

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS EN LOS MERCADOS URBANOS DE TRABAJO EN MÉXICO: REVISIÓN Y BALANCE DE UN FENÓMENO PERSISTENTE

Jorge Enrique Horbath¹

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral es un fenómeno social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizadas en el prejuicio social, se construyen y reproducen formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación. Se considera que en México se hablan en total 62 lenguas, tomando en cuenta las características etnolingüísticas para la definición de cada uno de los grupos.

La medición de la discriminación laboral tiende a concentrarse en los aspectos de capacidades de competencia en cuanto a la formación educativa, además de la vinculación a la estructura ocupacional y a los niveles de ingreso remunerado. La población indígena, además de vivir la discriminación laboral, accede a los espacios de la ciudad de manera residual con respecto al resto de

¹ Profesor-investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)-México; director del Observatorio Urbano de la Ciudad de México; asesor del Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación en México (CONAPRED), y miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Agradezco al ministro Carlos Viáfara, al antropólogo Julio Morales y a la economista Diana Paola Penagos, investigadores del proyecto, pues sin su colaboración este proyecto no hubiese sido posible.

la población, y de la misma forma en que lo hacen muchos grupos marginados, que se desplazan a la ciudad para buscar mejores opciones laborales.

El presente estudio parte de una investigación de carácter nacional acerca de la incorporación de los indígenas a los mercados de trabajo urbano y la discriminación laboral que sufren. Se exponen los resultados correspondientes a las principales zonas metropolitanas y centros urbanos del país, y se da un especial énfasis a la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), ya que la propia construcción de la Ciudad de México se ha dado con procesos de incorporación de población que habitaba en localidades rurales, que recibieron flujos migratorios que alteraron sus actividades productivas, y que derivaron en procesos urbanos. Actualmente, la población indígena en la ZMVM constituye la mayor congregación urbana de carácter indígena en el país, lo que también hace relevante estudiar con un poco más de profundidad lo que sucede con estos pueblos en este conglomerado urbano.

PLANTEAMIENTO CONCEPTUAL DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando los empleadores y trabajadores dan un trato diferencial a los individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, fundándolo en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios acerca de los miembros de ciertos grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística en los resultados en el mercado laboral.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003: 7), “Las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”. En la mayoría de los casos, la discriminación podría verse representada en el mercado de trabajo con los siguientes indicadores (véase OIT, 2003: 16, Recuadro 2.1):

- el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales
- el acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública)
- el acceso a los servicios de colocación
- el acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores
- la promoción profesional
- la seguridad del empleo

- la negociación colectiva
- la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor
- el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo, y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones.

La perspectiva neoclásica de la discriminación laboral surge en Estados Unidos en la década de los cincuenta, y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y el *status* ocupacional entre minorías étnicas y género, causados por la existencia de un “gusto por la discriminación”, inducido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores (véanse, Becker, 1971; Anker, 1998; García de Fanelli, 1989). En este sentido, dado el prejuicio, las implicaciones de asociarse con mujeres o minorías étnicas deben ser compensadas con salarios más altos y puestos de mayor *status* para los hombres y trabajadores blancos. Adicionalmente, esta teoría postula la existencia de mercados de trabajo competitivos y la posibilidad de una nivelación gradual de las diferencias entre grupos a través del tiempo (Sahota, 1978: 11-13). No obstante, la continua importancia de los grupos en el mercado de trabajo no es ni explicada, ni predicha por la teoría ortodoxa (Reich *et al.*, 1973: 359). Las diferencias entre los grupos y el carácter monopólico de la producción son elementos integrantes de la dinámica del capitalismo, y han conducido a las mujeres, campesinos, inmigrantes y minorías étnicas a puestos de trabajo precarios y, en los últimos años, a vivir procesos de exclusión social debidos a la presencia de una gran cantidad de desempleados y de ocupados en empleos de bajo *status*.

La teoría del “*status attainment*” de Peter Blau y Otis Duncan (1967) enfatiza el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo; el curso de vida puede concebirse como diferentes transiciones, que están estrechamente ligadas unas a otras. En las sociedades modernas, el logro y la movilidad ocupacionales son procesos que dependen tanto de orígenes sociales y factores de adscripción, como del logro educativo. La teoría postula una disminución de la importancia de los orígenes sociales y las variables de adscripción, y una mayor significación del logro educativo en el logro ocupacional, como resultado de un aumento de la universalización de las políticas públicas. Las variables de adscripción influyen en el logro educativo, que es muy importante para el logro ocupacional en el primer empleo y en su posterior movilidad ascendente en la estructura ocupacional.

Michael Piore (1983: 194-195) identifica dos segmentos en el mercado laboral: uno primario y uno secundario, cuya distinción fundamental es la estabilidad de los puestos de trabajo. Mientras que en los mercados primarios se

requiere estabilidad en los hábitos de trabajo, el trabajador obtiene habilidades en el puesto de trabajo, cuenta con salarios altos y alta movilidad; en los mercados secundarios, la mayor inestabilidad hace que no se requieran habilidades formadas en el puesto de trabajo, que los salarios sean bajos, que haya una alta rotación y poca movilidad, y están conformados fundamentalmente por mujeres, negros, niños y minorías étnicas (Reich *et. al.*, 1973: 359).

De la teoría de la segmentación y del concepto de “subcultura” surge la teoría de la discriminación estadística, que postula que un grupo se ve desfavorecido en el mercado laboral por las características que se le atribuyen al grupo en general. Se considera que existe segregación por género en el mercado de trabajo cuando hombres o mujeres tienen una alta participación en una única categoría ocupacional o trabajo (Reskin, 1986: capítulo 1).

LA MEDICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La metodología de medición de la discriminación laboral se desarrolló por medio de los índices que buscan mostrar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Estos índices se pueden adaptar para la medición de la discriminación laboral de los indígenas, ya que se trata de la dicotomía de los grupos de población indígenas y no indígenas. A continuación se presentan los principales índices que se usarán en la investigación.

ÍNDICE DE DISIMILITUD DE DUNCAN

El índice de disimilitud de Duncan ha sido el índice de inequidad más comúnmente utilizado (Anker, 1998: 69). La forma de adaptar el índice para interpretarlo con poblaciones indígenas, es considerarlo como “el porcentaje de la fuerza de trabajo indígena (o no indígena) que debe cambiar de una ocupación a otra para garantizar que la distribución indígena sea igual a la no indígena”, como reinterpretación de Rendón (2003: 38).

$$\text{Índice de disimilitud} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |i_i - ni_i|$$

En esta fórmula, i_i equivale al porcentaje de un grupo (por ejemplo, indígenas) en la categoría de clasificación (por ejemplo, una ocupación particular); y ni_i equivale al porcentaje de otro grupo (por ejemplo, no indígenas) en la misma categoría (Duncan y Duncan, 1955). Resulta importante advertir que el índice es muy sensible a la composición de las categorías de clasificación: un mayor número de categorías de clasificación tiende a proporcionar valores más altos

del índice y viceversa. Esto implica que si se producen comparaciones, deben realizarse con base en categorías de clasificación similares.

Ahora bien, más allá de la preponderancia del índice de Duncan en el análisis de las inequidades ocupacionales, en la literatura especializada hay un consenso que considera que éste no permite comparaciones en el tiempo, dado que un cambio en el índice implicaría un cambio en la estructura ocupacional (Rendón, 2003: 38).

En efecto, el índice de Karmel-MacLachlan se utilizará para indagar sobre los cambios de la segregación ocupacional en el tiempo.

$$IS = \frac{1}{T} \sum_i |i_i - a(ni_i + i_i)|$$

En esta fórmula, T representa el empleo total y a la proporción del empleo femenino dentro del empleo total. i_i y ni_i tienen el mismo significado que en el índice de disimilitud.

ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Este índice mide el porcentaje de remuneración que los indígenas asalariados dejan de percibir, una vez considerados el nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 2005).

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{IHIA}{IHNA} - \frac{PEIA}{PENIA}}{\frac{IHIA}{IHNA}}$$

En esta fórmula, $IHIA$ es el ingreso promedio por hora de los indígenas asalariados; $IHNA$ es el ingreso promedio por hora de los no indígenas asalariados; $PEIA$ el promedio de escolaridad de los indígenas asalariados; y $PENIA$ el promedio de escolaridad de los no indígenas asalariados. Los valores negativos del índice indican el porcentaje en que tendría que aumentar el salario de los indígenas. Los valores iguales a cero sugieren que existe equidad salarial, y por último, los valores del índice mayores a uno, indican el porcentaje en el cual debe disminuir el salario de los indígenas.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN INDÍGENAS

POBLACIÓN INDÍGENA EN MÉXICO

La importancia de categorías y conceptos como etnicidad y raza reside en que, a través de la historia y hasta nuestros días, rasgos biológicos como el color de la piel presuponen inequidad y discriminación frente a la dominación de un grupo que se autodefine como superior, con mejores y más legítimos derechos que los de aquellos a quienes desvaloriza y excluye (Hopenhayn y Bello, 2001: 7).

En la actualidad, en México existen 59 grupos indígenas, que sumados, constituyen un total de 10 millones de personas que se localizan en 2.315 municipios y 39.866 localidades, y que representan aproximadamente el 10% del total de la población nacional mexicana. Pertenecer a la población indígena significa estar claramente asociado a la pobreza. Los indígenas disponen en promedio de menos de 1 dólar por día, su esperanza de vida es muy inferior al promedio de la población y la mortalidad infantil es muy alta. Por esa razón, el INEGI clasifica todos aquellos municipios en los cuales el 90% o más de la población es indígena *como extremadamente pobres*. De igual forma, cerca de 300 municipios están clasificados en el rubro de *extrema marginación*.

Las condiciones de analfabetismo, nivel de instrucción, salud, nutrición y otros factores, inciden de manera muy desfavorable cuando la población indígena se incorpora al mercado laboral. En nuestro país, las regiones con mayor población indígena tienen altos niveles de analfabetismo, que en muchos de los casos triplican a los del resto de la población (Hopenhayn y Bello, 2001: 19).

Existen factores estructurales y culturales que influyen de manera determinante en la precariedad cada vez mayor de las condiciones de trabajo de la población indígena: en primer lugar, la ausencia de espacios de producción industrial o semi-industrial en las áreas rurales; la ancestral desatención estatal a la producción y el desarrollo rural; las condiciones de comercialización que les son impuestas desde los mercados y desde los estados, que determinan condiciones precarias en las actividades económicas en sus propios territorios o espacios locales (Peredo, 2004: 33).

ACCESO AL EMPLEO

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) considera la educación como un factor indispensable para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida, razón por la cual el actual nivel de brechas de ingresos se explica primordialmente por diferencias de educación (BID, 1998: 35). Así mismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) incita a los países lati-

noamericanos a tomar medidas en la esfera de la educación y la enseñanza, para prevenir las formas de discriminación (Bengoa, 2003).

Datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), según el Panorama Nacional de Política Laboral 2001-2006, registran que casi la mitad de los indígenas son analfabetos, y que alrededor de la mitad de los municipios indígenas carecen de servicios como electricidad y agua potable.

Por sus características educativas, resulta muy difícil para la población indígena incorporarse a mejores mercados de trabajo. Una de estas condicionantes básicas es la lengua, ya que ésta limita la facultad de acceder a mejores condiciones dentro de una actividad económica o política. Los mestizos han inducido a una interpretación del uso de la lengua indígena como una forma de autoexclusión. Por tal razón, en algunas regiones indígenas, el magisterio enseña la lengua indígena como segunda lengua, y es muy común que los padres indígenas rechacen la enseñanza de su lengua, argumentando que sus hijos no estarán calificados para competir en los mercados de trabajo. Este fenómeno causa que muchos escolares no posean un nivel de comprensión suficiente, por no haber sido socializados en su lengua materna. Dichas actitudes frente a la lengua parecen expresar la interiorización de prejuicios y estrategias ideados para lograr un conflicto de identidad (Castellanos, 2000: 51).

En casi todas las regiones donde hay pueblos indígenas, existe un desarrollo desigual. En la Sierra Norte de Puebla, los grupos originarios otomíes, totonacos y nahuas han sufrido constantes procesos de diferenciación, manteniendo en común una posición de subordinación en relación con la nacionalidad mayoritaria. Las prácticas discriminatorias se expresan, como en otras etnorregiones, en el *status* que ocupa el indígena dentro de la estructura social, sus tipos de ocupación, sus niveles de vida, los diversos ámbitos en los que interactúan los grupos, en las relaciones comerciales, laborales, en los espacios educativos, en la impartición de justicia, y en el control y violencia ejercidos contra toda forma organizada que busque defender sus derechos (Castellanos, 2000: 50).

La baja escolaridad y la poca o nula capacitación laboral a la que accede esta población definen en gran medida las posibilidades de inserción laboral en ámbitos de trabajo formal. La mayoría de los indígenas que migran a las ciudades trabaja en oficios poco estables y acepta relaciones de trabajo de subordinación e incluso de servidumbre, probablemente con la idea de que se trata de situaciones transitorias. Sus relaciones laborales no siempre son asalariadas, aunque de hecho empleadores particulares, comerciantes, empresas de construcción y redes de servicios dispongan de su fuerza de trabajo, con la consecuente generación de valor agregado (Peredo, 2004: 33).

Un resultado de esa exclusión que viven los grupos indígenas en sus regiones es la migración hacia otros centros rurales, pero principalmente a centros ur-

banos. En las últimas décadas, la presencia indígena ha adquirido otros rasgos, que tienen que ver con la correlación urbano-rural. Este es el caso de ciudades como el Distrito Federal, donde se han formado verdaderos “barrios indígenas”, que dan cabida a nuevas oleadas de inmigrantes, constituyendo redes formales e informales de apoyo mutuo, organizaciones vecinales, culturales y políticas, pero sobre todo laborales (Hopenhayn y Bello, 2001: 16).

Beciez y Pérez señalan que cuando los indígenas se incorporan a la población escolar, generalmente tienen que enfrentarse a problemas de discriminación y abuso, porque sus códigos culturales no corresponden a los que ahí se manejan, o debido a su escaso dominio del idioma predominante. Esta situación no sólo se da en el trato con los maestros, sino también con los compañeros, y los niños indígenas tienden a formar núcleos. Incluso se dan casos en los cuales los niños son transferidos a centros de educación especial, por su situación “atípica”. Son contados los casos de alto rendimiento académico, y la deserción escolar temporal o definitiva, para una incorporación temprana al mercado de trabajo, es muy alta (Beciez y Pérez, 1994, citados por Thacker y Gómez, 1997).

Los principales factores que imposibilitan el acceso equitativo de las mujeres indígenas a la educación son la alta incidencia de monolingüismo y su papel primordial como reproductoras. Los patrones de escolaridad varían según el grupo étnico al que pertenecen y su lugar de nacimiento. Los mayores grados de escolaridad se registran entre la población joven de los grupos mazahuas. La mayoría de las madres de familia indígenas son analfabetas o apenas asistieron a la escuela. Los índices de escolaridad de indígenas inmigrantes han aumentado considerablemente en las nuevas generaciones, en especial entre los que nacieron o fueron criados en la ciudad. El acceso a la escuela de las niñas también ha mejorado, aunque por lo general su incorporación es tardía y la deserción es muy alta. En la medida en que aumenta el rango de edad, el acceso de las mujeres indígenas a la educación disminuye considerablemente. Así mismo, las necesidades económicas bloquean el acceso de los adultos inmigrantes indígenas a la educación que, por falta de tiempo, resulta siendo mínima (Thacker y Gómez, 1997: 30).

La inserción de los trabajadores indígenas inmigrantes en los mercados de trabajo es directa, y en muy pocas ocasiones son reclutados para presentar pruebas que requieran de algún grado de capacitación, ya que debido a su situación étnica, son empleados casi exclusivamente en empleos informales y con características de trabajo flexible.

Los trabajadores indígenas ocupados en el sector de la construcción de la Ciudad de México se insertan en esos mercados laborales mediante contactos y relaciones familiares, o en el mejor de los casos, ellos mismos fueron a presentarse y contratarse (Bueno, 1994: 18). Este mismo fenómeno sucede en las

ciudades del suroeste de nuestra república, donde son los indígenas de estos mismos estados quienes emigran para trabajar, aprovechando la relativa cercanía y el desarrollo del turismo (París Pombo, 2004). También tenemos el caso de la migración indígena zapoteca, mixteca, trique y huave de los estados de Guerrero y Oaxaca hacia los centros de trabajo rural en los campos agrícolas de noroeste, en cultivos de hortalizas, frutas y granos. Así mismo, como los emigrantes a las ciudades son empleados por medio de redes familiares y sociales, de igual manera los indígenas emigrantes hacia el noroeste acuden a los campos de cultivo para ofrecer su mano de obra y son contratados directamente en forma verbal (Besserer, 1999; Kearney, 1994).

SEGREGACIÓN LABORAL

Los indígenas, ya establecidos en las ciudades, trabajan y viven (al igual que en sus pueblos) en condiciones de pobreza; habitan en colonias de la periferia sin acceso a servicios, laboran en condiciones de empleo precarias y los niños abandonan pronto la escuela para contribuir al ingreso familiar —a través de la mendicidad o en el empleo informal, con nulas condiciones de seguridad y beneficios sociales. Adicionalmente, los inmigrantes indígenas son obligados a enfrentar los prejuicios y estereotipos de la población urbana, sufren la incompreensión o el claro rechazo a su lengua y a sus costumbres en las instancias públicas (París Pombo, 2004: 147).

En el caso de la migración hacia la Ciudad de México, estudiada por Carmen Bueno, se propone que el “sector de la construcción” es un nicho ocupacional para campesinos e indígenas de origen otomí, náhuatl, mazahua, mazateco y mixteco. En muchos casos, estos trabajadores tienen que negar su origen étnico, y cuando en su condición de albañiles deben hablar en español, reciben burlas de sus patrones y compañeros a causa de su origen. Los trabajadores indígenas participan en múltiples oficios en la construcción (electricistas, plomeros, carpinteros, yeseros, etc.), lo que indica que hay alternativas de movilidad al interior de esta actividad económica, sobre todo cuando niegan su origen. Sin embargo, el oficio en el que más se insertan es en el de albañil, ya que es el que mayor mano de obra requiere, y también porque es considerado tradicionalmente el espacio de trabajo de los indígenas. Es el oficio más desgastante, más desprestigiado, más riesgoso y peor pagado. Sin embargo, en la albañilería los indígenas tienen mayores posibilidades de movilidad y ascenso (Bueno, 1994: 16).

Los indígenas también se incorporan a mercados de trabajo en los sectores más empobrecidos, en labores como venta de artesanías, mendicidad, así como en el comercio informal, la agricultura y la agroindustria. De igual forma, el estudio de Dolores París Pombo, realizado en tres ciudades del sur de la repú-

blica (Mérida, Cancún, San Cristóbal de las Casas y Oaxaca), muestra cómo los indígenas se incorporan a la industria hotelera y restaurantera, donde ocupan los empleos peor pagados, pero que a pesar de ello son preferidos por los indígenas por su proximidad a sus localidades de origen. En el caso de Mérida, los gobiernos municipal y estatal han impulsado la existencia de industrias maquiladoras de inversionistas extranjeros, debido a la existencia de mano de obra barata, sumisa y no sindicalizada, como lo es la mano de obra étnica (París Pombo, 2004: 150; Hopenhayn y Bello, 2001).

Como podemos observar, un conjunto de factores sistémicos marginan, desde el punto de vista laboral, a los indígenas inmigrantes. Su situación de desventaja en el mercado de trabajo suele asociarse con el hecho de que sus niveles educativos son mucho más bajos que los del resto de la población urbana (París Pombo, 2004: 157; Hopenhayn y Bello, 2001).

Los inmigrantes indígenas en las ciudades del sur se emplean en distintos papeles en el mercado de trabajo, en función de su género, su ubicación dentro de una unidad doméstica y su edad. Los varones se ocupan como albañiles y vendedores ambulantes. En Oaxaca y San Cristóbal de las Casas se emplean también como choferes del transporte colectivo y taxistas. En Mérida, muchas mujeres mayas han ingresado al sector maquilador, con salarios muy bajos, falta de prestaciones y una gran flexibilidad laboral. En los servicios relacionados con la industria turística, se emplean como jardineros, meseros, veladores y guardias de seguridad, almacenistas y ayudantes de cocina. Las mujeres, en cambio, se ocupan sobre todo como recamareras y trabajadoras domésticas. En las cuatro ciudades que estudió Dolores París Pombo, las mujeres se sitúan en el comercio a pequeña escala y en la mendicidad. Los niños se dedican a la venta de artesanías y chicles en la calle, son lustrabotas o recurren también a la mendicidad; generalmente piden limosna acompañados de sus madres, que los vigilan y recogen el dinero. En Mérida, San Cristóbal de las Casas y Oaxaca, las mujeres se desempeñan como artesanas y tejedoras, y venden sus productos en los tianguis (mercados públicos) o en la calle (París Pombo, 2004: 160). La discriminación es la característica en todos los sectores y regiones geográficas.

El ejemplo más dramático es la migración de las mujeres jóvenes a las áreas urbanas, donde ingresan casi de manera automática al servicio doméstico, bajo el supuesto de que al ser mujeres, lo que “saben hacer” es el cuidado del hogar, aunque su nuevo trabajo esté fuera de sus contextos culturales, por lo que se ven sometidas a actitudes de obediencia y subordinación, pues consideran que se trata sólo de un tiempo limitado de “sacrificio”, para luego poder seguir el camino a una incorporación más exitosa a otros espacios de trabajo (Peredo, 2004: 34).

Además de la construcción, otros de los “refugios ocupacionales” de indígenas en el mercado de trabajo urbano de la Ciudad de México son la venta ambulante, el servicio doméstico, los servicios personales como lustrabotas, cargadores en los grandes mercados, acomodadores, etc. También se ocupan como obreros en pequeños talleres fabriles del centro de la ciudad, donde se fabrican juguetes baratos o dulces. Según los entrevistados, en estos trabajos reciben un pago menor al de la construcción y otros empleos, y tienen la desventaja de no poder aplicar en otros oficios las habilidades aprendidas. En este caso los empleos son inestables, lo más importante es el esfuerzo físico y las habilidades son aprendidas en la práctica (Bueno, 1994: 18).

En San Cristóbal de las Casas, los indígenas viven del comercio formal e informal, en negocios establecidos o ambulantes. Otros se ubican en el sector de transportes y servicios municipales: limpieza, policía, servicios en las vías públicas y en el aeropuerto de Corazón de María. En el gobierno federal, desempeñan campañas para el Instituto Nacional Indigenista, en Educación Indígena, en el Instituto Federal Electoral y sobre todo en el ejército.

En las ciudades turísticas del sureste, un gran número de indígenas se emplean en el comercio ambulante de artesanías, frutas o verduras. Indudablemente, este tipo de actividades contribuyen a la “imagen étnica” y son rentables para la explotación turística (París Pombo, 2004: 173).

Dentro de los grupos indígenas que han sido emigrantes históricamente tenemos a los mixtecos de Oaxaca, Guerrero y Puebla, y su principal destino son los estados agrícolas de Estados Unidos y en el caso de México, los estados de la región del noroeste: Sonora, Sinaloa y Baja California, donde su contratación depende de los ciclos agrícolas del tomate, el algodón y la fresa (Velasco, 2002: 66). Estos trabajadores cumplen jornadas laborales de tipo flexible, respondiendo a las demandas del cultivo, trabajan sin ningún tipo de contrato escrito que establezca las relaciones entre empleador y empleado, en ocasiones son motivados a trabajar durante la noche sin ningún pago extra o se les rebajan las ocho horas de trabajo. Sin embargo, los indígenas recurren en gran medida a esta forma de trabajo, pues resulta una manera de obtener dinero seguro en su viaje, en muchas ocasiones a la frontera, o bien para mandar dinero a sus familias en sus localidades de origen. Así mismo, para ellos representa un trabajo que conocen (la pizca, la cosecha, quitar la mala hierba o la siembra) y que pueden realizar sin capacitación previa, que sí es exigida en otros tipos de empleo (Besserer, 1999).

REMUNERACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO

La exclusión y la discriminación laboral hacia hombres y mujeres indígenas son las principales causas de los salarios que reciben, que son muy bajos, además de la explotación laboral con jornadas largas, sin prestaciones sociales, con muy poca o nula seguridad. En el extremo de esta subordinación se encuentran las mujeres.

Los indígenas sufren una situación de discriminación tanto en la educación y la salud, como en el trabajo, la vivienda, los servicios, la participación política, etc., razón por la cual puede hablarse de “discriminación institucional”,² es decir, la población indígena está sujeta a un trato diferenciado en todas las áreas de la vida social y en todas ellas padece un proceso de subestimación (París Pombo, 2004: 158).

La figura del indio despojado de toda humanidad es útil para justificar relaciones de dominación y explotación de todo tipo, además de temores infundados por su presencia. Esto es “la discriminación explicada como mito”, que puede remitir a una imagen que el dominante tiene de sí mismo y que le sirve para identificarse, depositándola en el otro. De esta forma puede explicarse la segregación de los indígenas en nichos laborales y la perpetuación en ciertos empleos (Castellanos, 2000: 75).

En los ámbitos urbanos, muchas mujeres indígenas desarrollan innumerables estrategias para la generación de ingresos que, por lo general, aunque bajos o mínimos, les permiten hacer un aporte a la economía familiar y la educación de los hijos, aun a costa de aceptar condiciones de explotación y precariedad. Este fenómeno se expresa en círculos de violencia hacia las mujeres jefas de hogar y en la reproducción de modelos de mujer en los cuales se exalta su valor como “supermadres” sacrificadas, omnipotentes y valerosas, pero que al mismo tiempo son objeto de abuso, engaño y discriminación (Peredo, 2004: 34).

Un trabajo frecuente de las mujeres indígenas en ciudades como el Distrito Federal es la venta de artesanías, manufacturas domésticas y artículos baratos de importación, pero son violentadas constantemente en su trabajo, en mayor medida que los hombres. Por su “aparente docilidad”, son víctimas de persecuciones, extorsiones policíacas o redadas, por cometer el delito de ejercer el comercio ambulante en la vía pública. A lo anterior se suma la imposibilidad de comunicación, causada por su monolingüismo y la discriminación de la cual son objeto por parte de los transeúntes. Aquí cabe mencionar que en los casos

² Según Michel Wieviorka (1991): “La discriminación se vuelve institucional cuando se enraíza en todas las prácticas rutinarias de las organizaciones (en el ejercicio de todas las formas de poder)”.

en los cuales los indígenas son miembros de organizaciones de ambulantes y vendedores, esa asociación mejora sus condiciones laborales (Thacker y Gómez, 1997: 24).

MOVILIDAD LABORAL

La escasa posibilidad de movilidad laboral para los trabajadores indígenas constituye una de sus principales problemáticas. Esto se debe a su inserción en empleos altamente marginados y flexibles, que no prometen ningún tipo de promoción, que es sumamente difícil de conseguir. Además, los empleos informales en los que trabajan, tanto en el ámbito rural como en el urbano, no presentan ningún beneficio a mediano o largo plazo. En este sentido, como explicamos anteriormente, los trabajadores ingresan con el pensamiento y la esperanza de hacer “trabajos temporales”, mientras consiguen un empleo mejor.

En el estudio de Carmen Bueno se muestra cómo los albañiles indígenas ocupan todas las categorías de trabajo, y en menor número, se desempeñan en otros oficios para la construcción donde, a lo sumo, pueden aspirar a ser trabajadores calificados, pero con muy limitadas oportunidades de ascender a las posiciones de control y mando (Bueno, 1994: 18).

A lo largo de este escrito se observó que tanto en los espacios rurales, zonas primordialmente indígenas, como en las múltiples regiones de inmigración rurales y urbanas en el centro, norte y sur del país, la pertenencia étnica o incluso el color de la piel constituyen una constante para sustentar la discriminación. Estos elementos se convierten en una fuente indudable de desprestigio y de obstáculos para la movilidad social, en un entorno donde ser indígena significa ser pobre, y por ende mantener características que provocan discriminación. Este fenómeno es construido por expresiones sociales de etnocentrismo, basadas en la naturalización del indígena, la argumentación pública sobre su inferioridad natural o biológica y la difusión generalizada de prejuicios.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS EN LAS CIUDADES MEXICANAS

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUERZA DE TRABAJO INDÍGENA URBANA

La distribución de la población indígena en el territorio mexicano no solamente responde a las características tradicionales de la actividad sociocultural y productiva, sino también a los procesos de movilidad interna de la población. La definición de las regiones indígenas más usada por investigadores y por insti-

tuciones como la Secretaría de Salud, CONAPO o la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), entre otras, califica como municipio indígena todo aquel con una proporción de hablantes de lengua indígena mayor al 40%, aun cuando en estos municipios viva sólo el 60,4% de la población hablante de lengua indígena (HLI), y el 28% de sus habitantes no sean HLI.

En las localidades urbanas se congrega el 21% de la población indígena, siendo la región central y la Zona Metropolitana del Valle de México en donde se concentra un mayor número de indígenas en las metrópolis mexicanas. Se percibe que la migración es una práctica generalizada entre la población indígena: el 12,4% declaró en el año 2000 que no residía en el lugar donde nació, y las personas que en mayor proporción ya no vivían donde nacieron fueron aquellas de entre 20 y 69 años de edad. El porcentaje general del caso masculino es ligeramente menor al femenino (12,3% y 12,5%, respectivamente); además, las mujeres inician la migración en el grupo etario de los 15 a 19 años, mientras que los hombres lo inician cinco años después. En ambos sexos, las personas de 30 a 34 años son quienes más participan en el traslado del lugar de nacimiento, con 20% del total de emigrantes.

Poco más de la mitad de la población indígena de quince años y más es económicamente activa (52,6%); la participación en el mercado de trabajo según la condición de habla indígena presenta una diferencia de sólo dos personas de cada cien a favor de los hablantes de lengua indígena; 53% de hablantes frente a 51% de no hablantes.

Ocho de cada diez indígenas económicamente activos están ocupados. En el sector primario de la economía se concentra el 43% de los ocupados indígenas; en el sector industrial se encuentra el 22% y el 35% está en el sector de comercio y servicios. Hay una tendencia a una mayor participación indígena en los servicios. Según ingresos por trabajo, pocos se encuentran en una situación mínima aceptable, compatible con el acceso pleno a indicadores fundamentales de bienestar; el 25% de los indígenas ocupados no recibe ingreso, el 56% recibe hasta dos salarios mínimos mensuales (SMM) y menos del 20% recibe más de dos SMM.

La educación, entendida como el proceso de escolarización al que todo mexicano tiene derecho constitucional de acceso, potencia las capacidades individuales a través de los conocimientos adquiridos. En México, la cuarta parte de la población indígena de 15 años y más no sabe leer ni escribir, siendo esta carencia mayor entre las mujeres que hablan lengua indígena que entre quienes no la hablan, mientras que una proporción levemente menor de los hombres hablantes son analfabetos.

*LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS
EN LOS ESPACIOS URBANOS*

En las grandes ciudades mexicanas se encuentra población indígena no sólo monolingüe y bilingüe, sino también que domina más de dos lenguas. En el caso de los municipios urbanos como Ensenada, Tijuana o el Distrito Federal, entre muchos otros, existen hablantes de más de dos lenguas. En el Distrito Federal, núcleo de la ZMVM, existe representación de la totalidad de las lenguas indígenas que se hablan en el país. En Ensenada, donde los inmigrantes son mayoría y las dos primeras lenguas son el mixteco y el zapoteco, se concentra la mayoría de la población hablante de cuatro lenguas consideradas minoritarias: cochimí, kiliwa, kumiai y paipai.

Los indígenas llegan a los espacios urbanos buscando mayores oportunidades de subsistencia, y su desplazamiento desde las comunidades rurales de origen se da principalmente hacia ciudades medianas y grandes que se encuentren próximas. Su llegada y su adaptación a estos espacios urbanos no es nada fácil, y su incorporación a la vida laboral de las ciudades se ve limitada por la estigmatización social por parte del resto de la población. Para tratar de aproximarnos a este problema se usaron los índices de segregación de Duncan y de Karmel-MacLachlan, usualmente aplicados a los estudios de género, adaptándolos al caso indígena. Los cálculos se hicieron tomando la base muestral del censo del año 2000 (INEGI, 2000), diferenciando las áreas urbanas y rurales en las zonas metropolitanas, teniendo las últimas mayor presencia de población indígena. En el clásico índice de Duncan, los resultados muestran que, si bien para el total del país existe una segregación ocupacional indígena relativamente baja, las diferencias afloran al observar las zonas metropolitanas en los ámbitos de actividades urbanas y rurales (véase Cuadro 1).

De las dieciséis zonas metropolitanas más importantes, en las áreas urbanas donde mayor segregación ocupacional indígena existe es en la Zona Metropolitana del Valle de México. El índice de Duncan es muy cercano a 100, lo que indica la separación absoluta entre las ocupaciones en las que se encuentran los indígenas y las del resto de la población dentro del mismo espacio urbano. En esta misma zona metropolitana, también destaca el nivel más bajo de segregación ocupacional en su área rural, aunque es importante mencionar que las actividades rurales se realizan, en su mayor parte, fuera del Distrito Federal, núcleo central de la metrópolis.

Cuadro 1
México: población en edad de trabajar e índices de disimilitud y de segregación indígena de las zonas metropolitanas, según las dieciséis principales zonas del Sistema Urbano Urbano Nacional

Zonas metropolitanas	Población total de 12 y más años	Población indígena de 12 y más años	Índices de Duncan		Índice de Karmel-MaLachlan		Población indígena ocupada (%)	
			Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano
Valle de México	13.941.204	548.140	33,85	96,28	1,31	4,20	1,97	2,23
San Luis Potosí - Soledad de Graciano Sánchez	4.653.996	110.064	96,93	82,40	3,35	1,99	1,76	1,23
Guadalajara	2.694.357	37.778	84,81	45,68	0,77	0,71	0,45	0,78
Chihuahua	2.489.079	32.717	51,01	41,05	0,83	0,58	0,82	0,71
Monterrey	2.433.394	23.242	96,82	78,50	0,87	0,85	0,45	0,54
Colima - Villa De Álvarez	1.903.538	112.842	84,00	32,69	12,54	1,80	8,12	2,84
Tijuana	1.498.773	53.807	86,12	77,18	8,03	2,67	4,90	1,76
Aguascalientes	1.397.858	47.504	86,47	67,90	10,51	1,52	6,50	1,13
Puebla	1.384.965	101.844	96,14	88,95	12,09	6,80	6,74	3,98
Querétaro	1.316.005	137.135	81,91	60,96	5,45	7,00	3,45	6,12
Moroleón - Uriangato	1.216.051	40.165	85,92	76,88	2,66	2,80	1,57	1,85
Toluca	1.150.455	67.514	88,10	57,53	8,41	3,29	5,03	2,95
Oaxaca	839.015	134.631	66,44	33,58	9,45	5,49	7,70	8,99
Mérida - Progreso	833.108	257.789	96,17	86,62	43,06	22,39	33,84	15,25
Torreón - Gómez Palacio - Lerdo	735.618	3.675	100,00	85,12	0,71	0,45	0,36	0,26
Morelia - Tarímbaro	724.175	38.942	90,79	55,64	3,86	3,29	2,17	3,04
Otras 21 zonas metropolitanas	6.780.102	326.876	82,40	77,65	5,00	3,18	4,23	2,15
Resto del país	24.147.621	4.882.408	92,33	95,93	30,05	19,00	20,46	11,14
Total nacional	70.139.314	6.957.074	33,31	34,61	9,45	2,83	17,10	4,27

Fuente: Estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2000).

Asimismo, entre las zonas metropolitanas que registraron los más bajos niveles de segregación ocupacional indígena urbana se encuentran Colima-Villa de Álvarez y Oaxaca. En el primer caso puede explicarse porque, pese al gran número de población indígena en edad de trabajar (más de 75 mil indígenas) y a que es uno de los centros urbanos de mayor presencia de indígenas, la participación de este grupo en la ocupación total no llega al 3% y las actividades laborales a las que se integran se encuentran en franjas a las que la población restante también se viene incorporando. En el caso de la zona metropolitana de Oaxaca, el hecho de que tenga un nivel más bajo de segregación ocupacional indígena urbana es aún más comprensible, debido a la alta presencia de indígenas dentro de este territorio, llegando a ser de cerca del 9% de la ocupación total.

Los altos valores que arrojaron los cálculos del índice de Duncan y su gran sensibilidad a la desagregación de la estructura ocupacional utilizada, hicieron necesaria la utilización del índice de segregación de Karmel-MacLachlan, que tiene gran aceptación en la literatura, pues suaviza este efecto. Evidentemente, el resultado fue una alta disminución respecto al índice de Duncan, cambiando sustancialmente el mapa de segregación ocupacional metropolitano de México. Se redujo el nivel tan alto que registraba el índice de Duncan en la ZMVM, y las zonas metropolitanas de Mérida-Progreso, Querétaro, Puebla y Oaxaca surgen como las más segregadoras de indígenas en sus mercados de trabajo. Resulta muy importante mencionar a Oaxaca, pues aunque las actividades urbanas son mayoritarias, las rurales se encuentran muy vinculadas con el movimiento de la ciudad y de su población. La proximidad de la ciudad a las zonas indígenas permite que exista un flujo permanente de fuerza de trabajo indígena a la ciudad, por lo que la participación de esta fuerza de trabajo es mucho más alta que la registrada en el censo. Sin embargo, las actividades a las que se incorporan los indígenas, con respecto al resto de la población en la ciudad, tienen grandes diferencias, que se reflejan en el resultado del valor que alcanza el índice de Karmel-MacLachlan.

Para complementar esta rápida radiografía de la discriminación de los indígenas en los espacios urbanos mexicanos, se hizo uso de los índices de discriminación educativa y salarial antes expuestos. Nuevamente la metodología se ajustó para calcular los índices y adaptarla a la medición de la discriminación de los indígenas. En el Cuadro 2 se aprecia, además de los índices, el promedio de los años de escolaridad y del ingreso por hora (expresado en dólares) que tiene la población en las distintas regiones mexicanas.

La idea de integrar estos índices fue la complementariedad en el análisis, pues se reconoce que la falta de incorporación de activos educativos por parte de los indígenas los margina de las posibilidades de acceso a tipos de ocupación

vinculados a la formación educativa, lo que se refleja a su vez en los bajos niveles de ingresos que perciben y que se convierte en factor circular de la reproducción de la pobreza. De esta manera, es lógico que en las zonas metropolitanas exista no sólo un mayor nivel educativo entre su población, sino que además sea mucho mayor en las áreas urbanas que en las rurales de éstas. Estas diferencias se amplían en lo relativo a los ingresos promedio, tanto por zonas como por áreas, ya que buena parte de la población vinculada a las actividades rurales tiene no sólo bajos niveles de escolaridad sino también bajos ingresos, por lo que grupos de población como los indígenas se encuentran en franca desventaja.

Cuadro 2
México: índices de discriminación educativa y salarial indígena de las zonas metropolitanas

Región	Escolaridad		Ingreso	
	Índice de discriminación	Años promedio	Índice de discriminación	Dólares por hora
Urbano				
Total	-0,7935	7,07	-0,2107	2,09
Zonas metropolitanas	-0,5798	7,27	-0,0488	2,06
Resto del país	-0,6962	5,63	-0,1366	1,39
Rural				
Total	-0,4782	4,15	-0,4982	0,82
Zonas metropolitanas	-0,6481	4,87	-0,0358	1,09
Resto del país	-0,4128	3,97	-0,4274	0,71

Fuente: Estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2000).

En efecto, los índices de discriminación negativos en todas las áreas y grupos de las zonas metropolitanas muestran la alta desventaja que tienen los indígenas en los mercados urbanos de trabajo. En cuanto a la discriminación educativa se aprecia que, considerando que en las áreas urbanas de las zonas metropolitanas los grupos de población no indígena cursan en promedio siete años de escolaridad, una diferencia de cerca del 80% con respecto a los indígenas, corresponde a un promedio de escolaridad de tres años cursado por estos últimos. Esto equivale a un poco más de la mitad de la primaria. Mientras tanto, en el resto de las áreas urbanas, principalmente en pequeñas ciudades, el promedio de escolaridad acumulada es de menos de dos años.

Esta discriminación en el mercado de trabajo también se ve reflejada en el nivel de ingreso que perciben los indígenas en los espacios urbanos. Se puede ver que el ingreso-hora promedio en las áreas rurales es menor que en las urbanas, siendo 1,5 veces mayor en estas últimas que el ingreso rural. En

todos los casos, el índice de discriminación salarial fue negativo, mostrando nuevamente la situación desigual de los indígenas. En las áreas urbanas de las zonas metropolitanas, el ingreso de los indígenas no es tan bajo con respecto al promedio, pero necesitaría ser incrementado en un 21% para poder igualar el ingreso-hora de los no indígenas. La mayor remuneración que se da en estas zonas de la república mexicana puede reducir las diferencias entre indígenas y no indígenas, pues las actividades artesanales pueden ser mejor pagadas, y es allí en donde los indígenas encuentran sus nichos en los mercados urbanos de trabajo. Las diferencias van aumentando a medida que pasamos de áreas urbanas a rurales. La discriminación hacia los indígenas resulta entonces latente en todo el círculo de la reproducción de la pobreza desde el mercado de trabajo. Este grupo es uno de los identificados como vulnerables a la discriminación en general y más específicamente hablando, laboral.

Pero para adentrarnos en las intensidades de la discriminación dentro de este grupo, consideramos los otros cinco grupos señalados por la OIT y los integramos dentro de la población indígena, para descubrir la combinación que concentra la mayor intensidad de discriminación laboral en los indígenas. Los resultados, condensados en el Cuadro 3, muestran que en efecto hay una combinación de características de los grupos vulnerables, que los expone mucho más a la discriminación, tanto educativa como salarial.

Al considerar la discriminación educativa, la brecha registrada entre los grupos de indígenas y los no indígenas es evidente, y más aún en las áreas urbanas. Sin embargo, el grupo de los no indígenas, los índices son marcadamente mayores cuando se trata de ancianos, seguidos por los índices de los discapacitados, las mujeres y, por último, las minorías religiosas. Curiosamente, la pertenencia al grupo de jóvenes no mostró ser una condición para el incremento de la discriminación educativa, sino al contrario. Podemos afirmar entonces con total certeza que la combinación que intensifica la discriminación educativa es la condición de indígena, anciano, discapacitado, mujer y perteneciente a alguna religión no católica.

El caso de la discriminación salarial es radicalmente distinto a la caracterización de discriminación encontrada en la educación. La condición de vulnerabilidad para ser discriminado es mucho mayor entre los jóvenes indígenas que entre los no indígenas, principalmente en las áreas urbanas, aun cuando los índices en las áreas rurales tienden a ser similares. La segunda condición es ser mujer indígena, también en mayor medida en las zonas urbanas, pero con un cambio enorme, que consiste en que las mujeres no indígenas son quienes tienen mayores diferencias de ingreso en relación con el resto de combinaciones, dentro del grupo de los no indígenas.

Cuadro 3
México: índices de discriminación educativa y salarial indígena de las zonas metropolitanas, según grupos de mayor discriminación

Región	Escolaridad					Ingreso					Dólares por hora	
	Índice de discriminación					Índice de discriminación						
	Mujeres	Discapacitados	Jóvenes	Ancianos	Minorías religiosas	Años promedio	Mujeres	Discapacitados	Jóvenes	Ancianos		Minorías religiosas
Indígenas												
Total	-0,273	-1,706	0,708	-4,742	-0,008	4,72	0,24	0,23	-1,37	0,53	0,1377	1,16
Zonas metropolitanas	-0,271	-1,283	0,645	-4,818	-0,151	5,77	-0,07	-0,32	-1,31	0,32	-0,1619	1,63
Resto del país	-0,287	-2,052	0,753	-6,473	0,019	4,01	0,44	0,15	-1,86	0,68	0,2368	0,88
No indígenas												
Total	-0,077	-1,231	0,612	-3,453	0,0239	7,17	-0,05	0,23	-1,29	0,36	0,0586	2,13
Zonas metropolitanas	-0,074	-1,264	0,607	-3,538	0,0023	7,32	-0,05	0,22	-1,31	0,35	0,0161	2,08
Resto del país	-0,056	-1,677	0,678	-5,246	0,0188	5,83	-0,01	0,28	-1,55	0,34	-0,0602	1,46
Indígenas												
Total	-0,277	-1,917	0,771	-9,240	0,0464	3,15	0,24	0,23	-1,37	0,53	0,1377	0,44
Zonas metropolitanas	-0,322	-1,931	0,710	-8,634	-0,1028	3,84	-0,07	-0,32	-1,31	0,32	-0,1619	0,97
Resto del país	-0,281	-1,948	0,772	-9,629	0,0522	3,14	0,44	0,15	-1,86	0,68	0,2368	0,42
No indígenas												
Total	-0,013	-1,932	0,735	-7,109	0,0247	4,35	0,19	0,25	-1,47	0,43	-0,0719	0,91
Zonas metropolitanas	-0,004	-1,777	0,693	-6,146	0,0478	4,94	0,00	0,15	-1,44	0,36	0,0336	1,11
Resto del país	-0,014	-2,029	0,746	-7,491	0,0338	4,18	0,21	0,28	-1,41	0,44	-0,1005	0,80

Fuente: Estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2000).

Las otras condiciones, en una secuencia bastante difusa, son la pertenencia a minorías religiosas y el ser discapacitado. En esta oportunidad, ser anciano no resultó condición para la discriminación salarial. Estos resultados, pese a ser tan diferentes con respecto a la discriminación educativa, muestran que existen pocas variaciones a nivel salarial dentro del grupo de los indígenas, tanto en las áreas urbanas como en las rurales. Así lo muestra la última columna del cuadro, donde se expone el ingreso-hora en dólares.

La situación de los jóvenes, quienes son severamente discriminados a nivel salarial, refleja una condición que no comparten con ninguno de los demás grupos, pues parece que el mercado de trabajo castiga más la falta de experiencia que la de educación. Así, los discapacitados resultan ser el penúltimo grupo y los ancianos el último, quienes no registraron índices de discriminación negativa. La discriminación salarial femenina entre los no indígenas en las áreas urbanas responde en mayor medida a la remuneración a las mujeres altamente capacitadas, pero que no reciben el mismo nivel de ingresos que los hombres. Este fenómeno corresponde a la discriminación de género, ya ampliamente difundido en la literatura.

EL CASO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDÍGENA EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO (ZMVM)

Como hemos visto, la mayor concentración de indígenas en un espacio urbano en México se encuentra en la ZMVM. Con un total de 16 millones de habitantes, esta región es la de mayor población en todo el país. Por ello vale la pena observar cómo se incorporan los indígenas en este espacio y qué niveles de discriminación registran.

LOS INDÍGENAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

La expansión de la Ciudad de México ha cobrado tal magnitud que se ha convertido en un conglomerado de municipios de tres estados. Con un total de 75 municipios, 16 de ellos son delegaciones del Distrito Federal, un municipio del estado de Hidalgo y 58 municipios del estado de México. Con una extensión de 3.129 km², cuenta con Insurgentes (la calle más grande del mundo, con una longitud de 25 kilómetros), y aporta el 24,1% del producto interno bruto de México. En su territorio se encuentran 316.000 empresas (el 80% del total del país), 343.000 luminarias (alumbrado público), 2,6 millones de vehículos automotores, 344 hospitales y 25.000 cuartos de hotel, y se realizan 29,2 millones de viajes diarios dentro de la ciudad. También tiene 161 museos, 30 salas de conciertos, 106 galerías de arte, 107 cines y 30 millones de metros de áreas

verdes. De este conglomerado de municipios, tres registran una mayor participación de población indígena. Tal es el caso de la delegación Milpa Alta, al sur del Distrito Federal y con más de 11% de población indígena. Le siguen el recién constituido municipio de Valle de Chalco Solidaridad y el municipio de Chimalhuacán, ambos del estado de México y con una participación de población indígena superior al 10%. Otros cuatro municipios, también del estado de México, Naucalpan de Juárez, Coyotepec, Chalco y La Paz tienen proporciones superiores al 5%.

Los municipios en donde se presenta menor presencia de indígenas se localizan especialmente al noroccidente del Distrito Federal, en las delegaciones de Cuajimalpa, Álvaro Obregón, Benito Juárez, Venustiano Carranza, Azcapotzalco, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo e Iztacalco, que representan la mitad de las delegaciones del Distrito Federal. Asimismo, de los 24 municipios que registran los más bajos porcentajes de población indígena en el estado de México, localizados en la parte periférica de la ZMVM, destacan tres municipios con porcentajes inferiores al 1%, Atlautla, Tlalmanalco y Juchitepec.

Es importante resaltar esta distribución, ya que en casos como la delegación Benito Juárez —que se consolida como la microrregión económica de mayor aporte productivo al país, y que concentra en su territorio zonas exclusivas a nivel empresarial, financiero, turístico y comercial— la proporción de población indígena es muy baja.

Sin embargo, esta delegación limita con la de Cuauhtémoc, que constituye el lunar en la zona y tiene una gran cantidad de población indígena. En ella está localizado el centro histórico de la ciudad, cuya ocupación se produjo a raíz de los movimientos de las élites dominantes hacia zonas como Bosques de Las Lomas y Chapultepec. De allí que las comunidades de indígenas que llegan a la ciudad ocupen espacios residuales y constituyan un tejido social marginado dentro de la propia metrópolis.

En cuanto a las diferencias de los distintos fragmentos de la ciudad en relación con sus pobladores indígenas y no indígenas, la relación del ingreso por hora en dólares, respecto a los años de escolaridad acumulados de estas poblaciones en los municipios, y con una escala logarítmica, se muestra la base de la función de capital humano, representada en la tasa de retorno a la educación.

En ambas poblaciones existe una tendencia positiva entre la educación y el ingreso, con una pendiente similar, pero con una leve diferencia. La pendiente de los grupos no indígenas es un poco mayor a la de los indígenas, lo que muestra un menor rendimiento remunerado por cada año escolar adicional. Esto viene a reforzar los resultados obtenidos en el análisis de las zonas metropolitanas en el punto anterior, donde la población indígena urbana muestra no sólo me-

nores niveles de escolaridad, sino también un menor ingreso proporcional con respecto a la educación registrada.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS EN LA MEGALÓPOLIS

Los elementos anteriormente mencionados, que condicionan la localización de los pobladores indígenas en la ZMVM, también muestran que la discriminación laboral es latente. Respecto a los niveles educativos, se muestra una mayor homogeneidad en la escolaridad dentro del territorio para los grupos de indígenas, pues los grupos con más escolaridad se localizan en algunas delegaciones al interior del Distrito Federal y en las zonas periféricas de la ciudad, principalmente en Ozumba, Tecamascalapa y Villa del Carbón en el estado de México, y en la delegación Benito Juárez, con promedios superiores a los ocho años de escolaridad acumulada. Esto contrasta con municipios como Tepetlixpa, Atlautla y Jilotzingo, también del estado de México, con poblaciones con promedio de un año de escolaridad.

De manera inversa, la población no indígena tiende a ubicarse en el Distrito Federal con mayor amplitud territorial, como en el caso de las delegaciones Benito Juárez, Coyoacán, Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc, con más de nueve años de escolaridad. Mientras tanto, los municipios con más bajos niveles de escolaridad en la población no indígena son los de Ecatzingo, Hueypoxtla y Atlautla, del estado de México, con un promedio de poco menos de 5,5 años de educación acumulada.

En cuanto al ingreso por hora entre la población ocupada en los municipios de la ZMVM, se encuentra que la fuerza de trabajo indígena recibe un nivel de ingresos menor que el de la población no indígena. Los municipios de la ciudad con los mejores ingresos para los indígenas son Villa del Carbón, Papalotla, Benito Juárez, Coacalco de Berriozábal, Azcapotzalco, Álvaro Obregón, Cuajimalpa de Morelos, Miguel Hidalgo, Cuauhtémoc y Valle de Chalco Solidaridad, con más de 2 dólares por hora. A su vez, los de menores ingresos son los municipios de Atlautla, Otumba, Tecamascalapa y Tenango del Aire del estado de México, con menos de medio dólar de ingreso por hora trabajada. Para los trabajadores no indígenas, las delegaciones de Benito Juárez, Cuajimalpa de Morelos, Miguel Hidalgo, Coyoacán y Álvaro Obregón en el Distrito Federal, y el municipio de Huixquilucan del estado de México, son los fragmentos urbanos con mayor nivel de ingreso —con más de 3 dólares por hora laboral—, mientras que entre los de más bajos ingresos se encuentran los municipios de Atlautla, Nopaltepec, Ecatzingo y Hueypoxtla, también del estado de México, con menos de un dólar por hora de trabajo.

Ambas variables muestran efectivamente las grandes diferencias entre la población indígena y el resto de la población dentro de la Ciudad de México. La fragmentación que generan las delegaciones de mayor desarrollo económico y vinculación global de la ciudad contrasta con los municipios pobres de la periferia en la zona sur del estado de México. En estos municipios la población indígena es afectada por oportunidades limitadas, que la margina en actividades residuales de baja remuneración, lo que contrasta con los altos ingresos ofrecidos en las delegaciones privilegiadas y que los indígenas aprovechan en estos espacios de la ciudad.

También puede observarse que el promedio de edad de la población indígena que habita en los municipios periféricos de la ZMVM es mayor que el de la que vive en la parte central, correspondiente al territorio del Distrito Federal, donde la edad promedio desciende. Nuevamente, este fenómeno tiene excepciones en las delegaciones Venustiano Carranza y Azcapotzalco. En el resto de la población, se aprecia que la edad promedio aumenta a medida que se llega a la parte central del Distrito Federal y que en la población en general, la edad promedio es mucho menor que la registrada entre los indígenas. El aumento de la edad de la población indígena en la periferia de la ciudad responde principalmente a los procesos migratorios internacionales hacia Estados Unidos, que últimamente se han intensificado y que vienen ampliando la participación indígena dentro de ese flujo de población.

Estas tres variables, edad, educación e ingreso son la base de los índices de discriminación laboral, tanto educativa como salarial. Se considera que a medida que aumenta la discriminación educativa indígena, el índice se hace más negativo. Por tal razón, esta discriminación se encuentra tanto en las zonas del Distrito Federal como en los municipios del estado de México del centro-oriente de la ZMVM. Algunas delegaciones del corredor de globalización muestran niveles más bajos. Asimismo, la mayor discriminación salarial de los indígenas urbanos se encuentra en los municipios periféricos, mientras que hacia la parte central de la ZMVM, las diferencias salariales se reducen, en mayor medida en algunas de las delegaciones del corredor de globalización de la ciudad. En esta última zona de la ciudad se mantiene la dualidad entre los altos ingresos y la baja presencia de la población indígena. Aquellos indígenas que logran vincularse con esta zona muestran elevados ingresos respecto al promedio del resto de indígenas.

CONCLUSIONES

Las condiciones precarias en las que se encuentra la población indígena en México son resultado no solamente del rezago económico y social de sus co-

comunidades, sino también de una clara y sistemática discriminación y segregación, que limita su capacidad como grupo social y que es responsable en gran medida de la reproducción de las costumbres y formas culturales ancestrales, que le han dado reconocimiento y posicionamiento internacional a la identidad del mexicano.

La actividad productiva de la población indígena se localiza en zonas rurales y está dedicada sobre todo a la producción agrícola tradicional, con formas de economía campesina. Buena parte de esta población se concentra en tres estados de la república, Oaxaca, Guerrero y Chiapas, que se caracterizan por tener los más altos índices de marginación, a nivel de localidades, municipios y entidades federativas, y que es reconocido como el territorio más pobre de México.

Aunque la población indígena se ha enfrentado a muchos cambios sociales de las economías modernas, el actual embate de los procesos de internacionalización de la economía y de globalización ha incidido de manera negativa en sus pequeños mercados locales, desplazando sus actividades principales (con predominio en el sector primario), hacia actividades terciarias de supervivencia. En la actualidad, fenómenos sociales como la migración internacional se alimentan cada vez más de fuerza de trabajo indígena, que ven en la emigración una salida a las limitadas capacidades de subsistencia de sus comunidades, y con ello generan nuevos problemas, como la pérdida paulatina de sus tradiciones, por una hibridación cultural transnacional.

Por otro lado, se observa que la discriminación social hacia estas comunidades es latente. Los resultados de la Encuesta Nacional de Discriminación en México —realizada por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación en México (CONAPRED)— muestran que más del 30% de la población mexicana es discriminadora, principalmente hacia comunidades indígenas. Otras reveladoras encuestas de SEDESOL, como la denominada “Lo que dicen los pobres”, muestran que las principales formas de aislamiento y marginación laboral entre los pobres se localizan entre los grupos de indígenas, y que las condiciones de trabajo son el indicador más importante en la percepción de una situación que limita la capacidad de mejorar las condiciones de vida de la población. Actualmente, se está realizando un esfuerzo importante para disminuir la pobreza rural en México, a través de programas de combate a la pobreza como Progresá, y actualmente, Oportunidades, que han dado resultados positivos pero insuficientes para incidir significativamente en los procesos de articulación de las comunidades indígenas con la actividad social y económica del país. La discriminación laboral de los indígenas es evidente en los mercados urbanos de trabajo, principalmente en las áreas metropolitanas del país.

Aquellos indígenas que logran insertarse en las estructuras laborales de la economía moderna nacional manifiestan que sus capacidades son vistas por sus colegas y compañeros de trabajo como una amenaza. También manifiestan que hay una discriminación directa en su vinculación laboral, ya que no están cubiertos por la seguridad social y que las formas de contratación son de carácter temporal, mientras que personas con las mismas capacidades y formación escolar, algunas veces con menor experiencia, son contratados con mayores garantías. Debido a los modelos de superioridad racial y étnica, así como a la estigmatización de los comportamientos socioculturales, aquellos que logran superar las barreras iniciales se ven sometidos a fuertes presiones, ejercidas por sus compañeros de trabajo. Otra forma directa de discriminación laboral es la baja promoción profesional, que es limitada por la presencia de economías internas en las organizaciones y por pertenecer al segmento menos privilegiado en el mercado laboral, lo que da como resultado que tengan pocas posibilidades de desempeñar tareas relacionadas con la autoridad y mando dentro de las unidades empresariales y productivas, incluso dentro del sector público.

Según los cálculos preliminares del índice de discriminación salarial dentro de la Encuesta sobre Discriminación Social en México de SEDESOL en 2004, la brecha salarial de los indígenas por posición ocupacional es de 14%, 34% para los obreros y 57% para jornaleros y peones en el campo, y que incluso es superior al 67% entre trabajadores por cuenta propia. Estos resultados son reveladores de los efectos directos en cuanto al acceso a recursos y a la capacidad de generación de ingresos suficientes para mejorar su condición social.

Otro dato que aporta el análisis detallado de la información aquí presentada es la pérdida o el abandono del uso de la lengua materna, que no es otra cosa que el resultado de la discriminación que sufren los pueblos originarios, tanto desde la sociedad no indígena hacia ellos, como la que ellos ejercen hacia sí mismos. Para la sociedad no indígena, pertenecer a un grupo indígena es equivalente a ser sucio, ignorante, pobre y flojo, rebelde e invasor, entre otros muchos epítetos, por lo que el inmigrante prefiere “esconder” su condición, aunque deba ubicarse en una situación ambigua, entre la aceptación de la sociedad mestiza y su orgullo de pertenecer a algún pueblo indígena.

BIBLIOGRAFÍA

- Anker, Richard (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Genève: OIT.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1998). *América Latina Frente a la Desigualdad. Progreso Económico y Social en América Latina, Informe 1998-1999*. Washington: BID.

- Becker, Gary (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bengoa, José (2003). *Relaciones y arreglos políticos y jurídicos entre los estados y los pueblos indígenas en América Latina en la última década. Serie Políticas Sociales N° 69*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas (ONU) y CEPAL.
- Besserer, Federico (1999). *Moisés Cruz: historia de un transmigrante*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa y Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Blau, Peter M. y Otis D. Duncan (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blinder, Alan (1973). “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, en *Journal of Human Resources*, Vol. 8, N° 4.
- Bueno, Carmen (1994). “Migración indígena a la construcción de vivienda en la Ciudad de México”, en *Nueva Antropología*, Vol. XIV, N° 46, septiembre.
- Castellanos, Alicia (2000). “Antropología y Racismo en México”, en *Desacatos. Revista de Antropología Social*, Vol. 4, verano.
- Duncan, Otis D. y Beverly Duncan (1955). “A Methodological Analysis of Segregation Indexes”, en *American Sociological Review*, Vol. 20, N° 2.
- García de Fanelli, Ana María (1989). “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”, en *Desarrollo Económico*, Vol. 29, N° 114, julio-septiembre.
- Hopenhayn, Martín y Álvaro Bello (2001). *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL y ONU.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2000). *XII Censo General de Población y Vivienda*. México: INEGI.
- _____ (2005). “Índice de discriminación salarial de los trabajadores asalariados”. Disponible en <<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sisesim.exe/METT120002500162>>.
- Kearney, Michael (1994). “Desde el indigenismo a los derechos humanos: etnicidad y política mas allá de la mixteca”, en *Nueva Antropología*, Vol. XIV, N° 46, septiembre.
- Méndez, Ignacio, Delia Namihira, Laura Moreno y Cristina Sosa (1987). *El protocolo de investigación*. México: Trillas.
- Oaxaca, Ronald (1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, en *International Economic Review*, Vol. 14, N° 3, octubre.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Genève: OIT. Disponible en <<http://www.ilo.org/declaration>>.

- París Pombo, Dolores (2003). “Discriminación laboral y segregación espacial en ciudades del sureste mexicano”, en Alicia Castellanos (coord.), *Imágenes del racismo en México*. México: Plaza y Valdés y Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- Peredo Beltrán, Elizabeth (2004). *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo N° 53*. Santiago de Chile: ONU y CEPAL.
- Piore, Michael J. (1983). “Labor Market Segmentation: To What Paradigm does it Belong?”, en *American Economic Review*, Vol. 73, N° 2, May.
- Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (2001). *Panorama nacional de política laboral 2001*. México: Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.
- Reich, Michael *et al.* (1973). “A Theory of Labor Market Segmentation”, en *American Economic Review*, Vol. 63, N° 2, May.
- Rendón, María Teresa (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres, en el México del siglo XX*. México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Reskin, Barbara F. y Heide Hartmann (eds.) (1986). *Women’s Work, Men’s Work*. Washington: National Academy of Sciences.
- Sahota, Gian Singh (1978). “Theories of personal income distribution: A survey”, en *Journal of Economic Literature*, Vol. 16 N° 1, March.
- Thacker, Marjorie e Iliana Gómez (1997). *La mujer indígena en la Ciudad de México. Serie Cuadernos de trabajo*. México: Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP).
- Velasco, Laura (2002). *El regreso de la comunidad: migración indígena y agentes étnicos*. México: El Colegio de México y El Colegio de la Frontera (COLEF).
- Wieviorka, Michel (1991). *L’espace du racisme*. Paris: Seuil.
- Zenteno, René (1999). “Crisis económica y determinantes de la oferta de trabajo femenino urbano en México: 1994-1995”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 41, N° 2, mayo-agosto.