabajo (Rico y Marco, 2009; González y Rodríguez, 2008).

Trabajar en establecimientos grandes y contar con formación universitaria son los dos factores que más inciden sobre la posibilidad de obtener un empleo protegido en el subsector del transporte y las comunicaciones. Entendemos que el poder discriminador de la variable establecimiento grande en este sector, en contraste con el hecho de trabajar en empresas de menor tamaño, recoge parte de la diversidad que encierra el subsector del transporte. Aun cuando éste ha atravesado en las últimas décadas por un proceso de modernización con el desarrollo de medios de transporte colectivos controlados de forma estatal, la realidad es que predominan en su interior unidades económicas de menor tamaño, las cuales, de manera habitual, ofrecen menor protección relativa a la mano de obra.

En el subsector del comercio —con muy bajos porcentajes de mano de obra con estudios universitarios (16.4%)—, una vez más, poseer un alto grado de escolaridad (universidad) es el factor que más eleva la posibilidad (5.6 veces) de insertarse en condiciones de protección laboral, en contraste con quienes tienen como toda escolaridad la secundaria o menos. De manera que ésta es una variable relevante tanto en contextos laborales con fuerza de trabajo con alta escolaridad (servicios sociales y gobierno) como en los que no (comercio). En este último subsector, a los altos niveles de escolaridad le siguen, en orden de importancia, tres variables sociolaborales: desarrollar jornadas de tiempo completo, trabajar jornadas mayores a las 40 horas semanales (sobrejornadas) y emplearse en establecimientos grandes.

Cuadro 4

Importancia relativa de los factores que aumentan la protección laboral según subsector del terciario

Gobierno y servicios sociales	Servicios profesionales	Transporte y comunicaciones	Comercio
Universidad	30-44 años	Establecimiento grande	Universidad
Preparatoria	25-29 años	Universidad	Tiempo completo
Establecimiento grande	Universidad	Tiempo completo	Sobrejornada
No manuales	Tiempo completo	Preparatoria	Establecimiento grande

Fuente: elaborado a partir del cuadro 5; datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

Cuadro 5

Exponenciales de *Beta* según subsector del terciario

Subsectores	Gobierno y servicios sociales	Servicios profesionales	Transporte	Comercio
Variables	Exp(B)****	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Hombre	1.257	1.273	1.137**	2.039
Escolaridad				
Secundaria o menos*				
Preparatoria	2.224	2.087	1.896	2.471
Universidad	3.193	5.338	3.349	5.687
Estado civil				
Soltero*				
Unido	1.514	1.869	1.557	1.743
Separado	1.319	1.227**	1.880	1.043**
Jornada de trabajo				
Tiempo parcial*				
Tiempo completo	0.960**	2.479	2.161	2.935
Sobrejornada	1.252	2.230	1.772	2.676
No manuales	1.550	1.817	1.821	2.067
Manuales*				
Edad				
30-44 años	1.085**	13.197	1.832**	2.188
14-19 años	0.071	1.586**	0.093	0.218
20-24 años	0.357	6.126	0.714**	0.689**
25-29 años	0.569	11.696	1.565**	1.551**
45-64 años	1.420	10.244	2.344**	2.378
65 años y más*				
Establecimiento con 50 o menos trabajadores*				
Establecimiento con 51 o más trabajadores	1.554	1.682	5.901	2.603
Constante	0.169	0.002	0.012	0.006

* Categoría de referencia.

** Coeficientes no significativos.

*** Riesgo relativo. Expresa la influencia de la variable *X_i* sobre el riesgo de que ocurra el hecho en cuestión, manteniendo fijo el efecto del resto de las variables.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

Por último, vale la pena mencionar que, si bien no figura entre las variables de mayor fuerza explicativa, ser hombre en lugar de mujer favorece la posibilidad de contar con protección laboral en todos los subsectores analizados, excepción hecha del transporte y las comunicaciones que, como hemos visto, se distingue de los demás

por una mayor masculinización de la mano de obra. Esto sugiere que las mujeres que logran ingresar en él lo hacen en nichos de mayor protección laboral relativa en virtud de la pervivencia de la segregación ocupacional por sexo como rasgo estructural del mercado de trabajo (ver nota 21).

Conclusiones

Este breve análisis de las condiciones que se asocian con el acceso a empleos relativamente protegidos en el sector terciario ha puesto en evidencia la concurrencia de factores sociodemográficos y sociolaborales de primer orden para su consecución. En el caso de los primeros, sobresalen los altos niveles de capital humano como el aspecto con mayor impacto relativo sobre la oportunidad de acceder a un mejor empleo, sin importar el subsector de que se trate.²⁴ En los estudios del mercado de trabajo en sentido general, la escolaridad ha sido, por tradición, una variable con mucha fuerza discriminadora en un conjunto de situaciones. La evolución sociodemográfica reciente de la fuerza de trabajo en México da cuenta de un incremento en la participación de los trabajadores con niveles medios y superiores en detrimento de los menos escolarizados y de un mayor retorno a sus capacidades (Llamas y Garro, 2003). No obstante, la mayor escolaridad de la fuerza de trabajo ha estado acompañada de una tendencia a la depreciación de las credenciales educativas, conforme se amplía y masifica el proceso de escolarización (Mora Salas y Oliveira, 2012).

Entre los factores sociolaborales, trabajar en un establecimiento de gran tamaño es importante en tres de los cuatro subsectores analizados, con excepción de los servicios profesionales. En una suerte de sobresimplificación, puede verse al trabajo en grandes establecimientos (siempre que sea formal) como una situación que posibilita, en principio, condiciones inversas a las que habitualmente pululan en los microestablecimientos, muy asociados (en el caso de México) a la informalidad de subsistencia y a los negocios unipersonales (Román, 2001; Salas, C., 2003). En el ámbito del sector terciario, ambos atributos (alta escolaridad e inserción en grandes establecimientos), una vez controlado el efecto de las demás variables, apuntan hacia la existencia de requisitos mínimos de homogeneidad laboral *hacia arriba* a partir de los cuales podrían gestarse condiciones laborales dignas para el conjunto de los trabajadores asalariados en el sector.

²⁴ En el caso particular de los servicios profesionales y financieros, la edad rivaliza con la escolaridad como factor sociodemográfico.

Los factores vinculados con la duración de la jornada tienen mayor influencia relativa, en particular en los servicios profesionales y en el comercio. En estos ámbitos del sector terciario, las jornadas de tiempo completo y/o las sobrecargas son un factor importante para elevar el chance de contar con mayor protección laboral.

Nuestros datos han puesto de manifiesto que, en tanto dimensión del bienestar social, el trabajo con protección laboral es un bien. En la medida en que son los ámbitos laborales que peores condiciones relativas ofrecen (servicios diversos, restaurantes y alojamiento, así como el comercio) los que absorben el grueso de los trabajadores del sector terciario, existen fuertes impedimentos para el bienestar. El análisis ha dejado en evidencia también que, al despuntar la segunda década del siglo XXI, las desigualdades de género continúan siendo un rasgo distintivo del sector; en los subsectores más feminizados, las mujeres cuentan con una menor oportunidad de acceder a empleos protegidos en contraste con los varones.

En un entorno de alta inestabilidad económica y fuertes presiones hacia la flexibilidad en aras de la competitividad internacional, este piso mínimo de condiciones de protección laboral estará lejos de ser un bien perdurable si no va acompañado de energéticas iniciativas gubernamentales que contrarresten los efectos corrosivos de los vaivenes macroestructurales y disminuyan los altos niveles de heterogeneidad laboral que distinguen al sector.

Fuentes

- Agulló, A. S. "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrado desde la Psicología Social", en: *Psicothema*. 2002, pp. 828-836.
- Ariza, Marina. "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI", en: De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.). *La situación del trabajo en México, 2006*. México, DF, UAM-IET-AFL-CIO-Plaza y Valdés, 2006, pp. 377-412.
- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira. "Viejos y nuevos rostros de la precarización en el sector terciario", en: Rabell, Cecilia (coord.). *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico*. México, DF, Fondo de Cultura Económica, 2014, pp. 672-703.

- _____ "Tendencias y contratendencias de la feminización en México", en: Pozos, Fernando (coord.). *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*. Universidad de Guadalajara-Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, 2003, pp. 143-190.
- Bertranou, Fabio M. "¿Desarticulación o subordinación? Protección social y mercado laboral en América Latina", en: Bertranou, Fabio M. (ed.). *Protección social y mercado laboral*. Organización Internacional del Trabajo, 2004.
- Bizberg, Ilán. "La sociedad civil en el nuevo régimen político", en: *Foro Internacional*. (190), 2007, pp. 785-816.
- Brachet-Márquez, Viviane. "La reforma de los sistemas de salud y previsión social en México, 1982-1999", en: *Socialis. Reflexiones Latinoamericanas sobre Política Social*. (5), 2001, pp. 103-130.
- Browning, Harley y Joachin Singelmann. *Sectorial Transformation of the Labor Force: A Working Paper*. Austin, Universidad de Texas, Population Research Center, 1972.
- Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid, Siglo XXI, 2001.
- Dela Garza, Enrique. "Sindicatos y economía en México", en: CIEDLA. *El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina*. Buenos Aires, Fundación Konrad Adenauer, 1998, pp. 183-238.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira. "Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México", en: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7, núm. 14, 2001.
- González Marín, Ma. Luisa y Patricia Rodríguez López. "La globalización y la feminización del sector servicios en América Latina. El caso de México", en: *Umbrales. Revista del Posgrado en Ciencias del Desarrollo*. México, DF, CIDE, 2008, pp. 79-103.
- Katousian, M. "The Development of the Service Sector: A new Approach", en: *Oxford Economic Papers*. Núm. 22, 1970.
- Landriscini, Graciela S. "Tercerización de las economías y servicios avanzados. Un análisis de la cuestión a propósito de las ciudades", en: *Revista Electrónica CECIET*. Año 1, vol. I, 2011, pp. 1-20.
- Llamas Huitrón, Ignacio y Nora Garro Bordonaro. "Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación", en: De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.). *La situación del trabajo en México*. México, DF, UAM-IET-Solidarity Center-Plaza y Valdés, 2003.
- Maroto Sánchez, Andrés. *La productividad en el sector servicios de la economía española*. Madrid, Barcelona, Buenos Aires, Fundación Rafael del Pino, Marcial Pons, 2009.
- Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira. "Las desigualdades laborales en México", en Cortés, F. y O. de Oliveira (coords.). *La desigualdad social*. Colección *Los grandes problemas de México*, Vol. 5. El Colegio de México, 2010.
- _____ "Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupaciones y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos", en: *Estudios Sociológicos*. XXX, 2012, p. 88.
- OIT. *La estrategia de la Organización Internacional del Trabajo. Seguridad social para todos. Establecimiento de pisos de protección social y de sistemas integrales de seguridad social*. Organización Internacional del Trabajo, 2012.
- Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod. "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios", en: Gómez de León Cruces, José y Cecilia Rabell Romero (coords.). *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*. CONAPO-FCE. 2001a, pp. 873-923.
- _____ "Trabajo e inequidad de género", en: Oliveira, Orlandina de (coord.). *La condición femenina: una propuesta de indicadores (informe final)*. SOMEDE-CONAPO, 2001b.
- Ortiz Cruz, Edelberto. "El sector servicios en la transformación de la estructura económica de México, 1900-2003", en: Garza, G. (coord.). *La organización espacial del sector servicios en México*. México, DF, El Colegio de México, 2006, pp. 79-96.
- Rendón, Teresa. *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, DF, CRIM-PUEG-Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
- Rico Ibáñez, María N. y Flavia Marco Navarro (eds.). *Privilegiadas y discriminadas: las trabajadoras del sector financiero*. Nueva York, 2009.
- Román, Patricia. *Micronegocios en México: principales características económico-laborales y socio-demográficas*. Tesis de maestría. México, DF, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2001.
- Romero Amado, Jorge. *El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento*. Tesis de doctorado. Cap. 1, mimeo, s. f.
- Salas, Carlos. *Trayectorias laborales de México: empleo, desempleo y micro unidades*. Tesis de doctorado. Facultad de Economía. México, DF, UNAM, 2003.
- Singelmann, Joachin. *The Sectorial Transformation of the Labor Force in Seven Industrialized Countries, 1920-1960*. Tesis doctoral. Austin, Universidad de Texas, 1974.
- Singer, Paul. "Forca de trabalho e emprego no Brasil, 1920-1969", en: *Cuadernos CEBRAP*. Núm. 3, 1971.
- Standing, Guy. "Global Feminisation Through Flexible Labor: A Theme Revisited", en: *World Development*. Vol. 27, núm. 3, 1999, Gran Bretaña, pp. 583-602.
- Standing, G. "Global feminisation through flexible labour", en: *World Development*. Vol. 17, núm. 7, 1989, pp. 1077-1095.
- Tokman, Víctor. *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Documento de proyecto. Naciones Unidas, GTZ, 2006.
- _____ *Flexibilidad con informalidad: opciones y restricciones*. Serie *Macroeconomía del desarrollo*. Núm. 70. Santiago de Chile, CEPAL, 2008.
- _____ *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Santiago de Chile, Chile, Fondo de Cultura Económica, 2004.
- Weller, J. *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Serie *Macroeconomía del desarrollo*. Santiago de Chile, CEPAL, 2001.