



La mujer dentro del sector laboral informal

Paulina Lomelí García
Año 2017



La mujer dentro del sector laboral informal

Paulina Lomelí García *

Fundación Rafael Preciado Hernández A. C.

Año 2017

Resumen

En la presente investigación se analizarán los factores que motivan a las mujeres a emplearse en el sector informal y el impacto sobre los salarios; con el fin de hacer una propuesta que pueda cambiar esta tendencia.

* Correo electrónico. paulina.lomeli@gmail.com /Las opiniones contenidas en este documento corresponden exclusivamente al autor y no representan necesariamente el punto de vista de la Fundación Rafael Preciado Hernández A.C.

Contenido

I.- Introducción	1
II.- Justificación de la realización de la investigación	3
III.- Objetivo	4
IV.- Planteamiento y delimitación del problema	5
V.- Problemática abordada y posibles soluciones	6
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia	7
VII.- Formulación de la hipótesis	10
VIII.- Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis.	11
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación	29
X.- Bibliografía	31

I. INTRODUCCIÓN

En México, sólo el 40% de los empleos que se crean están en el sector formal, sin embargo la protección social en el rubro de maternidad sólo cubre del 10% al 32% de las mujeres trabajadoras, esta cifra contrasta con la de otros países de América Latina como Brasil, Colombia, Venezuela y Perú que cubren del 33% a 65% (Chile sobresale ya que cuenta con una cobertura del 66% al 89%) según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2014, en el cual se examina la legislación en esta materia, en 185 países.¹

Además, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 35% de las madres trabajadoras trabaja en el sector informal, lo cual significa que este grupo de mujeres tampoco cuenta con los beneficios de ley como la incapacidad por maternidad con salario íntegro, un periodo de lactancia y derecho a guarderías como quienes cotizan (en el IMSS o el ISSSTE, principalmente). Por ello, no es de sorprender que, de acuerdo con el estudio *El estado mundial de las madres 2015: la desventaja urbana*, elaborado por Save the Children, México sea el país número 53 en bienestar para las madres, tomando en cuenta 179 países. En ese estudio se deja ver que el país, en cuanto a protección social, es superado por Argentina, Cuba, Costa Rica y Chile, en América Latina, mientras que Noruega se encuentra en la mejor posición.

Esta falta de protección social ha hecho que el costo de entrar al sector informal sea menor, además, la rigidez de horario en el sector formal ha hecho que una gran parte de las mujeres que quieran estar cerca de sus hijos y de sus hogares busquen emplearse en el sector informal. En ese sentido, la presente investigación se tratará de responder lo siguiente: ¿Por qué ha crecido tanto el sector informal en México? ¿Por qué es atractivo para las mujeres,

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2014, *La maternidad y paternidad en el trabajo* (informe de política), Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, 2014, Ginebra, Suiza, 19 p. Ver en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

incursionar en este sector? ¿Qué efecto tiene sobre los salarios en general el hecho de que las mujeres den prioridad a la flexibilidad en el horario?

La metodología del presente documento de trabajo es un análisis descriptivo, cualitativo y cuantitativo que lleva el siguiente orden:

En la primera sección se describirá la dimensión y las características del sector informal el México; en la segunda parte, se explicarán los factores que hacen atractivo para las mujeres entrar al sector informal; en la tercera sección se mostrará la brecha salarial entre hombres y mujeres; en la cuarta sección se enumerarán algunos de los programas que existen para contrarrestar la informalidad; a continuación se describirán algunas propuestas y por último de darán las conclusiones y la nueva agenda de investigación.

II.- Justificación de la realización de la investigación

Es necesario analizar los factores que hacen que muchas mujeres prefieran trabajar en el sector informal y su participación en el mercado laboral hace que los salarios se reduzcan en mayor proporción.

Los beneficios que se espera obtener son los siguientes.

- Se contará con un diagnóstico de la participación de la mujer en el sector laboral informal.
- Se analizarán los factores que llevan a muchas mujeres a decidir laborar en el sector informal,
- Se señalará el impacto sobre los salarios con la entrada de las mujeres al sector laboral.
- Se proporcionarán propuestas que ayuden a mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

La relevancia social consiste en que, si se logra tener una mayor armonía entre las leyes laborales y la vida familiar, todo ello redundará en un mayor bienestar para las familias y en materia de productividad.

La mayor aportación será el conjunto de propuestas derivadas de la investigación.

III.- Objetivo

El objetivo de la presente investigación es analizar qué factores motivan o fuerzan a las mujeres a emplearse en el sector informal y a abatir los salarios; con el fin de hacer una propuesta que pueda cambiar esta tendencia.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

Hoy en día, muchas mujeres optan por trabajar en el sector informal debido a la flexibilidad en el horario, aunque esto signifique perder sus derechos en otras áreas y obtener un salario castigado.

Esta actitud de estar dispuestas a trabajar más a un menor salario, empuja a los salarios en general hacia abajo, provocando una pérdida de bienestar: En ese sentido, es necesario analizar qué factores provocan que la mujer esté dispuesta a trabajar más por un menor salario, en el sector informal. Para ello se hará un análisis cuantitativo y cualitativo tomando datos del INEGI, principalmente, en los últimos años.

V.- Problemática abordada y posibles soluciones

Hoy en día muchas mujeres optan por trabajar en el sector informal a pesar de la precariedad y de la falta de prestaciones, lo cual se debe a que para ellas es muy importante la flexibilidad de horario para atender aspectos fundamentales en su vida como la crianza de los hijos y la cercanía al hogar; en este sentido, la ley laboral no las beneficia debido a su rigidez y a que considera que tanto hombres como mujeres compiten por un puesto de trabajo en las mismas condiciones. Es a partir de este supuesto que las mujeres o dejan a un lado su función dentro del hogar para incursionar en un empleo formal o bien, eligen un trabajo de tiempo parcial o en el sector informal con flexibilidad de horario. Esta necesidad en cuanto a la disponibilidad de horario hace que ellas puedan aceptar un salario menor si se les concede esta opción, lo cual lleva a la baja a los salarios en general. En ese sentido, la presente investigación describirá los factores que influyen en esta decisión y se darán algunas soluciones o alternativas, las cuales se resumen a continuación:

- Es necesario modificar la ley Federal del Trabajo para darle un mayor impulso a las modalidades de trabajo desde casa (homeoffice) o aquellas que no demanden una presencia física de tiempo completo en una oficina.
- Es importante también promover créditos para mujeres emprendedoras.
- Es indispensable premiar o incentivar a las empresas para instalar guarderías o políticas internas que den prioridad a armonizar la vida familiar y laboral.
- Es urgente invertir más en la infancia temprana, valorando factores como la lactancia, guarderías en los centros de trabajo, etc; con la finalidad de atraer a más mujeres a la formalidad laboral.

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

En México, se puede afirmar en términos casi exactos que el 25.0% del Producto Interno Bruto (PIB) presenta un origen informal y éste se genera a su vez por un rango que ya ha alcanzado, con algunas leves disminuciones, hasta un máximo del 60.0% de la población ocupada en condiciones de informalidad.

En el lado inverso de la moneda, se puede afirmar también en términos casi exactos que el 75.0% del PIB lo genera el sector formal con un 40% de la población ocupada en actividades formales. Cabe reconocer que dentro de este 60.0% de población ocupada en condiciones de informalidad se tiene identificado no sólo al personal ocupado en unidades económicas que incluye microempresas no registradas, por carecer del respaldo legal e institucional necesario para sus empleados o trabajadores (seguridad social, prestaciones sociales, etcétera, tanto para hombres como para mujeres), sino también a *otras modalidades de la informalidad*, por lo que en esto puede incluirse desde la agricultura de subsistencia, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como todas las variedades de trabajo que aunque forman parte de unidades económicas registradas o formales, desempeñan su labor bajo condiciones de desprotección o inseguridad laboral.² Esta relación porcentual de nuestro país que parte en dos al PIB (75-25), pareciera que de manera premeditada se ha buscado darle un enfoque similar al de *Pareto 80-20*, que como se sabe, no establece una relación de concentración exacta, sino que se podría sintetizar con la siguiente ecuación:

“Alrededor del 80% de X, se encuentran contenido en alrededor del 20% de Y”.

Esto también se puede reducir a que por cada 100 pesos que se generan en el PIB del país, 75 los estaría generando solamente el 40% de ocupados formales, mientras que los 25 pesos restantes los estaría generando el 60% de ocupados en actividades informales. Ahora bien, si logramos expresar esto en términos de productividad anual por puesto de trabajo, podemos entender la verdadera dimensión del problema de la informalidad en nuestro país.

Lo cierto es que la productividad de la economía formal es 2.3 veces mayor que la productividad de la economía informal. En otras palabras, la economía formal (4 personas,

² Forbes Staff, “25% del PIB proviene de la informalidad”, en *Forbes*, 30 de julio del 2014, ver en <https://www.forbes.com.mx/25-del-pib-proviene-de-la-informalidad/#gs.xxztrIY>

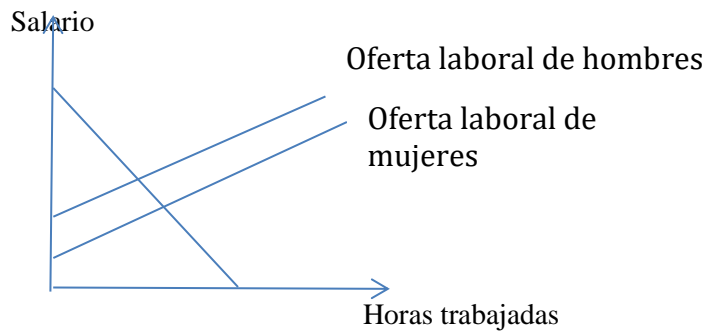
para simplificarlo) produce el doble, más un tercio más, que lo que produce la economía informal (6 personas, también simplificando).

Si la economía informal quedara reducida a su mínima expresión, el PIB podría duplicarse, pero para ello es necesario incorporar a los sectores informales bajo esquemas no convencionales. En este ámbito, las mujeres trabajadoras informales son las que más requieren incorporarse bajo esquemas no convencionales. Si no se incorporan estos esquemas novedosos, el porcentaje del PIB generado por la economía informal continuará bordeando el 25%, más o menos, como se muestra en los últimos años, de acuerdo con la siguiente gráfica



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI, *Medición de la Economía Informal, 2015 preliminar. Año Base 2008*. Ver en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/informal/> ^R Cifras revisadas; ^P Cifras preliminares

En cuanto a los salarios, lo que se puede afirmar es que las mujeres al demandar flexibilidad de horarios, están dispuestas a trabajar a un menor salario respecto a los hombres, incluso a costa de las prestaciones sociales.



En la gráfica se muestra que, para cada hora de trabajo, las mujeres que demandan mayor flexibilidad de horario, están dispuestas a trabajar a un menor salario, lo cual empuja a los salarios en general a la baja. Esto ocurre en mayor medida en el sector laboral informal, en donde las condiciones laborales son más precarias. Este costo de oportunidad es asumido por las mujeres dadas sus preferencias a ver por sus hijos y estar cerca de sus hogares.

VII.- Hipótesis

Una de las principales demandas de las mujeres trabajadoras de hoy en nuestro país, es la flexibilidad de horario. Sin embargo, hay tal rigidez en el sector formal, que las mujeres prefieren trabajar en la informalidad aunque signifique renunciar a las prestaciones de ley y a recibir un salario menor.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

Insuficiente crecimiento económico e informalidad

Si se analiza el crecimiento registrado por la economía mexicana en los últimos 20 años, se podrá observar que ésta no alcanzó un promedio superior al 2.6% anual. Se trata pues de un crecimiento de la actividad económica, insuficiente para absorber el incremento de la oferta de trabajo. Sin embargo, sorprende que a pesar de haberse registrado este bajo dinamismo económico, en los años de referencia, el mercado de trabajo mexicano se ha caracterizado por una baja tasa de desempleo abierto. Lo anterior no tiene otra explicación que la coexistencia de un alto y persistente empleo informal,³ que por momentos se le trata de dar una explicación histórico - cultural, remitiendo el origen de la informalidad mexicana a los primeros mercados prehispánicos como el de Tlatelolco. Mas esta explicación sólo se puede considerar como algo de carácter anecdótico.

Sin duda, el empleo informal ha sido una persistente válvula de escape a la persistente demanda de empleo ente amplios sectores de la población nacional. Tanto la metodología recomendada por la OIT, como las estimaciones del empleo informal del INEGI establecen que esta modalidad de empleo alcanzó un 60% o cifras cercanas a este porcentaje de la ocupación total, durante diversos trimestres en los que se identifica el comportamiento de la economía.⁴

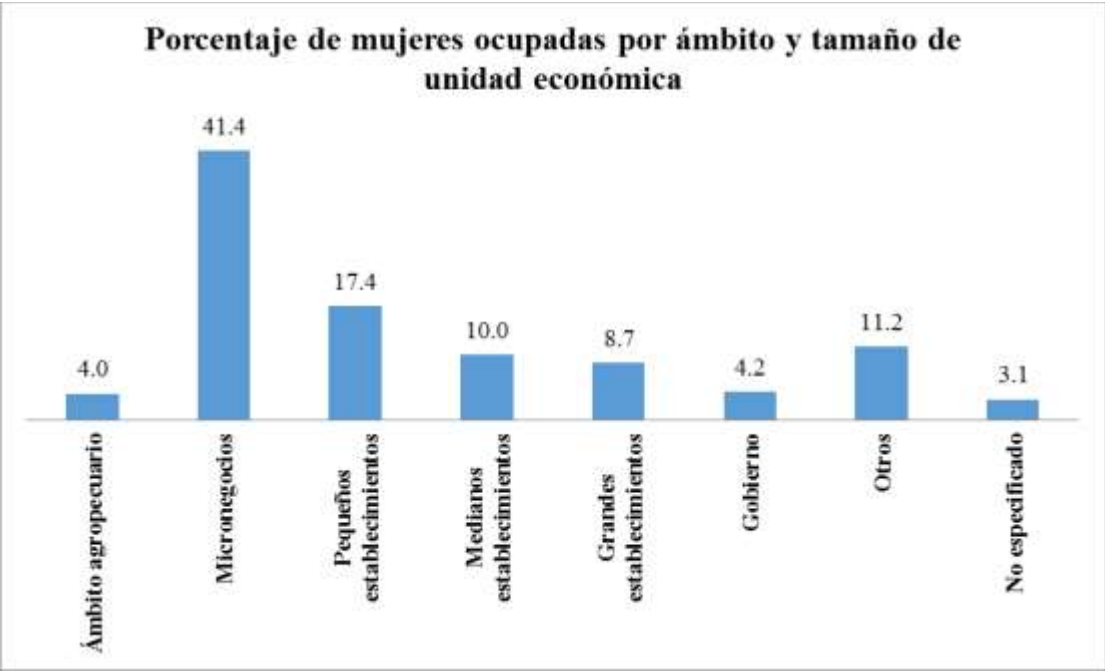
La mujer en el sector informal

La informalidad es una actividad que se caracteriza por su baja productividad, uso de tecnologías que no están a la vanguardia, trabajo no calificado y un tamaño reducido en sus empresas; y sobre todo, por agregar escaso valor productivo a los bienes y servicios que genera; además de que no aporta ingresos fiscales a las arcas de la nación y por tanto es evasora de impuestos; además que no garantiza la más mínima seguridad social o acaso muy

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*, Notas sobre Formalización de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe para la OIT, 2014.

⁴ *Ibid.*

escasamente, o porque tampoco otorga la necesaria estabilidad laboral; o bien por incluir trabajos ambulantes de carácter precario o inclusive actividades por cuenta propia y aun trabajo asalariado, pero sin fomentar un verdadero emprendimiento, entre otros muchos etcéteras. A pesar de todas estas desventajas, muchas mujeres prefieren emplearse en el sector informal en pequeños negocios, tal y como los muestran las siguientes gráficas:



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

Ahora bien, la informalidad no sólo es precaria o no sólo se aplica a los sectores pobres de la sociedad, sino que también existen esquemas de informalidad a nivel empresarial, por no contribuir al fisco o porque sus empleados no están incorporados al sistema de seguridad social, generando unos determinados riesgos para sus empresas. Pero también figura la ausencia de derechos legales en materia de propiedad o la dificultad en el acceso a créditos, entre otros aspectos.⁵ Las diferencias de género aún son perceptibles entre empresarios y *empresarias informales*, porque éstas últimas son las que reciben los menores beneficios de la economía formal.

En general, se puede identificar una creciente concentración de mujeres en la economía informal en relación a tres modalidades: i) “informalidad de subsistencia” (trabajo por cuenta propia y no remunerado); ii) “informalidad subordinada” (subcontratación); iii) informalidad vinculada a empresas en pequeña escala con una dotación de cinco o menos empleados.⁶ Así que estos son los principales contextos de informalidad en los que se puede ubicar a las

⁵ Chant, S. y Carolyn Pedwell, *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (texto preliminar de la Escuela de Ciencias Económicas de Londres), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2008, 68 p. Ver en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097015.pdf

⁶ Ibid, p. 19.

mujeres trabajadoras informales. El porcentaje de mujeres empleadas en este sector se muestra a continuación:



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

En un estudio realizado por la OIT, titulado: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, en un análisis comparativo de 143 países se encontró que el 34% de las mujeres opina que se debe tener acceso a un trabajo remunerado, el 30% opina que deberían trabajar, el 32% opinan que deben hacer las dos cosas y el 30% opina que sólo deberían cuidar de su familia.⁷

⁷ OIT, "Should women work at paid jobs, care for their families and homes or do both?" Ver en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_546424/lang-es/index.htm

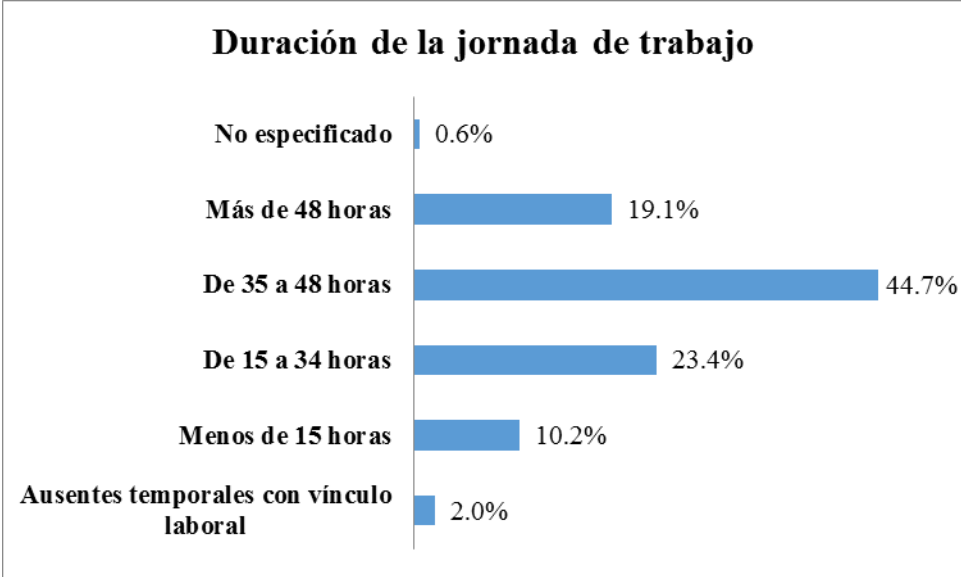
Más allá de las diferencias de análisis que pueden existir sobre esta actividad, más o menos se coincide en esto, pero con todos los contras que se le pueden encontrar, es una actividad que todavía va en aumento, aunque con leves disminuciones.

Pero, ¿por qué resulta tan atractiva esta actividad para las mujeres, a pesar de las condiciones de precariedad en que sume a muchos y aun con todos los contras que se le pueden reconocer? ¿qué factores influyen directamente para incursionar en la informalidad?

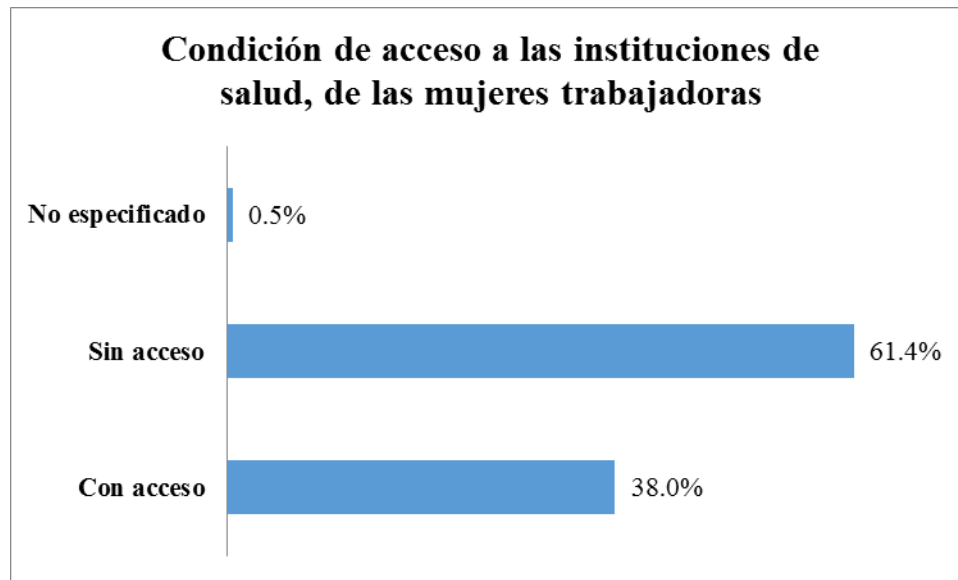
A continuación se dan algunos factores que influyen en la decisión de las mujeres para entrar al sector informal:

- La demanda de flexibilidad laboral

La clave es, sobre todo, la flexibilidad de condiciones laborales que permite (en horarios, turnos y cargas) o flexibilidad de requisitos para entrar en esta actividad: curricular o educativa. En la actualidad, gran parte de las mujeres tienen jornadas completas y muchas también carecen de prestaciones sociales. Tal y como se muestra en las siguientes gráficas:



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

- Necesidad de armonizar la vida familiar y laboral

En México, existe una gran necesidad de armonizar la ley laboral con la vida familiar. Si se modificara la ley para que las mujeres puedan atender las necesidades de sus hijos y familia, con toda seguridad aumentaría la productividad y la tasa de inserción en el sector informal disminuiría. Por ello, es necesario un cambio de visión y de percepción en los tomadores de decisiones, para que puedan apreciar las ventajas tan significativas que esto puede representar.

Donde más ha crecido la actividad informal de las mujeres es en el comercio, los servicios y la industria.⁸ Para una mujer, por ejemplo, la venta de productos de diverso orden significa desde una “ayudita” extra hasta el ingreso completo para su hogar. Esto sólo es posible por la flexibilidad de horarios. El bajo ingreso que pueden tener muchas de estas mujeres, que dan prioridad al cuidado de los hijos, principalmente, pasa por la flexibilidad de condiciones y requisitos que un trabajo formal no brinda. Es importante enfatizar que no se está aludiendo

⁸ María Elena Cardero y Guadalupe Espinosa, *Empleo y empleo informal de hombres y mujeres*, en http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf

a los procesos de flexibilidad laboral que hoy facilitan los despidos injustificados o a las contrataciones sin seguridad social; por el contrario, se apela a una flexibilidad en la que no exista rigidez en el cumplimiento de horarios, turnos y cargas de trabajo, en licencias de maternidad y otros aspectos.

- La pérdida de derechos laborales en el sector formal

La OIT realizó un estudio comparativo entre 185 países, respecto a los derechos laborales de maternidad y en ese estudio se encontró que existe una gran diferencia en cuanto a los periodos por licencia de maternidad, ya que mientras que en México se ofrecen 84 días (12 semanas), en otros países de América Latina el lapso es más amplio como en caso de Chile, donde es de 156. En Europa la protección es mayor, ya que este periodo es de 365 días (en Reino Unido, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Albania), mientras que en Croacia, la licencia por maternidad es de 410 días.⁹

Lo cierto es que el período de 12 semanas es inferior al estándar internacional de 14, establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2000, en el Convenio 183 y la Recomendación 191 que está pendiente en ser ratificada por el Senado. La última reforma laboral modificó su distribución para que las madres puedan pasar hasta 10 semanas con su bebé. Sin embargo, hay muchos tipos de empleos formales en donde no se es beneficiario de esta prestación y entre menos prestaciones se tengan, menor será el costo de oportunidad para estar en el sector informal.

Si bien es cierto que México, Indonesia, Nigeria y Turquía registraron el mayor incremento en puestos ocupados por mujeres de 2016 a 2017, de acuerdo con la encuesta anual de Grant Thornton, se ha avanzado poco en cuanto al grado de flexibilidad y prestaciones, por lo que la válvula de escape ha sido la economía informal.

Sin embargo, hay empresas que son excepciones, como Jafra, la cual ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar, por el Great Place to Work Institute; ya que brinda flexibilidad de horarios, lo cual permite tener un balance con su vida personal. Por

⁹ Ver en http://expansion.mx/carrera/2016/05/09/mexico-en-el-mundo-como-esta-en-derechos-laborales-de-maternidad?internal_source=PLAYLIST

otra parte, también permiten empatar las vacaciones con las de los hijos y les otorgan permisos para asistir a citas médicas o juntas escolares.

- El reconocimiento del papel de la lactancia en el desarrollo de los niños

Hay factores tan importantes para el desarrollo de un niño, como la lactancia que han recobrado un peso fundamental en la decisión de salir de un empleo de tiempo completo y según la última Encuesta Nacional de Salud y Nutrición, de 2012, las madres trabajadoras lactan a sus bebés 4.6 meses en promedio, es decir, 50% menos que las que no laboran (mientras que la ONU recomienda seis.).

- El uso del tiempo

En la siguiente tabla se puede apreciar que el número de horas a la semana que las mujeres dedican a quehaceres domésticos es el doble o triple respecto al que invierten sus esposos:

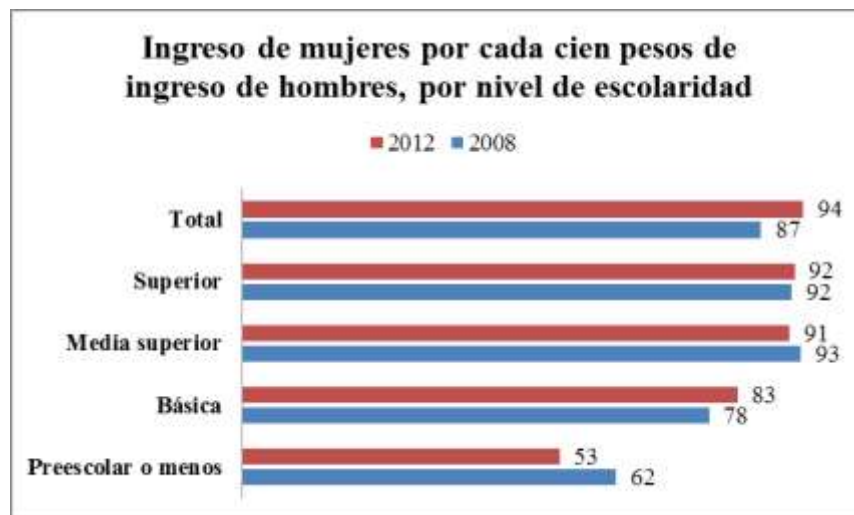
Tiempo promedio semanal, que hombres y mujeres destinan a quehaceres domésticos y por grupos de edad 2008-2012			
Gupo de edad	2012		
	Total	Hombres	Mujeres
14-44	15.5	7.2	20.0
45-64	20.9	8.6	26.6
65 ó más	19.2	10.3	23.8
Total	17.2	7.8	22.1

Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2012.

Lo cual muestra que muchas mujeres que desean trabajar, necesitan tiempo para atender tareas en casa y en ese sentido, la flexibilidad en el horario es una demanda fundamental.

Brecha salarial y nivel de escolaridad.

La siguiente gráfica muestra que por cada 100 pesos que un hombre reciba por una actividad, lo que recibe la mujer es menor, independientemente de su grado escolar. Lo cual muestra que muchas mujeres están dispuestas a trabajar igual que un varón con un menor salario, con tal de tener flexibilidad en algunos aspectos. Pero esta brecha se va reduciendo a mayor nivel educativo dado que el peso de seguir ejerciendo una profesión, es mayor respecto al atender a la familia.



Fuente: Elaboración propia con estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2008 y 2012.
(Población Ocupada de 16 años o más).

Organismos internacionales estiman que en México la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres es de entre 15 y 20 por ciento en promedio, pese a que ambos desempeñan trabajos iguales.

Si se comparan estas cifras con las de América Latina, lo que se observa es que según un informe de la CEPAL de 2016, las mujeres de América Latina y el Caribe ganan 83.9 unidades monetarias por cada 100 que obtuvieron los hombres como salario o que hay unas 12 millones de mujeres que están buscando empleo pero no lo han conseguido; y asimismo, se estima que casi la mitad de las mujeres empleadas en la misma región están en condiciones de informalidad, dentro de una fuerza laboral femenina estimada en 126 millones de mujeres. De manera dramática, el porcentaje de mujeres enroladas en el empleo informal en la región de América Latina y el Caribe, podría estarse acercando a la elevada cifra de empleo informal que presenta nuestro país.

Además, mucho se ha escrito también respecto a los escasos niveles de preparación entre algunos sectores de la juventud, hombres y mujeres, los cuales se enfrentan hoy a la disyuntiva de no poder ocupar los puestos de trabajo que la economía formal del país pide y muy probablemente tener que incorporarse a las filas de la economía informal. Por ejemplo, la encuesta Manpower de escasez de talento 2016/2017 revela que 40% de los empleadores están enfrentando dificultad para cubrir las posiciones que requieren, para 2016, a sabiendas

que en 2015 fue del 54%. Los empleadores dicen que es complicado cubrir posiciones por la falta de experiencia y por mayores expectativas salariales que existen entre los solicitantes. Sin embargo, la falta de habilidades técnicas y profesionales, sin duda, tiene su peso significativo en los resultados de esta encuesta, los cuales deben ser abatidos para que los hombres y mujeres jóvenes, especialmente, cuenten con mejores oportunidades y no vean en la informalidad una falsa salida a sus necesidades de desarrollo o desempeño laboral.

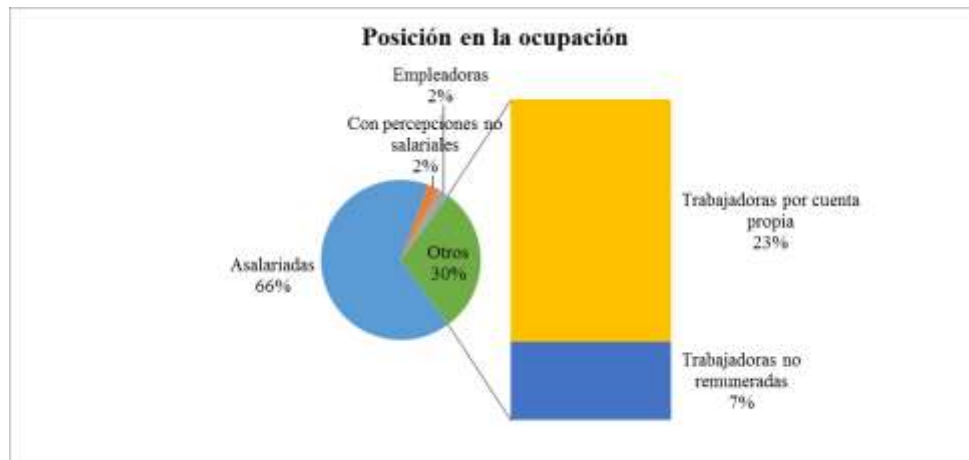
En la siguiente gráfica, lo que se observa es que el 29% de las mujeres ganan entre 1 y 2 salarios mínimos, lo cual agrava su situación:



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

A continuación, se muestra la ocupación entre mujeres (por clasificación de tipo de empleado) y lo que se observa es que la gran mayoría son asalariadas y un 23% trabaja por cuenta propia. Esta última categoría posibilita una mayor flexibilidad en el horario, por lo que debería impulsarse más, brindando un mejor clima de negocios por medio de políticas públicas adecuadas.

La participación en el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

En el siguiente cuadro se resumen los indicadores de empleo de hombres y mujeres y lo que se observa es que en el sector informal es mayor la participación de las mujeres que la de los hombres:

	Mujeres	Hombres
Tasas calculadas contra la población en edad de trabajar		
Tasa de participación	43.3	77.9
Tasas calculadas contra la población económicamente activa		
Tasa de desocupación	3.6	3.5
Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1)	13.4	7.0
Tasa de presión general (TPRG)	5.9	6.9
Tasas calculadas contra la población ocupada		
Tasa de trabajo asalariado	65.6	64.0
Tasa de subocupación	5.9	7.8
Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO)	12.2	13.6
Tasa de ocupación en el sector informal 1 (TOSI1)	28.2	26.6
Tasa de informalidad laboral 1 (TIL1)	57.7	56.9
Tasas calculadas contra la población ocupada no agropecuaria		
Tasa de ocupación en el sector informal 2 (TOSI2)	29.3	32.9
Tasa de informalidad laboral 2 (TIL2)	56.4	49.4

Fuente: Datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2016.

A continuación, se brindan algunos ejemplos de programas y proyectos a nivel estatal que han buscado aportar soluciones al problema de la informalidad en el sector laboral. Se trata de programas de naturaleza distinta, ya que tienen objetivos como la capacitación y la colocación de trabajadores; el funcionamiento cooperativo; acciones gubernamentales ante proveedores; de fomento empresarial y de inspección laboral focalizada. Además, es posible distinguir entre prácticas innovadoras que requerirán de evaluaciones en el futuro y de otras con éxito probado.

México. Tasa de informalidad laboral 2010 – 2013 y buenas prácticas para formalización del empleo (% del empleo total y variación en puntos porcentuales)

Entidades	2010	2013	Variación	Buenas prácticas identificadas
Nacional	60,1	59,1	-1,0	Compras de gobierno a proveedores formales
Baja California	44,3	44,5	0,2	Formalización de Mipymes de base social.
Chihuahua	45,3	40,5	-4,8	Vivebus y Asesores universitarios.
Distrito Federal	49	49,9	0,9	Portal del Empleo, ICDF y Seguro de desempleo. La Comuna, Fomento cooperativo
Hidalgo	76,4	73,9	-2,5	Tuzobus, Trabajo coordinado STPSH, STPS e IMSS e Invitación a empresas formales.
Nuevo León	42,8	39,5	-3,3	Jornadas de Acercamiento Laboral Específico (JALE), Jóvenes al Empleo, Hecho en Nuevo León e Inspección Focalizada.
Querétaro	49,3	44,9	-4,4	Red Q.

Pero los programas e instrumentos para la disminución de la informalidad operan poco a poco, y aún más, poco a poco se evalúa su efectividad. Por ello, la última recomendación que se puede hacer en esta sección es ser más activos para resolver el problema de la informalidad, lo cual significa dar paso a actividades que realmente pongan de relieve la importancia de resolver este problema y entender que al resolverlo México será un país más productivo.

Propuestas

- **Legislación**

Entre los factores que más deben ser considerados por los instrumentos legales para que las mujeres trabajadoras del sector informal cuenten con el estímulo de incorporarse a la economía formal, está el de hacer realidad una de las iniciativas pendientes de aprobarse en el senado, que habla de aumentar la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, reforman el Art. 170 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) mediante la incorporación de la siguiente fracción:

II. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a disfrutar de una licencia de maternidad por catorce semanas remuneradas con el salario íntegro percibido al comienzo de su licencia, dividida en dos periodos, de cuatro o dos semanas anteriores y diez o doce posteriores al parto, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o del servicio de salud que otorgue el patrón.¹⁰

Es de vital importancia que todas las iniciativas que busquen apoyar a las madres trabajadoras con un impacto favorable a éstas, sean aprobadas porque ello estimulará a una mayor incorporación de aquellos casos en los que se encuentren en la informalidad.

Por otra parte, la licencia de paternidad es ya una realidad en nuestro país, debido a que la fracción XXVII Bis del Art. 132 de la LFT (con la última reforma publicada en el DOF el 12-06-2015), incorpora el “permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”; y este instrumento, aunque a la vista resulta pequeño, constituye una gran ayuda para las mujeres que dan a luz. Mientras más empresas y organismos incorporen este tipo de instrumentos salen de la informalidad y contribuyen al buen desarrollo de las madres trabajadoras.

La reducción de la informalidad en el mediano plazo ha pasado a ser uno de los objetivos estratégicos de todas las administraciones de gobierno, por lo menos este es el caso de las

¹⁰ Grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracc. XXVII TER, al Artículo 132, y se modifican los artículos 165 Y 170 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del Senador Héctor Yunes Landa*. En http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/1/2015-12-08-1/assets/documentos/Inic_PRI_Art_132_165_y_170_Ley_Fed_Trabajo.pdf

más recientes, ya que, una de sus principales agravantes es la disminución de las cargas fiscales, dada la reducida base impositiva y, en consecuencia, una carga mayor para quienes sí cumplen con sus obligaciones fiscales. Por lo tanto, mayores impuestos aplicados sobre una base estrecha alientan una mayor evasión y mayores desplazamientos del sector formal hacia el informal. De ahí que se proponga aspectos como los siguientes:

- **Crear condiciones de estabilidad laboral a través de esquemas de contratación estables, también puede cerrar la puerta a la informalidad.** Sin embargo, los contratos por temporada y a prueba (no mayores a 30 días) parecen imponerse dentro de la LFT, y éstos tendrían como objetivo abrir oportunidades de empleo a la población joven que busca su primer empleo y para las mujeres, sin negar las correspondientes prestaciones sociales.¹¹
- **Fortalecer acciones de empleo temporal.** Que como en el caso de la SEDESOL, SCT, SEMARNAT y STPS, dependencias del Gobierno Federal que apoyan a través del Programa de Empleo Temporal (PET), a mujeres y hombres de 16 años de edad y mayores, que ven afectado su patrimonio o enfrentan una disminución temporal en su ingreso por baja demanda de mano de obra o por los efectos de situaciones sociales y económicas adversas, emergencias o desastres. Este programa incluye apoyos económicos directos o suministrados para realizar proyectos de diverso orden.¹² Pero no es deseable que este tipo de acciones se limiten a este tipo de apoyos (porque las aportaciones son muy pequeñas, del orden de un salario mínimo por día) sino que deben complementarse con otro tipo de asistencia técnica, procesos de capacitación y apoyos varios que fomenten la autosuficiencia de las comunidades para no favorecer, únicamente, la entrega de subsidios. Este tipo de programas tienden a apoyar a los sectores más empobrecidos del país, o afectados por una situación momentáneamente crítica, tanto en ámbitos rurales como urbanos, en donde la actividad informal puede o no ser predominante. El PET no genera ninguna

¹¹ Miranda, S. y María del Carmen Salgado Vega, La nueva Ley Federal del Trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral, en *Revista Trimestral de Análisis de Coyuntura Económica*, Vol. VI, Núm. 2, abril-junio de 2013, Facultad de Economía de la UAEM.

¹² Ver en http://www.cipet.gob.mx/webcipet/htm/prog_empleo_temp.html

obligación de tipo contractual, pero si se puede convertir en un factor que estimule la formalidad entre la población empobrecida o afectada, por ser instancias formales de trabajo quienes prestan los apoyos.

- **Impulsar y expandir el programa para la formalización del empleo.** Suscrita una primera etapa del programa en 22 de julio de 2013, por los gobiernos estatales y del Distrito Federal con el Gobierno de la República, se ideó para facilitar el tránsito de los empleos informales a un esquema de formalidad. Mediante convenios que garantizaran que en todos los centros de trabajo se cumplieran las disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social; además de promover la inscripción al régimen obligatorio de seguridad social, a cargo del IMSS, de aquellos trabajadores no afiliados, así como fomentar el aseguramiento voluntario al régimen obligatorio del IMSS de empleados domésticos, trabajadores no asalariados, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.¹³ Una segunda etapa se da a partir del 1º de marzo de 2016 con el fin de provocar una disminución de la informalidad en un punto porcentual por año.¹⁴ A manera de recomendación, se deben reservar acciones específicas de apoyo a las mujeres que permitan una incorporación a este programa, desde una perspectiva de género.
- **Seguro de desempleo y pensión universal.** Con base en dos iniciativas en materia de seguridad social presentadas por el Ejecutivo al Congreso de la Unión, para incluir el derecho: de los adultos mayores a contar con una pensión universal para cubrir sus gastos básicos durante la vejez;¹⁵ y otro, que brinda a los trabajadores la posibilidad de contar con un seguro de desempleo que les permita cubrir sus necesidades mientras

¹³ OIT –FORLAC, *op. cit.*, p. 7.

¹⁴ Durante la 50 Sesión Ordinaria de la CONAGO, el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informó que derivado de la primera parte de este programa, se logró incorporar en un empleo formal a más de un millón 891 mil 160 personas en tres años (2013-2016); agregó que el Gobierno de la República logró que la *tasa de informalidad laboral* disminuyera entre 2013 y 2014, alcanzando el 57.6 por ciento en el segundo trimestre de 2014, su valor más bajo desde 2007 (57.5 por ciento). En Boletín de Prensa No. 551/2016 de la Dirección General de Comunicación Social, “Aprueba CONAGO propuesta de la STPS de relanzar Programa de Formalización del Empleo”, 1º de marzo de 2016, ver en <http://www.gob.mx/stps/prensa/aprueba-conago-propuesta-de-la-stps-de-relanzar-programa-de-formalizacion-del-empleo>

¹⁵ El entonces titular de la SEDESOL, José Antonio Meade Kuribreña, anunció que a través del *Programa 65 o más* se podría alcanzar la pensión universal para los adultos mayores.

En *El universal*, 7 de marzo de 2016, ver en

<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/03/7/sedesol-anuncia-pension-universal-para-adultos-mayores>

buscan reincorporarse al mercado laboral formal. En el primer caso, la propuesta de generar una pensión universal tiene como objetivo contribuir a mitigar la pobreza y la desigualdad de ingresos, al final de su vida productiva en este caso, y surge como una recomendación de la OIT. En cuanto al segundo caso, se busca dar cumplimiento a un compromiso establecido en diciembre de 2014 en el marco del “Pacto por México”. El desarrollo de un mecanismo que permita proteger a los trabajadores del sector formal asalariado cuando pierden su empleo es una omisión grave, porque su ausencia contribuye a que el mercado de trabajo tienda a perpetuar actividades informales de baja productividad, desprovistas de protección social y que aleja a la economía mexicana de la eficiencia. Dicho mecanismo, aportaría ingresos alternos, así fueran básicos, y apoyaría la reinserción laboral sobre todo de aquellos que presentan un historial en materia de contribuciones y que están realizando esfuerzos por encontrar una nueva ocupación.¹⁶ También se debe incluir la perspectiva de género dentro de esta iniciativa ya que muchas mujeres cuando enviudan, pierden toda posibilidad de pensión porque el titular de la misma era su esposo.

- **Incrementar los niveles de formación, capacitación y educación.** Crear o estimular el acceso a portales en la web que faciliten el acceso a estas actividades, incluso de manera gratuita o bajo esquemas más amables para los educandos. Con relación a nuevas oportunidades de educación en línea figura la Universidad Abierta y Distancia de México (UNADM) que promueve la SEP, fomentando educación de calidad sin costo en diversas áreas para los educandos que no tienen oportunidad de cursar una carrera de manera presencial. También existen otras opciones, si los interesados no desean cursar una carrera como son los procesos de formación y capacitación para el empleo, para formar un negocio o respaldar alguna actividad, como lo facilita la Fundación Slim, por ejemplo. Sin embargo, no sirven estos procesos formativo – educativos sin el necesario apoyo para encontrar opciones laborales o para conformar una empresa. La mejor manera de garantizar el funcionamiento de este tipo de alternativas es que los centros de trabajo capten egresados de las mismas.

¹⁶ OIT –FORLAC, *op. cit.*, pp. 7-8.

- **Impulsar, apoyar y fortalecer establecimientos empresariales.** Fundamental es impulsar unidades productivas y micro negocios que transiten hacia esquemas de formalidad laboral más dinámicos, como medianos y grandes establecimientos, en donde existe una mayor visión empresarial de largo plazo. Se busca una mayor oferta de oportunidades y por tanto se tiene como resultado una disminución de la informalidad.¹⁷ Ligado a ello, se deben generar ventanas únicas que favorezcan la formación de empresas, como se han generado ya en otros países con mucho éxito.
- Desde la OIT, por su parte, se ha planteado la necesidad de considerar una combinación de políticas, incluyendo: políticas activas de empleo; nuevas políticas para el cuidado de los niños y personas dependientes; estrategias para promover la división de responsabilidades familiares; mejoramiento de la formación profesional y la educación; promoción de las emprendedoras; aumento en la cobertura de la seguridad social; y una acción decidida para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, incluida la violencia en los lugares de trabajo.¹⁸ En virtud de ello, se requiere un estrategia múltiple para enfrentar el problema que venimos destacando, sabiendo también que las soluciones no sólo son ni será de orden federal, en el caso de México, sino que también deben aportar su respectivo granito de arena los gobiernos locales, como a continuación pasamos a considerar algunos ejemplos sobre ello.
- **Buenas prácticas a nivel estatal para mitigación de la informalidad.** En virtud de la fuerza que ha cobrado la informalidad, nos enfrentamos a un desafío estructural que implica necesarios cambios económicos, sociales y aún culturales. Pero es necesario que tanto los gobiernos como los actores sociales mantengan como prioridad promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres para que no se favorezcan sólo unos y las demás no.
- **Mayores créditos para actividades productivas de las mujeres.** Sin duda, es importante dotar de recursos a las mujeres para que impulsen negocios que impacten en el bienestar de los niños, como por ejemplo, aquellas empresas de productos

¹⁷ Varela-Llamas, Rogelio et al, “El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante”, en *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 78, octubre-diciembre, 2013, pp. 111-140, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

¹⁸ Salazar-Xirinachs, José M. *Op. Cit.*

nutritivos, juegos didácticos, etc; a fin de que su vida laboral complemente su vida personal familiar.

XI.- Conclusiones

A partir de la evidencia encontrada en esta investigación se puede afirmar que una de las principales demandas de las mujeres trabajadoras de hoy en nuestro país, es la flexibilidad de horario. Sin embargo, hay tal rigidez en el sector formal, que las mujeres prefieren trabajar en la informalidad, aunque signifique renunciar a las prestaciones de ley y a recibir un salario menor.

Esto se debe a que la mujer cumple varias funciones que requieren flexibilidad de horario, a fin de poder armonizar la vida familiar y laboral. Lo cierto es que estar atada a un horario, impide que muchas mujeres puedan desempeñarse como madres o esposas y es por ello que ellas deciden dedicarse a empleos que ayuden a complementar el gasto del hogar pero que se ajusten a las necesidades de horarios; esto sin duda lleva a no contar con todas las prestaciones de un trabajo de tiempo completo, pero este costo de oportunidad se asume dado el nivel de satisfacción recibido al poder estar cerca de la familia.

Sin duda, el sistema legal laboral en México está diseñado bajo el supuesto de que hombres y mujeres tienen los mismos roles dentro de la sociedad y que están en competencia; esta situación lleva a que las mujeres que quieren estar cerca de sus hijos y cerca de sus hogares tengan que incorporarse a actividades en el sector informal dadas las condiciones de flexibilidad de horarios y la precariedad.

El hecho de que las mujeres valoren mucho la flexibilidad laboral llevará a que estén dispuestas a sacrificar sus salarios y esto a su vez afectará a los salarios generales de tal forma que tanto hombres como mujeres estarán ganando un salario “castigado” por una actividad determinada; es decir, el salario que está dispuesta a ganar una mujer, jalará al salario ofrecido a los varones por un trabajo similar.

Existen además otros factores que hacen atractivo para las mujeres incursionar al mercado laboral informal como, el uso del tiempo, la reducción de prestaciones en el sector formal, la necesidad de armonizar la vida familiar y la laboral, etc; todos ellos en conjunto muestran que es necesario incursionar en otras modalidades de empleo que no sacrifiquen las prestaciones de una mujer, como el homeoffice o el impulso del emprendimiento, con la

finalidad de reconocer la labor de la mujer dentro de su hogar y sobretodo en la formación de sus hijos.

Esta última propuesta va de la mano a lo que se ha vendido impulsando, respecto a establecer guarderías en los centros de trabajo; debido a que existe un sector importante que está comprometido con el cuidado de sus hijos de tiempo parcial o completo, para el cual deben existir opciones dignas, a fin de salir de la informalidad y de la precariedad en las condiciones laborales.

México debe innovar y estar a la vanguardia respecto a las prácticas laborales que impulsen a la armonía familiar dado que invertir en tiempo con los hijos trae beneficios sociales amplios que incluso pueden tener impactos considerables en el abatimiento de la violencia intrafamiliar y por ende en la disminución en las tasas de divorcios.

La nueva agenda de investigación estará dedicada a medir el impacto en la productividad de una mujer que es madre y que tiene la oportunidad de trabajar desde casa.

X.- Bibliografía

ALFARO, Y. “México en el mundo, ¿cómo está en derechos laborales de maternidad?” en *Expansión*, 10 de mayo de 2016, <http://expansion.mx/carrera/2016/05/09/mexico-en-el-mundo-como-esta-en-derechos-laborales-de-maternidad>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley Federal del Trabajo* (con la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12-06-2015), México, DOF, 236 p.

CARDERO, M. ELENA Y GUADALUPE ESPINOSA, *Empleo y empleo informal de hombres y mujeres*, en http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf

CHANT, S. y CAROLYN PEDWELL, *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (texto preliminar de la Escuela de Ciencias Económicas de Londres), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2008, 68 p. Ver en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097015.pdf

EXPANSIÓN, “México destaca por avance de mujeres en puestos directivos”, en *Expansión*, 7 de marzo de 2017. Ver en http://expansion.mx/carrera/2017/03/07/mexico-destaca-por-avance-de-mujeres-en-puestos-directivos?internal_source=PLAYLIST

FORBES STAFF, “25% del PIB proviene de la informalidad”, en *Forbes*, 30 de julio del 2014, ver en <https://www.forbes.com.mx/25-del-pib-proviene-de-la-informalidad/#gs.xxztrIY>

INEGI, *Medición de la Economía Informal, 2015 preliminar. Año Base 2008*. Ver en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/informal/>

INEGI, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cuarto Trimestre de 2016*, Boletín de Prensa Núm. 66/17, 14 de febrero de 2017, Aguascalientes, Ags.

MANPOWER, Encuesta *Manpower* de escasez de talento 2016/2017, Ver en <https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Escasez-de-Talento-MX.pdf>

MIRANDA, S. y M. DEL CARMEN SALGADO VEGA, “La nueva Ley Federal del Trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral”, en *Revista Trimestral de Análisis de Coyuntura Económica*, Vol. VI, Núm. 2, abril-junio de 2013, Facultad de Economía de la UAEM.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014), *La maternidad y paternidad en el trabajo* (informe de política), Servicio de Género, Igualdad y Diversidad,

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, 2014, Ginebra, Suiza, 19 p. Ver en página web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) – PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (FORLAC), *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*, Notas sobre Formalización de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe para la OIT, 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (), "Should women work at paid jobs, care for their families and homes or do both?" Ver en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_546424/lang--es/index.htm

SALAZAR-XIRINACHS, JOSÉ M. "Desempleo e informalidad de las mujeres en América Latina: un reto clave". Opinión de la Agencia de Noticias *Inter Press Service* (IPS), 9 de marzo de 2017. Ver en <http://www.ipsnoticias.net/2017/03/desempleo-e-informalidad-de-las-mujeres-en-america-latina-un-reto-clave/>

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Dirección General de Comunicación Social, "Aprueba CONAGO propuesta de la STPS de relanzar Programa de Formalización del Empleo", 1º de marzo de 2016, ver en <http://www.gob.mx/stps/prensa/aprueba-conago-propuesta-de-la-stps-de-relanzar-programa-de-formalizacion-del-empleo>

SOLÍS, A. "Conciliar para ganar", en *Expansión*, 24 de febrero de 2016, Ver en <http://expansion.mx/mi-carrera/2016/02/23/conciliar-para-ganar>

VARELA-LLAMAS, R. et al, "El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante", en *Papeles de Población*, vol. 19, núm. 78, octubre-diciembre, 2013, pp. 111-140, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Páginas web

<http://fundacioncarlosslim.org/>

http://www.cipet.gob.mx/webcipet/htm/prog_empleo_temp.html

<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/03/7/sedesol-anuncia-pension-universal-para-adultos-mayores>

<https://www.unadmexico.mx/>

Documentos de Trabajo es una investigación de análisis de la Fundación Rafael Preciado Hernández, A. C. a petición del Partido Acción Nacional.
Registro ante Instituto Nacional del Derecho de Autor en trámite.

Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.

Ángel Urraza No. 812, Col. Del Valle, C.P. 03100, Ciudad de México.