



**ORIGEN ES
DESTINO**

2025

**DISTRIBUCIÓN Y BRECHA SALARIAL ENTRE
ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO:
IMPLICACIONES PARA JUVENTUDES**

AZUCENA YOSELIN GONZÁLEZ GARCÍA

DISTRIBUCIÓN Y BRECHA SALARIAL ENTRE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO: IMPLICACIONES PARA JUVENTUDES

Azucena Yoselin González García

2025

RESUMEN

Los jóvenes, grupo etario que abarca de los 15 a los 29 años, se enfrentan continuamente a brechas de desigualdad en varios aspectos, por ejemplo, oportunidades de desarrollo laboral. En este aspecto se destaca una marcada tendencia de precarización que se refleja en contratos de trabajo temporales y, por ende, incertidumbre, inestabilidad, así como salarios desiguales y poco o nulo acceso a prestaciones de ley. Este fenómeno se le conoce como brecha salarial generacional, el cual ha sido minimizado como objeto de estudio, debido a los prejuicios que existen en contra de los grupos jóvenes, a quienes se les considera inexpertos, poco comprometidos o faltos de destrezas laborales, a pesar de tener los mejores niveles educativos de los últimos tiempos, por lo anterior, se considera urgente abordar este tema, para garantizar más y mejores oportunidades para el desarrollo integral de la juventud en México.

Contenido

I.	Introducción	1
	Problemática abordada	2
II.	Justificación	4
III.	Planteamiento del problema	5
IV.	Objetivo	6
V.	Marco teórico	7
VI.	Formulación de la hipótesis	17
VII.	Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis	18
VIII.	Conclusiones	37
	Posibles soluciones	39
IX.	Bibliografía.....	41

I. Introducción

Según reportes de la UNESCO (2024) la población conformada por personas de entre 15 y 29 años ha sido denominada como juventud. Al menos en México, este grupo etario engloba a 30.7 millones de personas, según datos recuperados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) de 2018. Es importante recalcar que, en la actualidad, desde la perspectiva laboral este grupo se encuentra en un estado de desventaja y vulnerabilidad profunda. Según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) los jóvenes resaltan en los análisis de mayor pobreza y desigualdad, no sólo en Ciudad de México, sino en el país en general.

Esta situación empeora cuando en la opinión pública son el grupo menos reconocido como discriminado o en estado de desigualdad, sin embargo, los comportamientos de discriminación en su contra, por ejemplo, en aspectos laborales, evidencian las dinámicas y efectos de los comportamientos de disparidad hacia los jóvenes, en detrimento con otros grupos etarios, mismos que se reflejan en salarios bajos, poco acceso a prestaciones o mayor desempleo y/o rotación laboral.

Por lo anterior, esta investigación busca analizar la brecha de salarios por grupo etarios que existe en la Ciudad de México. Se parte de la premisa que la brecha salarial generacional no ha sido estudiada en extenso, por lo que se pretende que esta investigación sirva para documentar y visibilizar este fenómeno. Por tanto, las preguntas que guían esta investigación son: ¿Cuáles son los elementos que confirman la existencia de brecha salarial entre jóvenes y otros grupos etarios en la Ciudad de México? ¿Cuáles son los factores que incrementan el impacto de la brecha salarial en jóvenes en la Ciudad de México?, ¿Cuál es el impacto en la calidad de vida de los jóvenes con respecto a la brecha salarial generacional en la Ciudad de México?

Esta investigación persigue una metodología de estudio cuantitativa, ya que se basa en la recopilación de datos y estadísticas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2022) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2018) y se complementa con documentos y artículos científicos sociales al respecto, para contextualizar los datos presentados, lo anterior con el objetivo de analizar la brecha de salarios por grupo etarios que existe en la Ciudad de México, para documentar y visibilizar este fenómeno. Lo anterior parte de la necesidad de regular y disminuir la disparidad de salarios por cuestiones generacionales, para garantizar a los jóvenes más y mejores oportunidades, donde su edad no sea un determinante para el acceso a trabajos bien remunerados, con prestaciones de ley y ambientes idóneos para su desarrollo.

Problemática abordada

A través del tiempo la población joven se ha visto como una promesa para el futuro, ya que se espera que, a través de sus esfuerzos, trabajo, iniciativas e ideas innovadoras, se puedan plantear proyectos que apunten al desarrollo de sus propios contextos y que esto repercuta en ámbitos mayores, como a nivel regional, e incluso hasta internacional.

Sin embargo, la expectativa que se tiene sobre este grupo etario se contradice con las oportunidades a las que tienen acceso. Es decir, mientras que en el discurso se apunta a su inclusión como fuerza pujante productiva, por el otro lado, organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, reconocen que existe una importante tasa de desigualdad, en especial en los países latinoamericanos, donde el desarrollo y progreso del país queda en manos de jóvenes que son marginados y que viven cada día expuestos a un sinnúmero de amenazas y en espacios vulnerables.

En este sentido, la OCDE (2016), también señala que en tiempos recientes, a los jóvenes les hacen falta buenas oportunidades de empleo que puedan cubrir sus necesidades básicas, en otras palabras, este organismo sentencia las proezas que

los jóvenes atraviesan para incluirse como sujetos productivos en la sociedad, a pesar de poseer un mayor nivel educativo y una mayor capacidad para obtener un mejor estatus socioeconómico, ahora padecen mayores niveles de desempleo en comparación con los adultos o, en su defecto, salarios más bajos que sus colegas de mayor edad.

Por otro lado, la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, también coincide con que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos en la actualidad es crítica, dinámica y segmentada (CEPAL, 2006), ya que se ha notado que el desempleo juvenil es una tendencia elevada y de tiempo prolongado, mientras que la inserción a los ámbitos laborales son de mala calidad e inferiores a los niveles de educación que alcanzan los jóvenes, lo cual tiene efectos negativos tanto económicos como sociales para ellos.

II. Justificación

La importancia de llevar a cabo esta investigación radica en que el tema de brecha salarial por grupos etarios ha sido minimizado o incluso ignorado, lo que resulta en un desconocimiento del fenómeno que, por ende, invisibiliza su importancia para su regularización. En este sentido, la presente investigación pretende documentar y visibilizar este fenómeno, para poder disminuir la disparidad de salarios por cuestiones generacionales y, de esta forma, garantizar a los jóvenes más y mejores oportunidades, donde su edad no sea un determinante para el acceso a trabajos bien remunerados, con prestaciones y de ley y ambientes idóneos para su desarrollo.

Aunado a esto también se pretende demostrar que la brecha salarial, que en gran medida se estudia por cuestiones de género, también se puede presentar por otros factores que obligan a las personas a laborar en ambientes desiguales, lo que afecta en varios aspectos: por el lado laboral, en su rendimiento y productividad. Con respecto al bienestar físico, desencadena problemas de salud mental principalmente y en cuanto a aspectos personales, limitan su desarrollo personal, lo que conlleva incluso a problemas de salud pública.

Por otro lado, se reconoce que la brecha salarial generacional es el resultado de un estado de precarización laboral general, que afecta en gran medida a los jóvenes, ya que se les considera inexpertos, irresponsables o que no necesitan de empleos formales y/o estables, sin considerar que independiente de la edad, todas las personas tienen derecho a acceder a un empleo formal y estable, que les garantice mejores condiciones de vida. Por tanto, a partir del análisis de esta investigación, se pretende que la brecha de salarios por grupo etarios que existe en la Ciudad de México pueda ser regulada y así se avance en erradicar la disparidad de salarios y garantizar a los jóvenes más y mejores oportunidades.

III. Planteamiento del problema

La investigación que aquí se presenta pretende analizar la brecha de salarios por grupo etarios que existe en la Ciudad de México, por tanto, las preguntas que guían esta investigación son: ¿Cuáles son los elementos que confirman la existencia de brecha salarial entre jóvenes y otros grupos etarios en la Ciudad de México? ¿Cuáles son los factores que incrementan el impacto de la brecha salarial en jóvenes en la Ciudad de México?, ¿Cuál es el impacto en la calidad de vida de los jóvenes con respecto a la brecha salarial generacional en la Ciudad de México?

Esta investigación persigue una metodología de estudio cuantitativa, ya que se basa en la recopilación de datos y estadísticas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2022) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018) y se complementa con documentos y artículos científicos sociales al respecto, para contextualizar los datos presentados. Lo anterior con el objetivo de analizar la brecha de salarios por grupo etarios que existe en la Ciudad de México, ya que ante la presencia del fenómeno, se hace necesario documentar sobre su naturaleza y visibilizar en la agenda de prioridades a tratar, para regular y disminuir la disparidad de salarios por cuestiones generacionales y así garantizar a los jóvenes más y mejores oportunidades, donde su edad no sea un determinante para el acceso a trabajos bien remunerados, con prestaciones de ley y ambientes idóneos para su desarrollo.

Además, esta investigación pretende poner en la mesa de debate el tema de la brecha salarial generacional. Si bien se reconoce que existen diversas investigaciones con respecto a la disparidad que existe en los contextos laborales, la mayoría de estas se abordan desde factores como el género. No obstante, la brecha entre jóvenes y personas de mayor edad ha sido minimizada, por tanto esta investigación se enfoca en analizar el fenómeno, para el caso específico de la Ciudad de México, en función del concepto de precarización laboral y sus repercusiones para las juventudes.

IV. Objetivo

Objetivo general.

Analizar la brecha salarial generacional y los elementos que confirman la existencia de esta, entre jóvenes y otros grupos etarios en la Ciudad de México.

Objetivos particulares:

- Determinar los factores que incrementan el impacto de la brecha salarial en jóvenes en detrimento con otros grupos etarios en la Ciudad de México.
- Analizar el impacto de la brecha salarial generacional en la calidad de vida de los jóvenes con respecto a otros grupos etarios en la ciudad de México.

V. Marco teórico

A partir de la revisión sistemática de la literatura sobre el tema de brecha salarial generacional en México, se identificó que un tema constante relacionado de manera directa con dicha temática es el de precariedad laboral para jóvenes, no sólo en México, sino que en Europa y demás países de América Latina también está presente este fenómeno.

Por tanto, es importante partir de la idea de que la brecha de salarios por generaciones o grupo etarios, son una consecuencia de la precarización laboral a la que están expuestas las generaciones jóvenes, debido a la inexperiencia con la que egresan de las carreras universitarias, los requisitos como experiencia laboral, formación continua, experiencias académicas paralelas a la formación universitaria, como estancias e intercambios estudiantiles, que no muchas veces pueden ser costeados por lo alumnos y sus familias, hecho que vuelve casi imposible poder cumplir con los perfiles de contratación, lo que acrecienta dicha precarización laboral para los recién egresados, así como las percepciones y prejuicios que los grupos de mayor edad tienen con respecto a los jóvenes en cuanto a su capacidad de compromiso con el trabajo y de tolerancia con condiciones laborales que no están dentro de los márgenes de la ley.

Dicho lo anterior, para el caso mexicano, el texto que se titula *Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos* de Covarrubias-Feregrino (2022) propone que a partir de la integración comercial y la desregulación del mercado laboral de la última década del siglo XX en México, se incrementó un estado de inestabilidad laboral, la cual afectó en mayor medida a los jóvenes.

El texto es interesante porque expone que, a diferencia de otras generaciones, las que actualmente se consideran jóvenes, han tenido la posibilidad de acceder a más opciones y mejor nivel educativo, es decir, cuentan con mayores conocimientos, habilidades y competencias que las generaciones previas, sin embargo, al mismo

tiempo son quienes más obstáculos tienen para acceder a empleos estables y bien remunerados, lo que en consecuencia limita su capacidad de independencia económica y ascenso social y esto repercute en la salud mental y física de las generaciones jóvenes.

Con base en lo anterior, el texto intenta determinar si los jóvenes mexicanos experimentan precariedad laboral mayor a diferencia de los adultos y cuáles son los factores socioeconómicos que agravan esta situación. Además, parte de la hipótesis de que existen diferencias empíricas en las condiciones laborales entre jóvenes y adultos, pero estas no se están documentando ni estudiando, ya que la atención de la Academia se vuelca sobre la brecha laboral por condiciones de género y minimiza los estudios de brechas laborales por cuestiones generacionales.

En este sentido, es importante aclarar que, si bien las brechas por género son de importancia para poder disminuir la disparidad laboral que existe entre hombres y mujeres y que deja a estas últimas en estado de vulnerabilidad, también se vuelve necesario abrir el estudio hacia otras variables, como la edad, para poder tener un panorama más amplio de la problemática presentada y, de esta manera, determinar si dichas prácticas desfavorables para los jóvenes son una etapa transitoria en su trayectoria laboral o si existe un patrón estructural que los coloca en una desventaja sistemática, misma que necesite ser atacada con propuestas que reduzcan la vulnerabilidad del sector juvenil en el mercado de trabajo.

Por tanto, el estudio de Covarrubias-Feregrino (2022), parte de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2018. para construir un índice de precariedad laboral, el cual considera variables como la temporalidad del contrato, la falta de prestaciones, la ausencia de seguridad social y los bajos salarios. Este índice es uno de los aportes más importante del estudio, ya que es un primer intento por teorizar, identificar y asentar las bases, para el estudio del tema de la precariedad laboral para el caso específico de los jóvenes en México.

A partir de este índice, se evaluó el impacto de diversos factores socioeconómicos de precariedad laboral entre jóvenes y adultos, a partir de variables como el nivel educativo, experiencia laboral, sexo, estado civil, ubicación geográfica y sector económico. De este ejercicio se concluyó que los jóvenes presentan niveles más altos de precariedad laboral en detrimento con los adultos. Por ejemplo, con respecto al nivel de estudios, se apuntó que mientras los adultos con educación superior lograron empleos más estables, los jóvenes con la misma formación enfrentan mayores obstáculos para poder colocarse en un trabajo permanente.

Con respecto a este mismo tema de formación académica, se comprobó que cada año adicional de educación y experiencia es más significativo en la reducción de la precariedad para los jóvenes a diferencia de los adultos, en otras palabras, la falta de experiencia inicial es un factor clave que provoca mayor inestabilidad laboral, por lo que los adultos al tener más años y, por ende, mayor experiencia, se les facilita acceder a empleos más estables. Otro hallazgo importante es que la precariedad laboral es más alta en ámbitos como la construcción y la agricultura, mientras que esta se reduce en empleos gubernamentales y en empresas privadas.

Como ya se mencionó con anterioridad, las brechas en contexto de empleo por cuestiones de género no pueden ser excluidas al abordar temas de precarización laboral para jóvenes, por lo que el texto también considera dichas variables. Al respecto se obtuvo que las mujeres jóvenes presentan menor precariedad que los hombres, ya que estas suelen tener mayor nivel educativo y también debido al tipo de empleos a los que acceden que generalmente son de tipo administrativos. Sin embargo, es interesante señalar que la precariedad laboral para mujeres comienza a ser visible con el pasar de los años, es decir, las mujeres de mayor edad pueden tener condiciones más desfavorables de empleo que aquellas que son jóvenes.

En resumen, el estudio confirma que la precariedad laboral en México afecta en mayor medida a la población joven, a pesar de que son ellos los que mejores niveles de educación poseen. Esto además pone en jaque la creencia de que una mejor

preparación académica implica, por ende, más y mejores oportunidades, para encontrar un trabajo estable, es decir, si bien la preparación académica es importante para poder acceder a un empleo formal, no es suficiente para garantizar la estabilidad laboral.

Por tanto, es necesario revisar las políticas laborales y educativas en México, de manera que exista un puente entre ambas áreas, que permita garantizar que la formación universitaria dará a los jóvenes la oportunidad de acceder a condiciones laborales estables, que además garanticen el desarrollo óptimo de cada persona. En caso contrario, si los jóvenes se siguen enfrentando a barreras laborales inequitativas entre ellos y otros grupos etarios, se corre el riesgo de perpetuar y normalizar condiciones de pobreza y desigualdad, que pueden incluso afectar el desarrollo económico del país.

Por otro lado, de la misma autora Covarrubias-Feregrino en coautoría con Arana-López, el texto *Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019* (2021), teoriza sobre el concepto de precariedad, que como se mencionó con anterioridad, da paso a la brecha salarial generacional. En este caso, la precariedad es entendida como un estado laboral donde imperan condiciones inciertas, impredecibles y riesgosas para los trabajadores, estas pueden afectar a todos los trabajadores pero sus consecuencias impactan de manera más profunda en los jóvenes, ya que son ellos los que cuentan con menos oportunidades, para acceder a condiciones de trabajo estables y beneficiosas, a pesar de contar con mejores niveles educativos en comparación con generaciones anteriores.

Los autores refuerzan la idea de que es necesario estudiar desde la Academia el fenómeno de la precariedad laboral generacional, así como la brecha salarial y el impacto que estas condiciones tienen para el desarrollo óptimo de los jóvenes en México. En años recientes se ha documentado que la transición de la escuela al trabajo se ha convertido en un proceso incierto, donde existen condiciones laborales

precarias, que reducen la oportunidad de los jóvenes para establecerse como seres autónomos e independientes y, esto a su vez, afecta su bienestar personal, en términos de salud mental, principalmente.

Por otro lado, la precariedad laboral también tiene implicaciones económicas y sociales, es decir, el no incluir a los jóvenes al campo laboral, a pesar de que poseen los mayores niveles de educación en el último siglo, se traduce en desperdiciar capacidades, habilidades e ideas innovadoras de un sector que puede ser beneficioso para la economía nacional, lo que contribuye a perpetuar un ciclo intergeneracional de pobreza y exclusión social, que deja como consecuencia la migración y el desplazamiento de cientos de jóvenes a lugares con mayores oportunidades, pero que no siempre se encuentran en territorio nacional.

Por tanto, el texto busca analizar la trayectoria de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México, a partir de datos de encuestas nacionales como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, cubriendo el periodo de 1995 a 2019, para identificar las consecuencias de las crisis económicas y las políticas de flexibilización laboral, sobre diferentes grupos etarios, a lo largo del periodo señalado.

La autora desarrolla un nuevo índice de precariedad laboral, con énfasis en dos dimensiones: la inseguridad en el empleo y la falta de derechos y protección e incluye indicadores como la ausencia de contrato de base, seguridad social, aguinaldo y prima vacacional. En cuanto a los resultados más importantes vuelve a concluir que los jóvenes han enfrentado niveles más altos de precariedad que los adultos durante todo el periodo estudiado, a pesar de tener mayores niveles educativos.

Además, el estudio documenta que la precariedad tiende a presentar un comportamiento contra cíclico. Dicho en otras palabras, aumenta durante las recesiones y disminuye en períodos de crecimiento, por lo que en tiempo de crisis económica se presentan condiciones mayormente desfavorables, para la

incorporación de jóvenes al campo laboral, en detrimento con mejores condiciones en tiempos de auge económico.

Sin embargo, existen excepciones, tal es el caso de la crisis de 2001, donde tras la recuperación económica no hubo mejoras significativas en las condiciones de contratación y laborales para los jóvenes, incluso en 2005, con el endurecimiento de la política migratoria de Estados Unidos y el deterioro del sector manufacturero la precariedad laboral aumentó, situación que afectó en mayor medida a los jóvenes.

Por tanto, el estudio afirma que la precariedad laboral en México ha sido una constante para los jóvenes que recién se incorporan a los ámbitos laborales, mientras que para aquellos que ya se encuentran contratados, el ascenso y estabilidad ha sido difícil de alcanzar. Lo anterior, responde a las diferentes crisis económicas y políticas de flexibilización laboral, como el outsourcing, que el país ha adoptado entre 1995 y 2019.

Con base en lo anterior, los autores reconocen que contrario a la idea de que un mayor nivel educativo garantiza mejores condiciones de empleabilidad y, por ende, mejores condiciones de vida, dicha preparación por ahora sólo reduce la probabilidad de tener que laborar en condiciones de precariedad extrema, pero no garantiza estabilidad laboral ni ascenso social. Por último, sugieren que, para revertir esta tendencia, es importante mantener un ritmo de crecimiento económico nacional. No obstante, hasta ahora, la falta de esta estabilidad económica solo ha perpetuado la vulnerabilidad y precariedad de los jóvenes trabajadores en comparación con personas de otras generaciones.

Así mismo, el texto de Luyando-Cuevas (2016), que lleva por título *Condiciones laborales de niños y jóvenes asalariados en México 2006-2014*, explora las condiciones laborales que existen para niños y jóvenes asalariados en México, en el periodo de 2006 a 2014. Para comenzar con este tema es importante aclarar que en México existen leyes que regulan la contratación de menores de entre 12 y 17 años, sin embargo las condiciones económicas y sociales del país, han dado pie a

la incorporación de estos trabajadores en diferentes ámbitos laborales, acción que anula las medidas adoptadas por el gobierno desde 2007 para protegerlos.

Para el caso de esta investigación, el texto es pertinente ya que la juventud comprende a las personas de entre los 15 y 29 años, sin embargo existe poca documentación sobre los trabajadores de entre 15 y 18 años, así como las condiciones de empleo en las que se desenvuelven, por tanto, dado que el texto aborda a estos jóvenes, permite una ventana de entrada a su estudio, para comprender las condiciones de empleo de los menores.

Así mismo es importante reconocer que las niñas, niños, y jóvenes entre 12 y 17 años son un grupo de alta vulnerabilidad en cuanto a los altos índices de pobreza y desigualdad con los que se desarrollan, así como la falta de cumplimiento de leyes laborales que los protejan, lo que agrava la precariedad laboral de los menores y perjudica su desarrollo óptimo como ciudadanos mexicanos.

El texto es preciso al afirmar que, a partir de la crisis económica de 2008, se exacerbaban las condiciones desfavorables para los trabajadores en el país, pero que el impacto fue mayor para sectores más vulnerables, por ejemplo, los jóvenes y adultos mayores, lo que demuestra la urgente revisión de las políticas de protección laboral en el país, no sólo para jóvenes sino en general, para toda la población trabajadora.

Para el estudio, se identificaron datos específicos sobre menores asalariados entre 12 y 17 años, en cuanto a ingresos, tipo de ocupación, jornada laboral y acceso a prestaciones. Estos datos fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) entre 2006 y 2014, para comparar las condiciones laborales e identificar las tendencias y cambios significativos en el periodo analizado.

De esta manera, el análisis evidenció un deterioro en las condiciones laborales de los menores. Por ejemplo, en 2006, el porcentaje de trabajadores menores que percibían menos de un salario mínimo era de 38%, mientras que para 2014 aumentó

a 44.6% y al mismo tiempo las prestaciones laborales disminuyeron y el ingreso mensual promedio mostró una caída, lo que provocó una importante brecha salarial, misma que se reforzó con la ausencia de contratos laborales formales, que obligó a los jóvenes a tomar una posición vulnerable frente a sus empleadores.

El artículo afirma, con base en dichos datos, que las condiciones laborales para niños y jóvenes trabajadores en México entre 2006 y 2014 no solo no mejoraron, sino que incluso se deterioraron, a pesar de los esfuerzos gubernamentales y las reformas legales implementadas para regular dicho trabajo. Lo anterior se debe a la falta de supervisión del Estado para regular la contratación y la reducción de costos a partir de una mano de obra barata que sacrifica derechos básicos laborales, así como la desigualdad social y laboral estructural que impera en el país, mismas que agravan esta situación. Por tanto, el artículo sugiere que, sin una intervención efectiva del Estado, el mercado continuará explotando la mano de obra infantil y de personas jóvenes, se aprovechará de su falta de conocimiento sobre derechos laborales y de la precariedad económica de sus familias para coaccionarlos a aceptar trabajos en condiciones desfavorables para ellos.

Con respecto al escenario internacional, en América Latina el artículo *Juventud, organización y estrategias de resistencia frente a la precariedad laboral* de Rivera-Aguilera, et. al., (2023), afirma que a partir de la pandemia de COVID-19, la precariedad laboral y la brecha de salarios se acrecentó, en especial en el sector de comida rápida en Chile.

Para empezar a tratar el tema, se menciona que el empleo en cadenas de comida rápida es una opción laboral recurrente para los jóvenes, sin embargo, este carece de condiciones favorables para ellos mismos. De esta manera el estudio pretende visibilizar las estrategias de resistencia que han implementado los jóvenes del sindicato Starbucks Chile, quienes a través de la organización sindical y la movilización social, han logrado que se ponga atención en la gestión y las

organizaciones de jóvenes en América Latina, como una forma de alzar la voz en pro de mejores condiciones laborales para ellos.

El artículo es enfático en asumir que la precariedad laboral no solo es una condición de trabajo, sino que también se expande como una experiencia ontológica y política, que afecta a los jóvenes en diversas áreas como salud mental, ascenso social, desarrollo integral. Como resistencia a este fenómeno plantea estrategias para aminorar los impactos negativos en contextos de crisis social y económica y deja en evidencia las dinámicas de poder que perpetúan espacios laborales precarios para los jóvenes en Chile.

Por tanto, el estudio muestra tres categorías de análisis principales: Por un lado, la organización sindical durante el estallido social y la pandemia, por otro, la movilización por un Chile sin trabajadores precarizados y, finalmente, la articulación internacional de sindicatos de comida rápida. De manera que, al operacionalizar estas tres categorías se reflejan las estrategias de resistencia que los jóvenes han utilizado a través de las redes sociales y las movilizaciones públicas, para visibilizar sus demandas y la creación de espacios digitales para criticar las prácticas neoliberales que perpetúan la precariedad laboral.

El estudio apunta que la articulación sindical, tanto a nivel nacional como internacional, es fundamental para enfrentar la precariedad y destaca que el uso de las redes sociales como herramienta de lucha y articulación, son una forma de resistencia de acuerdo con las formas de ser de los jóvenes, que luchan constantemente por una brecha salarial generacional en espacios cada vez más escasos para su desarrollo personal.

Por último, para el caso europeo, se seleccionó el artículo de Gutierrez y Gassiot (2020) titulado *Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español*, en el cual se analizan las condiciones sociolaborales de dicha profesión, a partir de la premisa de que, aunque siempre se ha presentado una brecha salarial por cuestiones de género, en los últimos años,

algunas investigaciones sugieren que esta disparidad podría estar más relacionada con factores generacionales que de género,

Es decir, el artículo se enfoca en aclarar si la brecha salarial en el sector veterinario se origina por cuestiones de género o si es el resultado de la brecha generacional. Lo anterior basado en datos de 2018, que apuntan que el 74,26% de los estudiantes de veterinaria eran mujeres y además jóvenes en su mayoría. En este caso, es importante definir si se trata de una brecha por género o por grupos etarios, con el objetivo de elaborar políticas públicas que promuevan la equidad salarial y mejores condiciones laborales en el área de veterinaria.

Para poder definir lo anterior, los datos recogidos en diferentes instrumentos de recolección de información, arrojaron que las personas menores de 30 años ganaban un 55,16% menos que los mayores de 40 años, mientras que las diferencias por cuestiones de género no eran significativas, como si los estudios académicos de cada participante, es decir, las personas que contaban el grado de doctorado obtenían un 35,12% más de salario, mientras que los que solo tenían maestrías o licenciatura no mostraban una mejora salarial significativa.

La investigación concluye que la brecha salarial en el sector veterinario no es sólo por cuestiones de género, sino que también se ven involucrados factores generacionales, ya que los jóvenes, en especial mujeres, ingresan al ámbito laboral con salarios por debajo de lo que suele percibir una persona de más edad. Finalmente, el estudio apunta que la brecha de salarios por grupos etarios afecta de manera más profunda a los hombres mayores de 35 años, mientras que las mujeres experimentan un crecimiento salarial gradual, pero limitado, lo que exige a su vez, que el fenómeno para mujeres se estudie también desde la perspectiva de género, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas.

VI. Formulación de la hipótesis

Con base en lo anterior se puede afirmar que las personas de 15 a 29 años, conocidas como juventud, son el grupo etario predominante en la actualidad en la Ciudad de México, ellos conforman a la vez, la principal fuerza de trabajo de la ciudad capitalina, sin embargo, el salario que perciben por su trabajo presenta una disparidad considerable con respecto a otros grupos etarios. Lo anterior es resultado de un estado de precarización general del trabajo en la Ciudad de México donde los jóvenes, que en su mayoría son recién egresados de la Universidad, no pueden acceder a empleos formales con contratos de trabajo permanentes, salarios equitativos con respecto al resto de sus compañeros de más edad y prestaciones de ley o mayores a esta, esto desencadena problemas de salud en los jóvenes, debido a la incertidumbre laboral, a la poca estabilidad económica y la poca posibilidad de ascenso social.

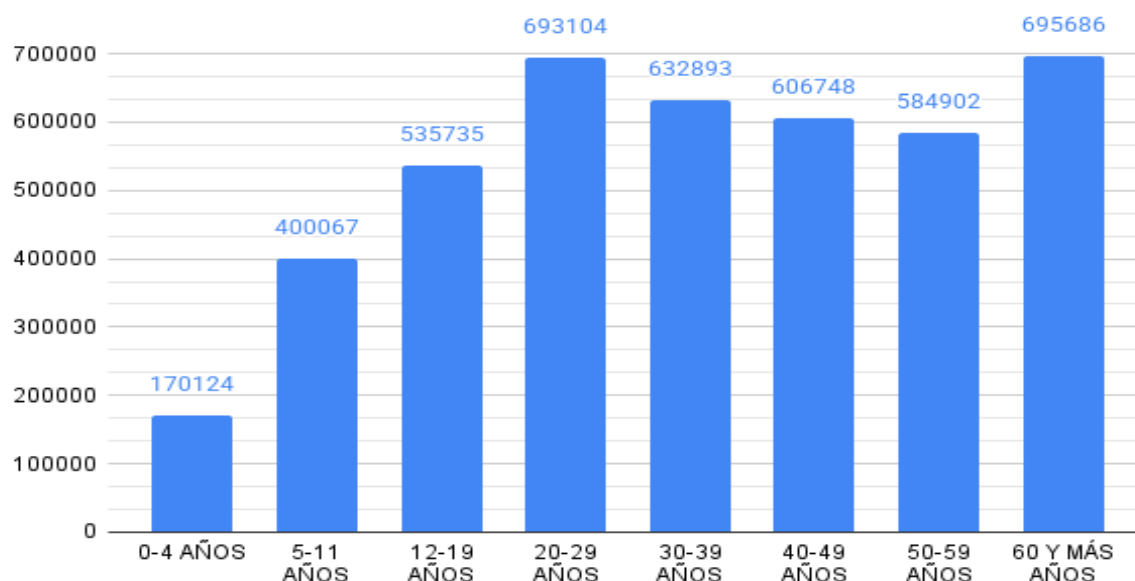
Dicho lo anterior, la unidad de análisis que se persigue en esta investigación son los jóvenes de 15 a 29 años, que laboran en la Ciudad de México y que perciben un salario por sus labores. De manera que las variables que se pueden identificar son, en primer lugar, la edad de estos jóvenes misma que abarca el rango de 15 a 29 años. Por otro lado, también se considera el salario que perciben en comparación con otros grupos etarios. Así mismo, la condición laboral, es otra variable que se considera para el tema y esta puede ser empleo formal o informal, tipo de contrato, entre otros.

En cuanto a los elementos lógicos que relacionan las unidades de análisis se considera como el más importante la edad, ya que esta define a cada grupo etario y determina las características socioeconómicas y laborales de la juventud. Por otro lado, la condición laboral y el nivel salarial, el cual se observa a través de la precarización laboral, ya que al ser jóvenes recién egresados no pueden acceder a condiciones de mayor estabilidad como otras personas de más edad.

VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2022 se apunta que en la Ciudad de México, la población total por grupos de edad se conforma según el género. En este sentido, el grupo de las personas designadas como hombres se conforma a partir de la información que se presenta en el siguiente gráfico 1:

Gráfico 1: Población total por grupos de edad según sexo: hombre, en la Ciudad de México, 2022

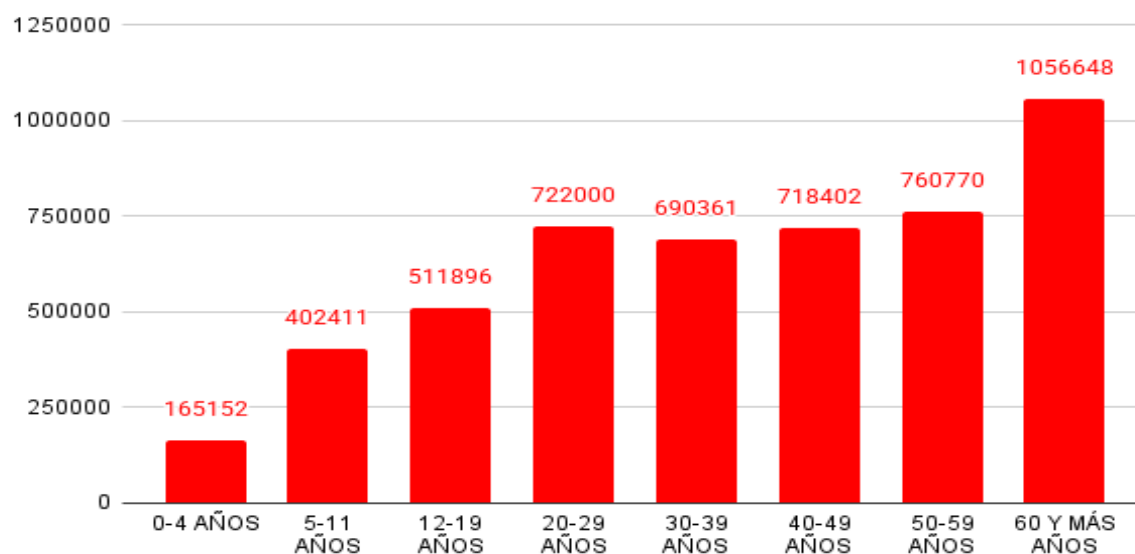


Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

Como se observa en el gráfico anterior, los hombres de entre 12 y 29 años, son el grupo con mayor concentración de personas con un total de 1,228,839 personas, sin embargo, si se toma en cuenta que las personas que tienen entre 12 y 15 años se les considera todavía como infancias, por ende, quedan fuera de este conteo. No obstante, al tomar en cuenta a las personas a partir de 15 años, el total corresponde a más de 700,000 personas, lo que incluso rebasa el total de hombres de 60 años y más que habitan en la Ciudad de México con 695,686 personas, mismo que

representa el segundo grupo etario con mayor concentración de personas. Por su lado, las cifras para las personas designadas como mujeres también presentan una tendencia parecida, la cual se muestra en el siguiente gráfico 2:

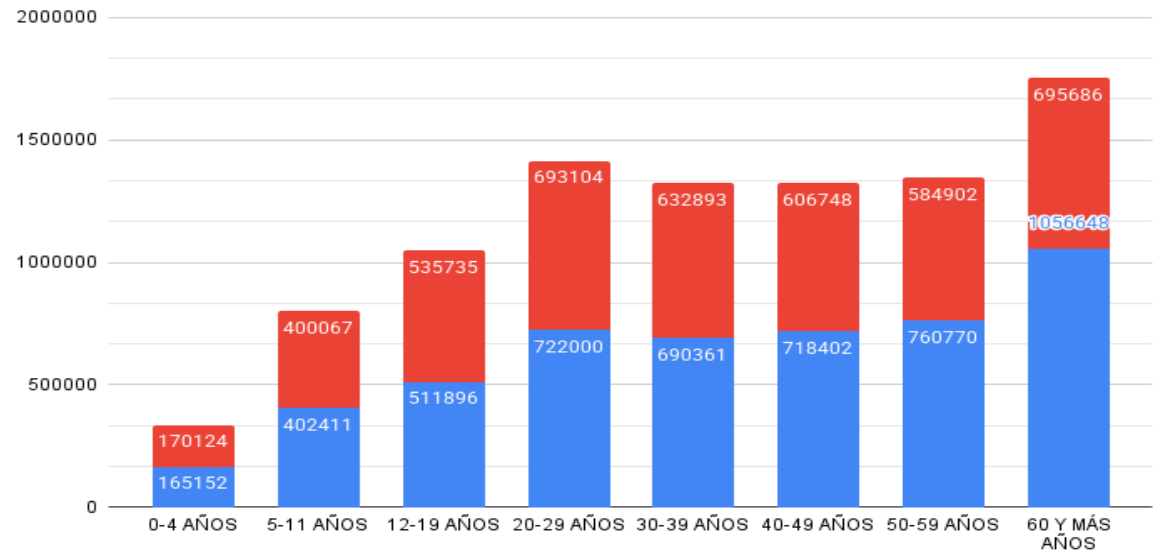
Gráfico 2: Población total por grupos de edad según sexo: mujeres, en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI), 2022.

Tal y como lo muestra el gráfico anterior, el grupo etario donde se concentra mayor población femenina en la ciudad de México es aquella de 60 y más años, sin embargo ocurre un fenómeno parecido al grupo masculino, en el cual el grupo de 12 a 19 años, incluye una parte de la población joven, es decir, aquella entre 15 y 19 años, por lo que es posible que esta población sumada con el total que se incluye entre 20 y 29 años, iguale e incluso rebase a la población de 60 años y más. De esta manera, al observar los datos en conjunto, tanto para hombres como para mujeres, se rescata que efectivamente, el grupo etario de lo que se considera juventud, es decir, entre 15 y 29 años, son el grupo de personas que mayormente habita en la Ciudad de México, tal y como lo muestra la información que se presenta a continuación en el gráfico 3:

Gráfico 3: Población total por grupos de edad comparativa hombre y mujer, en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

La información anterior resulta pertinente para este análisis, ya que es la población a partir de los 15 y hasta los 29 años, la que actualmente se encuentra en actividad económica, es decir, que obtienen una percepción salarial por su trabajo, ya sea en ámbito formal y/o informal. Lo anterior se complementa con la información de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2022, que apunta que para la Ciudad de México existe un total de 2,990,030 hogares, los cuales están conformados por tres integrantes en promedio y cuyo jefe de familia tiene en promedio 54.27 años. Con respecto a los demás integrantes de las familias de la Ciudad de México se describen en la siguiente tabla 1:

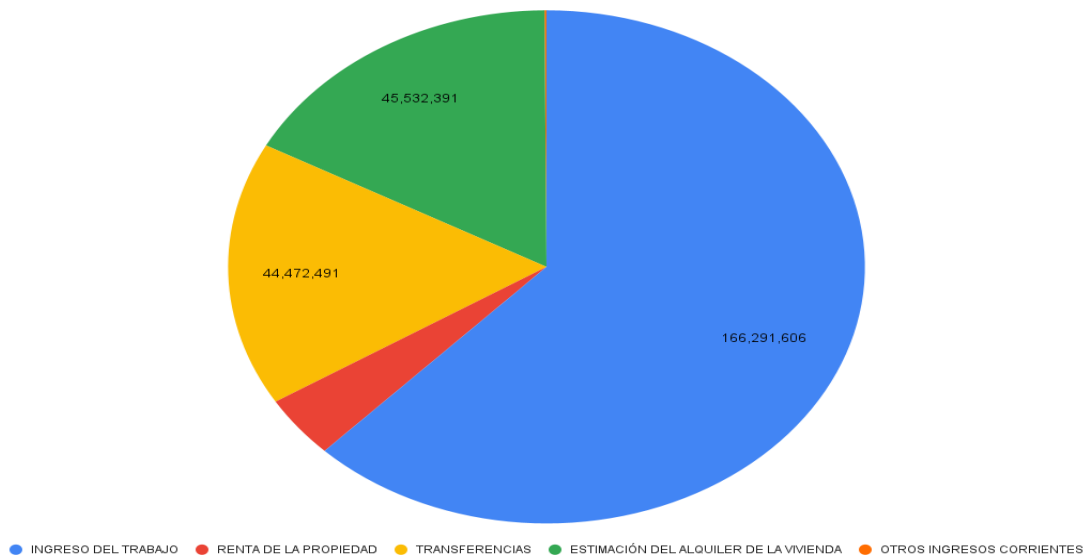
Tabla 1: Características de los integrantes del hogar en la Ciudad de México, 2022.

Integrantes del hogar	Total en promedio
Integrantes del hogar menores de 15 años	0.50
Integrantes del hogar de 15 a 64 años	2.19
Integrantes del hogar de 65 y más años	0.42
Integrantes del hogar de 15 y más años, económicamente activos	1.60
Integrantes del hogar de 15 y más años, no económicamente activos	01.01

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

De la tabla anterior, es importante destacar que las familias de la Ciudad de México están conformadas en su mayoría por personas mayores a los 15 años, las cuales, a su vez, se encuentran ocupados, es decir, aquellas que realizan una labor a cambio de pago, que puede ser salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie. También se apunta que los perceptores o, en otras palabras, aquellos que perciben un salario, por hogar en promedio son 2.39 personas, mientras que las personas ocupadas por hogar es de 1.52. Para poder dar coherencia la información anterior, es relevante aclarar que las percepciones pueden provenir de diferentes fuentes de ingreso, ya sea por ingreso por trabajo, renta de propiedad, transferencias, entre otros, los cuales se muestran en el siguiente gráfico 4:

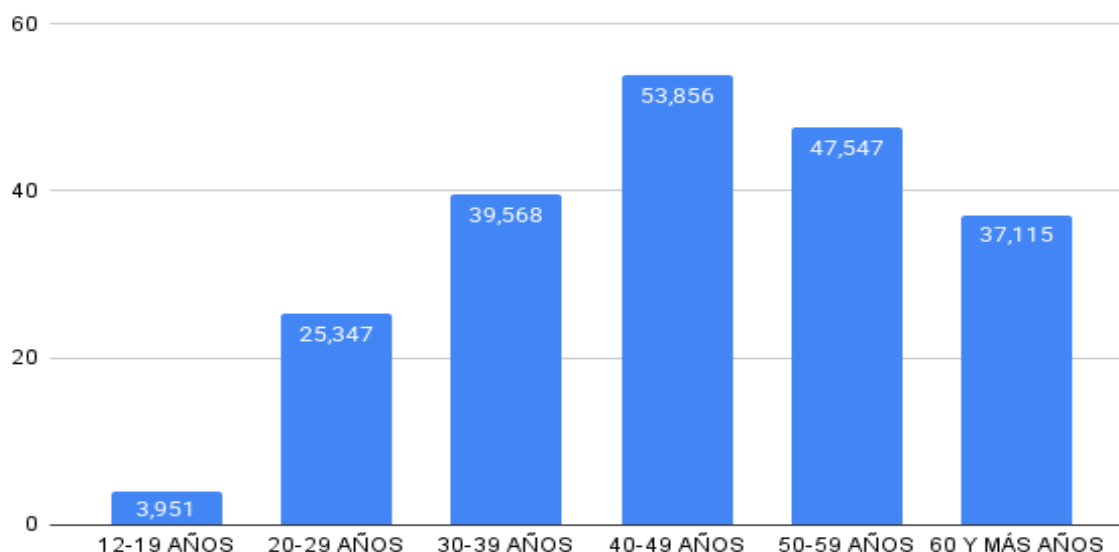
Gráfico 4: Composición de las principales fuentes de ingreso en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

Con base en el gráfico anterior, se puede afirmar que los ingresos que mayormente se perciben por familia en la Ciudad de México son aquellos que se generan por el trabajo, con un total de 166,291,606 de pesos, seguido de las ganancias obtenidas por alquiler de viviendas, rubro que recolecta la cantidad de 45,532,391 de pesos. En este punto es importante recalcar que las ganancias de este último aspecto, es decir, lo que se generan a través de alquileres y rentas de bienes inmuebles generalmente no son percibidos por personas jóvenes, sino que este tipo de percepciones queda en manos de personas de mayor edad, lo cual apunta a una primera brecha en la percepción de ingresos entre la población joven en detrimento con otros grupos etarios de mayor edad. Esta información puede ser corroborada a partir del siguiente gráfico 5:

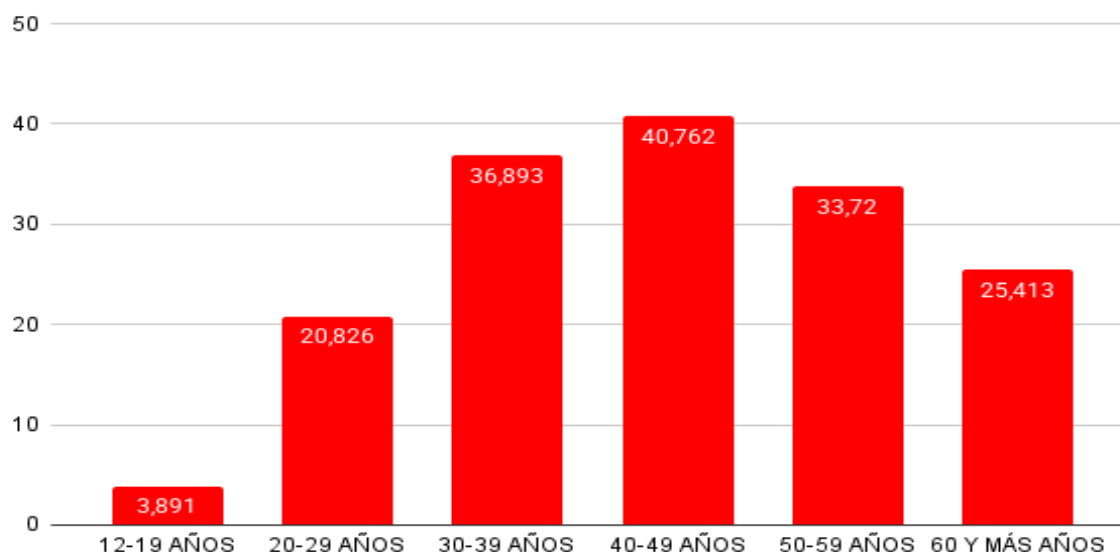
Gráfico 5: Ingreso trimestral promedio monetario por grupos de edad y sexo: hombres, en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

Como se puede observar en los datos anteriores, el grupo etario que recibe mayor ingreso es aquel conformado por personas de 40 a 49 años, los cuales alcanzan en promedio un ingreso de 53,856 pesos por trimestre, estos pueden incluir ingresos por trabajo, así como la mencionada anteriormente, es decir, por alquiler de bienes inmuebles. Así mismo, los grupos de hombres que conforman las personas jóvenes de 20 a 29 años perciben por trimestre un promedio de 25,347 pesos, mientras que los jóvenes de 15 a 19 años que también son considerados jóvenes, reciben un menor ingreso con un promedio de 3,951 pesos, lo que demuestra una diferencia abismal de aproximadamente de 28,509 pesos entre ambos grupos. Sin embargo, el grupo de hombres reciben mayores ingresos en comparación con las mujeres, incluso aquellos grupos etarios que perciben una cantidad menor a la predominante, tal y como se muestra en el siguiente gráfico 6:

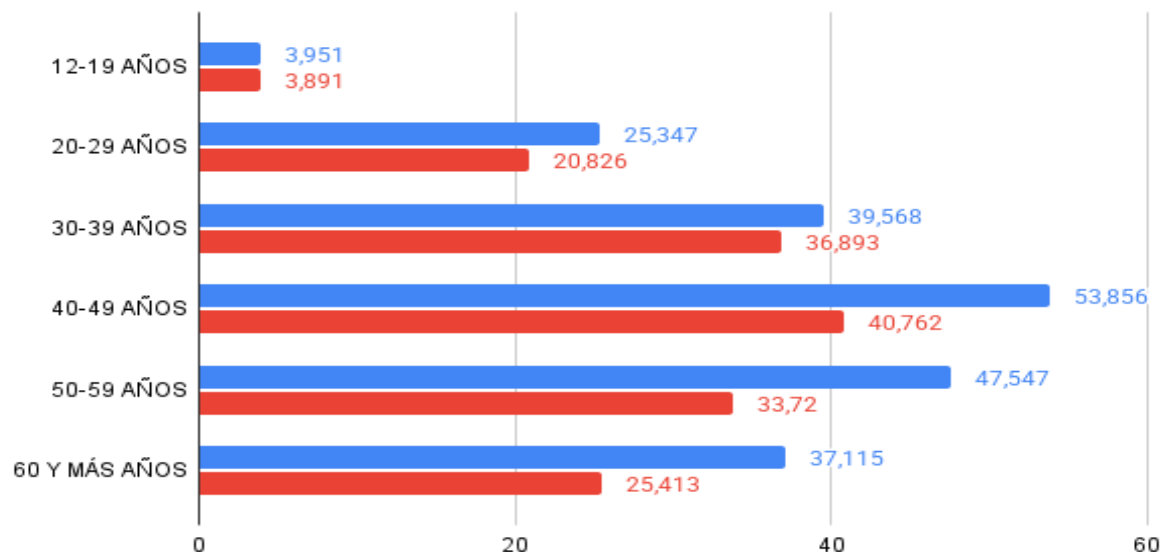
Gráfico 6: Ingreso trimestral promedio monetario por grupos de edad y sexo: mujeres, en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

En otras palabras, el mismo grupo etario de 40 a 49 años, pero en este caso de mujeres son quienes mayores ingresos perciben con un total de 40,762 pesos por trimestre, mientras que los grupos de mujeres jóvenes que se conforman por personas de 20 a 29 años perciben en promedio 20,826 pesos por trimestre, tendencia que se observa de igual manera con los grupos de hombres. Es interesante señalar en este punto que además de ser el grupo de jóvenes aquellos que menos ingresos perciben, si se le agrega la condición mujer, entonces la situación es incluso más desfavorable. A continuación, con el objetivo de ejemplificar lo anterior, se presenta una comparativa en el gráfico 7 de los ingresos económicos por sexo y grupo etario, se pretende observar de manera simultánea la brecha, tanto por juventud como por sexo, para la percepción de ingresos.

Gráfico 7: Ingreso trimestral promedio monetario por grupos de edad y sexo, en la Ciudad de México, 2022



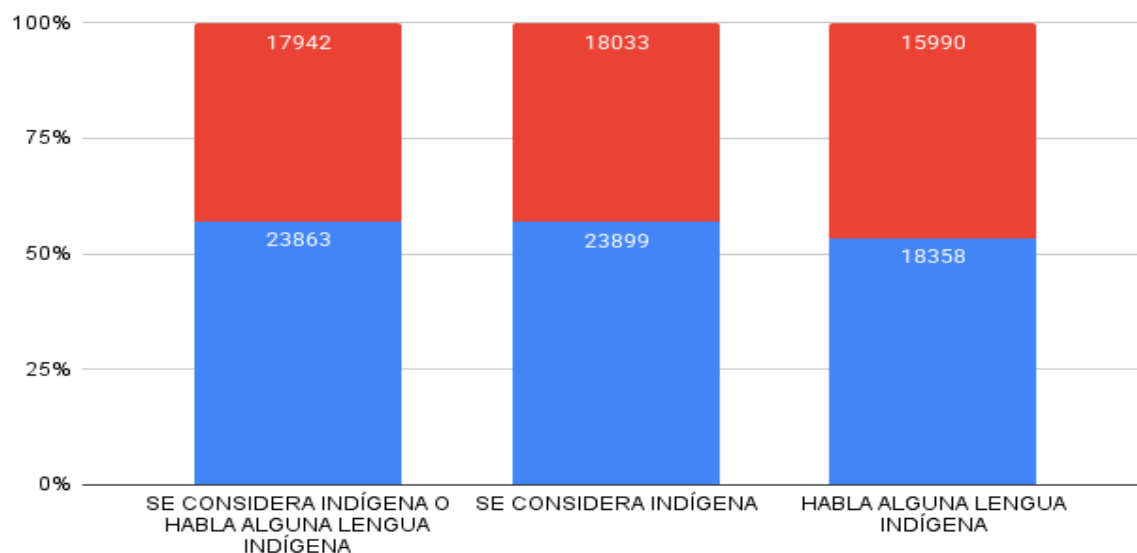
Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

De gráfico anterior, se señala que tal y como se mencionó con anterioridad, el grupo etario de 40 a 49 años son quienes reciben mayores ingresos, sin embargo, existe una brecha importante dentro de este mismo grupo etario, entre hombres y mujeres, ya que son ellos quienes alcanzan a percibir un promedio de 53,856 pesos por trimestre, mientras que ellas rebasan apenas los 40,000 pesos en el mismo lapso de tiempo, lo cual implica una brecha de 13,094 pesos entre ambos grupos. Por su lado, el grupo de 20 a 29 años que concentra la mayor cantidad de personas jóvenes mantiene una brecha reducida en cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, mientras que para ellos el ingreso trimestral ronda los 39,568 pesos, para ellas es de 36,893, es decir, hay una diferencia de 2,675 pesos por trimestre.

En este caso, la brecha que se alcanza a percibir entre grupos etarios es aquel con respecto al de mayor ingreso, es decir, al grupo de 40 a 49 años en comparación con el de 20 a 29 años. No obstante, también es necesario pensar en la brecha por sexo que existe para la percepción de ingresos y cómo la condición juventud implica un aspecto más que agregar a la subalternidad de las mujeres. Además, existen otras condiciones como ser indígenas o hablar alguna lengua indígena que implican

una reducción en la percepción de ingresos. La información al respecto se presenta en el siguiente gráfico 8:

Gráfico 8: Ingreso promedio monetario según características étnicas y de sexo, en la Ciudad de México, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2022.

Del gráfico anterior, conviene señalar que los hombres, señalados en color azul, al reconocerse como indígenas tienen una mayor tendencia a percibir mayores salarios, con un ingreso trimestral en promedio de entre 23,863 y 23,899 pesos, mientras que el hablar una lengua indígena reduce considerablemente sus ingresos en el mismo lapso de tiempo a 18,358 pesos, en contraste con las mujeres quienes no alcanzan siquiera los 19,000 pesos de ingreso trimestral, en este sentido, el asumirse como indígenas las obliga a percibir entre 17,942 y 18,033 pesos, mientras que hablar una lengua indígena reduce a 15,990 pesos el ingreso por trimestre.

Es decir, entre mujeres y hombres hablantes de lengua indígenas existe una brecha de 2,368 pesos por trimestre, y para aquellos que se consideran indígenas la brecha entre hombres y mujeres es de 5,866 pesos por trimestre. La cifra demuestra una

diferencia importante en cuanto a ingresos monetarios, que puede generar dependencia económica de las mujeres hacia los hombres, y a su vez permite el incremento de violencia, entre ambos grupos.

Por su lado, con respecto a las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes, se retoma la propuesta de Covarrubias-Feregrino (2022), que afirma que los jóvenes navegan entre dos vertientes de inseguridad, por un lado, la laboral y por otro lado, la de ingresos. Las características de ambas se muestran en la siguiente tabla 2:

Tabla 2: Ámbitos de inseguridad laboral y de ingreso para jóvenes

Laboral		Ingresos	
Arreglos contractuales	1.La duración limitada de un contrato.	Condiciones precarias	1.Bajo salario.
			2.Poca protección de la terminación del empleo.
	2. La naturaleza de la relación del empleo.		3.Acceso limitado a beneficios sociales y seguridad social.
			4.Acceso limitado de los trabajadores para ejercer su derecho en el

			trabajo.
--	--	--	----------

Fuente: Elaboración propia a partir de Covarrubias-Feregrino, 2022.

Para dar mayor sentido a la clasificación anterior, Covarrubias-Feregrino (2022), nos muestra una serie de datos que exhiben la brecha que existe en cuanto al acceso a condiciones de seguridad en el ámbito laboral para los jóvenes. Esta información se hace valiosa porque refuerza los datos que hasta el momento se han presentado, donde los grupos etarios de entre 40 años y 49 años poseen mejores condiciones de empleabilidad y mayores ingresos por su trabajo, lo que demuestra una brecha importante para los jóvenes de entre 15 y 29 años, quienes se encuentran enfrentando sus primeros empleos formales. La información se muestra en la siguiente tabla 3:

Tabla 3: Porcentaje de trabajadores asalariados que cuentan con beneficios laborales en México

Edad	% con contrato	% Contrato de base	% subordinados con contrato de base	% seguro social	% sindicato	% aguinaldo	% vacaciones
14 a 19	21.41	61.66	12.92	21.31	2.07	28.05	20.25
20 a 24	49.05	71.76	34.33	48.80	6.33	55.48	46.59
25 a 29	59.14	77.83	45.04	58.10	9.61	64.72	57.17
30 a 34	59.35	80.89	47.15	59.91	12.29	66.06	58.31

35 a 39	57.54	84.66	47.90	57.76	13.96	64.56	56.99
40 a 44	57.41	85.76	48.60	58.40	14.60	65.93	58.34
45 a 49	58.91	87.56	50.72	59.74	16.00	66.36	59.06
50 a 54	58.25	89.46	51.45	59.37	18.82	66.98	59.17
55 a 59	55.28	88.40	48.09	56.94	15.87	64.60	55.41
60 a 64	44.52	88.49	38.96	44.09	13.56	54.21	46.44
65 a 69	36.25	90.72	32.18	35.98	10.58	46.16	36.90

Fuente: Elaboración propia a partir de Covarrubias-Feregrino, 2022.

Es interesante notar en los datos antes presentados que el grupo entre 14 y 19 años son quienes menos condiciones de seguridad laboral tienen, lo anterior puede deberse a su estatus como menores de edad, sin embargo también es importante reconocer que son las personas que se encuentran en ese rango de edad, quienes mayor acceso tienen a un nivel educativo más alto, lo que implica que la falta de condiciones laborales y, por ende, la brecha de salarios no se debe a cuestiones de formación académica, sino a aspectos de tipo social.

Así mismo, como se observa en la tabla las personas jóvenes, de rango de edad entre 15 y 29 años, son quienes menos porcentaje de contrato de base tienen, es decir, aunque poseen un contrato laboral que los respalda como empleados, este puede ser temporal, lo que implica que de un momento a otro puedan ser retirados de sus puestos, lo que conlleva a su vez, a una mayor incertidumbre laboral.

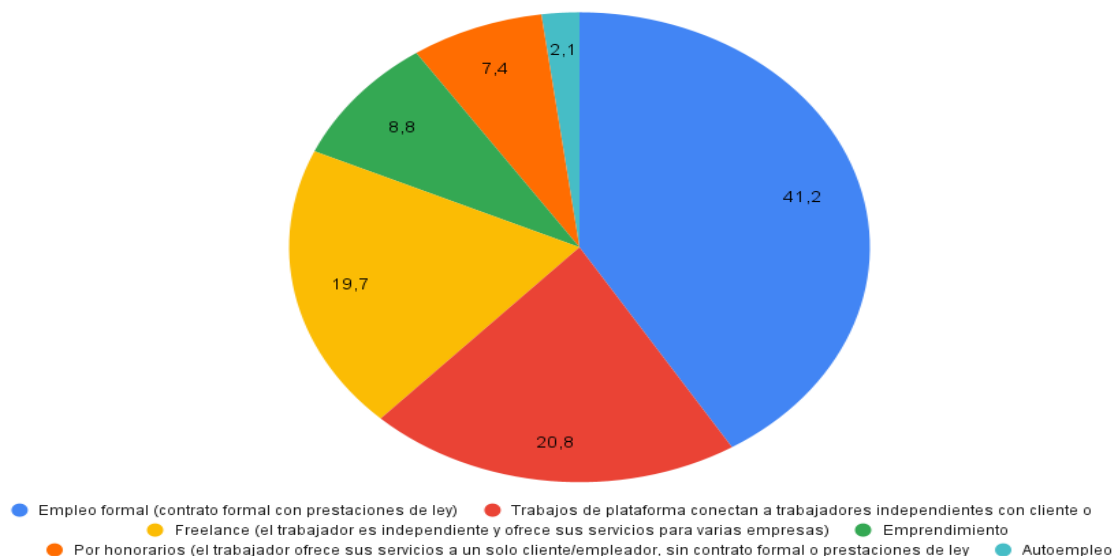
Dicho lo anterior, a partir de los 30 años se observa un aumento en el porcentaje de personas que cuentan con un contrato de base el cual va de 61,66% para las

personas de 14 a 19 años, 71,76% para las personas de 20 a 24 años, 77,83% para las personas de 25 a 29 años a 80,89% para las personas de 30 y 34 años y se incrementa hasta alcanzar su mayor punto para las personas de 50 a 54 años con 89,46%, para después descender para las personas de entre 55 a 64 años con 88,49 y 88,49%, respectivamente.

Otro dato que es evidente en la tabla anterior es el porcentaje de trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato. Al respecto, se observa que entre los 14 y 29 años existe poca filiación, es decir, entre los 14 y los 19 años solo un 2,07% pertenece a una asociación gremial, mientras que de 20 a 24 años, el 6,33% posee filiación a algún sindicato y entre los 25 y 29 años, el 9,61% es parte de las filas de alguna asociación. Por su lado, el punto máximo se observa en el grupo de 50 a 54 años con el 18,82% de filiación a un sindicato, cifra que decrece hasta su mínima de 5,62% en el grupo de mayor edad de 75 o más años.

Esta información se complementa con los datos del Centro de Información Pública de la Universidad del Valle de México, la cual registró las percepciones de los jóvenes con respecto a diferentes temas, como laborales, educativos, entre otros. En el instrumento de recolección de información se les preguntó cuál era el esquema laboral más atractivo para las personas jóvenes y la tendencia refuerza que los empleos formales siguen siendo una prioridad entre las personas del grupo etario de 15 a 29 años., las otras respuestas se presentan en el siguiente gráfico 9:

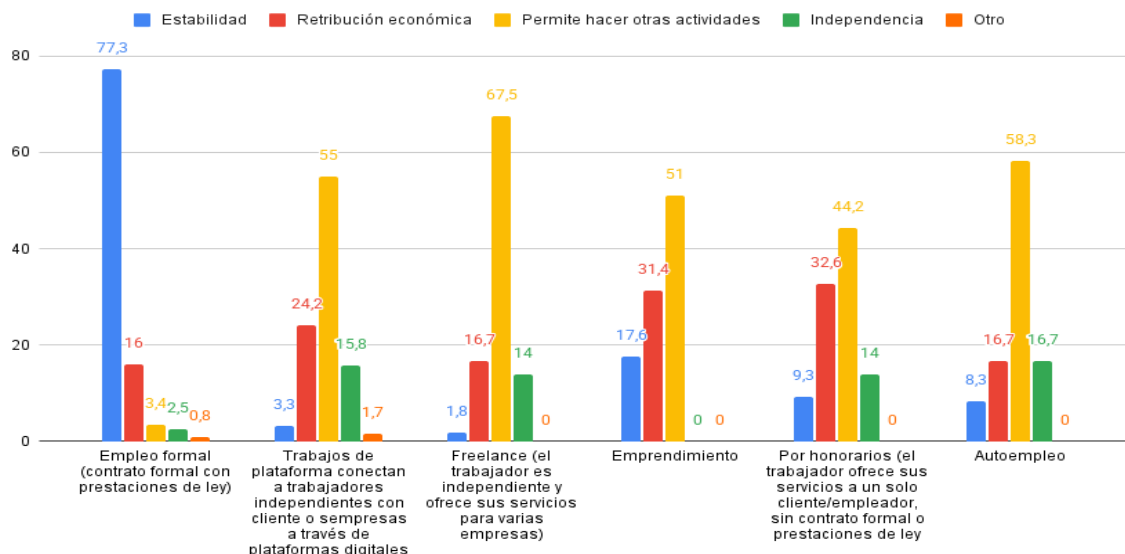
Gráfico 9: Preferencias de esquema laboral para jóvenes en México



Fuente: Elaboración propia a partir de Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México, 2023.

Del gráfico anterior, se puede señalar como ya se mencionó la preferencia por empleos formales, es decir, aquellos que cuentan con contratos estables y prestaciones de ley, seguido del freelance, mismo que se caracteriza por ser una modalidad de autoempleo, ante la baja de oferta laboral o por el reto personal de ofrecer servicios profesionales para diversos proyectos (SAT, s/f), donde no existe un sueldo fijo, ni las prestaciones que ofrece una empresa, sino que los ingresos se recabarán a través de los proyectos que se logren concretar. En ocasiones, los jóvenes prefieren este tipo de modalidad de empleo, ya que les da la oportunidad de trabajar desde casa, sin horarios establecidos y participar en varios proyectos a la vez que les implique un reto personal y profesional. Esta información también se puede observar a través del siguiente gráfico 10, donde se presentan las razones por las que los jóvenes prefieren unas u otras modalidad de empleo:

Gráfico 10: Razones de preferencia por diferentes modalidades laborales entre jóvenes



Fuente: Elaboración propia a partir de Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México, 2023.

De lo que se presenta en el gráfico anterior resalta la tendencia que los jóvenes tienen por empleos que les permita llevar a cabo otras actividades, es decir, en ocasiones sacrifican la estabilidad que pueda dar un empleo formal que les obliga a permanecer una jornada laboral completa en un sólo espacio, sin la posibilidad de llevar a cabo otro tiempo de actividades, por la posibilidad de trabajar en diversos proyectos, simultáneos o no, aunque esto implique renunciar a prestaciones de ley, como aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro médico, entre otras.

Sin embargo, la preferencia más alta sigue siendo encontrar y emplearse en trabajo formal que cuente con dichas prestaciones, ya que representa estabilidad, seguridad para ellos y sus familias, y una forma de poder garantizar un estado de bienestar a largo plazo. Así mismo, se observa una tendencia general, donde la retribución económica no suele ser el indicador principal para emplearse en diferentes trabajos, lo que indica que las prioridades en cuanto a proyectos de vida de los jóvenes en detrimento con grupos etarios mayores, cambia de mayor ingreso

económico a mayor posibilidad para poder desempeñarse en actividades que les permita cierta independencia y control de sus tiempos, actividades, ritmos, etc.

Con respecto a los salarios en la Ciudad de México, esta se rige bajo la Zona del Salario Mínimo General (ZSMG), en la cual se especifica que el salario mínimo será de 278.80 pesos diarios, por jornada diaria de trabajo, con sus respectivas variaciones de acuerdo con las actividades que se realice. Aunque no existe en términos estrictos una variación de salarios de acuerdo con las diferentes alcaldías de la Ciudad de México, en una nota de Dollarripedia (2025), se propone que para poder identificar la brecha de salarios que se genera en esta ciudad, es necesario identificar el gasto que se requiere para vivir en cada alcaldía, para ello se debe de considerar una medida salarial común y de esta manera tener una aproximación del ingreso promedio de población en un empleo formal.

Es decir, a través de la cotización mensual del IMSS se puede obtener el ingreso de las personas en función de su centro de trabajo en cada subdelegación, de esta manera se obtiene que, por ejemplo, en la subdelegación de Polanco, se obtiene un salario promedio de 26 mil pesos por trabajador, el cual aún no es suficiente para poder rentar un inmueble en la alcaldía Miguel Hidalgo.

Con esto se concluye que un empleado que labora en Polanco ni siquiera tiene acceso a pagar una renta en la misma delegación que su centro de trabajo (Dollarripedia, 2025), por tanto, la brecha de salarios se vuelve aún más visible cuando se considera la cantidad total que un empleado percibe por laborar en cada subdelegación de la Ciudad de México en detrimento con lo que costaría vivir en esa misma zona. Para poder identificar las subdelegaciones que se mencionan se presentan los datos de identificación básica en la siguiente tabla 4:

Tabla 4: Datos de identificación de las diez subdelegaciones del IMSS en Ciudad de México

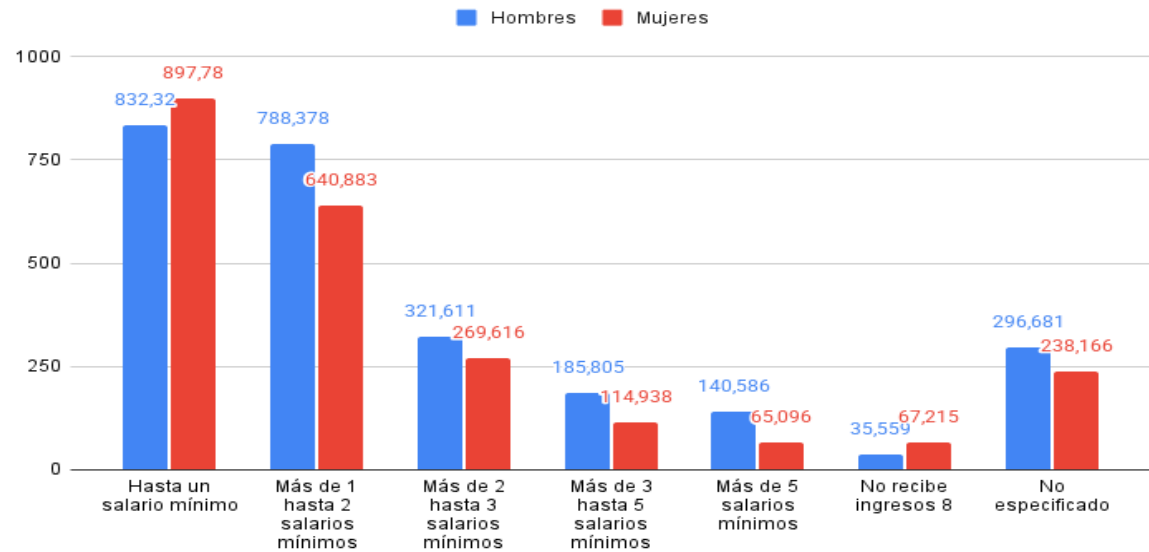
Número	Subdelegación	Dirección
1	Magdalena de las Salinas	Eje 4 Norte. Fortuna S/N, esquina. Río Bamba, Col. Capultitlán, Alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 06670.
2	Santa María la Rivera	Nogal 240, Col. Santa María La Rivera, C.P. 06400, Alcaldía Cuauhtémoc.
3	Polanco	Villalongin 117, (Conjunto Colonia), colonia Cuauhtémoc, C.P. 06500.
4	Guerrero	Luna 235, Col. Guerrero, C.P. 06300, Alcaldía Cuauhtémoc.
5	Centro	Avenida Hidalgo No. 23, Col. Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06300.
6	Piedad Narvarte	Avenida Chapultepec 451, Col. Piedad Narvarte C.P. 03000, Alcaldía Benito Juárez.
7	Del Valle	Avenida Coyoacán 1540, Col. Del Valle, C.P. 03100, Alcaldía Benito Juárez.
8	San Ángel	Plaza San Jacinto 20, Col. San Ángel Inn, C.P. 01700, Alcaldía Álvaro Obregón.
9	Santa Anita	Calle Cafetal 749, Col. Granjas México, Alcaldía Iztacalco, C.P. 08400.
10	Churubusco	Avenida Río Churubusco 609 Esquina Calzada la Viga, Col. Sector Popular, Iztapalapa C.P.

		09600.
--	--	--------

Fuente: Elaboración propia a partir de IMSS.

Finalmente, con respecto a los niveles de ingresos, se recoge de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Tercer trimestre de 2024 que de los 4,894,634 de personas ocupadas y económicamente activas, es decir, existe un total de 2,600,940 hombres y 2,293,694 mujeres en la Ciudad de México que obtienen el siguiente nivel de salario presentados en el gráfico 11:

Gráfico 11: Nivel de ingresos en la Ciudad de México, tercer trimestre de 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, 2024.

Los datos antes mencionados sugieren que, en la ciudad de México, la mayoría de las personas perciben hasta un salario mínimo por día, es decir perciben un aproximado de 1951.60 pesos por semana, por su lado 832,32 hombres reciben este salario, mientras que 897,78 se encuentran en la misma situación. De manera que aquellas que perciben más de tres salarios hasta cinco mínimos se reduce a

185,805 hombres y 114,938 mujeres, lo cual indica una brecha importante en la percepción de salarios en la Ciudad de México

VIII. Conclusiones

A partir de lo analizado, se concluye que la brecha de salarios generacional en la Ciudad de México es un tema que no ha sido abordado como tema social de importancia, por tanto, la documentación y estudios al respecto son escasos. Sin embargo, algunas estadísticas retomadas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) apuntan a que el grupo etario de 15 a 29 años se encuentran inmersos en un estado de precariedad laboral, que lleva consigo una brecha salarial marcada con respecto a otros grupos etarios, en especial al grupo de 40 a 50 años, quienes poseen mayor estabilidad laboral y quienes perciben salarios más acordes a la ley y a sus necesidades.

Es importante remarcar que los jóvenes no pueden acceder, de primer momento, a condiciones de estabilidad laboral y percepciones de salarios que compiten con otros grupos generacionales, debido a su falta de experiencia. En este punto cabe destacar que las creencias que se tienen sobre las juventudes con respecto a su falta de compromiso con los centros de trabajo, conductas irresponsables o falta de criterio debido a su edad, son prejuicios que los grupos longevos tienen sobre los más jóvenes, estos afectan de manera importante en cómo son visto socialmente, lo que repercute en las posibilidades que tienen para posicionarse en un trabajo estable a temprana edad.

Para poder contrarrestar esta brecha generacional se propone enfocar los esfuerzos en ámbitos educativos y en la capacitación laboral, a través de programas de formación que favorezcan las habilidades técnicas, digitales, y actitudinales, mismas que fueron adquiridas en un primer momento durante la educación institucionalizada. Al respecto, también se hace énfasis en mejorar el acceso a la educación mediante becas y apoyos económicos, para que los jóvenes completen su educación media superior o superior, y así puedan asegurar su acceso a más y mejores oportunidades de empleo.

El tema de la brecha salarial por grupos etarios o generacional, es un tema poco explorado, debido a que se ha dado prioridad a otros factores que también fomentan brechas importantes, por ejemplo, las cuestiones de género, sin embargo, es necesario realizar radiografías por estados y/o ciudades para poder identificar las desigualdades salariales que existen y que afectan a la población joven, ya que son ellos mismo, quienes en poco tiempo se convertirán en la fuerza laboral más importante del país, por tanto, es necesario atender sus necesidades de manera preventiva, para poder garantizar mejores oportunidades para ellas y ellos.

Posibles soluciones

La brecha salarial generacional y la precarización laboral de la juventud en la Ciudad de México, impacta de manera negativa en el desarrollo integral de los jóvenes, es decir, de personas de entre los 15 y 29 años, quienes una vez que ingresan a la fuerzas laborales se encuentran con una serie de obstáculos, como bajos salarios, la falta de contratos formales, la escasez de prestaciones de ley y, algunas veces, hasta condiciones mínimas de seguridad para que ellas y ellos puedan realizar su labor con confianza, que ponen evidencian la inequidad de oportunidades para dicho grupo etario, en comparación con otros grupos de mayor edad. Para poder combatir esta problemática, se presentan las siguientes sugerencias:

- Crear programas de empleo dirigidos a jóvenes que ofrezcan condiciones laborales dignas, salarios justos y equitativos con respecto a otros grupos etarios.
- Reformar las leyes para fortalecer la seguridad laboral, regular la subcontratación y asegurar beneficios como salarios dignos, estabilidad laboral y protección social para todos los trabajadores, incluyendo jóvenes y menores.
- Fomentar campañas de concientización para los empleadores sobre los derechos laborales de los jóvenes, así como los beneficios y fortalezas de la contratación de personas jóvenes, para cambiar la percepción que se trata de una fuerza laboral menor o que no merece las mismas condiciones laborales de grupos etarios consolidados.
- Crear, fortalecer y apoyar la conformación de sindicatos juveniles, a través de apoyo institucional y financiero que permita expandir su alcance y efectividad en la defensa de derechos laborales de los jóvenes.
- Realizar investigaciones sobre las condiciones laborales en distintos sectores económicos, sociales, generacionales, entre otros, con el objetivo de diseñar estrategias específicas para cada sector y mejorar las

oportunidades laborales de cada uno, de esta manera se puede garantizar que todos los trabajadores, sin importar su tipo de contrato, tengan acceso a seguridad social, pensiones y otros beneficios, combatiendo la precariedad laboral.

- Apostar por la cultura de seguro de desempleo, es decir, establecer un sistema de apoyo para trabajadores desempleados, especialmente jóvenes, para evitar que acepten empleos con pocas o nulas condiciones adecuadas para un buen desempeño laboral, con el objetivo de garantizar que puedan exigir condiciones de certeza mientras buscan mejores oportunidades.

IX. Bibliografía

- Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México. (2023). *Percepciones e imaginarios sobre la juventud* [base de datos]. UVM. <https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2023/08/Juventud.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (Weller, J. Ed.). Mayol Ediciones S.A. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/87c48560-225d-41e0-b9f7-c5032ba295e4/content>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018*. <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Paginas/IEPDS-2018.aspx>;
- Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (2018). Leite, P. & Meza, A. (coord.) *Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017*. La Hoja en Blanco. Creatividad Editorial y Comunicación. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax.pdf
- Covarrubias, A., y Arana-López, F. (2023). Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019. *Intersticios sociales*, (25), 241-276. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642023000100241&lng=es&tlng=es.
- Covarrubias-Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México. Una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles De Población*, 28(111), 49-75. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/14222>
- de Oliveira, Orlandina. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&tlng=es.

Gutierrez, O. & Gassiot, A. (2020). Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español. *Estudios de Economía Aplicada*. 38(3).

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/3074>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.) Directorio de Unidades.

<https://www.imss.gob.mx/directorio>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)* [base de datos]. INEGI.

<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [base de datos]. INEGI.

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2016, 29 de octubre). *Perspectivas económicas de América Latina 2017*.

https://www.oecd.org/es/publications/perspectivas-economicas-de-america-latina-2017_leo-2017-es.html

Ramírez-González, K. (2023). Brecha generacional de docentes y estudiantes en la formación de profesionales de medicina y cirugía. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 35(86), 185-208.

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1234>

Rivera-Aguilera, G., Barra-Eltit, I., Rieutord-Rosenfeld, C., Forján-Espinoza, V., Olavarría-Yuraszeck, M., & Páez-Aguilar, A. (2022). Juventud, precariedad laboral y organización en tiempos de crisis: 'Juntos somos más fuertes'.

Pensamiento palabra y obra, (28), e301.

<https://doi.org/10.17227/ppo.num28-17313>

Rivera-Aguilera, G., De la Barra Eltit, I., Nova-Castillo, C., López-Concha, R & Imas, M. (2023). Juventud, organización y estrategias de resistencia frente a la precariedad laboral. *Innovar*, 33(90), e111447.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v33n90.111447>

Servicio de Administración Tributaria. (s.f.). Freelance una opción de Autoempleo ¡Ser tu propio jefe implica responsabilidades!
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/95692/EVENTOS-EMPLEO-FREELANCE.pdf>

Es una investigación de análisis del Partido Acción Nacional en la Ciudad de México.
Registro ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite
Partido Acción Nacional en la Ciudad de México
Durango No. 22, Col. Roma, C.P. 06400, México, CDMX.