

CUADERNOS  
DE TRABAJO

3'

Propuesta para la medición de la Vulnerabilidad Laboral según las regulaciones de Trabajo Decente de la OIT.

Mayo, 2012.



# Propuesta para la medición de la vulnerabilidad laboral según las Regulaciones de Trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por  
Araceli Ortega Díaz<sup>1</sup>  
Sindy Agustina González Tijerina<sup>2</sup>  
Mónica Chávez Elorza<sup>3</sup>  
Ana Gabriela Sánchez Santana<sup>4</sup>

Documento preparado para el INMUJERES<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Profesora Investigadora de la EGAP, Campus Monterrey. [araceli.ortega@itesm.mx](mailto:araceli.ortega@itesm.mx)

<sup>2</sup> Estudiante recién graduada del Doctorado en Política Pública. EGAP, Campus Monterrey. [sindyagustina@gmail.com](mailto:sindyagustina@gmail.com)

<sup>3</sup> Estudiante del Doctorado en Política Pública. EGAP, Campus Monterrey. [monick.elorza@gmail.com](mailto:monick.elorza@gmail.com)

<sup>4</sup> Graduada de la Maestría en Economía y Política Pública. EGAP, Campus Monterrey. [agsantana2@gmail.com](mailto:agsantana2@gmail.com)

<sup>5</sup> Con la colaboración de manejo de bases de datos de Alejandra Villacis, estudiante de la Maestría en Economía y Política Pública; y gráficos de Segio Alberto Martínez, estudiante de la Carrera de Economía, Tec de Monterrey, Campus Monterrey.

# Propuesta para la medición de la vulnerabilidad laboral según las Regulaciones de Trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## Contenidos

Índice de Tablas del Texto Principal.....	4
1. Revisión Bibliográfica.....	5
1.1. Definición de trabajo decente.....	5
1.2. Normatividad internacional relacionada con el trabajo decente .....	8
2. Análisis de regulación laboral y la normatividad legislativa nacional en la materia .....	10
3. Análisis de buenas prácticas legislativas .....	17
4. Diferentes indicadores propuestos para medir el trabajo decente encontrados en la literatura .....	19
5. Trabajo y pobreza: Un análisis desde la perspectiva de género .....	21
6. Aproximación conceptual preliminar que permita medir los costos de participación laboral .....	31
6.1. Costos laborales: perspectiva del empleador.....	31
6.2. Costos laborales: perspectiva del empleado.....	35
7. Propuesta de Índice de trabajo decente con base en las variables de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).....	40
8. Propuesta de Índices Individuales .....	40
8.1. Indicadores Monetarios.....	41
8.1.1. Violación al Salario Mínimo .....	41
8.1.2. Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP).....	42
8.2. Indicadores de Vulnerabilidad por violación a los estándares mínimos de trabajo decente .....	43
8.2.1. Horas trabajadas.....	44
8.2.2. Seguridad social .....	45
8.2.3. Combinación de trabajo y vida familiar .....	49
8.2.4. Trabajo suficiente .....	50
8.2.5. Protección a los derechos .....	50
8.2.6. Respeto a los derechos.....	51
8.2.7. Estabilidad en el trabajo .....	52
8.3. Indicadores de Vulnerabilidad por violación a los estándares mínimos de trabajo decente que sólo existen para determinadas poblaciones.....	52

8.3.1	Sindicatos.....	52
8.3.2	Trabajo que debería abolirse.....	53
8.3.3	Encontrar empleo rápidamente / duración del desempleo.....	53
8.3.4	Combinar vida laboral y estudios.....	53
9	Propuesta de Agregación de Índices Individuales.....	54
10	Resultados (vulnerabilidad y trabajo decente).....	56
10.1	Cuadrantes y Dimensiones.....	58
10.2	Análisis del nivel salarial por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	60
10.3	Análisis del tipo de ocupación por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	66
10.4	Análisis de la escolaridad por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	73
10.5	Análisis por duración del empleo por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	79
10.6	Análisis del trabajo secundario por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	85
10.7	Análisis del trabajo informal por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	91
10.8	Análisis del tipo de trabajo por grupo de edad del trabajo no decente extremo.....	97
10.9	Análisis general del trabajo no decente para el grupo de 12 a 65 años.....	103
10.10	Análisis general del trabajo decente para el grupo de 12 a 65 años.....	110
11	Conclusiones.....	117
	Bibliografía.....	119
	Anexo I. Preguntas de violencia laboral en la ENDIREH.....	124
	Anexo II. Construcción de los paneles de la ENOE.....	124
	Anexo III. Armonización de la ENOE.....	127
	Anexo IV. Definiciones Trabajo Decente y ENOE.....	130
	Anexo V. Similitudes y Diferencias entre México y la OCDE, 2002.....	131
	Anexo VI. Correlación por sexo entre variables de seguridad social.....	132

## Índice de Tablas del Texto Principal

Tabla 1. Normas Internacionales del Trabajo .....	10
Tabla 2. Regulación de relaciones laborales contempladas en el artículo 123 Constitucional .....	11
Tabla 3. Convenios ratificados por México en materia laboral.....	14
Tabla 4. Indicadores para medir el trabajo decente.....	19
Tabla 5. Barreras de acceso al empleo .....	38
Tabla 6. Población Infantil en la Fuerza Laboral .....	43
Tabla 7. Correlación entre las variables de la dimensión seguridad social.....	48
Tabla 8. Seguridad Social para los segundos trimestres de cada año por panel.....	49
Tabla 9. Vulnerabilidad laboral por tipo de empleo (segundo trimestre de 2005) .....	57
Tabla 10. Número de Violaciones a los Mínimos Estándares Laborales por tipo de empleo para el segundo trimestre de 2005 .....	58

## 1. Revisión Bibliográfica

En este capítulo se presenta una revisión bibliográfica de la definición del trabajo decente, las facetas o aspectos que éste comprende, las normas internacionales relacionadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la regulación en México referente al tema y algunas buenas prácticas que podrían servir para favorecer el desarrollo del trabajo decente en el país.

### 1.1. Definición de trabajo decente

En la Memoria del Director General de la OIT, titulada *Trabajo decente* presentada en 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT 1999), se expresa que una de las finalidades primordiales de la OIT es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

En la citada memoria aparece una primera definición del trabajo decente: trabajo productivo en condiciones de libertad, suficiente, en el cual se protegen los derechos de los trabajadores, con ingresos adecuados y con una protección social apropiada. Se establece además que el trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social<sup>6</sup>.

En otro documento de la OIT (OIT 1999a) se define a los trabajos decentes como “empleos de calidad, empleos que respetan los derechos de los trabajadores, y desarrollan progresivamente formas modernas y efectivas de protección social”. En esta definición se sustituye el trabajo productivo por empleo de calidad y si bien no se agregan ingresos adecuados y trabajo suficiente, se podría considerar en empleos de calidad.

Otra definición formulada por Juan Somavia (2000), Director General de la OIT, es que el trabajo decente es el trabajo productivo, en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

Ermida (2000) considera que el concepto de trabajo decente es integral cuando se combinan aspectos relativos a:

1. Trabajo productivo y seguro;
2. Con respeto a los derechos laborales;
3. Con ingresos adecuados;
4. Con protección social; y
5. Diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

---

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Los autores Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) establecen que son 6 las facetas del trabajo decente:

1. Oportunidades del trabajo, la cual se refiere a que todas las personas que quieran trabajar encuentren trabajo. La noción de trabajo abarca todas las formas de la actividad económica: trabajo por cuenta propia, trabajo no remunerado en la familia y empleo asalariado (en la economía regular o informal)<sup>7</sup>.
2. En condiciones de libertad, es decir que el trabajo no debe ser impuesto a los trabajadores, los cuales tienen libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales.
3. Trabajo productivo, hace referencia a que los trabajadores tienen los medios de subsistencia aceptables para sí mismos y sus familias.
4. Equidad en el trabajo, referente a la necesidad de los trabajadores de contar con un trabajo justo y equitativo, sin discriminación en la contratación o el trabajo y que tengan la posibilidad de conciliar la vida familiar y la actividad laboral de manera equilibrada.
5. Seguridad laboral, relacionada con la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y que los trabajadores pongan límites a la inseguridad que lleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.
6. Dignidad laboral, la cual hace referencia a que se trate con respeto a los trabajadores, que puedan participar en la toma de decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas y tengan libertad para defender colectivamente sus intereses.

La idea de trabajo decente es válida para todos los trabajadores, tanto los asalariados, como los de la economía informal, los trabajadores autónomos, o los que trabajan a domicilio, en este sentido los autores Bescond, Chataignier y Mehran (2003) establecen que:

...la expresión trabajo decente significa cosas distintas para las distintas categorías de personas. Para los niños, significa no trabajar en absoluto (o al menos en ningún trabajo que sea un impedimento para sus estudios). Para los adultos que están trabajando, significa principalmente una remuneración suficiente y no tener una jornada excesiva. Para los desempleados, trabajo decente significa encontrar empleo (rápidamente). Para las personas mayores que ya no ejercen ninguna actividad económica significa recibir una pensión suficiente por su trabajo anterior. En el caso de los jóvenes desempleados y de las mujeres económicamente activas hay que considerar, además, su posición relativa respecto de los adultos desempleados y de los hombres económicamente activos, respectivamente.

---

<sup>7</sup> La ENOE clasifica a la población ocupada como: personas con una actividad autónoma o independiente, personas con un trabajo subordinado remunerado y personas con un trabajo subordinado no remunerado (trabajadores familiares sin pago, aprendices, etc.):

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm\\_enoe.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm_enoe.pdf)

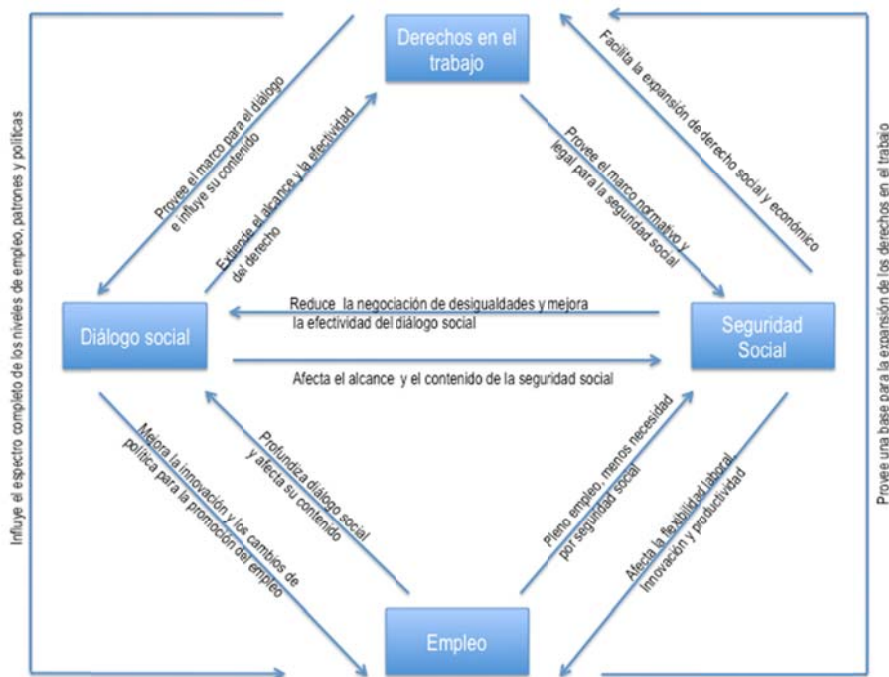
Mientras que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace una clasificación de la población ocupada según su relación con los medios de producción y con la propiedad de los bienes y servicios generados en el desempeño de su trabajo, como: a) *Trabajadores subordinado y remunerado*; b) *Empleador*; c) *Trabajador independiente (o autónomo)*; y d) *Trabajador sin pago (o no remunerado)*:

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/Glosario/glosario.htm](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/Glosario/glosario.htm)

Sen (2000) destaca que son dos las características importantes del concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, primero que tiene un carácter universal, ya que abarca a todos los trabajadores y segundo, la defensa de los derechos de los trabajadores plasmados o no en la legislación laboral vigente ya que, "existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente"<sup>8</sup>.

En la misma línea de pensamiento, Ghai (2005) establece que el objetivo del trabajo decente es de aspiración universal de los trabajadores de todas las sociedades, ya que todos se oponen a la discriminación y al trabajo infantil, desean libertad de asociación, participar a través del diálogo social en las decisiones que afectan sus trabajos y vidas, condiciones dignas y seguras de trabajo con remuneraciones adecuadas. Sin embargo, el autor reconoce que el logro del mismo depende de cada país, de sus tradiciones, historia, la estructura económica y social, nivel y distribución de recursos, estado de desarrollo, entre otros. Ghai aborda en su trabajo los cuatro componentes del trabajo decente y la interrelación entre ellos: derechos en el trabajo, empleo, seguridad social y diálogo social.

Figura 1. Relación entre los componentes del trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en Ghai (2005).

<sup>8</sup> Algunos derechos fundamentales: trabajar en libertad y dignidad, igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, seguridad y salud en el trabajo, vacaciones remuneradas, descanso dominical y limitación de la jornada de trabajo, entre otros.



Por otro lado, la noción de equidad (basadas tanto en el sexo, como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas) es un elemento central en el trabajo decente y está presente de manera transversal en sus cuatro componentes mencionados anteriormente. El concepto de trabajo decente comprende un trabajo libre de cualquier discriminación (Abramo, 2006).

En síntesis, la OIT al hablar de trabajo decente se refiere a “contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”<sup>9</sup>.

Otro concepto relacionado con el trabajo decente es el empleo vulnerable, según la OIT éste se refiere exclusivamente a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos o independientes, ya que es probable que éstos carezcan de condiciones de trabajo decente, seguridad social apropiada y la posibilidad de participar en sindicatos u organizaciones similares. La OIT (2010) considera que “con frecuencia, el empleo vulnerable está caracterizado por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles, que socavan los derechos fundamentales de los trabajadores”.

## 1.2. Normatividad internacional relacionada con el trabajo decente

El logro del objetivo de trabajo decente en una economía globalizada requiere la adopción de medidas en el plano internacional. La OIT “contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, por los empleadores y por los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global”<sup>10</sup>.

La OIT establece un sistema de normas internacionales del trabajo con el objetivo del desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos y resolver determinados problemas relacionados con el trabajo. Las normas internacionales son “instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan

---

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

<sup>10</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/rights-at-work/lang--es/index.htm>

como directrices no vinculantes. Un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas” (OIT, 2009).

Una vez que en la OIT se adopta una norma se requiere que las autoridades competentes de los Estados Miembros las examinen (en el caso de los convenios para que los ratifiquen). Una vez ratificado un convenio, éste entra en vigor un año después de la ratificación y los países están obligados a aplicarlo en la legislación nacional. Una vez que un Estado Miembro ratifica un convenio requiere enviar memorias a la OIT sobre la aplicación del mismo en la legislación nacional y en la práctica. Asimismo, la OIT cuenta con procedimientos especiales para controlar la aplicación de los convenios ratificados, asistir a los países si tienen algún problema en su aplicación ya sea por medio de asistencia técnica o diálogo social. La OIT también tiene procedimientos para las quejas contra los países por violación a los convenios ratificados.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido ocho convenios fundamentales ya que abarcan temas considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los ocho convenios fundamentales son los siguientes:

1. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
3. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
4. Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
5. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105)
6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
7. Convenio sobre la edad mínima, 1973 ( núm. 138)
8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Recientemente la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 núm. 189, (16 de junio de 2011).<sup>11</sup>

México no ha ratificado dos de los ochos convenios fundamentales: Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva y convenios sobre la edad mínima<sup>12</sup>. Por otra parte, las normas internacionales abarcan casi todos los temas relacionados con el trabajo<sup>13</sup>:

---

<sup>11</sup> Este convenio establece la protección a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, protegiendo sus derechos,, y exige tomar medidas con el fin de lograr que el trabajo decente se cumpla para trabajadoras y trabajadores domésticos <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

<sup>12</sup> El derecho de sindicación y negociación colectiva está contemplado en el artículo 123 la Constitución al igual que la edad mínima para trabajar de 14 años, aún y cuando los convenios no estén ratificados (ver tabla 2 del presente documento para más información sobre los años en que el artículo 123 ha sido reformado).

Tabla 1. Normas Internacionales del Trabajo

Temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo	
Libertad sindical	Tiempo de trabajo
Negociación colectiva	Seguridad y salud en el trabajo
Trabajo forzoso	Seguridad social
Trabajo infantil	Protección de la maternidad
Igualdad de oportunidades y de trato	Política social
Consulta tripartita <sup>14</sup>	Trabajadores migrantes
Administración del trabajo	VIH/SIDA
Inspección del trabajo	Gente de mar <sup>15</sup>
Política del empleo	Pescadores <sup>16</sup>
Promoción del empleo	Trabajadores portuarios
Orientación y formación profesional	Pueblos indígenas y tribales
Seguridad en el empleo	Otras categorías particulares de trabajadores
Salarios	

Fuente: Elaboración propia con información de la OIT.

## 2. Análisis de regulación laboral y la normatividad legislativa nacional en la materia.

Actualmente en la legislación laboral mexicana no se considera el término trabajo decente como tal<sup>17</sup>; sin embargo, hay algunas propuestas de reforma laboral elaboradas por diferentes partidos políticos que plantean la inclusión en la legislación laboral del término y proponen diversas definiciones.

Las relaciones laborales en México están reguladas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes reglamentarias (federales) en la materia y los lineamientos y circulares emitidos en torno al tema. El artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, es el fundamento de las relaciones laborales y establece los principios básicos bajo los cuales se desarrollan y regulan

<sup>13</sup> Dado que dentro de las Normas Internacionales del Trabajo no se contempla el trabajo doméstico como tal, pero se incluye en "Otras categorías particulares de trabajadores", no se incluye un apartado específico pero en las siguientes liga se pueden revisar los convenios de la OIT por tema: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm>, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

<sup>14</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang-es/index.htm>

<sup>15</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang-es/index.htm>

<sup>16</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/fishers/lang-es/index.htm>

<sup>17</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social utiliza el término "trabajo digno" como sinónimo de trabajo decente.

dichas relaciones, mientras que la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se expidió en 1931 reglamenta y da forma a dichos principios.

Después de la LFT publicada en 1931, la siguiente (nueva LFT) y vigente hasta la fecha se publicó en 1970, desde entonces se ha reformado en veinticuatro ocasiones. En enero de 2006 se reformó con respecto a los días de descanso obligatorio (cambios a lunes de ciertos días festivos). En la siguiente tabla se presentan los principales puntos abordados en el artículo mencionado anteriormente.

**Tabla 2. Regulación de relaciones laborales contempladas en el artículo 123 Constitucional**

Principios básicos bajo los cuales se desarrollan y regulan las relaciones laborales abordadas en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917
Derecho al trabajo digno y socialmente útil.
Duración de la jornada máxima de 8 horas.
Duración de jornada nocturna 7 horas (reformado 1974).
Prohibición del trabajo de menores de 14 años (reformado 1962).
Un día de descanso por cada 6 de trabajo al menos.
Trabajo durante el embarazo (reformado 1974), y post-parto.
Salarios mínimos (reformado 1986).
Para trabajo igual corresponde igual salario, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
Derecho de los trabajadores de la participación de las utilidades de las empresas (reformado 1962).
Salario pagado en moneda en curso legal.
Aumento de las horas de jornada por circunstancias extraordinarias.
Obligación de la empresa (agrícola, industrial o minera) según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas (reformado 1972).
Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo (reformado 1978).
Los empresarios serán responsables de accidentes o enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo del ejercicio de su profesión y estarán obligados a darle indemnización.
Patrón obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones.
Obreros y empresarios tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus respectivos intereses.
Derecho de los obreros y patrones a la huelga y el paro.
Los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelven en una junta de conciliación y arbitraje.
Los despidos sin causa justificada deben cumplir el contrato o indemnización de 3 meses de salario (reformado 1962).
Algunas condiciones nulas que no obligaran a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

Principios básicos bajo los cuales se desarrollan y regulan las relaciones laborales abordadas en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917
jornadas inhumana, salario no remunerado, plazo mayor a una semana para percibir el jornal, obligación a adquirir artículos de consumo en una tienda o lugar determinado, retener el salario, etc.
En la Ley del Seguro Social se comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores (reformado 1974).
Señalan las condiciones laborales de los trabajadores de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal.

Fuente: Elaboración propia con información de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De los puntos anteriores, vale la pena ahondar en el derecho de obreros y empresarios a formar sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus respectivos intereses. El Derecho Laboral mexicano tiene sus orígenes en los años 30 y aunque se ha sometido a cambios menores, no ha logrado adaptarse totalmente a la realidad de las últimas dos décadas. En este sentido, el Derecho Laboral y la autonomía de los sindicatos continúa siendo un tema pendiente en el proceso de consolidación democrático del país (Blanke, 2007).

La figura de los sindicatos plantea un debate interesante entre quienes los conciben como figuras obsoletas y con ausencia de una verdadera representatividad de los trabajadores contra aquellos que los ven como un instrumento útil para la propuesta de iniciativas, pero sobre todo como un marco de apoyo con una agenda integral para la protección al trabajador.

En el caso mexicano se percibe que algunos de los retos que enfrentan los sindicatos, como el de educación, son la baja calidad de la democracia, la ausencia del Estado de Derecho, la falta de una reforma del Estado y de su papel en el control corporativo, entre otros. Dichos argumentos han abonado a su degradación y desprestigio. Sin embargo, no se puede perder de vista que los sindicatos son un instrumento importante para la negociación colectiva laboral (Bensusán, 2012).

Los sindicatos en el país son débiles; en 2005 sólo 10.17% de la población económicamente activa estaba organizada sindicalmente. En la últimas dos décadas, los sindicatos mexicanos han perdido a más de la mitad de sus afiliados. Las cifras del sector industrial son particularmente alarmantes, ya que el porcentaje de trabajadores sindicalizados pasó de 22% en 1992 a 11.6 % en 2002 (Blanke, 2007).

Otro de los puntos débiles de los sindicatos, es que éstos no logran atraer a las mujeres porque no suelen abordar sus intereses específicos, como la remuneración desigual, la discriminación sexual y la compatibilidad entre la profesión y la familia, además de otras cuestiones sensibles, como el acoso sexual<sup>18</sup>. Aunque en casi todas las organizaciones existen comités y programas de

<sup>18</sup> "En los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual, en la Unión Europea el 40-50% y en los países de Asia-Pacífico 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en

capacitación para mujeres, que son importantes porque brindan un espacio de reflexión para sus intereses específicos, en general las trabajadoras carecen de oportunidades de alcanzar posiciones de liderazgo en estructuras dominadas por hombres. Si los sindicatos lograrán convertirse en grupos de interés más auténticos, enfocados en los asuntos de las trabajadoras, podrían atraer a nuevas afiliadas a que trabajen en sectores estratégicos, además de que podrían ganar una mayor legitimidad e influencia política (Blanke, 2007).

Por definición, la pertenencia a un sindicato debería ser un indicador de seguridad, ya que al ser parte de un colectivo que aboga por los derechos de la comunidad, no sólo se aumenta la cohesión laboral sino que, de forma indirecta, pudiera desarrollarse un sentido de trabajo en equipo y compañerismo, aprendizajes que bien pueden ser trasladados directamente al entorno laboral; sin embargo, en México tiene una connotación peyorativa.

El enfoque más utilizado para realizar comparaciones a nivel internacional de trabajo decente en términos de marco jurídico ha consistido en tomar como punto de referencia la ratificación de los convenios de la OIT por los países a fin de evaluar las leyes y reglamentaciones laborales. En el documento de la OIT *Medición del trabajo decente* (2008) se establecen los diferentes convenios de la OIT considerados en cada uno de los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente. En la tabla 3 se resumen los convenios que México tiene ratificados y no ratificados<sup>19</sup>.

---

algún momento a lo largo de su vida laboral. Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar que, según la OIT, entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo" (International Trade Union Confederation, 2008). En México, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2006), las mujeres mayores de 15 y más han sufrido uno de los siguientes tipos de violencia sexual en su trabajo: acoso sexual 2.3%, abuso sexual 1%, respectivamente. El abuso sexual alcanza 22.6% en todos los ámbitos (laboral, familiar, comunidad y escuela) y 2.4% de acoso sexual, donde acoso sexual se define como: 1) insinuaciones o propuestas de relaciones sexuales a cambio de mejoras en el trabajo; y 2) represalias por negarse a las pretensiones de carácter sexual. (Ver [http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/eventos/curso\\_ieg/doctos/E\\_Ramirez.ppt](http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/eventos/curso_ieg/doctos/E_Ramirez.ppt))

<sup>19</sup> C. 122 sobre la política del empleo.

C. 102. sobre la seguridad social.

C. 138 sobre la edad mínima.

C. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

C. 29 sobre el trabajo forzoso.

C. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.

C. 131 sobre la fijación de salarios mínimos

C. 1 sobre las horas de trabajo.

C. 100 sobre la igualdad de remuneración.

C. 111 sobre la discriminación.

C. 183 sobre la protección de la maternidad.

C. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

C. 81 sobre la inspección en el trabajo.

C. 129 sobre la inspección del trabajo.

C. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

C. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva

C. 144 sobre la consulta tripartita.

Tabla 3. Convenios ratificados por México en materia laboral

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ratificación de convenios OIT	México (si, no)
<b>Oportunidades en el empleo</b>		
Compromiso gubernamental a favor del pleno empleo <sup>20</sup>	C. 122	No
Seguro de desempleo	C. 102	Si
<b>Trabajo que debería abolirse</b>		
Trabajo infantil	C. 138, C. 182	No, si
Trabajo forzoso	C. 29, C. 105	Si, si
<b>Ingresos adecuados y trabajo productivo</b>		
Salario mínimo legal	C. 131	Si
<b>Horas de trabajo decente</b>		
Máximo de horas de trabajo	C. 1	No
<b>Seguridad social</b>		
Pensiones	C. 102	Si
Incapacidad para trabajar por causa de enfermedad	C. 102	Si
Incapacidad para trabajar por causa de invalidez	C. 102	Si
<b>Igualdad de oportunidades y trato en el empleo</b>		
Legislación relativa a la no discriminación por razón del sexo del trabajador	C. 100, C. 111	Si, si
Legislación relativa a la no discriminación por razón de raza, etnia, religión u origen nacional	C. 100, C. 111	Si, si
<b>Combinación de trabajo y vida familiar</b>		
Licencia de maternidad	C. 183	No
<b>Entorno de trabajo seguro</b>		
Seguridad en el trabajo y seguro de salud	C. 155, C. 102	Si, si
Inspección del trabajo	C. 81, C. 129	No, no
<b>Participación</b>		
Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación	C. 87	Si
Derecho de negociación colectiva	C. 98	No
Consultas tripartitas	C. 144	Si

Fuente: Elaboración propia con información de la OIT.

México no ha ratificado 7 de los 18 convenios relacionados con los diferentes elementos del trabajo decente.

La OIT propone los "Indicadores Legales para el Trabajo Decente"<sup>21</sup> para medir los avances en materia de trabajo decente en las áreas de horas de trabajo, protección de maternidad y salarios mínimos. Los indicadores relevantes son:

<sup>20</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

<sup>21</sup> [http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.lIndicators?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.lIndicators?p_lang=en)

1. Para protección de maternidad: licencia por maternidad (incluyendo semanas, tasa de remplazo y cobertura) y licencia por paternidad;
2. Para horas de trabajo: horas máximas de trabajo y vacaciones anuales pagadas;
3. Para salario mínimo: procedimiento para establecer el nivel de salario mínimo (el trabajo decente en este sentido se refiere al establecimiento del salario mínimo, pero incluye además si el salario mínimo es establecido por acuerdo colectivo).

A continuación se presenta una breve descripción de la situación de los indicadores legales para México que están disponibles en la página de la OIT.

### Horas de trabajo.<sup>22</sup>

1. Límite General. El límite de horas de trabajo diario está fijo en 8 horas (*Art. 61 de la LFT y Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917*).
2. Límite General. Aunque no está expresamente mencionado en la legislación, el número de horas de trabajo semanales límite es 48, considerando 8 horas máximas al día de trabajo y un día de descanso por semana (*Art. 61 y 69 de la LFT*).
3. Vacaciones anuales (duración). La duración de las vacaciones está fija en mínimo 6 días una vez cumplido un año de servicio con el mismo empleador. La duración de las vacaciones debería incrementarse dos días (hasta un máximo de 12) por cada año de trabajo subsecuente. Después del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones debería incrementarse dos días cada cinco años de servicio. Los trabajadores cuyo trabajo es discontinuo o estacional tienen permitido tomar un período de vacaciones en proporción al número de días trabajado en el año (*Art. 76 y 77 de la LFT*).
4. Vacaciones anuales (pago). Los trabajadores tienen derecho a un bono extra de no menos del 25% del salario percibido en el período de vacaciones (*Art. 80 de la LFT*).

### Salario mínimo.<sup>23</sup>

1. Procedimiento para fijar los salarios mínimos. Los salarios mínimos se fijan en México directamente por negociaciones tripartitas formadas por representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores. Hay dos tipos de salario mínimo: 1) El salario mínimo general que se aplica a todos los trabajadores de acuerdo con la región geográfica A, B o C; 2) Salario mínimo ocupacional que es mayor que el salario mínimo general. Ambos tipos de salarios son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (*Art. 94, 95, 96 y 551 de la LFT y Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917*).
2. Otro procedimiento para fijar salarios mínimos. Los salarios pueden fijarse por acuerdo colectivo. La legislación no es clara en si los salarios fijados por acuerdo colectivo pueden ser menores a los salarios mínimos (*Art. 386 y 391 de la LFT*).
3. Salarios mínimos en moneda nacional. El salario mínimo está estipulado por día para 72 tipos de trabajo. Para el 2011 el salario mínimo general por día para la región A (área de la capital) es 59.82 pesos. Para la región B es 58.13 pesos y para la región C es 56.70<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Última actualización realizada en la página de la OIT, consultada en noviembre de 2011.

<sup>23</sup> Última actualización realizada en la página de la OIT, consultada en noviembre de 2011.

<sup>24</sup> Ver: [http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p\\_lang=en&p\\_countries=MX&p\\_sc\\_id=1&p\\_year=2011&p\\_structure=1](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=MX&p_sc_id=1&p_year=2011&p_structure=1)



## Protección a la maternidad.<sup>25</sup>

1. La protección a la maternidad provista por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y por la LFT aplica a todas las mujeres trabajadoras, trabajadoras domésticas, aeromozas y todas las mujeres cubiertas por contratos laborales en el sector público y privado (*Art. 91 de la LFT y Art. 123 de la CPEUM*).
2. Duración. El tiempo de licencia por maternidad son seis semanas antes y seis semanas después del parto, es obligatorio para todas las mujeres trabajadoras (*Art. 170 de la LFT y Art. 123 de la CPEUM*).
3. El período de licencia por maternidad se extenderá el tiempo necesario en caso de imposibilidad para la mujer de volver al trabajo a causa de su embarazo o parto (*Art. 170 de la LFT*).
4. Beneficios de la licencia de maternidad. Alcance: Personas vinculadas a un empleador por una relación de trabajo, miembros de sociedades cooperativas. Suscripción voluntaria<sup>26</sup> es posible para los trabajadores en industrias familiares, los trabajadores independientes, profesionales, artesanos y otros trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, propietarios de pequeñas empresas, empleadores y personas que trabajan en el servicio de la administración pública, los órganos federales o autoridades locales que son excluidos o no cubiertos por otras leyes (*Art. 12 y 13 de la Ley del Seguro Social*).
5. Condiciones de calificación. Con el fin de tener derecho a las prestaciones, la asegurada debe tener cotizado un mínimo de 30 semanas durante los doce meses anteriores a la fecha en que el pago de prestaciones se deba empezar<sup>27</sup>. El embarazo debe haber sido certificado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como la fecha probable del parto. La trabajadora no debe llevar a cabo ningún otro trabajo durante los periodos pre-y post-natal (*Art. 102 de la Ley del Seguro Social*).
6. Cantidad. El cien por ciento del salario durante la duración normal de la licencia por maternidad (12 semanas) y durante la licencia de larga duración, debido al parto que se produce más tarde de lo esperado<sup>28</sup>. En el caso de la licencia de maternidad extendida, la mujer tendrá derecho a un 50 por ciento del salario por un período no superior a sesenta días pagados por el empleador (*Art. 170 de LFT y Art. 101 y 109 de la Ley del Seguro Social*).
7. Financiamiento de las prestaciones. Seguridad social, que es financiado por diferentes fuentes, las contribuciones de los empleadores, los trabajadores asegurados y el Estado (*Art. 105 de la Ley del Seguro Social*).

---

<sup>25</sup> Última actualización realizada en la página de la OIT, consultada en noviembre de 2011.

<sup>26</sup> Por ejemplo si una trabajadora independiente se suscribe voluntariamente tiene derecho a los beneficios de maternidad (pago de remuneraciones durante la licencia de maternidad, la atención médica durante el embarazo y el parto, así como las salas de cuna o guarderías) siempre y cuando haya pagado su aportación durante los 12 meses anteriores a la fecha en que el pago de prestaciones deba empezar.

<sup>27</sup> Las esposas de los trabajadores registrados en la seguridad social reciben por maternidad las mismas prestaciones en especie (atención médica durante el embarazo y el parto) que las trabajadoras registradas.

<sup>28</sup> Como se menciona en el presente trabajo, en el caso de México las prestaciones asociadas a la maternidad, son financiadas por la seguridad social mediante aporte tripartito (empleadores, trabajadores y el Estado). Las aportaciones a seguridad social no dependen del tamaño del empleador.

8. No hay referencia en la LFT sobre licencia por paternidad; sin embargo, en algunos casos ésta es provista por acuerdos colectivos<sup>29</sup>.

Finalmente, Ghai (2005) establece que los derechos en el trabajo pertenecientes a las normas y la legislación dependen fuertemente de capacidad, instituciones y recursos adecuados de cada país.

### 3. Análisis de buenas prácticas legislativas

Las buenas prácticas legislativas son una herramienta útil porque permiten conocer algunas experiencias que fomentan la creación y el desarrollo del trabajo decente en determinados países y pudieran aplicarse al caso de México, o bien cambios en la misma legislación laboral mexicana que pudieran favorecer el avance en materia de trabajo decente. Es importante señalar que los efectos de la legislación laboral no se pueden predecir mediante modelos de aplicación universal, resulta indispensable considerar la realidad nacional e institucional. Para la OIT una buena práctica debe situarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico: promover y proteger los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social (OIT, 2005).

A continuación se presentan algunas buenas prácticas legislativas para fomentar el trabajo decente:

1. Algunas iniciativas de reforma laboral en México a la LFT que podrían favorecer la creación de trabajo decente.
  - a) Incluir nuevas modalidades de contratación individual: períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada. Lo anterior para facilitar el acceso al mercado laboral y favorecer la creación de empleos.
  - b) Los criterios para ocupar las plazas vacantes son en orden de importancia: productividad, capacitación o aptitud, puntualidad y antigüedad. Lo anterior para promover una mayor productividad en las empresas y que los trabajadores cuenten con mayores incentivos<sup>30</sup>.
  - c) Establecer la obligación del patrón de contar con instalaciones adecuadas para lactancia y para el acceso y desarrollo de las personas con discapacidad. Lo anterior para proteger y promover los derechos de las mujeres y de las personas con discapacidad y así propiciar su incorporación al mercado laboral<sup>31</sup>.
  - d) Establecer que a las mujeres no se les exija certificados médicos de ingravidez, ya que actualmente la LFT es omisa al respecto. Lo anterior facilitaría el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

---

<sup>29</sup> Algunos ejemplos de instituciones que otorgan licencias de paternidad a los varones tras el nacimiento de sus hijos son Instituto Politécnico Nacional (IPN), Colegio de la Frontera Sur, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), entre otros.

<sup>30</sup> Actualmente en la legislación para ascender en una empresa se da prioridad a la antigüedad y no necesariamente a la productividad, lo cual desincentiva a los trabajadores jóvenes.

<sup>31</sup> Actualmente la oficial mexicana (NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo- Condiciones de seguridad) establece que cuando laboren trabajadores discapacitados en los centros de trabajo, se debe contar con instalaciones adecuadas para facilitar sus actividades y desplazamientos.

- e) Tipificar como delito la contratación de menores de 14 años fuera del círculo familiar. Lo anterior para desalentar el trabajo infantil fuera del círculo familiar y proteger el desarrollo de los menores.
  - f) Regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*, lo anterior debido a que en la legislación actual no se prohíben dichas prácticas laborales, pero faltaría regularlas para evitar abusos en la utilización de esta figura en perjuicio de los trabajadores.<sup>32</sup>
2. Algunas prácticas legislativas aplicadas en otros países que favorecen el trabajo decente se presentan a continuación:
- a) En la Comunidad Europea en el año 2007 se establecieron los principios comunes de la estrategia laboral titulada *Flexicurity* (en español se traduce como Flexiguridad)<sup>33</sup>, la cual es una estrategia integrada para mejorar la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral al mismo tiempo. La estrategia busca conciliar por un lado la necesidad de los empleadores de mano de obra flexible y la necesidad de los trabajadores por seguridad y confianza de que no tendrán largos períodos de desempleo. Los principios comunes claves de *Flexicurity* son: acuerdos contractuales flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas efectivas del mercado de trabajo y sistemas modernos de seguridad social.
  - b) En España hay una ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y otra para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>34</sup>. Los objetivos de ambas leyes están dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Entre las medidas de conciliación contempladas en la ley se encuentran: permiso por maternidad (16 semanas), permiso por paternidad (4 semanas), permiso para lactancia de una hora diaria (si ambos padres trabajan puede ser utilizado indistintamente), etc. Además de las leyes anteriores, algunas organizaciones laborales han desarrollado prácticas adicionales, por ejemplo: flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida, teletrabajo, reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la organización laboral, etc.
  - c) En Noruega el gobierno aplica políticas de licencia por paternidad además de la licencia por maternidad con el objetivo de alentar a un número mayor de padres a asumir un papel activo en el cuidado de los niños durante el primer año (OIT, 2005). La cuota de licencia por paternidad es de cuatro semanas las cuales no pueden ser transferidas a la madre y se pierden si el padre no las utiliza.
  - d) En Malasia un financiamiento público apoya las iniciativas de los empleadores tales como el teletrabajo, que permiten que la gente trabaje desde sus propios hogares y

---

<sup>32</sup> Cabe destacar que en cuestiones de respeto e igualdad México emitió en agosto de 2006 la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, "Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres". Asimismo, en febrero de 2007 se publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esta ley por objeto "establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

<sup>33</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

<sup>34</sup> <http://www.igualdadenaempresa.es/web/guest/monograficos>

permita cierta flexibilidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y las profesionales (OIT, 2005).

- e) En Chile se establecen algunas formas atípicas de relación laboral que permiten flexibilizar el mercado laboral e incentivar el empleo, por ejemplo contrato de trabajo de tiempo parcial (no más de 30 horas), personal sin relación laboral con la empresa o trabajadores externos mediante la subcontratación de bienes y servicios y suministro de trabajadores, contrato de promoción del empleo juvenil (entre 18 y 24 años), teletrabajo y contrato de aprendizaje (Bensusán, 2007).

En el documento de la OIT publicado en el 2011 titulado *Reglamentación del trabajo decente: El nuevo rumbo en la reglamentación del mercado de trabajo*, se establece que el desafío que se tiene en materia de legislación laboral actualmente es encontrar un buen equilibrio entre crecimiento económico, creación de empleo y protección del trabajador.

#### 4. Diferentes indicadores propuestos para medir el trabajo decente encontrados en la literatura

Existe una amplia familia de indicadores propuestos en la literatura que incluyen todas las dimensiones a nivel general (o macro) para medir el trabajo decente y hacer comparaciones entre países. En la siguiente tabla se resumen los indicadores propuestos por los autores Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) por categoría:

**Tabla 4. Indicadores para medir el trabajo decente**

Indicador	S	Comentario o descripción
<b>Oportunidades de empleo</b>		
Tasa de actividad	X	Porcentaje de la población económicamente activa de un país en comparación con su población en edad de trabajar.
Tasa de empleo	X	Porcentaje de la población ocupada con respecto a la población en edad de trabajar.
Tasa de desempleo	X	Porcentaje de personas desempleadas de la población económicamente activa (PEA).
Tasa de desempleo juvenil	X	Porcentaje de personas desempleadas de 15 a 24 años que forman parte de la población activa del mismo grupo de edad.
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	X	Porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas.
Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola	X	Porcentaje de empleo asalariado del empleo no agrícola.
<b>Trabajo inadmisibile</b>		
Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad)	X	Número de niños de 10 a 14 años que no están matriculados en ningún establecimiento del sistema educativo nacional y trabajan.
Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad)	X	Porcentaje de niños trabajando del total de trabajo asalariado y del total de trabajo por cuenta propia.
<b>Remuneración suficiente y trabajo productivo</b>		

Indicador	S-	Comentario o descripción
Remuneración insuficiente (o tasa de remuneración baja)		Porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo por hora son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto – la cifra mayor – desglosado según la situación en el empleo.
Ingresos medios de determinadas profesiones	X	Ingreso medio de determinadas profesiones.
Jornada laboral excesiva (Porcentaje de las personas, por situación en el empleo)	X	Porcentaje de trabajadores que, contando todos los empleos, trabajan más de 48 horas semanales por razones económicas o involuntarias.
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	X	Porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas.
Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional	X	Porcentaje de asalariados que han recibido formación profesional facilitada o subvencionada por su empleador o por los poderes públicos en los doce meses precedentes
<b>Estabilidad y seguridad en el empleo</b>		
Antigüedad inferior a un año.	X	Porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde hace menos de un año, por edades.
Trabajo temporal	X	Porcentaje de asalariados que consideran temporal su trabajo.
<b>Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar</b>		
Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria		Porcentaje de mujeres ocupadas de 20 a 49 años con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria del total de la mujeres de 20 a 49 años ocupadas. <sup>35</sup>
<b>Trato justo en el trabajo</b>		
Segregación profesional por sexo		Porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud. <sup>36</sup>
Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración.		Proporción de mujeres en puestos superiores de dirección y administración con respecto al empleo total femenino no agrícola.
Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola (véase la celda <i>Oportunidades de empleo</i> en esta tabla)		Porcentaje de empleo femenino asalariado no agrícola del total de empleo asalariado no agrícola.
Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones (véase la celda de <i>Remuneraciones suficientes</i> en esta tabla).		Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones.
<b>Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)</b>		
Tasa de accidentes de trabajo mortales	X	Tasa de accidentes de trabajo mortales por cada 100,000 asalariados.
Inspección del trabajo		Inspectores por cada 100,000 asalariados y por cada 100,000 asalariados asegurados.
Cobertura del seguro de accidentes de trabajo	X	Porcentaje de asalariados amparados por un seguro contra accidentes de trabajo.
<b>Protección social</b>		
Gasto público en seguridad social		En porcentaje del PIB, desglosado en servicios sanitarios y pensiones de vejez.

<sup>35</sup> Dado que el rol del cuidado de hijos, en varios países se asume como femenino, este indicador se calcula sólo para mujeres, pero debería comenzar a calcularse para hombres también.

<sup>36</sup> Por ejemplo, de acuerdo a las Metas de Desarrollo del Milenio, el objetivo 3 de equidad de género, cuenta con el indicador O3M4-12 que indica que la proporción de mujeres asalariadas en el sector no agropecuario paso de 38.8 en 1990 a 39.1, lo cual implica una leve mejoría. Ver "Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en México: Informe de avance 2006". Gobierno de la República y ONU.

Indicador	S-	Comentario o descripción
Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas		Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas en porcentaje del PIB.
Beneficiarios de ayudas monetarias (en porcentaje de las personas pobres)		Proporción de beneficiarios de ayudas monetarias del total de personas pobres.
Porcentaje de la población mayor a 65 años que percibe una pensión.	X	Proporción de personas económicamente inactivas que tienen más de 65 años y que perciben una pensión por su actividad económica pasada. <sup>37</sup>
Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	X	Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones.
Pensión media mensual	X	Pensión media mensual en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos.
<b>Diálogo social y relaciones laborales</b>		
Índice de afiliación sindical		Porcentaje de población activa o asalariados que pertenece algún sindicato.
Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial		Porcentaje de población activa o asalariados cubiertos por la negociación colectiva salarial.
Huelgas y cierres patronales (por cada 1,000 asalariados)		Huelgas y cierres patronales (por cada 1,000 asalariados).
<b>Entorno socioeconómico del trabajo decente</b>		
Producción por persona ocupada		Medida en paridad de capacidad adquisitiva.
Aumento de la producción por persona ocupada		Aumento de la producción por persona ocupada (total e industria manufacturera).
Inflación		Inflación (precios al consumo).
Composición del empleo por sector económico		Composición del empleo por sector económico (agricultura, industria y servicios).
Desigualdad de ingresos		Relación de ingresos o consumo entre los deciles superiores e inferior de la escala social.
Pobreza		Porcentaje de la población que subsiste con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día.
Trabajo en el economía informal		Porcentaje de empleo informal del empleo no agrícola o del empleo urbano.

\* S proponen medirlo para hombres y mujeres

Fuente: Elaboración propia con información de Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2003.

## 5. Trabajo y pobreza: Un análisis desde la perspectiva de género

El trabajo decente es la mejor forma de erradicar la pobreza, por lo que resulta necesario producir nuevos ciclos de oportunidad y de generación de recursos, sobre todo a nivel local. Es en este sentido que el trabajo tiene el potencial de ser un medio equitativo, inclusivo y sostenible para reducir la pobreza (OIT, 2009a). De igual forma, la adopción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas en el año 2000 posicionó a la reducción de la pobreza de la mujer en el centro de la agenda internacional de desarrollo y puso énfasis en el papel que juega el empleo. Sin embargo, en países en desarrollo, son muchas las mujeres que se encuentran consignadas a trabajos precarios, limitando que hogares, comunidades y sociedades completas salgan de la pobreza (*International Trade Union Confederation, 2009*).

<sup>37</sup> Este indicador sólo toma el PEI ya que es una condición de vulnerabilidad no recibir pensión después de los 65 años estando inactivo.

En el caso de América Latina, la estructura de los mercados de trabajo se encuentra altamente fragmentada, ya que no sólo un tercio del mercado laboral se encuentra en zonas rurales, sino que más de la mitad del empleo corresponde a trabajadores independientes, domésticos, trabajadores familiares no remunerados, o asalariados en microempresas. En los sectores antes mencionados se concentra gran parte de la pobreza, de la informalidad, y por ende, del déficit de trabajo decente en la región. Para generar trabajo decente y combatir la pobreza, América Latina debe contemplar cinco objetivos (OIT, 2006):

1. Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente.
2. Lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social.
4. Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores.
5. Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.

Las políticas adoptadas por la región deben encaminarse a la mejora de la productividad, mayor acceso a recursos productivos y de competitividad; y a la inclusión de los trabajadores a las agendas sociales y laborales. Lo anterior requiere de condiciones que permitan a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) alcanzar una verdadera competitividad en un marco de equidad, lo que implica mejorar significativamente el porcentaje de trabajadores de las MiMyPE que estén cubiertos por las políticas y los servicios empresariales de fomento de la productividad y que tengan acceso a mercados y niveles mínimos de protección en todos los países de la región. En este sentido, se puede mencionar la iniciativa de la OIT en lo que se refiere a los programas de trabajo decente por país (OIT, 2006).

El propósito de estos programas es promover el trabajo decente como objetivo de la estrategia de desarrollo del país, contribuir al diseño de un plan nacional de generación de trabajo decente y ejecutar un programa específico de acción de la OIT en cada país, para apoyar la puesta en práctica de dicho plan nacional. Los Programas constituyen un marco coherente para organizar la cooperación que prestará la OIT; se realizan en consulta con los gobiernos y los interlocutores sociales. Deben estar basados en una o más prioridades de los planes nacionales de generación de trabajo decente, constituir un marco coherente de políticas y medidas que se refuercen mutuamente, orientarse a resultados prácticos y medibles, y detallar las acciones concretas a través de las cuales la OIT contribuirá al logro de los objetivos definidos en el plan nacional. Su proceso de formulación e implementación requiere de seis pasos importantes (OIT, 2006):

1. Realización de un análisis global de la situación del trabajo decente y su déficit en el país, determinando los aspectos laborales y sociales más relevantes, en el contexto de sus propios planes y estrategias nacionales y de los planes y estrategias de cooperación internacional.
2. Establecimiento de prioridades que reflejen un amplio acuerdo entre las autoridades y otros actores clave.
3. Determinación de los objetivos y estrategias de los programas de trabajo decente por país, analizando y evaluando las capacidades y debilidades de los países, así como las

oportunidades (entre las que se incluyen las posibilidades de cooperación internacional) y amenazas del entorno.

4. Establecimiento de un plan de recursos nacionales y de cooperación para la implementación de los objetivos y prioridades identificadas.
5. Aplicación del programa y desarrollo de un plan de gestión del mismo.
6. Diseño e implementación de un sistema de seguimiento de los programas de trabajo decente por país para supervisar los logros y resultados e informar de ellos.

La igualdad de género es de los principales retos en la búsqueda de empleo decente y de los Estándares Laborales Básicos de la OIT, quien, como se mencionó en el apartado 1.3, promueve la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral a través de diversas convenciones. Las convenciones y regulaciones de la OIT enfocadas en asuntos de género son reforzadas por otras convenciones sobre mujeres a nivel internacional, tal es el caso de la Convención para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer. Dicha Convención fue el resultado de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha ayudado a poner de manifiesto todas las esferas en donde la mujer aún tiene una relación asimétrica respecto de los hombres. Estos esfuerzos se han seguido reproduciendo a manera de Declaraciones y Convenciones, entre las que destaca la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, el cual, sin duda, es de los instrumentos más importantes en la materia (ONU, 2007).

El conjunto de instrumentos nacionales e internacionales orientados a proteger los derechos de la mujer reconocen que las mujeres son más propensas a encontrarse en una situación de empleo vulnerable que los hombres y aunque ellas gozan ahora de más oportunidades y de mejores salarios que antes, su representación en empleos de medio tiempo, temporales e informales, y por ende, carentes de seguridad social y beneficios, es desproporcionada. Aquellos empleos caracterizados por un estatus inferior, salarios bajos y pobres condiciones laborales continúan siendo dominados por las mujeres (*International Trade Union Confederation, 2009*). Alrededor del mundo, la proporción de mujeres en empleos remunerados fuera del sector agrícola ha seguido aumentando lentamente, alcanzando el 41% en 2008, pero en algunas regiones el porcentaje es mucho más bajo, por ejemplo, en el Sur de Asia, el Norte de África y en Asia Occidental, sólo el 20% de los empleados en sectores no agrícolas son mujeres (ONU, 2010).

Aún y cuando la cantidad de mujeres que obtuvo trabajos remunerados fuera del sector agrícola aumentó entre 1990 y 2008, en general las mujeres no han podido acceder a puestos de mayor nivel. Los puestos más altos continúan siendo del dominio de los hombres. A nivel mundial, uno de cada cuatro puestos de nivel gerencial son ocupados mujeres. A su vez, en todas las regiones las mujeres son minoría entre los trabajadores de alto nivel, se alcanzó el 30% o más de tales posiciones en sólo tres de 10 regiones. En Asia Occidental, Sur de Asia y Norte de África, menos del 10% de los puestos de alto nivel están en manos de mujeres (ONU, 2010).

Alrededor del mundo, una fracción importante de la población en pobreza trabaja como pequeños empresarios en el sector informal, esta realidad es aún más vigente para las mujeres, ya que les permite mayor flexibilidad de horario y ajustar el trabajo de acuerdo con sus roles familiares, del hogar y de cuidados. Para algunas mujeres, el sector informal representa un último recurso si no



tienen ciertas habilidades y se cuenta con poco capital; pueden, por ejemplo, comprar frutas y venderlas en la calle; en este sentido, resulta más fácil ser emprendedor que encontrar trabajo. Sin embargo, ser empresario a ese nivel y en esas condiciones conlleva muchas limitantes, ya que no se cuenta con capital, y el pedir crédito es un gran riesgo, además de que no son sujetos de crédito atractivos. Además, muchas de estas pequeñas empresas utilizan a sus familias como mano de obra por lo que no generan oportunidades de trabajo para otros, esto refuerza la proliferación de micro empresarios (Banerjee y Duflo, 2006), aunque, como se señaló anteriormente, este tipo de empleos son los más carentes, desde la perspectiva del trabajo decente.

La calidad del empleo de las MiPyME no es adecuada. Para los sindicatos, estas empresas deben cumplir con las normas establecidas para sus sectores, incluidas las del salario mínimo, y las de higiene y seguridad del trabajo, pero la mayoría de las empresas de este tipo no las satisface. A continuación se enlistan cinco características de calidad de empleo y en ellas se describe el desempeño de las micro y pequeñas empresas (Sánchez-Castañeda, 2006):

1. Remuneración. En la mayoría de los países en vías de desarrollo, el nivel de salario de las micro y pequeñas empresas es inferior al de las empresas grandes; además de que es significativamente desigual dependiendo del sector, del género del trabajador y de la ubicación geográfica de la empresa.
2. Ventajas sociales. No tienen garantizado el acceso a la seguridad social, ya que un número importante de empresas evade las contribuciones en este rubro. En países en desarrollo, suele contratarse a personal sin registro en la seguridad social o de realizarse, viene después de que se inició la relación laboral.
3. Estabilidad en el empleo. La estabilidad es sinónimo de duración; en países en desarrollo, el tipo y calidad del trabajo de las micro y pequeñas empresas genera una menor estabilidad en el empleo, lo que además está ligado al índice de desaparición de las empresas nuevas, a la rotación de personal por bajo salario o despido que el empleador puede realizar, dada la ausencia de sindicatos<sup>38</sup>.
4. Formación profesional. Es un derecho fundamental que consiste en descubrir y desarrollar aptitudes para una vida activa, productiva y satisfactoria. En las empresas grandes, se presta más atención al desarrollo profesional de los empleados; más aún, por el tipo de actividades que se realizan en las MiPyME, no se le da importancia al desarrollo de los trabajadores.
5. Ambiente de trabajo. En algunas empresas de países en desarrollo se presentan condiciones de trabajo inadecuadas; jornadas laborales muy largas, infraestructura deficiente y mayor número de accidentes y enfermedades en el área de trabajo. De igual forma, la capacidad técnica y financiera de los patrones impide mejorar las condiciones de seguridad e higiene y por ende, dichas situaciones frecuentemente son aceptadas por los

---

<sup>38</sup> La Ley Federal del Trabajo establece el requisito mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato, por lo que los trabajadores de una microempresa y de una empresa pequeña –cuando esta sea menor a 20 empleados- por su número, esta imposibilitada a crear un sindicato. La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa clasifica como empresa micro a aquella con igual o menos de 10 trabajadores, en sector industria, comercio y servicios; mientras que la empresa se clasifica como pequeña cuando tiene de 11 a 50 empleados en el sector industria, de 11 a 30 en el sector comercio y de 11 a 50 en el sector servicios.

trabajadores, ya que la posibilidad de que se genere un cambio es muy baja, al menos en el corto plazo.

En el estudio "Perspectivas Económicas 23: El avance de la precarización laboral", elaborado por José Luis de la Cruz Gallegos se menciona que en el primer trimestre del 2012, en comparación con el mismo periodo de 2011, hubo un aumento de la precariedad laboral, dado que de los 49.6 millones de personas de la Población Económicamente Activa del segundo trimestre del 2012 (STPS, 2012), 3 millones 697 mil trabajadores no recibieron ingreso, 30 millones 400 mil personas no contaron con acceso a instituciones de salud, 11 millones 383 mil de los subordinados y remunerados no tenían prestaciones sociales y 14 millones 939 mil no contaban con un contrato por escrito (Acosta, 2012). Lo anterior pone de manifiesto los grandes retos a los que se enfrentan las MiPyME y sus empleados. Es por ellos que se necesita de políticas claras de apoyo para este tipo de empresas, que como se observa, tienen áreas de oportunidad considerables hacia el interior y un poder de negociación de mercado casi nulo (Naranjo, 2012).

En muchas ocasiones, las mujeres trabajadoras que no pueden combinar su trabajo con sus actividades del hogar buscan alternativas como empleadas independientes. Sin embargo, las oportunidades para mujeres en México son muy limitadas, dado que los obstáculos que enfrentan son especialmente desalentadores. Por ejemplo, hay un gran reto en desarrollar políticas públicas que fomenten la creación de pequeñas y medianas empresas (PyME), porque aún y cuando el Gobierno Federal ofrece apoyos a través de financiamiento o programas para el desarrollo de capacidades, la necesidad de una estrategia integral de largo plazo sigue presente. En 2009, la cantidad de créditos disponibles para las PyME en México era pequeña, el crédito doméstico que proveyó el sector bancario fue de sólo 44.1% del PIB, mientras que en Reino Unido, España y Holanda fue de 229%, 228% y 224%, respectivamente (*The World Bank*, 2010). Obtener crédito no es una tarea fácil, y la situación empeora cuando el solicitante de un crédito es mujer, porque enfrenta más restricciones al no contar con un colateral que avale el crédito.

En abril de 2012, el Presidente de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores señaló que si bien no existe una política especial en educación financiera para las mujeres en México, es claro que en la medida en que las mujeres tengan acceso a programas de educación financiera, existirá un mayor avance en la bancarización de la población y se disminuirá el riesgo moral que se percibe de este sector. Actualmente, las mujeres amas de casa y en condiciones de pobreza urbana son atendidas principalmente por microfinancieras y organismos públicos (El Economista, 2012).

Las mujeres de negocios tienen ciertas características que deben ser tomadas en cuenta cuando se implementan programas o estrategias orientadas a desarrollar PyME (INMUJERES, 2009), como la experiencia, los recursos para iniciar el negocio, y el conflicto entre el rol profesional y el doméstico, debido a su uso del tiempo. El acceso a crédito sería mejor si se combinara con entrenamiento adecuado; es por ello que las características anteriores son relevantes, porque representan áreas de oportunidad que deben ser cubiertas por los programas públicos, particularmente aquellos orientados al desarrollo de habilidades empresariales, cultura financiera y organización.

Una de las mayores discriminantes laborales a la que se enfrentan las mujeres en diferentes partes del mundo es la diferencia de salarios respecto a los hombres. De acuerdo con la *International Trade Union Confederation*, en promedio, los salarios de las mujeres son 16% menores al de los hombres; más aún, algunos sindicatos alrededor del mundo reportan que la brecha real llega a ser superior al 22%. No hay país en el mundo que haya logrado la igualdad salarial entre hombres y mujeres, incluso en países como Noruega la brecha salarial puede llegar a ser del 12% (OIT, 2005). En el caso de México, aunque las mujeres ocupen el mismo cargo que los hombres, ellas ganan entre un 8 y 40% menos que los hombres, dependiendo del tipo de empresa donde laboren (INMUJERES, 2012).

En América Latina, aunque las mujeres tienen un papel más activo como proveedoras del hogar, los hombres no han logrado asumir, de manera equitativa, las tareas domésticas; lo que para las mujeres que trabajan fuera del hogar se traduce en más trabajo y tensiones entre la vida laboral y la familiar (Maninat, 2008). Actividades como las tareas de limpieza, cocina, lavado y cuidado de miembros del hogar son un trabajo no reconocido pero con un valor importante para la sociedad. A través de dichas labores se transmiten valores, normas, cultura y lazos de convivencia (INMUJERES, 2009). Las actividades domésticas son el mejor ejemplo de trabajo no remunerado. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina, en 2009 el 81% de las mujeres sin ingresos propios trabaja sin remuneración en la región. En México, de acuerdo con el INEGI (2011), el porcentaje de mujeres que trabajan sin pago es de 9.4%, mientras que para los hombres es de 5.1%. (El Semanario, 2011).

Para cerrar la brecha de desigualdad laboral entre hombres y mujeres hay quienes argumentan que la educación es una de las herramientas más importantes, aunque también se debe reconocer que la educación no es condición suficiente, ya que se ha encontrado evidencia de que mujeres altamente calificadas sufren aún de disparidades laborales, entre las que se encuentran las salariales, duración de la jornada de trabajo, y de movilidad. Aunque factores como la globalización parecieran ayudar a equilibrar los salarios entre hombres y mujeres, lo cierto es que los sueldos de las mujeres no están aumentando; por el contrario, el cada vez más competitivo mercado laboral tiene el poder de disminuir los salarios tanto de hombres como de mujeres. Lo anterior se puede resumir como parte de los hallazgos del Reporte Global de la Brecha de Género (*International Trade Union Confederation*, 2009):

1. Son más las mujeres educadas que se encuentran en situación de desventaja salarial con respecto a los hombres con el mismo nivel académico;
2. La intensa competencia internacional, potenciada por la globalización, pareciera -en algunos casos- cerrar la brecha de salarios entre hombres y mujeres; sin embargo, dicho efecto se debe a la baja de salarios de los hombres y no necesariamente a que el de las mujeres esté aumentando;

3. Mientras la desigualdad laboral disminuye en algunos países, está aumentando en otros<sup>39</sup>; y,
4. La información sobre salarios no está disponible para cientos de millones de trabajadores en empleos informales o precarios, sobre todo en países en desarrollo, lo que trae consigo un gran déficit de bases de datos a nivel global.

Una de las estrategias para lograr la igualdad entre hombres y mujeres es integrar la perspectiva de género en el mundo laboral, lo cual implica (*International Trade Union Confederation, 2009*):

1. La inserción de la igualdad de género en la integración de políticas, programas, proyectos y en sistemas y estructuras institucionales relacionados con el trabajo; y
2. La lucha contra las desigualdades fundadas en el sexo en el mundo del trabajo a través de medidas específicas de género para hombres y mujeres, ya sea juntos o de forma separada.

Para responder a las necesidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral se requiere de acciones específicas impulsadas por los gobiernos, las empresas y los sindicatos, tales acciones, además de buscar la igualdad de oportunidades en el empleo, deben orientarse también a mejorar el acceso de las mujeres a la educación y a los servicios de salud así como tomar en cuenta el papel de las mujeres en la economía del cuidado. Con lo anterior, se incide en algunas de las barreras que impiden a las mujeres el acceso a empleos remunerados en igualdad de condiciones con los hombres. Alrededor del mundo existen ejemplos de buenas prácticas que muestran a empleadores y sindicatos adoptando planes y políticas con el objetivo primordial de (OIT, 2005):

1. Asegurar un tratamiento equitativo e igualitario en el lugar de trabajo, libre de acoso y discriminación;
2. Mejorar la retención, la promoción y el éxito en la carrera profesional del personal femenino;
3. Reforzar los servicios responsables para la promoción de la mujer; y,
4. Promover la capacidad empresarial de las mujeres.

Siguiendo con lo anterior, no se puede dejar de lado la búsqueda de la conciliación entre la profesionalización de las mujeres con los incentivos familiares para lograrla. Las mejores prácticas laborales deben contemplar políticas públicas con enfoques de género transversales. En sentido, se necesita coordinar la política industrial, con la social y la educación, de tal manera que se generen acciones concretas como el incremento de los servicios de cuidado para los hijos de madres de trabajadoras o la ampliación de horarios escolares.

Un ejemplo de buenas prácticas lo representa Malasia, en dicho país existe un financiamiento público que apoya iniciativas de los empleadores tales como el teletrabajo, lo que permite que la gente trabaje desde sus propios hogares -otra manera de asegurar flexibilidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y las obligaciones profesionales-. En Honduras, el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) se ocupa tanto de la alfabetización como de las necesidades ocupacionales de las mujeres. Por su parte, Rusia ha implementado políticas sindicales para mejorar

---

<sup>39</sup> Entre los países con mayor desigualdad laboral destacan Mozambique, Filipinas, Ghana, Tanzania y Moldova; mientras que los menos desiguales continúan siendo los países nórdicos (*International Trade Union Confederation, 2009*).

la condición de la mujer en el lugar de trabajo y ha vinculado estas iniciativas en favor de la salud reproductiva (OIT, 2005).

Estonia adoptó una Ley sobre la Igualdad de Género en 2004, dicha ley prohíbe la discriminación fundada en el sexo en todas las áreas de la vida pública, incluyendo el mercado de trabajo y la contratación de personal. La ley prevé ciertas medidas positivas para nivelar la situación de las mujeres que se encuentran en situación de desventaja respecto a los hombres. La ley también especifica las formas de obtener justicia a través del sistema judicial en los casos de discriminación fundada en el sexo. Según el Plan de Acción para el Empleo, en el 2003, el país había organizado más de 50 cursos de sensibilización, seminarios y sesiones de capacitación para funcionarios públicos y representantes de las organizaciones ciudadanas (OIT, 2005). Este tipo de acciones resulta fundamental porque se permea el concepto e importancia de la igualdad de género en todos los niveles, desde los públicos hasta los privados, desde los tomadores de decisiones hasta la sociedad civil.

En Noruega se han implementado iniciativas como Futuro Femenino, proyecto que tuvo como objetivo ayudar a los miembros de la Federación Noruega de Empresas a aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración. Este proyecto se fundamenta en la idea de que una mayor diversidad en los puestos de dirección aumentará la competitividad de las empresas y se logrará, eventualmente, una mejor utilización del conjunto de competencias disponibles, mejores opciones estratégicas, más innovación, una reestructuración más rápida y de ese modo una mayor rentabilidad (OIT, 2005).

Como se puede observar en los ejemplos antes mencionados, se han realizado diversos esfuerzos por cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, más aún, los retos persisten. El Índice de Desigualdad de Género, el cual refleja la desventaja de las mujeres en tres dimensiones: a) salud reproductiva, b) empoderamiento y c) mercado laboral, señala que los países menos desiguales son Suecia, Países Bajos y Dinamarca, mientras que entre los más desiguales se encuentran Yemen, Chad y Nigeria; el primer grupo de países corresponde a aquellos con desarrollo humano muy alto, mientras que los segundos, al grupo de países con desarrollo humano bajo (UNDP, 2011).

En el caso de México, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) establece los objetivos, estrategias y las prioridades que rigen las acciones del gobierno federal a partir de cinco ejes rectores:

1. Estado de Derecho y Seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sustentabilidad ambiental.
5. Democracia efectiva y política exterior responsable.

En el segundo eje, "Economía competitiva y generadora de empleos", se menciona que la finalidad de la Política Económica es lograr un crecimiento sostenido más acelerado y que genere empleos formales que permitan mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos. En este sentido, el interés por impulsar el desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MyPyME) aumentó en los últimos años, no sólo en México, sino también en casi todos los países, debido a la elevada cantidad de establecimientos que representan, el alto porcentaje de empleos que generan, su contribución al Producto Interno Bruto, y a los beneficios que lo anterior trae consigo, como disminución de desempleo y de problemas sociales, consumo y reactivación económica, entre otros (IILSEN, 2002). De la clasificación de empresas, resulta importante destacar la importancia de las micro, ya que en el caso del personal ocupado total, se observó un aumento en la importancia relativa de este estrato en la generación de empleos, lo que muestra la consolidación de este segmento de establecimientos en la economía. Es notoria la participación de dichos establecimientos, pues mientras que sus porcentajes de participación fueron de 95.9 en 1998, y 95.5% en 2003 y 2008; el personal ocupado total en estas unidades económicas representó 43.4, 42.1 y 45.7%, para esos años (INEGI, 2009).

Las razones por las cuales las MyPyME son consideradas generadoras de empleo se relacionan con las siguientes características (Sánchez-Castañeda, 2006):

1. Son capaces de absorber mano de obra poco calificada o con nula calificación.
2. El costo de la creación de empleos es más bajo que en empresas grandes, tanto en términos relativos como absolutos.
3. Contribuyen al desarrollo local, ya que los empresarios suelen establecerse en su entidad y atienden al mercado interno, aprovechando las condiciones ambientales, las costumbres, y las tradiciones.
4. Cuentan con mayor flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Hoy en día, muchas empresas grandes, con el fin de disminuir costos y permanecer en el mercado, fragmentan su proceso productivo y lo transfieren a entidades más pequeñas.
5. En la actualidad se ha dado una reorientación de la clase media desde el trabajo asalariado y el sector público hacia la actividad empresarial, y debido a la experiencia en gestión empresarial y conocimiento del mercado, las nuevas micro y pequeñas empresas tienen mejores posibilidades de sobrevivir y desarrollarse dentro del sector en que se desempeñen.
6. Cuando existen apoyos financieros y de regulación, los desempleados se auto emplean, creando su propia empresa, aunque esto aplica principalmente para empleados calificados.

El tercer eje del Plan Nacional de Desarrollo, Igualdad entre hombres y mujeres, tiene como objetivo eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Entre las estrategias que contempla para lograrlo se encuentran:

1. Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales;
2. Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se

promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátense de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres;

3. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles;
4. Dar especial atención a las mujeres en pobreza; y
5. Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

Existe un marco legal para prevenir, combatir y eliminar la discriminación en México: la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Estas leyes contemplan la prohibición de prácticas discriminatorias, la integración del principio de igualdad en la protección social, y la consideración de que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres por la misma cantidad de trabajo es violencia laboral<sup>40</sup>. A su vez, la Ley Federal del Trabajo establece que todas las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, protege las condiciones laborales para mujeres embarazadas, y su acceso a servicios de guarderías (Espinoza, 2009). Sin embargo, en el mercado laboral mexicano las intenciones de los empleadores de contratar madres trabajadoras disminuyó de 54% en 2010 a 37% en 2011 (CNN Expansión, 2011). Como se puede apreciar, a pesar de los esfuerzos y la existencia de un marco legal en México para empoderar a la mujer y garantizar la igualdad de oportunidades<sup>41</sup>, los obstáculos continúan y el país no ha sido capaz de incentivar a las mejores prácticas que se dan en algunos países miembros de la OCDE<sup>42</sup>.

Como ya se mencionó, una de las razones de las disparidades en las oportunidades laborales es la excesiva proporción del trabajo no remunerado de la mujer; para combatir esto se requiere de esquemas de protección social, beneficios y provisión de incapacidad por maternidad (*Economist Intelligence Unit*, 2010). En Suecia, las compañías otorgan el derecho a tiempo por incapacidad para el cuidado de los hijos indistintamente del sexo del empleado. La iniciativa de incapacidad por maternidad/paternidad en ese país ha tenido un importante impacto, y aunque ningún padre fue forzado a quedarse en casa, indirectamente lo eran, ya que la familia perdía el subsidio de un mes si éste no usaba su incapacidad por paternidad. El dinero es claramente un incentivo para obtener la participación del padre en el cuidado de los hijos. Actualmente, 85% de los padres suecos toman incapacidad por paternidad, y pueden gozar de hasta 390 días, de manera mensual, semanal, diaria o por hora, hasta que el menor tenga ocho años de edad. En el caso de Islandia, el padre y la madre tienen derecho a tres meses cada uno, y a compartir meses entre ellos. En 2007, Alemania otorgó

---

<sup>40</sup> En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2006) se incluyen dos preguntas sobre violencia laboral, si las encuestadas contestan afirmativamente a cualquiera de las dos se considera que la persona sufre de violencia laboral (Ver preguntas 3.18 y 3.19 de dicha encuesta en el Anexo I).

<sup>41</sup> Existen programas que tratan de aminorar la carga de trabajo doméstico como lo son los de Estancias Infantiles o los programas de adultos mayores del INAPAM.

<sup>42</sup> Por ejemplo, Francia cuenta con incapacidad paterna, que paga el tiempo del padre que desea tomar su derecho a los cuidados paternos de sus hijos, lo anterior hará igualmente costoso contratar a un hombre que a una mujer.

permisos de paternidad por dos meses, y en dos años el número de padres que tomaron la prestación pasó de 3% a más de 20% (Benhold, 2010). Una pequeña iniciativa se implementó en México para introducir la licencia de paternidad en 2008, pero sigue en discusión.

Las consideraciones de transferencias y de seguridad social por parte del Estado varían considerablemente. En Francia, el Estado de Bienestar es conocido por ofrecer estrategias de “paquetes de ingresos”, en donde se ofrece a las familias subsidios para los hijos, el hogar, y asistencia social; además de que promueven el acceso de las mujeres a la protección laboral y a permisos de maternidad. Aquellos países con transferencias sociales generosas y servicios integrales que promueven el empleo tienen menores tasas de pobreza que países con transferencias sociales menos robustecidas (Christopher, England, Smeeding, y Phillips, 2002).

## **6. Aproximación conceptual preliminar que permita medir los costos de participación laboral**

En esta sección se desarrolla de manera breve y preliminar una aproximación conceptual que permita medir los costos de participación laboral que implica la adopción de políticas congruentes con las Regulaciones del Trabajo Decente de la OIT. Primero se exponen los factores de los costos laborales desde la perspectiva del empleador, se presenta una definición del costo de mano de obra que propone la OIT y a continuación se presentan los factores que inciden en costos que tienen (o tendrían) que cubrir los empleadores para que cumpla con las Regulaciones del Trabajo Decente de la OIT, al analizarlos se puede entender lo complejo de la situación y el por qué se dificulta su correcta aplicación; es decir, el proceso de selección de empleados, capacitación y prestación de seguridad social podrían convertirse en un desincentivo importante, lo que eventualmente puede llevar a que los empleadores tengan a sus subordinados con esquemas o contratos laborales precarios. En la sección 6.2 se presentan los factores que determinan los costos de la participación laboral desde la perspectiva del empleado.

### **6. 1.Costos laborales: perspectiva del empleador**

La medición del costo laboral desde la perspectiva del empleador por unidad de trabajo (por persona ocupada o por hora trabajada) es la estándar en la materia. La discusión sobre los costos laborales estuvo principalmente centrada en la parte salarial, es hasta mediados de los años ochenta que el tema de los costos no salariales entra fuertemente al debate contemporáneo con la crisis del Estado de Bienestar y el fomento a la regulación laboral (Abramo y Todaro, 2002).

Hay diversas maneras de agrupar los costos laborales, generalmente en tres grandes componentes: 1) el salario corriente, base de computo de los costos restantes; 2) las remuneraciones que se pagan en forma diferida en ciertos meses del año (aguinaldo y vacaciones); y 3) los costos no salariales



(aportaciones de la seguridad social, costo de accidentes y enfermedades laborales, incidencia de costos de despido, permisos de maternidad, entre otros). En algunos estudios los dos primeros componentes se agrupan bajo el concepto de costo "salarial", acentuando la idea de que son pagos percibidos por el trabajador. En tanto en otros estudios se agrupan como costo laboral "indirecto" o "no salarial", los costos que se añaden al salario corriente (los componentes 2 y 3), poniendo énfasis que éste es la base de referencia de los costos restantes (Abramo, Berger, Szretter, y Todaro, 2005).

El costo laboral o costo de mano de obra, es uno de los costos principales de las empresas, es una variable clave en la competitividad de las mismas y por tanto afecta la contratación de la mano de obra y las condiciones en que la realiza. En la undécima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1966)<sup>43</sup> se tomó la resolución sobre la definición del costo de la mano de obra:

A los efectos de las estadísticas del costo de la mano de obra, este costo es el que corre a cargo del empleador que ocupa la mano de obra [...] debería abarcar la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, los costos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación, así como los impuestos considerados como costos de la mano de obra.

En el Sistema de Cuentas Nacionales 1967 (SCN)<sup>44</sup> de las Naciones Unidas se definió la remuneración de los asalariados del modo siguiente: "La remuneración de los empleados incluye todos los pagos realizados por los productores de sueldos y salarios a sus empleados, tanto en especie como en dinero, así como las contribuciones en favor de sus empleados a la seguridad social y a las cajas privadas de pensiones, los seguros de riesgos, los seguros de vida y otros regímenes análogos".

La definición propuesta por la OIT del costo de la mano de obra está estrechamente relacionada con la propuesta de definición de las Naciones Unidas sobre las remuneraciones de los asalariados. A *grosso modo* ambos incluyen: 1) la remuneración al trabajador, 2) las contribuciones en seguridad social y pensiones, 3) costos en formación profesional, 4) costos de servicios de bienestar, 5) los seguros de vida y riesgos, e 6) impuestos, principalmente.

A continuación se enumeran brevemente los costos laborales salariales y no salariales en los que incurre el empleador:

---

<sup>43</sup> <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c6s.html>

<sup>44</sup> Para el texto completo, véase Naciones Unidas: Un sistema de cuentas nacionales, Estudios de métodos, serie F, núm. 2, Rev. 3 (Nueva York, 1970).

1. Salario bruto. Pagos efectuados en forma regular y directa al trabajador en tiempo trabajado y no trabajado (feriados, licencia por enfermedad, vacaciones anuales, etc.). Incluye pago monetario y en especie (vales alimentarios, ropa de trabajo, transporte, etc.).
2. Aguinaldo y pago de vacaciones. Remuneraciones que se pagan en meses determinados: aguinaldo y pago extra por vacaciones<sup>45</sup>, las cuales se consideran para las contribuciones a la seguridad social que el empleador realiza, pero no para los costos de despido o riesgos de trabajo.
3. Costos no salariales. Se conforman por las contribuciones del empleador al sistema de seguridad social y de atención médica, el costo de accidentes y enfermedades laborales, la incidencia de los costos del despido y otros beneficios no remunerativos.

Además, se pueden agregar algunos otros costos laborales no salariales en los cuales incurre (o tendría que incurrir) el empleador para cumplir con la regulación de la OIT referente al trabajo decente:

4. Adecuaciones en las instalaciones del lugar de trabajo para las personas con discapacidad.
5. Inversiones para contar con instalaciones seguras e higiénicas.
6. Capacitación o formación profesional para los trabajadores.
7. Lugar o instalación para lactancia.

El costo laboral no salarial de los trabajadores no registrados en la seguridad social es menor para el empleador que los trabajadores sí registrados, debido a que se paga sólo una parte de las contribuciones legales y frecuentemente los salarios brutos son menores en los trabajadores no registrados. Lo anterior incentiva a las empresas para operar en el sector informal debido a que el costo laboral es un componente importante del costo total de producción, por tanto si éste se incrementa ocasiona un aumento en el costo del bien producido o servicio prestado por parte de las empresas haciéndolas menos competitivas, de ahí el interés por parte de éstas en la reducción de los costos laborales (Tokman y Martínez, 1999).

En el marco de la apertura comercial y financiera actual, la preocupación por la competitividad por parte de las empresas y los países se incrementa, de ahí que los altos costos laborales también ocasionan que las empresas utilicen el *outsourcing* (externalización y subcontratación de actividades) o adopten tecnologías intensivas en capital para tratar que sus costos totales no aumenten demasiado y continúen siendo competitivas.

Montes y Santamaría (2007) en un estudio para América Latina encontraron que hay una relación negativa entre los costos laborales no salariales (contribuciones a salud, pensiones, extra bonos y otros beneficios) y los niveles de empleo. En particular se encontró que un incremento del 10 por ciento en la carga de los costos no salariales del total de costos laborales puede reducir el nivel de empleo en el largo plazo en 9 por ciento. Otros factores que ocasionan que los costos laborales de

---

<sup>45</sup> El pago extra por vacaciones, mejor conocido en México como prima vacacional, es diferente a las vacaciones anuales pagadas. En la Ley Federal del Trabajo artículo 80 se establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

las empresas se incrementen son las regulaciones inflexibles para contratar y despedir trabajadores y las disputas legales laborales que implican tiempo y recursos financieros.

La política para reducir los costos laborales se traducen dos estrategias: 1) reducir las contribuciones sociales y los impuestos al trabajo (componente no salarial del costo laboral total) y 2) incentivar (a través de subsidios y/o exoneraciones tributarias) la contratación de determinados tipos de trabajadores, ya sean jóvenes sin experiencia laboral y desempleados de larga duración que perciban un menor salario (Tokman y Martínez, 1999).

Por otro lado, generalmente se tiene la idea que los costos del empleador asociados a la contratación femenina son mayores a los costos de la obra masculina, aún y cuando las remuneraciones de las mujeres son en promedio menores. Se suele justificar que las menores remuneraciones en las mujeres son para compensar los mayores costos asociados a la protección de maternidad, al cuidado infantil (licencia por maternidad, horario especial para la lactancia, protección contra el despido, disponibilidad de guarderías infantiles y permisos para el cuidado de los hijos enfermos) y al supuesto mayor ausentismo y menor disponibilidad que el hombre para trabajar horas extras, o en turnos, capacitarse o viajar, debido a que las responsabilidades familiares y tareas domésticas siguen recayendo principalmente sobre las mujeres (Abramo y otros, 2005).

En un estudio titulado *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* se analizan en 5 países de la región (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) los costos laborales asociados a la contratación de hombres y mujeres<sup>46</sup>. El estudio tomó en consideración las siguientes variables para el análisis: salarios, aguinaldos, licencias de maternidad, guarderías infantiles, el tiempo de trabajo destinado a la lactancia, seguro contra accidentes de trabajo, ausencias por enfermedad, indemnizaciones por despido y capacitación. Las conclusiones derivadas del análisis son que los costos monetarios directos para el empleador relativos a la contratación de una mujer en lugar de un hombre son muy reducidos en la región, menos del 2%<sup>47</sup> de la remuneración bruta mensual de las mujeres. Por tanto, la idea de que el costo de contratación de mano de obra femenina es mayor al costo de mano de obra masculina es un mito<sup>48</sup>.

En el caso de México, por ejemplo, la legislación establece que las prestaciones asociadas a la maternidad -pago de remuneraciones durante la licencia de maternidad y la atención médica durante

---

<sup>46</sup> El universo considerado en la investigación abarca asalariados de ambos sexos del sector privado, excluyendo el servicio doméstico.

<sup>47</sup> En el estudio igualan la remuneración bruta mensual de las mujeres a 100 en los países del estudio. Posteriormente van agregando los costos relacionados al cuidado infantil y la maternidad como una proporción de la remuneración bruta mensual, en promedio éste aumenta menos de 102 en los países analizados, lo cual implica que hay un costo de menos del 2% por cuidado infantil y maternidad.

<sup>48</sup> El mito se refiere a que es un asunto diferente al económico la fuente de la discriminación contra la mujer, ya que los costos monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos y por los sistemas de seguridad social.

el embarazo y el parto-, así como las salas de cuna o guarderías<sup>49</sup>, son financiadas por la seguridad social mediante un aporte tripartito (empleadores<sup>50</sup>, trabajadores y el Estado). El tipo de financiamiento anterior busca proteger a la mujer frente alguna discriminación laboral por razones de maternidad. Por lo tanto, se concluye que el costo directo del salario por maternidad no incide diferencialmente en los costos laborales de hombres y mujeres; sin embargo, hay otros costos diferentes a los asociados a la maternidad, como las indemnizaciones por despido y los seguros de accidentes y enfermedades laborales, que son incluso mayores para los hombres<sup>51</sup> (Rendón, 2002).

En los resultados de la investigación titulada *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (2002) se establece que las políticas públicas y empresariales apuntan en cuatro direcciones:

1. Mantener y fortalecer las legislaciones nacionales de protección de maternidad y especialmente los sistemas de financiamiento de los beneficios vinculados con la misma, para evitar de esta manera la discriminación de la mujer en el empleo por factores vinculados a su papel reproductivo.
2. Mejorar y ampliar los servicios de cuidado infantil y financiarlos mediante un sistema que busque evitar la discriminación.
3. Incorporación en las prácticas de recursos humanos de las empresas cuyos objetivos sean la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal, que esté dirigida a trabajadores de ambos sexos.
4. Promover la negociación colectiva como un instrumento para garantizar la aplicación de la legislación de protección a la maternidad y el cuidado infantil y para incidir en la orientación de las políticas de recursos humanos de las empresas para favorecer ambos aspectos.

En la siguiente sección se presentan los costos de inserción laboral desde el punto de vista del empleado.

## 6. 2. Costos laborales: perspectiva del empleado

Por parte del empleado también existen costos laborales, desde los vinculados con la capacitación hasta los más básicos, como el costo en que se incurre para llegar al lugar de trabajo. En una investigación realizada por el Fondo Social Europeo en 2004-2005<sup>52</sup>, se encontró que las principales barreras laborales que la gente reconoce son:

---

<sup>49</sup> En México tienen derecho a las guarderías todos los hijos de trabajadoras que cotizan en la seguridad social. Las esposas o concubinas de trabajadores no tienen derecho a guarderías solamente al servicio médico antes y durante el embarazo y parto.

<sup>50</sup> Los empleadores realizan las aportaciones a la seguridad social por trabajador independientemente de si éstos son hombres o mujeres. Las esposas de los trabajadores registrados en la seguridad social reciben por maternidad las mismas prestaciones en especie que las trabajadoras registradas.

<sup>51</sup> Según Rendón (2002), los costos de riesgo difieren por el tipo de trabajo en el cual se concentran hombres y mujeres, normalmente los hombres se concentran en trabajos de mayor riesgo independientemente de la tasa de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

<sup>52</sup> El estudio fue aplicado a hombres y mujeres de entre 16 y 24 años y aquellos mayores de 50 años. La muestra tomó en cuenta a las minorías étnicas y a las personas con capacidades diferentes y a aquellas viviendo en zonas rurales.

1. Costos de capacitación, vestimenta, guarderías y viajes;
2. Falta de servicios de transporte adecuado, especialmente en áreas rurales;
3. Falta de información accesible sobre capacitación laboral; y,
4. Falta de guarderías.

A su vez, en un estudio realizado en 2010 en Reino Unido se encontró que un empleado gasta alrededor del 30% de su ingreso disponible en guarderías, transporte, comida, y vestimenta; lo que ha traído consigo un aumento en el número de empleados que realizan trabajos extra -de medio tiempo- para sufragar sus gastos (Kleeneze,2010).

Sin embargo, existen otros costos que deben ser considerados, aunque más que costos deben ser entendidos como barreras de acceso al empleo. Entre ellos se incluye la falta de educación y de experiencia laboral, bajos ingresos o situación de calle,<sup>53</sup> costos de transportación, barreras culturales y de lenguaje, limitaciones físicas; además de barreras relacionadas con estilos de vida poco saludables como abuso de sustancias tóxicas o el haber cumplido penas en prisión. Tomando en cuenta lo anterior, se puede inferir que los grupos más vulnerables a dichas barreras son las personas de 16 a 24 años y aquellas mayores a 50, minorías étnicas, personas con limitaciones físicas, y la población que vive en áreas rurales (*National Conference of State Legislatures*, 2011).

De igual manera, existe una mayor probabilidad de que éstos grupos carezcan o no prioricen la atención del cuidado personal, la puntualidad, la iniciativa, y la comunicación clara, tanto oral como escrita; la carencia de estas habilidades puede significar una barrera importante aún y para personas con alto potencial académico (*National Conference of State Legislatures*, 2011). Es decir, además del conocimiento y la experiencia se necesita de inteligencia emocional; para los empleadores representa un gran reto encontrar personas con capacidades integradas, el tipo ideal que están buscando las empresas más exigentes (Herrera, 2010).

Para contrarrestar algunas de las barreras laborales, se debe reforzar el sistema educativo y priorizar la capacitación de empleados, lo que eventualmente redituará en competencias personales y profesionales efectivas, tales como habilidades interpersonales, profesionalismo, disposición para aprender, entre otras. Estas competencias deben ser combinadas con otro tipo, aquellas que se aprenden en el contexto laboral, ya sea trabajo en equipo, planeación y organización, creatividad, resolución de problemas y toma de decisiones, así como aquellas relacionadas con habilidades técnicas (*National Conference of State Legislatures*, 2011).

Existen barreras laborales que pueden ser superadas con capacitación, pero hay otras más difíciles de romper porque se relacionan con estereotipos; una barrera particularmente difícil de superar es la relacionada con la edad, ya que aunque es discriminatoria, argumenta que a mayor edad el trabajador tiende a ser menos productivo; éste es un problema común en el mercado de trabajo a nivel internacional, y es que al aplicar medidas de recorte de personal, son los trabajadores de

---

<sup>53</sup> Personas que viven en la calle, por ejemplo vagabundos.

mayor edad los más afectados. Sin embargo, en diferentes países se están implementando estrategias para combatir la discriminación por edad, tal es el caso de Grecia, en donde existen empresas manufactureras que prefieren mano de obra más experimentada porque resulta más productiva y dispuesta; una parte de la motivación de estas empresas se explica por los acuerdos que tiene con el Gobierno en los cuales se establece que el nivel de salario es el mismo para todos los empleados que han laborado más de tres años en la empresa, independientemente de su edad o del tiempo que haya laborado en la misma (Walker y Taylor, 1998).

En México, a la Ley Federal del Trabajo se le suman los esfuerzos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que reconoce la prohibición de toda práctica que tenga por objeto impedir o anular la igualdad real de oportunidades y considera como conductas discriminatorias: a) prohibir la libre elección de empleo, b) establecer diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, y c) limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación personal. Lamentablemente, aún y cuando las leyes deberían ser vinculantes, el mercado laboral mexicano está plagado de casos que violan dichas disposiciones. Las opciones de política pública que traten de corregir dicha situación deben enfocarse en establecer los incentivos necesarios para reducir y eventualmente eliminar las malas prácticas, no sólo por parte de los empleadores, sino del público en general.

La Red Local para la Inserción en Igualdad de Madrid (2007) identifica barreras laborales vinculadas con el entorno socio productivo y aquellas relacionadas con el entorno personal, entre los factores que toma en cuenta se encuentran:

1. Mercado de trabajo: Se refiere a conocer el perfil de los habitantes de una región y de manera indirecta, sus expectativas, posibilidades y el tipo de organización sociodemográfica y cultural que prevalece.
2. Territorio: Contempla los servicios existentes en un determinado territorio, el tipo de población, el entorno social y económico, el acceso a las oportunidades educativas y el acceso a la información; es decir, los que de alguna manera determinan el tipo de empleo existente.
3. Entorno social: El entorno en el que una persona socializa es un factor determinante, ya que constituye un punto de referencia importante para su orientación socio profesional. La clase social de pertenencia proporciona un marco de referencia para comprender cómo las personas desarrollan su personalidad, sus intereses, sus motivaciones y las relaciones que de ellas se derivan.
4. Auto concepto: Se relaciona con la formación de la autoestima. Contribuye a que el individuo valore sus recursos y capacidades para desarrollar su proyecto personal y profesional.
5. Posición en el mercado de trabajo: Hace referencia a la trayectoria personal, entendida como un conjunto de actividades profesionales que las personas recorren con el fin de desarrollarse social y profesionalmente.
6. Proyecto de identidad personal: Se considera prioritario en el desarrollo integral de las personas. El no poseer un proyecto de desarrollo profesional definido se convierte en una barrera de acceso al empleo.

7. Cultura de trabajo: Se relaciona con la dinámica de las organizaciones empresariales. En algunos casos se observa que las empresas no priorizan la conciliación de la vida personal con la laboral, lo que resulta en una barrera para los empleados. El detalle de los factores antes mencionados se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5. Barreras de acceso al empleo**

Factores condicionantes	Barreras identificadas	Factores condicionantes	Barreras identificadas
Mercado de Trabajo	Ofertas de trabajo de baja calidad.	Territorio	Dificultad para el acceso a la información y oportunidades educativas.
	Aumento de los empleos temporales o de medio tiempo.		Escasas oportunidades educativas y laborales.
	Proliferación de formas de trabajo sin remuneración.		Dificultades de movilidad.
	Disminución del periodo de edad productiva. (Se tiene menor preferencia ante personas de mayor edad bajo la premisa de que pueden ser menos productivas).	Entorno social	Bajo nivel de ingreso.
	Exigencia simultánea de experiencia y juventud.		Bajo capital social.
	Feminización de los empleos de baja calidad y de mano de obra barata.		Capacidad de orientación o estímulos de los entornos de socialización insuficientes.
	Menor percepción salarial en trabajos de medio tiempo.	Autoconcepto	Falta de autoestima.
	Subcontratación de figuras profesionales de alta ocupabilidad.		Falta de motivación.
	Falta de compromiso y motivación por parte de las personas desempleadas ante la situación del mercado laboral.		Baja auto percepción de la capacidad intelectual.
	Economía sumergida <sup>54</sup> .		Baja auto percepción de la capacidad técnico-profesional.
Baja formación profesional.	Interés profesional poco definido.		
Posición en el mercado de trabajo	Existencia de segregación ocupacional en determinados sectores.	Proyecto de identidad personal	Objetivos y expectativas profesionales poco definidas.
	Escasa calidad laboral en la trayectoria profesional.		Dificultad para la gestión de la carrera profesional.
	Escasa experiencia profesional.	Cultura de trabajo	La cultura de la actividad empresarial ha sido fruto de una participación principalmente masculina.
	Escasas habilidades sociales.		Dinámica de las organizaciones empresariales hacia el máximo beneficio.
	Escaso conocimiento y dificultades para el uso y tratamiento de la información que se les ofrece.		Proliferación de formas contractuales como el trabajo de medio tiempo.
	Necesidad de reinventarse profesionalmente.		Baja percepción del trabajo como algo puntual, para salir adelante.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Red Local para la Inserción en Igualdad, 2007

<sup>54</sup> Parte de la actividad económica de un país que no está controlada fiscalmente y por tanto no aparece en las estadísticas oficiales de la economía nacional (Enciclopedia del inversor, 2007).

Para las mujeres, las barreras y los costos de participación laboral son aún más apremiantes, ya que se enfrentan a los techos de cristal, una superficie invisible en la carrera laboral que les impide avanzar. Entre los factores que limitan la participación económica de las mujeres se encuentran (Espinoza, 2009):

1. Subvaloración del trabajo femenino;
2. Segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, y discriminación salarial;
3. Nivel de instrucción de las mujeres, estado conyugal y número de hijos;
4. Doble jornada, que les impide participar en actividades de capacitación, recreación, políticas y sindicales; y
5. Déficit y elevado costo de los servicios de apoyo para delegar responsabilidades domésticas y familiares<sup>55</sup>.

Los factores antes mencionados afectan de manera negativa la igualdad de oportunidades en el empleo, el equilibrio social, el entorno familiar, la productividad empresarial y la calidad de vida. En este sentido, el Estado debe proveer condiciones mínimas que garanticen la división equitativa del trabajo productivo y reproductivo, como los permisos de paternidad, acceso a servicios de guardería y estancias infantiles, campañas de sensibilización sobre paternidad responsable y eliminación de estereotipos de género (Espinoza, 2009).

Si se analiza la situación laboral de la mujer contemporánea en relación con la mujer de los años sesenta, se encuentra que las percepciones sobre su rol en el mercado laboral no han logrado distanciarse de estereotipos culturales de género, en un artículo de 1964 titulado "*Mujer trabajadora: Barreras al empleo*" se enlistan algunas "razones" -no fundamentadas- para diferenciar el trabajo realizado por mujeres y hombres y por ende diferenciar su contratación (Harrison, 1964):

1. Las mujeres se consideran a sí mismas como trabajadoras temporales y no están interesadas en una carrera.
2. Las mujeres tienen motivaciones débiles y aspiraciones limitadas.
3. A las mujeres no les gusta aceptar responsabilidad y están satisfechas con tener un papel menor en el ambiente laboral, independientemente de su capacidad y potencial.
4. Las mujeres reportan mayores tasas de ausentismo.
5. Las mujeres prefieren supervisores hombres y no gustan de trabajar con otras mujeres.

Aún y cuando la concepción anterior sea de la década de los sesenta -lamentablemente- en el México actual algunas de estas ideas siguen estando vigentes, ya que como se mencionó en el Apartado 5, las intenciones de los empleadores por contratar a mujeres han disminuido en los

---

<sup>55</sup> Aunque actualmente existen esquemas de apoyo para disminuir la carga de trabajo doméstico de las mujeres, como guarderías o estancias infantiles, éstos necesitan ser revisados y fortalecidos, de tal manera que se consolide la certidumbre de las madres de familia para hacer uso de dichos servicios. Otra forma que debe explorarse, al menos para las mujeres casadas, es a través de la vía contractual; en ella se podrían hacer explícitos los derechos y obligaciones de los padres de familia con respecto a la carga de trabajo doméstico y cuidado de los hijos que les corresponde. Para hacerlo efectivo se pueden incluir sanciones de tipo económico. Esta podría ser una manera de hacer que dicha política sea vinculante. Para mayor información ver estudio realizado por Ortega, Chávez y Sánchez, 2011 "Time Use and Multidimensional Poverty in Mexico from a Gender Perspective".



últimos años, y más cuando se trata de madres trabajadoras. Aunque la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contemplan en su plan de trabajo la defensa de los derechos laborales de las mujeres, en la práctica, aún hay mucho camino por recorrer.

## 7 Propuesta de Índice de trabajo decente con base en las variables de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

El siguiente apartado presenta brevemente la identificación de variables que conforman la definición de Trabajo Decente de la OIT, de la Ley Federal del Trabajo, y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cabe destacar que aun cuando en la literatura internacional y nacional, especialmente la referente a la OIT sobre regulación laboral, normatividad legislativa nacional y buenas prácticas legislativas, se encuentra un concepto teórico de indicadores de trabajo decente y vulnerabilidad laboral; llevar a la práctica cada una de las variables para la construcción de un indicador micro, está restringido por la información existente. Si bien muchos cálculos hechos por organismos internacionales se realizan a nivel macroeconómico, con cifras agregadas de cada país, estas cifras no permiten focalizar población a un nivel microeconómico.

Por lo anterior, se relacionaron las variables utilizadas en las diferentes definiciones de trabajo decente, y se cruzó con las variables encontradas en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que se especifica en el Anexo del presente documento. Con estas variables se construirán indicadores individuales por dimensión de trabajo decente para después ser agregados en la etapa final de la propuesta.

## 8 Propuesta de Índices Individuales

Para calificar el trabajo, primero hay que tener trabajo, algo que no es tan obvio ya que primero hay que sobrepasar las barreras de la entrada. Una vez que se tiene trabajo, éste puede ser clasificado de acuerdo a su vulnerabilidad. El trabajo decente se caracteriza por la presencia de las dimensiones explicadas en la sección 1, de éstas dimensiones aquellas que son medibles para el caso mexicano, con cierto nivel de confianza, se encuentra en la ENOE, y son las siguientes:

1. Ingreso
2. Horas
3. Seguridad Social
4. Trabajo y vida familiar
5. Trabajo insuficiente (subempleo)
6. Protección de los derechos
7. Respeto de los derechos
8. Estabilidad en el empleo
9. Regulación: Pertenecer a un sindicato
10. Trabajo que debería abolirse (12 y 13 años de edad)
11. Encontrar trabajo con facilidad (duración del desempleo)
12. Compatibilidad del trabajo con la educación formal.

De estas dimensiones son relevantes en cuanto a la disponibilidad de información para toda la población entrevistada, las primeras ocho. Por lo que, como se explica en la sección 9, se calculará el índice de trabajo decente con las primeras ocho dimensiones, y las últimas cuatro se presentarán por separado ya que su agregación no es posible debido a la falta de datos para cada grupo de edad. Cada dimensión, por su parte, se compone de uno o varios indicadores. A continuación se presenta la construcción para cada uno de ellos.

## 8.1 Indicadores Monetarios

De acuerdo con el Art. 123 Apartado A Fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y con los artículos 90 a 96 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales; dependiendo de la zona geográfica los primeros y los segundos dependiendo de la actividad o profesión. Además de que éstos: “deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, será la encargada de fijar los salarios mínimos. Así mismo la fracción VII y VIII del artículo 123 de la Constitución señala que para trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad y que en el salario mínimo quedará exceptuado embargo, compensación o descuento.

En el Apartado B, Fracción V del mismo artículo de la Constitución se indica que en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general, en el Distrito Federal y en las Entidades de la República Mexicana.

### 8.1.1 Violación al Salario Mínimo

Para valorar si esta dimensión se cumple contrastamos los ingresos salariales mensuales reportados en la ENOE de las personas ocupadas, es posible entonces utilizar dos indicadores monetarios que nos indiquen si la población trabajadora cuenta o no con ingresos adecuados. El primer indicador monetario de bienestar salarial mide si el salario del trabajador está por encima del salario mínimo general vigente para su zona geográfica. El indicador se construye de la siguiente manera.

- a. Se revisa el pago por hora que reciben los trabajadores usando la variable de salario mínimo general vigente por zona de la ENOE, y se convierte a su equivalente diario legal.

$$sal\_lega\_hrs = salario / ((48/7) * 30)$$

Con lo anterior comprobamos que el salario por hora sea sólo el que la ley recomienda trabajar, es decir las horas de trabajo legales, y no en exceso. Esto lo comparamos con el de INEGI  $ing\_x\_hrs$ . Lo anterior nos ayuda a distinguir a aquellos trabajadores que no reportaron ingreso y tienen un valor perdido, además aun cuando la persona no reporta

salario mensual, el INEGI le imputa salario por hora igual a cero y eso sesga a la baja el indicador de salario, por lo que se debe considerar como dato perdido para no sesgar el indicador. Para el cálculo, si la persona no reporta ingreso, no lo tomamos en cuenta para evitar sesgo.

- b. El indicador de salario legal mensual será entonces definido como

$$sal\_lega\_mes=salario$$

Ratificando los valores perdidos son diferentes al valor reportado como cero. Esta es la línea de comparación.

- c. Calculamos el ingreso pagado por hora, de acuerdo con los ingresos mensuales reportados y a las horas trabajadas por semana (*hrs\_tp*)

$$ing\_pagado\_hrs=ingresos/((hrs\_tp/7)*30)$$

- d. Calculamos con este ingreso pagado por hora el pago mensual del trabajador que recibiría si tuviera un trabajo decente, es decir sólo se toman en cuenta las 48 horas semanales trabajadas.<sup>56</sup>

$$gen\ ing\_legal\_mes=ing\_pagado\_hrs*(48/7)*30$$

Consideramos sólo el límite legal de horas trabajadas en la jornada normal, ya que considerar las tres horas extras que por ley sólo deben trabajarse en no más de 3 días consecutivos no se capta en la ENOE, es decir, sólo dicen si se trabajaron horas extras pero no se capta cómo fueron trabajadas estas horas.

- e. La construcción de la dimensión de violación de salario mínimo VSM está basada en el artículo de Borhat, Kanbur y Mayet (2010). Se calcula como sigue

$$VSM = \begin{cases} 1 & \text{si el ingreso mensual legal} < \text{salario mínimo legal vigente} \\ 0 & \text{si el ingreso mensual legal} \geq \text{salario mínimo legal vigente} \end{cases}$$

### 8.1.2 Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)

Se clasifican a los trabajadores en vulnerables por ingresos no adecuados utilizando el ITLP, Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza, publicado por el CONEVAL. El ITLP es un indicador que muestra trimestralmente la tendencia de la proporción de personas que no pueden adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo. El ITLP utiliza los datos de la ENOE, suma los ingresos mensuales por trabajo en cada hogar y los divide entre el número de integrantes del hogar, es decir, los hace per cápita; luego lo compara con la línea de bienestar mínimo.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> En caso de trabajar más deberían tomarse en cuenta las horas extras pagadas a valor de hora extra, pero el valor de la hora extra no está disponible en la ENOE.

<sup>57</sup> "La línea de bienestar mínimo permite identificar a la población que, aun al hacer uso de todo su ingreso en la compra de alimentos, no puede adquirir lo indispensable para tener una nutrición adecuada". CONEVAL (2009).

Dado que el CONEVAL utiliza una variable dicotómica ITLP para codificar a un no pobre laboral con valor 1 y un pobre laboral con valor cero, tenemos que cambiar la codificación ya que para nosotros el valor de uno indica una carencia. Definimos entonces el complemento de esta codificación como  $ITLP^C$  donde  $ITLP^C$  tomará el valor 1 si es un pobre laboral y cero si no lo es.

$$\text{ingresos no adecuados}_2 = \begin{cases} 1 & \text{ITLP}^C = 1 \\ 0 & \text{ITLP}^C = 0 \end{cases}$$

## 8.2 Indicadores de Vulnerabilidad por violación a los estándares mínimos de trabajo decente

A nivel personal se considerarán los siguientes indicadores para toda la población de 12 a 29 años, distinguiendo los estándares para trabajo que debe abolirse: 12 y 13 años, trabajo de menores: 14 y 15 años, trabajo permitido con carga ligera: 16 y 17 años, y población con mayoría de edad cumplida y más. Los menores de doce años no son captados en esta encuesta, salvo para un trimestre que se levantó un módulo infantil.

Aun cuando la población infantil no es parte de este estudio, se presenta a continuación la población de menores de edad, del módulo de trabajo infantil, ligado al cuarto trimestre de la ENOE, para los años 2007 y 2009, que ofrecen información sobre menores entre 5 y 17 años de edad que realizan actividades económicas, domésticas y escolares. Las cifras del total de menores de 5 a 17 años que están ocupados. Como se puede apreciar, alrededor de 3 millones de ellos se encuentran ocupados y representan 12.5 y 10.7%, para los años 2007 y 2009, respectivamente.

**Tabla 6. Población Infantil en la Fuerza Laboral**

Año	Grupo de edad	Total	Hombres	Mujeres
2007	Población total país	106,129,469	50,741,526	55,387,943
	Total (5 a 17 años)	29,203,334	14,736,018	14,467,316
	5 a 9 años	1,0948,926	5,517,122	5,431,804
	10 a 13 años	9,069,468	4,609,541	4,459,927
	14 a 17 años	9,184,940	4,609,355	4,575,585
	Ocupados (5 a 17 años)	3,647,067	2,441,070	1,205,997
	5 a 9 años	230,181	156,789	73,392
	10 a 13 años	883,299	587,699	295,600
	14 a 17 años	2,533,587	1,696,582	837,005
2009	Población total país	107,871,684	52,188,821	55,682,863
	Total (5 a 17 años)	28,247,936	14,331,752	13,916,184
	5 a 9 años	10,533,535	5,324,733	5,208,802
	10 a 13 años	8,694,711	4,477,614	4,217,097
	14 a 17 años	9,019,690	4,529,405	4,490,285
	Ocupados (5 a 17 años)	3,014,800	2,016,888	997,912
	5 a 9 años	181,773	108,384	73,389
	10 a 13 años	674,350	453,640	220,710
	14 a 17 años	2,158,677	1,454,864	703,813

Fuente: Elaboración propia con datos de Resultados del Módulo de Trabajo Infantil. ENOE 2007 y 2009.

En las siguientes secciones se describen las dimensiones para la población de 12 a 65 años, que es la población objeto del presente estudio.

### 8.2.1 Horas trabajadas

El Art. 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo debe establecer que:

- I. La duración de la jornada máxima será de **ocho horas**.
- II. La jornada máxima de **trabajo nocturno será de 7 horas**.
- III. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.
- IV. Queda prohibida la utilización del trabajo de los **menores de catorce años**. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada **máxima la de seis horas**.
- V. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de **un día de descanso**, cuando menos.
- VI. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.<sup>58</sup>
- VII. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.<sup>59</sup> Los **menores de dieciséis años** no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Más adelante en el Art. 123. Apartado B de la CPEUM, se señala que:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de **ocho y siete horas** respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Por su parte, en la LFT en el Art. 177 se señala que la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de **seis horas diarias** y deberán dividirse en períodos máximos de

---

<sup>58</sup> La ENOE no pregunta a sus trabajadores si están embarazadas, por lo que no se sabe si le dieron o no la prestación durante el embarazo, sólo se sabe en el cuestionario ampliado del primer trimestre si se tiene acceso a la prestación.

<sup>59</sup> La ENOE no pregunta el número de horas en exceso que se pagaron, sólo pregunta cuantas se trabajaron, pero aún cuando se restaran 48 horas para adultos o 36 para menores del total de horas trabajadas, en algunos casos, las personas sólo trabajaron 3 horas a la semana, pero las reportan como horas extras.

tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.<sup>60</sup>

En la misma ley, el Artículo 178 indica que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.<sup>61</sup>

El indicador propuesto captura la duración de la jornada de la población diferenciando por edad en los casos que marca la ley, se incluyeron cálculos para la población de 12 y 13 años, aunque la ley señala que el trabajo para estas edades debe abolirse y el sólo hecho de que exista ya es considerado trabajo vulnerable, es necesario considerar esta situación. Las horas consideradas inicialmente fueron 48, pero se tomaron 60: 48 horas más las horas extras que la ley señala como permitidas, 3 horas extras por dos días consecutivos; 12 horas a la semana.

$$\text{horas excesivas} = \begin{cases} 1 & \text{si número de horas } > 60 \text{ y edad } > 16 \\ 1 & \text{si no tiene un día de descanso por cada 6 de trabajo} \\ 1 & \text{si trabaja más de 7 horas en trabajo nocturno} \\ 1 & \text{si trabaja mas de 6 horas diarias y edad } \in [12,16] \\ 0 & \text{en otro caso (eoc)} \end{cases}$$

### 8.2.2. Seguridad social

Los sistemas de protección social en las economías emergentes son clave importante pues tienen implicaciones directas, positivas o negativas, en el mercado laboral. Por ello, los retos que los sistemas de protección social enfrentan son asegurar que estos sistemas provean de un apoyo adecuado a todos aquellos que lo necesiten y a su vez, asegurar que esos sistemas no reduzcan los incentivos al trabajo en el sector formal.

De acuerdo con la OCDE (2011), los tres componentes importantes de los sistemas de protección social son: 1) la compensación por desempleo (ya sea seguro de desempleo o seguro de separación), 2) las transferencias y, 3) servicios de salud. De las cuales, es importante destacar que pueden implicar que el beneficiario realice o no contribuciones para recibir los beneficios. Es por esta razón que los impactos directos en el mercado de trabajo pueden ser negativos o positivos.

Existen impactos positivos que permiten a individuos en condiciones de pobreza recibir transferencias que les permiten hacerse de medios para buscar empleo y con ello, aumentar su participación laboral; o bien, el individuo que se encuentra desempleado, puede realizar una

---

<sup>60</sup> La ENOE no pregunta sobre los descansos de los individuos entrevistados, por lo que esa característica no es tomada en cuenta para el cálculo. Se recomienda que el INMUJERES lo solicite al INEGI.

<sup>61</sup> En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

búsqueda de empleo más adecuada a sus capacidades. En el mejor de los casos, permiten a los individuos mejorar su condición de salud.

Entre los impactos negativos, destacan que los individuos al recibir transferencias, sus incentivos a buscar empleo se ven reducidos, o bien, no tienen incentivos a buscar empleo en el sector formal. En el caso de obtener servicios de salud sin realizar aportaciones a éstas, disminuye de manera importante los incentivos de trabajar en el sector formal.

En este sentido, el indicador de seguridad social se tomará de acuerdo a lo que señala la ley en la materia, dejando para otro tipo de análisis la protección social proveniente de programas sociales como lo son: seguro popular y programa oportunidades.

En lo relacionado con la seguridad social, el Art. 123 Apartado A, Fracciones XII y XXIX señalan que:

- a) Toda empresa estará obligada, según lo determinen las leyes, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema, de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.
- b) La Ley del Seguro Social comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En el Art. 123 Apartado B, Fracción XI se señala que la seguridad social tiene bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

El indicador inicialmente propuesto es aquel en donde los trabajadores no cuentan con ninguna prestación de la seguridad social señalada en la ley, que se define a continuación.

$$\text{sin seguridad social} = \left\{ \begin{array}{l} 1 \quad \text{no tiene crédito para la vivienda} \\ 1 \quad \text{no tiene guardería} \\ 1 \quad \text{no tiene tiempo para cuidados maternos o paternos} \\ 1 \quad \text{no tiene fondo para el retiro (SAR /AFORE)} \\ 1 \quad \text{no tiene seguro de vida} \\ 1 \quad \text{no tiene servicios de salud} \\ 0 \quad \text{eoc} \end{array} \right.$$

Donde la variable Seguro popular no se incluye, ya que este tipo de aseguramiento no es proporcionado por el empleador. Como el indicador resultó entre el 60-65% para la población en el panel 2005, se decidió averiguar la correlación entre este indicador y cada una de las prestaciones de esta dimensión. Por lo que a continuación se presenta la matriz de correlación entre los componentes de esta dimensión.



Tabla 7. Correlación entre las variables de la dimensión seguridad social

	Vivienda	Guardería	Maternos	Retiro	Seguro de vida	Salud	Sin SS
Vivienda	1						
Guardería	0.5128	1					
Maternos	0.4593	0.7312	1				
Retiro	0.9114	0.4826	0.4345	1			
Seguro_vida	0.5497	0.3907	0.3783	0.5505	1		
Salud	0.8251	0.4079	0.3645	0.8578	0.4846	1	
Sin SS	-0.8655	-0.4576	-0.4117	-0.8949	-0.5437	-0.9872	1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Se observa que las variables crédito de la vivienda, fondos para el retiro y servicios de salud están altamente correlacionadas en ser la mayor proporción de carencia de la dimensión. Por lo que un análisis de componentes de la varianza ayuda a ver que son estas tres variables las que explican la mayor variabilidad de la dimensión, y construyendo un indicador de no seguridad social, da como resultado 64.33% personas que no cuentan con seguridad social. El mismo comportamiento se observó si se hace la correlación por separado para hombres y mujeres (los resultados se encuentran en el anexo). Se decidió entonces tomar en cuenta sólo los tres factores más influyentes y definir el índice como:

$$\text{no seguridad social} = \begin{cases} 1 & \text{no tiene credito para la vivienda} \\ & 0 \\ 1 & \text{no tiene fondo para el retiro (SAR /AFORE)} \\ & 0 \\ 1 & \text{no tiene servicios de salud} \\ & 0 \\ 0 & \text{oec} \end{cases}$$

Un análisis de componentes de la varianza ayuda a ver que estas tres variables son las que explican la mayor variabilidad de la dimensión, y construyendo un indicador de no seguridad laboral, da como resultado 64.86%. Al cruzar los datos con la línea de pobreza ITLP y la de salario mínimo se comporta de manera muy consistente, por lo que éste fue el indicador final.

Tabla 8. Seguridad Social para los segundos trimestres de cada año por panel

Seguridad Social		No carente		Carente	
		Ocupados	%	Ocupados	%
Panel 05 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>8,537,643</b>	<b>35.27</b>	<b>15,667,821</b>	<b>64.73</b>
	Hombre	5,502,801	35.24	10,113,087	64.76
	Mujer	3,034,842	35.33	5,554,734	64.67
Panel 06 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>9,259,624</b>	<b>35.55</b>	<b>16,789,783</b>	<b>64.45</b>
	Hombre	5,880,553	35.22	10,813,745	64.78
	Mujer	3,379,071	36.12	5,976,038	63.88
Panel 07 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>9,525,760</b>	<b>36.08</b>	<b>16,878,610</b>	<b>63.92</b>
	Hombre	6,065,228	36.2	10,691,679	63.8
	Mujer	3,460,532	35.87	6,186,931	64.13
Panel 08 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>9,470,557</b>	<b>35.58</b>	<b>17,143,605</b>	<b>64.42</b>
	Hombre	6,045,771	35.79	10,848,647	64.21
	Mujer	3,424,786	35.24	6,294,958	64.76
Panel 09 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>9,159,946</b>	<b>34.64</b>	<b>17,283,441</b>	<b>65.36</b>
	Hombre	5,787,222	34.5	10,987,811	65.5
	Mujer	3,372,724	34.88	6,295,630	65.12
Panel 10 (2do trimestre)	<b>Total</b>	<b>9,073,502</b>	<b>33.94</b>	<b>17,662,023</b>	<b>66.06</b>
	Hombre	5,729,351	33.87	11,187,614	66.13
	Mujer	3,344,151	34.06	6,474,409	65.94

Fuente: Elaboración Propia con datos de la ENOE.

### 8.2.3. Combinación de trabajo y vida familiar

En los Art. 164, 165 y 166 de la LFT, se señala que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Señala como propósito fundamental del capítulo la protección de la maternidad.

El indicador propuesto a nivel macroeconómico de la Tabla 4 captura el porcentaje de mujeres que trabajan y que tienen hijos en edades inferiores al inicio de la escuela obligatoria; a diferencia de éste, a continuación se propone uno a nivel individuo que califique tanto a hombres como a mujeres, y que independientemente de tener o no hijos menores a 4 años de edad, tengan la prestación tanto de guardería como de cuidados maternos.<sup>62</sup>

<sup>62</sup> No se tomó en cuenta tener la prestación sólo para cuando se tienen menores a 4 años, ya que una barrera a tener hijos puede ser no tener la prestación, por ello el hecho de no tenerla es catalogado como trabajo vulnerable por la ley. Por otra parte, también se tiene la posibilidad de que trabajadoras en edad no reproductiva se vean en la necesidad de

$$\text{vida familiar no conciliada} = \begin{cases} 1 & \text{si no tiene guardería} \\ 1 & \text{si no tiene tiempo para cuidados maternos} \\ 0 & \text{si tiene guardería y tiempo para cuidados maternos} \end{cases}$$

#### 8.2.4. Trabajo suficiente

Este indicador está basado en la revisión de la literatura de la sección anterior que corresponde a la definición de trabajo decente, en la ENOE se define a los subocupados como aquellas personas que trabajan pero que están buscando otro empleo. En la definición de subocupados hace referencia a las condiciones económicas, puesto que la persona busca emplearse más de las horas con las que cuenta actualmente.<sup>63</sup>

$$\text{trabajo insuficiente} = \begin{cases} 1 & \text{si está subocupado} \\ 0 & \text{eoc} \end{cases}$$

#### 8.2.5. Protección a los derechos

En el Art. 123, Apartado A, Fracción XXII de la CPEUM, se refiere a cuando el patrono despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos.

En este aspecto, la ENOE cuenta con la pregunta de si el trabajo cuenta con un contrato por escrito, esta variable puede identificar a las personas que pudieran estar respaldadas por la ley.

$$\text{trabajo sin contrato} = \begin{cases} 1 & \text{trabajo sin contrato} \\ 0 & \text{eoc} \end{cases}$$

---

hacerse cargo de algún menor en la eventualidad de que hereden la responsabilidad de un familiar (hija, sobrina, etc.), por lo que la prestación les daría la oportunidad de continuar con sus labores y tener cuidados del menor.

<sup>63</sup> Según la ENOE la población subocupada son personas ocupadas con la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

### 8.2.6. Respeto a los derechos

En cuanto a los derechos de los trabajadores, la CPEUM, señala en el Art. 123, Apartado A, Fracción IX, que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. Mientras que en la Fracción XII, señala que las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

En este indicador propuesto se incluye los demás derechos señalados con anterioridad como lo son: recibir aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo.

En el caso de los menores de 14 a 16 años que no trabajen en ciertos sectores que puedan afectarles de manera negativa en su salud e integridad. De acuerdo con la LFT, Artículo 173, 174 y 175 señala que su trabajo queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo; que deben contar con un certificado médico para ser aptos para el trabajo. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en:

- a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d. Trabajos subterráneos o submarinos.
- e. Labores peligrosas o insalubres.
- f. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h. Los demás que determinen las leyes.

También la ley prohíbe el trabajo de menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.

El siguiente indicador propuesto captura la mayor parte de los derechos mencionados, se incluye la edad de 12 y 13 años, aunque sabemos que el sólo hecho de que se trabaje a esta edad está catalogado como trabajo no decente.

$$\text{no respeto a derechos} = \begin{cases} 1 & \text{si el sector relacionado con alcohol, malas costumbres, ambulante no supervisado} \\ & \text{insalubres, no industriales nocturnos y su edad está en [12-16)} \\ 1 & \text{si es trabajo nocturno en sectores industriales y edad está en [12-18)} \\ 1 & \text{si no tiene aguinaldo} \\ 1 & \text{si no tiene vacaciones con goce de sueldo} \\ 1 & \text{si no tiene reparto de utilidades} \\ 1 & \text{si trabaja en domingo y su edad está entre 12 y 16 años} \\ 0 & \text{eoc} \end{cases}$$

### 8.2.7. Estabilidad en el trabajo

Es un indicador tomado de la revisión de la literatura; en donde, a nivel macroeconómico, se mide el porcentaje de personas que tienen en su empleo menos de 1 año, aún más, el indicador propuesto toma en cuenta no sólo la antigüedad de la persona en su trabajo actual, sino el tipo de contrato que tiene, ya que hay personas que durante largos periodos de tiempo son empleados con base en contratos temporales sin hacer antigüedad, lo cual les inhibe la prestación de seguro para el retiro.

trabajo no estable en el tiempo=

$$\begin{cases} 1 & \text{si tiene antigüedad menor a 1 año} \\ 1 & \text{si tiene antigüedad mayor a un año y su contrato es temporal} \\ 0 & \text{si tiene antigüedad mayor e igual a un año y trabajo de planta} \end{cases}$$

Será de igual manera analizar, a nivel descriptivo, la rotación en el empleo, y saber qué tipo de empleos tienen altas probabilidades de durar menos de un año un mes.

### 8.3 Indicadores de Vulnerabilidad por violación a los estándares mínimos de trabajo decente que sólo existen para determinadas poblaciones

A nivel individuo se consideran los siguientes indicadores, pero sólo se reportarán sus carencias, sin ser agregados ya que no aplican para toda la población, o por su naturaleza sólo porcentajes muy pequeños de trabajadores tienen la característica estudiada.

#### 8.3.1 Sindicatos

El derecho a pertenecer a un sindicato está descrito en el Art. 123 Apartado A, Fracción XVI de la CPEUM, pues señala que tanto obreros como empresarios tienen derecho a coaligarse. En el Apartado B, Fracción X, señala además que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley.

Así mismo en la Fracción XII, señala que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la ley reglamentaria. Mientras que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

El indicador propuesto es si la persona pertenece o no a un sindicato, desgraciadamente no se puede saber si la persona libremente eligió unirse al sindicato.

$$\text{no pertenece a un sindicato} = \begin{cases} 1 & \text{si pertenece a un sindicato} \\ 0 & \text{eoc} \end{cases}$$

### 8.3.2 Trabajo que debería abolirse

De acuerdo con la LFT, Art. 22, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Es por esta razón que personas de 12 a 13 años, que se pueden identificar en la ENOE, no deberían estar ocupadas; resumido el indicador:<sup>64</sup>

$$\text{trabajo en menores} = \begin{cases} 1 & \text{si trabaja y su edad está en } [12,14) \\ 0 & \text{eoc} \end{cases}$$

### 8.3.3 Encontrar empleo rápidamente / duración del desempleo

Esta sólo se puede calcular para los desempleados con la diferencia en las fechas en que comenzó y sigue buscando empleo. La duración del desempleo está medido en semanas, toma valores de 1 a más de 53 semanas de búsqueda.

### 8.3.4 Combinar vida laboral y estudios

Asimismo, por el artículo 22, de inciso de trabajo que debería abolirse, se tiene que el trabajo en menores de 14 a 16 años debe combinarse de manera decente con su vida estudiantil.

Finalmente para decidir si una persona tiene trabajo decente, se deberán cruzar las dimensiones no monetarias con las monetarias.

---

<sup>64</sup> Hasta 2002 México aún contemplaba a la población de 12 años como en edad de trabajar. Ver tabla 3.2 en el anexo IV.

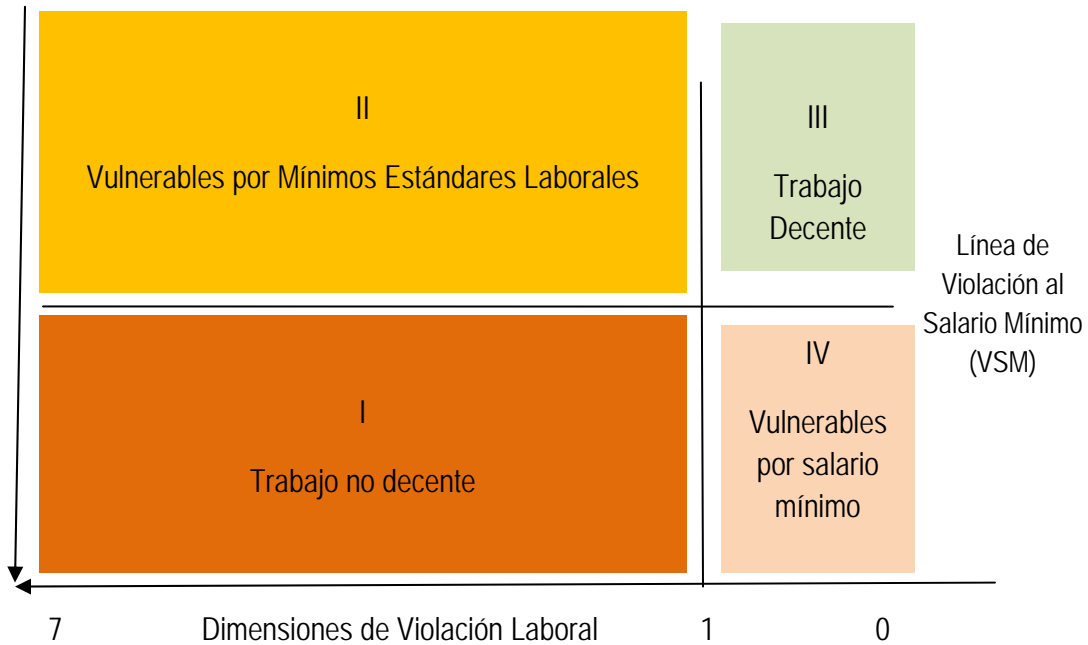
## 9 Propuesta de Agregación de Índices Individuales

Se determinó que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Regulaciones de la OIT, y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las violaciones a los estándares mínimos de trabajo decente son igualmente importantes por lo que la agregación de las dimensiones seguirá una metodología análoga a la de la pobreza multidimensional del CONEVAL, de tal manera que cada dimensión tiene la misma ponderación al agregarse.

Se contabilizó el número de violaciones a la ley, de acuerdo a los 7 indicadores no monetarios existentes para todos los tipos de trabajadores: 1) horas excesivas, 2) seguridad social, 3) trabajo y vida familiar, 4) trabajo suficiente (subempleo), 5) protección de los derechos, 6) respeto de los derechos, y 7) estabilidad en el empleo (antigüedad menor a 1 año). Aquellas personas con al menos una vulnerabilidad, y que además su ingreso laboral generado solamente por el individuo está por debajo del ingreso que marca el salario mínimo son clasificados como trabajadores con **trabajo no decente**, y en la figura 1 son representados en el cuadrante I. Se observa en la figura 2 que de derecha a izquierda en el eje horizontal se cuentan las vulnerabilidades laborales, mientras que en el eje vertical se indica la vulnerabilidad por ingresos.

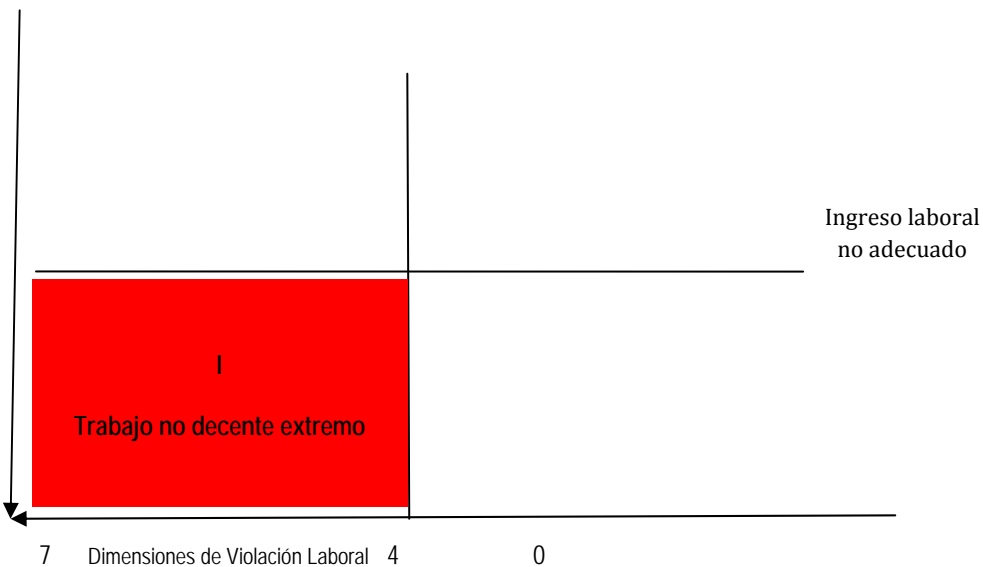
En el cuadrante II se cuentan aquellas personas que no son vulnerables por salario mínimo, pero sí lo son por vulnerabilidad laboral, y se les llama **MEL** (vulnerables por Mínimos Estándares Laborales). Las personas que no sufren vulnerabilidad salarial, ni vulnerabilidad en las siete dimensiones consideradas son clasificadas como trabajadores con **trabajo decente**. Finalmente en el cuadrante IV están aquellas personas que aun cuando cuentan con un empleo que no viola las regulaciones no monetarias, su salario es menor al mínimo, éstos son los menos y se les clasificó como **vulnerables por salario mínimo**, más adelante veremos que este cuadrante, a través de todos los grupos de edad está integrado en mayor medida por mujeres que por hombres, contrario al cuadrante II.

Figura 2. Cuadro de Trabajo decente



Adicionalmente se toma en cuenta el trabajo no decente extremo, que se clasifica como aquél en el que la persona sufre de al menos cuatro dimensiones de vulnerabilidad y su ingreso laboral del hogar per cápita está por debajo de la línea de bienestar mínimo, es decir, es pobre laboral de acuerdo a la ITLP<sup>65</sup> del CONEVAL.

Figura 3. Cuadro de Trabajo No Decente Extremo



<sup>65</sup> ITLP es el Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza.



## 10 Resultados (vulnerabilidad y trabajo decente)

El índice de trabajo decente se estimó usando la ENOE, cuyo contenido y armonización se describe en los ANEXOS II y III. Los resultados están clasificados por edad, sexo, dimensiones de vulnerabilidad laboral, y tipo de trabajo (decente u otro) y para efectos de presentación sólo se resumen algunos hallazgos principales.

Antes de mostrar los resultados de agregación para construir el indicador de trabajo decente, podemos observar el comportamiento por tipo de trabajador para cada una de las dimensiones descritas anteriormente. Por motivos de espacio sólo se presentan los resultados para el segundo de 2005, pero se calcularon para todos los trimestres. La tabla 9 muestra la distribución de vulnerabilidades por tipo de trabajo, por ejemplo, del 100% de los trabajadores que no obtienen como remuneración un salario mínimo, es decir, el caso donde hay violación al salario, se observa que el 40% son trabajadores por cuenta propia, siguiéndoles los trabajadores subordinados con 30%, después los trabajadores sin remuneración con 25% y finalmente los empleadores con 5%. Por otra lado, los que sí ganan un salario no vulnerable son en su mayoría los trabajadores subordinados que coinciden con ser los únicos en contar con contrato. Lo anterior implica, que por definición aquellos trabajadores distintos a los subordinados, no son evaluados en esta característica, por lo que al menos serán vulnerables en esta característica laboral, pero pueden no serlo en ingresos. Lo anterior se observa claramente ya que aquellos trabajadores que sufren en menor medida de pobreza laboral son los empleadores, es decir, de cada 100 trabajadores que son pobres laborales, sólo 4 son empleadores.

Tabla 9. Vulnerabilidad laboral por tipo de empleo (segundo trimestre de 2005)

OCUPADOS (2do trimestre 2005)		Total	Subordinado remunerado	Empleador	Cuenta propia	No remunerado
Vulnerabilidad laboral						
Violación al salario mínimo (violacion_mes)	Salario legal	100%	73%	5%	22%	0%
	Violación salario	100%	30%	5%	40%	25%
	Valor Perdido	100%	66%	5%	26%	3%
ITLP (ing_noadec)	No pobre laboral	100%	69%	5%	21%	4%
	Pobre laboral	100%	46%	4%	38%	12%
	Valor Perdido	0%	0%	0%	0%	0%
Trabajo No Decente						
Horas excesivas (hrs_exces)	No Carente	100%	67%	5%	23%	5%
	Carente	100%	42%	6%	38%	14%
	Valor Perdido	100%	63%	5%	27%	5%
Sin seguridad social (sin_segsoamin)	No Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Carente	100%	47%	7%	37%	9%
	Valor Perdido	0%	0%	0%	0%	0%
Vida familiar y trabajo no conciliada (novida_fam)	No Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Carente	100%	58%	5%	29%	7%
	Valor Perdido	0%	0%	0%	0%	0%
Trabajo insuficiente (trab_insuf)	No Carente	100%	63%	5%	26%	7%
	Carente	100%	48%	5%	41%	6%
	Valor Perdido	0%	0%	0%	0%	0%
No protección a los derechos (sin_contrato)	No Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Valor Perdido	100%	1%	13%	68%	17%
No respeto a los derechos (no_resp_der)	No Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Carente	100%	38%	8%	43%	11%
	Valor Perdido	0%	0%	0%	0%	0%
Trabajo no estable (trab_inestable)	No Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Carente	100%	100%	0%	0%	0%
	Valor Perdido	100%	47%	7%	37%	9%

Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

Otro fenómeno digno de observar es el número de violaciones que cada trabajador sufre a sus mínimos estándares laborales (MEL). Por motivos de espacio se presenta un ejemplo para el segundo trimestre de 2005, pero todos los trimestres pueden ser analizados en la base de datos. En la tabla 10 podemos observar que el 33% de los trabajadores sufren de cuatro violaciones, y es un escaso porcentaje de 0.4% el que sufre 6 violaciones. Por otra parte, el 97% de los trabajadores por cuenta propia sufren entre 3 y 4 violaciones.

Tabla 10. Número de Violaciones a los Mínimos Estándares Laborales por tipo de empleo para el segundo trimestre de 2005

Número de Violaciones a MEL	Total	Subordinado remunerado	Empleador	Cuenta propia	No remunerado
0	1,366,715	1,366,715	-	-	-
1	3,729,048	3,729,048	-	-	-
2	2,061,215	2,046,407	5,770	-	9,038
3	7,116,970	1,776,324	816,106	3,768,516	756,024
4	8,027,733	4,269,338	386,446	2,541,084	830,865
5	1,804,241	1,572,196	20,951	168,206	42,888
6	99,542	99,542	-	-	-
<b>Total</b>	<b>24,205,464</b>	<b>14,859,570</b>	<b>1,229,273</b>	<b>6,477,806</b>	<b>1,638,815</b>

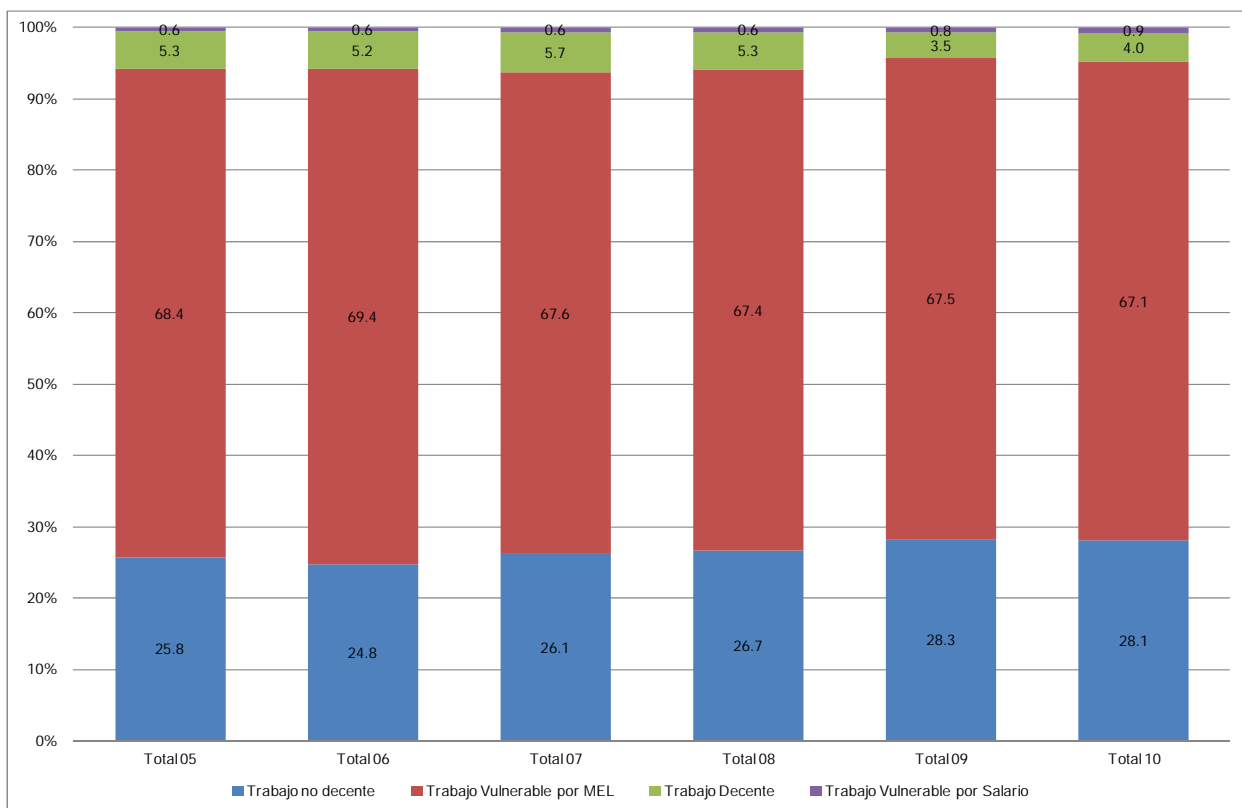
Número de Violaciones a MEL	Total	Subordinado remunerado	Empleador	Cuenta propia	No remunerado
0	5.6%	9.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1	15.4%	25.1%	0.0%	0.0%	0.0%
2	8.5%	13.8%	0.5%	0.0%	0.6%
3	29.4%	12.0%	66.4%	58.2%	46.1%
4	33.2%	28.7%	31.4%	39.2%	50.7%
5	7.5%	10.6%	1.7%	2.6%	2.6%
6	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

## 10.1 Cuadrantes y Dimensiones

El cálculo del trabajo decente ha sido motivación de este estudio, y haber finalmente cuantificado a la fuerza laboral de México que cuenta con un trabajo decente ha dado como resultados un panorama preocupante, ya que de la fuerza laboral total, sólo alrededor del 4.8% tiene trabajo decente y en conjunto, el trabajo no decente extremo y el trabajo no decente (debajo del ITLP y con alguna vulnerabilidad laboral) representan 26.6%. En los cuatro cuadrantes de la gráfica 1 podemos observar también que el 67.9% de la población trabajadora es MEL, es decir, es vulnerable por mínimos estándares laborales. Solamente el 0.7% de la población laboral es vulnerable por salario.

Gráfica 1. Cuadrantes de trabajo decente para la población de 12 a 65 años

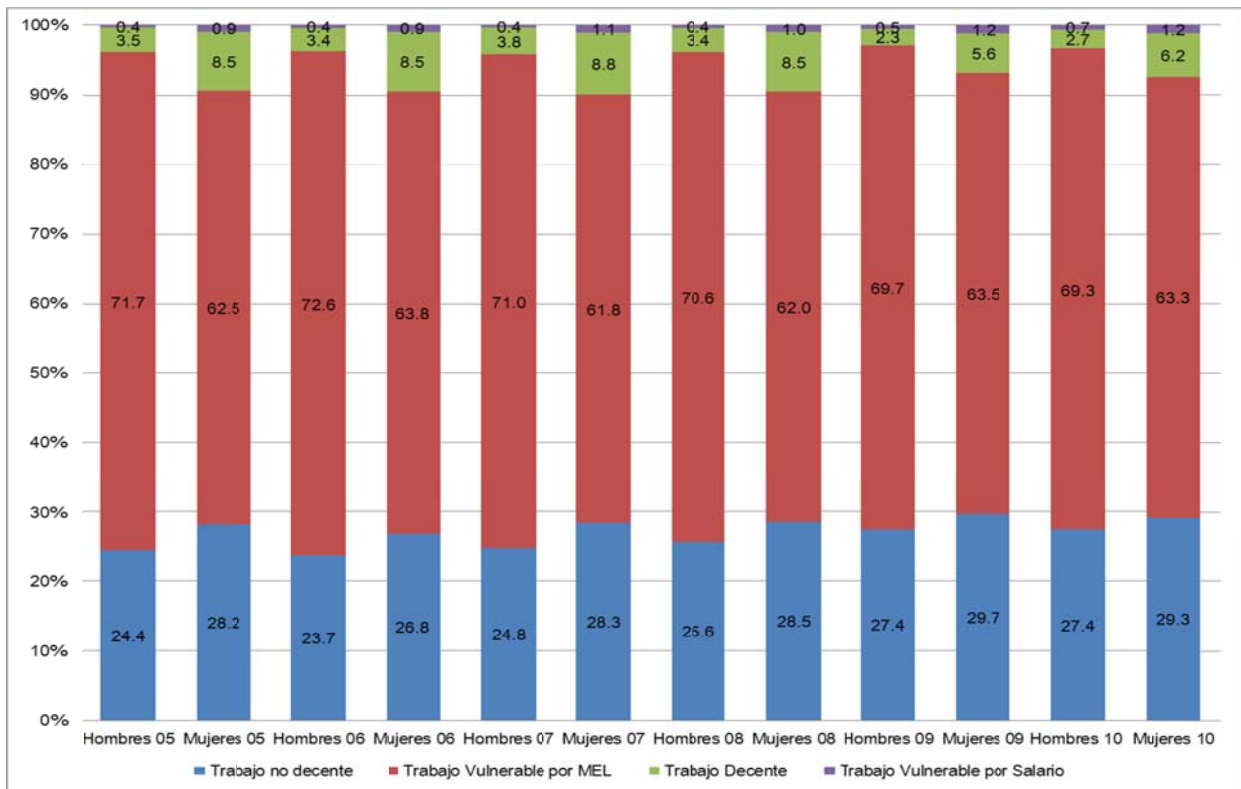


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

Si analizamos lo anterior, para los hombres y mujeres por separado, se observa que las mujeres son más vulnerables por ingreso laboral (1.1 *versus* 0.4%) y los hombres por MEL (70.8 *versus* 62.8%), lo anterior es consistente con los hallazgos de Chávez-Ortega-Sánchez (2011) donde se encuentra que el Índice de Pobreza Multidimensional muestra que las mujeres son más vulnerables que los hombres por ingresos per cápita del hogar, mientras que los hombres lo son más por carencias no monetarias.

Considerando el trabajo no decente, las mujeres mantienen una participación mayor a la de los hombres (28.5 *versus* 25.6%). Lo mismo sucede con el trabajo decente, la proporción de mujeres es mayor al de los hombres (7.7 *versus* 3.2%).

Gráfica 2. Cuadrantes de trabajo decente para la población de 12 a 65 años por sexo



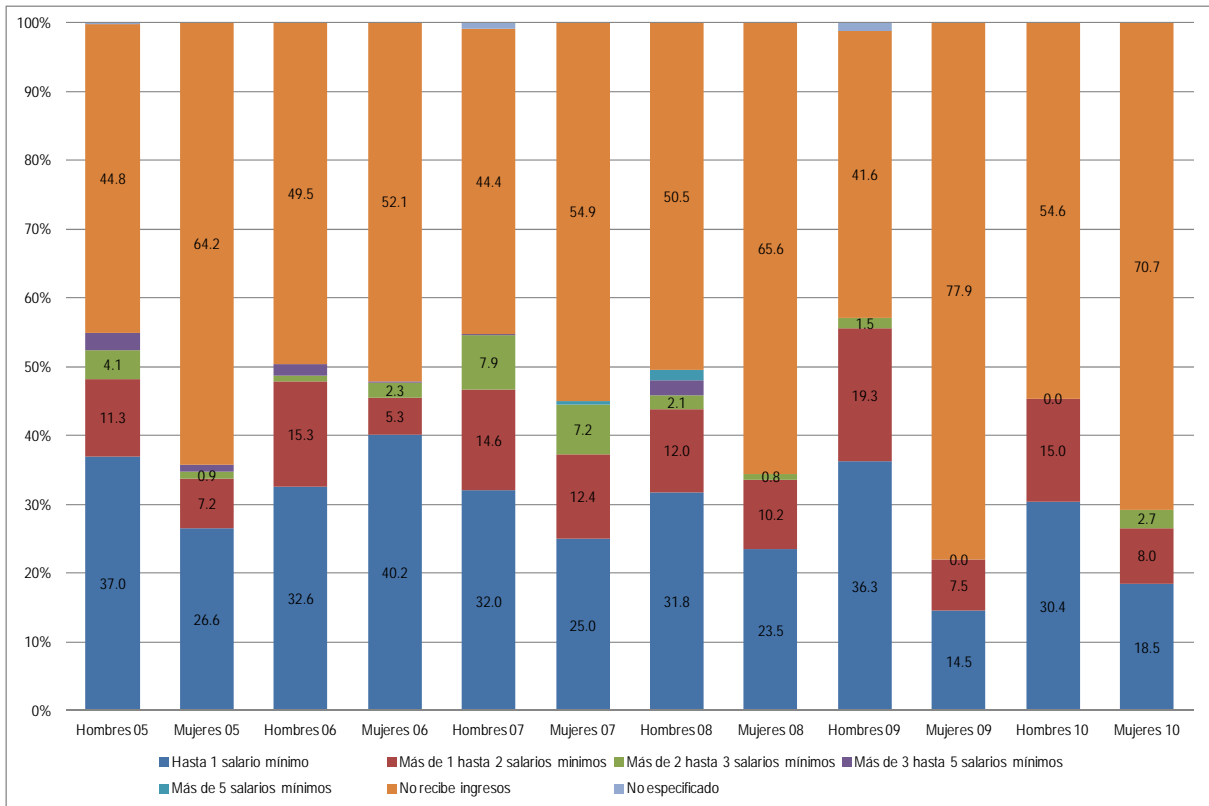
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

## 10.2 Análisis del nivel salarial por grupo de edad del trabajo no decente extremo

A continuación se muestra la distribución salarial por grupos de edad para el segundo trimestre de cada panel del año 2005 al 2010 (recordando que cada panel, abarca enero de un año hasta marzo del siguiente año). En la gráfica 3 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 12 y 13 años. Este grupo se concentra en los niveles salariales de no recibe ingreso y hasta 1 salario mínimo los cuales representan el 53.2 y 30.4% respectivamente del total. En todos los años el porcentaje de mujeres que no reciben ingresos es mayor al de los hombres (64.2 *versus* 47.6%). En el año 2009 el porcentaje de mujeres de 12 y 13 años que no reciben ingresos alcanzó un máximo de 77.9%.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en los niveles salariales hasta 1 salario mínimo (33.3 *versus* 24.7%) y de 1 hasta 2 salarios mínimos (14.6% *versus* 8.4%).

Gráfica 3. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 12 y 13 años

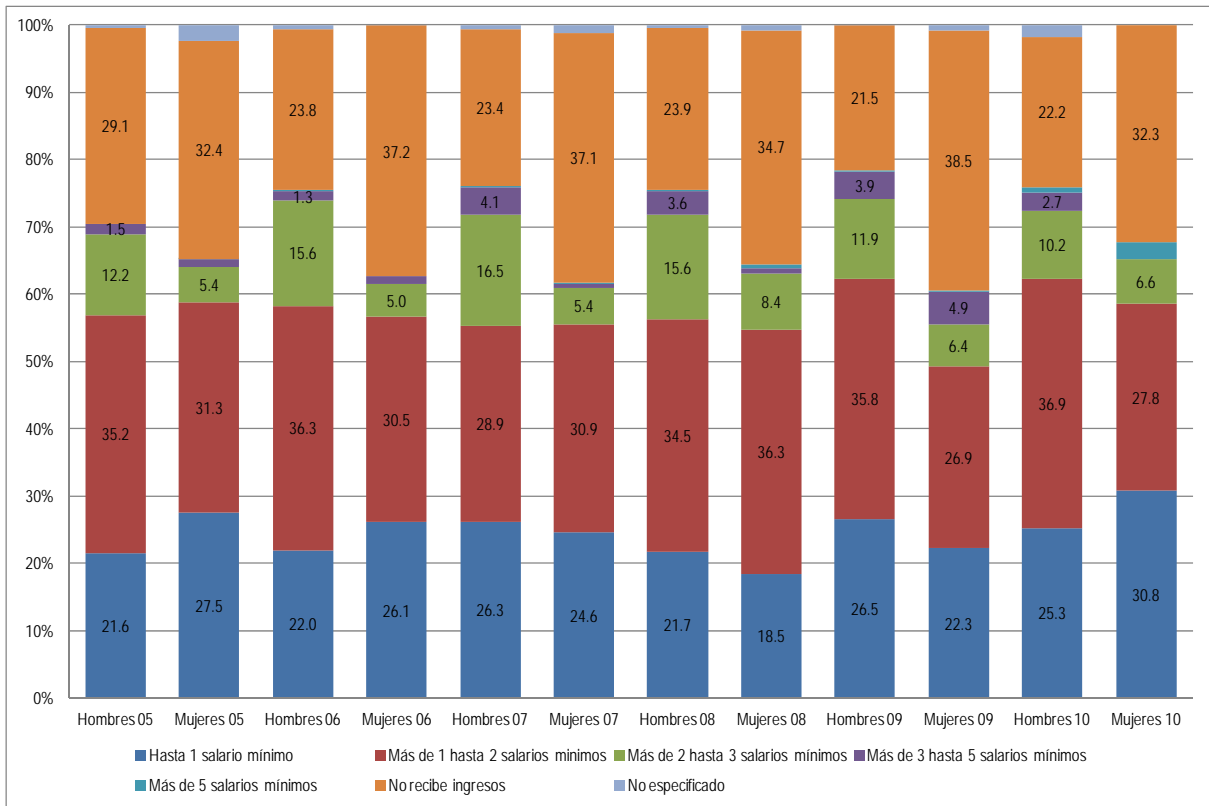


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 4 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 14 a 16 años. Este grupo se concentra en los niveles salariales de no recibe ingreso, hasta 1 salario mínimo y más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, los cuales representan el 27.6, 24.2 y 33.4% respectivamente del total. El porcentaje de total que no recibe ingresos se reduce comparado con el grupo de 12 y 13 años, y el grupo de mujeres del 2009 representa el máximo porcentaje que no recibe ingresos (38.5%) al igual que en el grupo de 12 y 13 años.

En los niveles salariales de 1 salario mínimo y de 1 y hasta 2 salarios mínimos no se aprecia gran diferencia entre hombres y mujeres, aproximadamente 60% se encuentran en ambos niveles salariales; sin embargo, en el 2009 si se aprecia una diferencia marcada, el 62.3% de los hombres tienen entre 1 y hasta 2 salarios mínimos y 49.2% de las mujeres. El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en los niveles salariales de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (13.7 *versus* 6.2%).

Gráfica 4. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 14 a 16 años

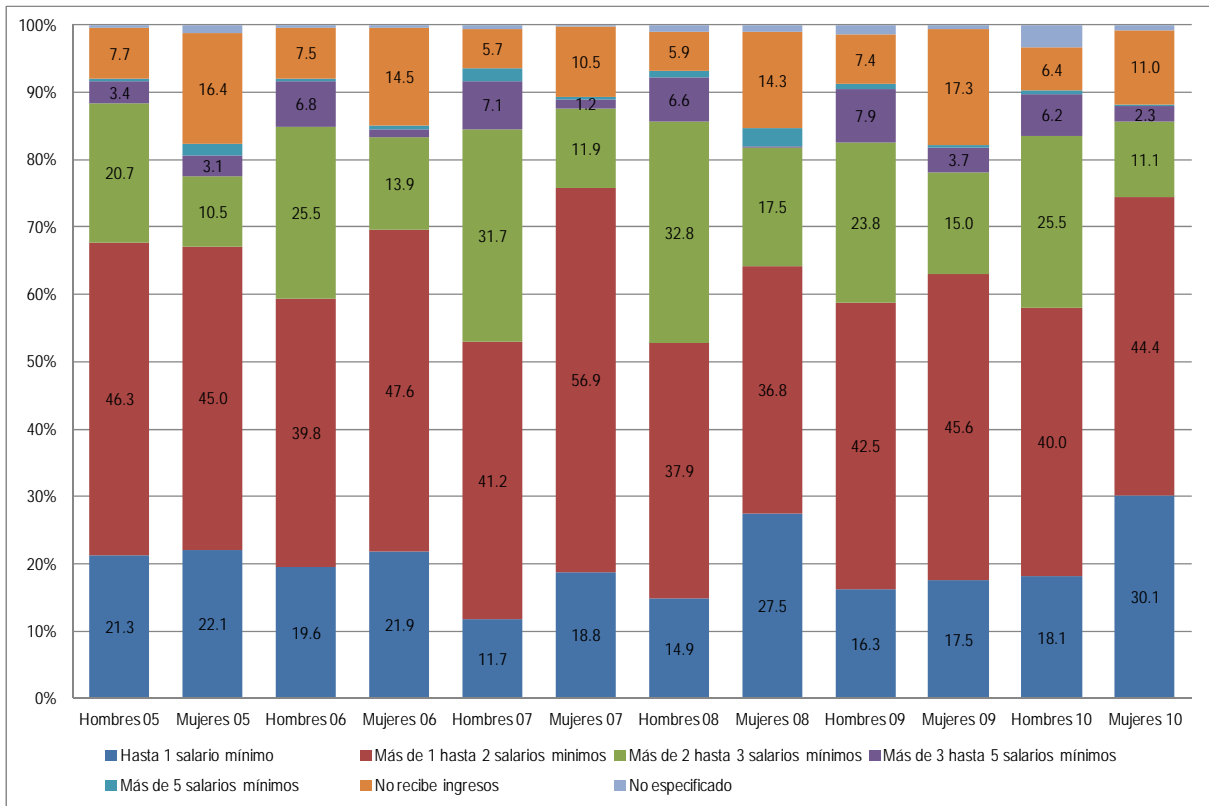


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 5 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 17 y 18 años. Este grupo se concentra en los niveles salariales de más 1 y hasta 2 salarios mínimo y más de 2 y hasta 3 salarios mínimos, los cuales representan el 42.6 y 22.9% respectivamente del total. En cuanto al grupo que recibe hasta 1 salario mínimo representa el 18.6%.

En este grupo de edad se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres en los niveles salariales de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (26.7 *versus* 13.3%) y más de 3 y hasta 5 salarios mínimos (6.3 *versus* 1.9%), mientras que el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en los niveles de no recibe ingresos (14 *versus* 6.8%) y hasta 1 salario mínimo (23 *versus* 17%) y más de 1 y hasta 2 salarios mínimos (46 *versus* 41.3%).

Gráfica 5. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 17 y 18 años



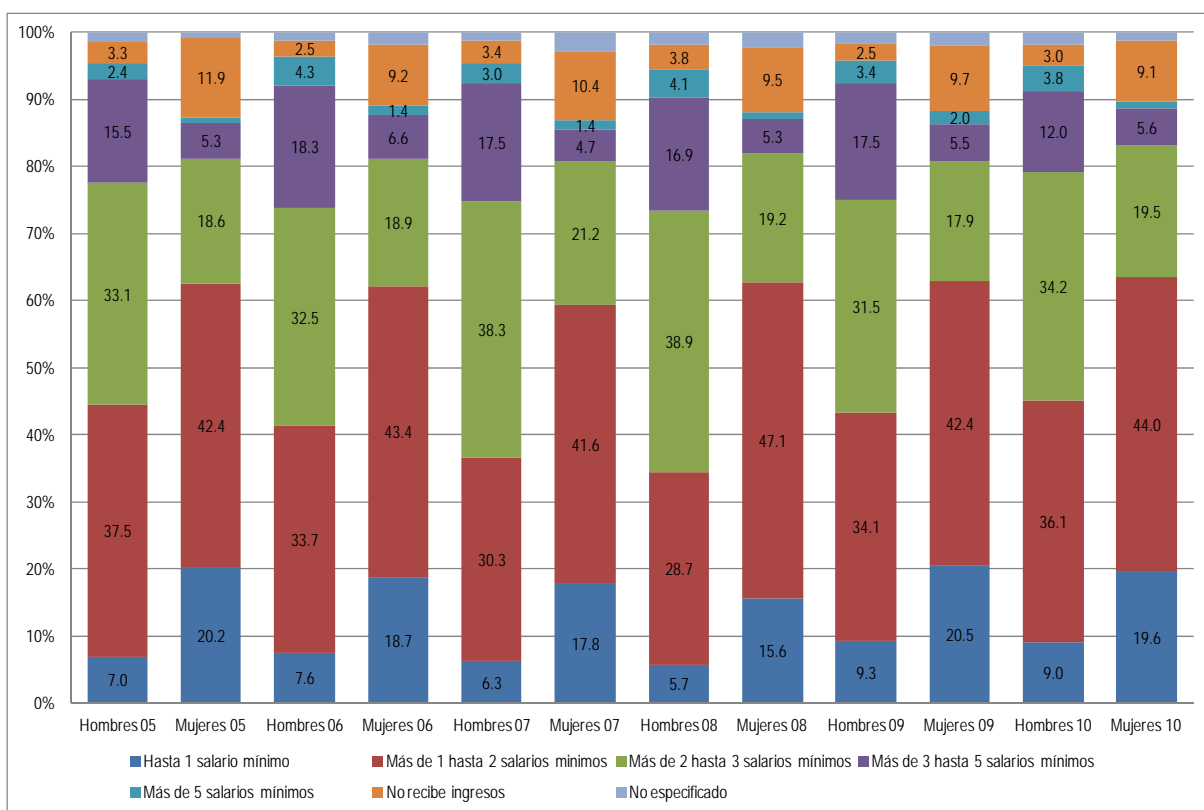
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 6 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 19 a 24 años. Este grupo se concentra en los niveles salariales de más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, más de 2 y hasta 3 salarios mínimos y más de 3 y hasta 5 salarios mínimos, los cuales representan el 36.6, 29.8 y 12.8% respectivamente.

En este grupo de edad se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres en los niveles salariales de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (34.7 *versus* 19.2%), más de 3 y hasta 5 salarios mínimos (16.3% *versus* 5.5%). Mientras que el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en los niveles de no recibe ingreso (10 *versus* 3.1%), hasta 1 salario mínimo (18.7 *versus* 7.5%) y más de 1 y hasta 2 salarios mínimos (43.5 *versus* 33.4%).



Gráfica 6. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 19 a 24 años

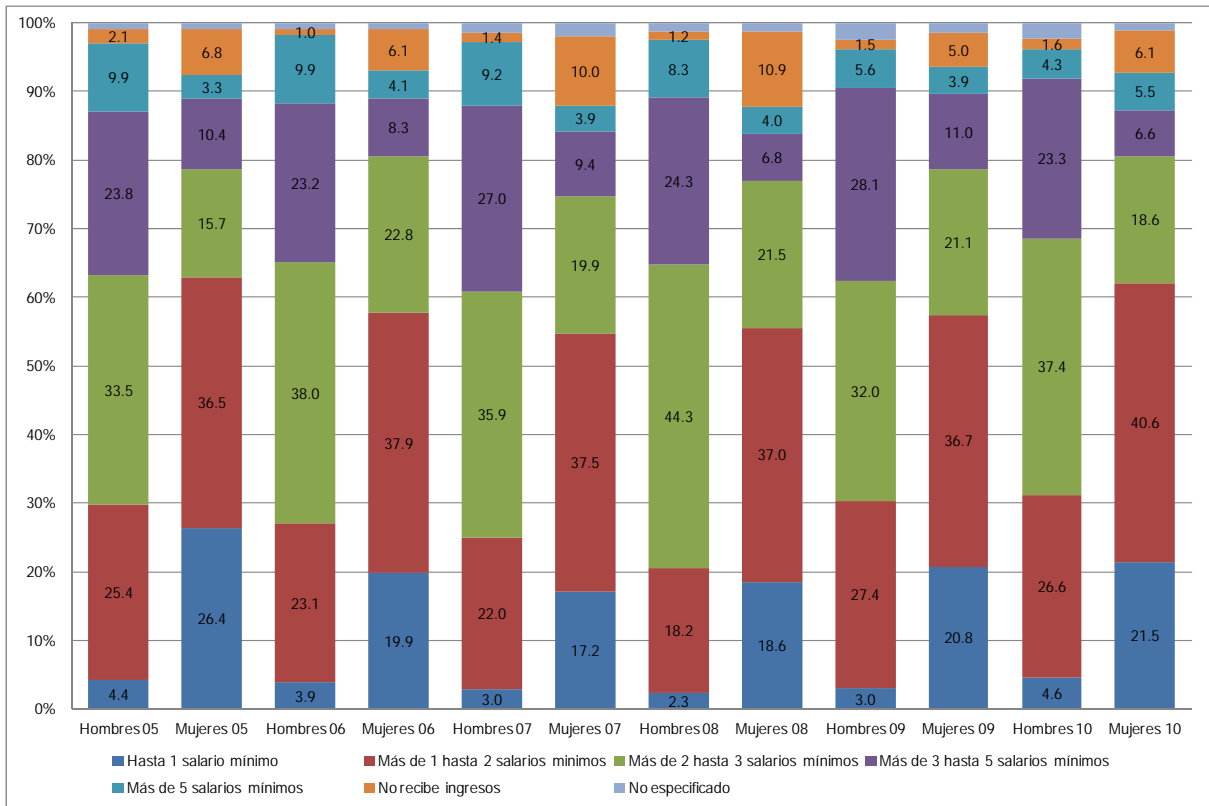


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 7 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 25 a 29 años. Este grupo se concentra en los niveles salariales de más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, más de 2 y hasta 3 salarios mínimos y más de 3 y hasta 5 salarios mínimos, los cuales representan el 28.5, 31.1 y 19.5% respectivamente.

En este grupo de edad se aprecia una diferencia significativa entre hombres y mujeres, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres en los niveles salariales de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (36.8 *versus* 19.9%), más de 3 y hasta 5 salarios mínimos (25 *versus* 8.7%) y más de 5 salarios mínimos (7.9 *versus* 4.1%). Mientras que el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en los niveles de no recibe ingresos (7.5 *versus* 1.5%), hasta 1 salario mínimo (20.7 *versus* 3.5%) y más de 1 y hasta 2 salarios mínimos (37.7 *versus* 23.8%)

Gráfica 7. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 25 a 29 años

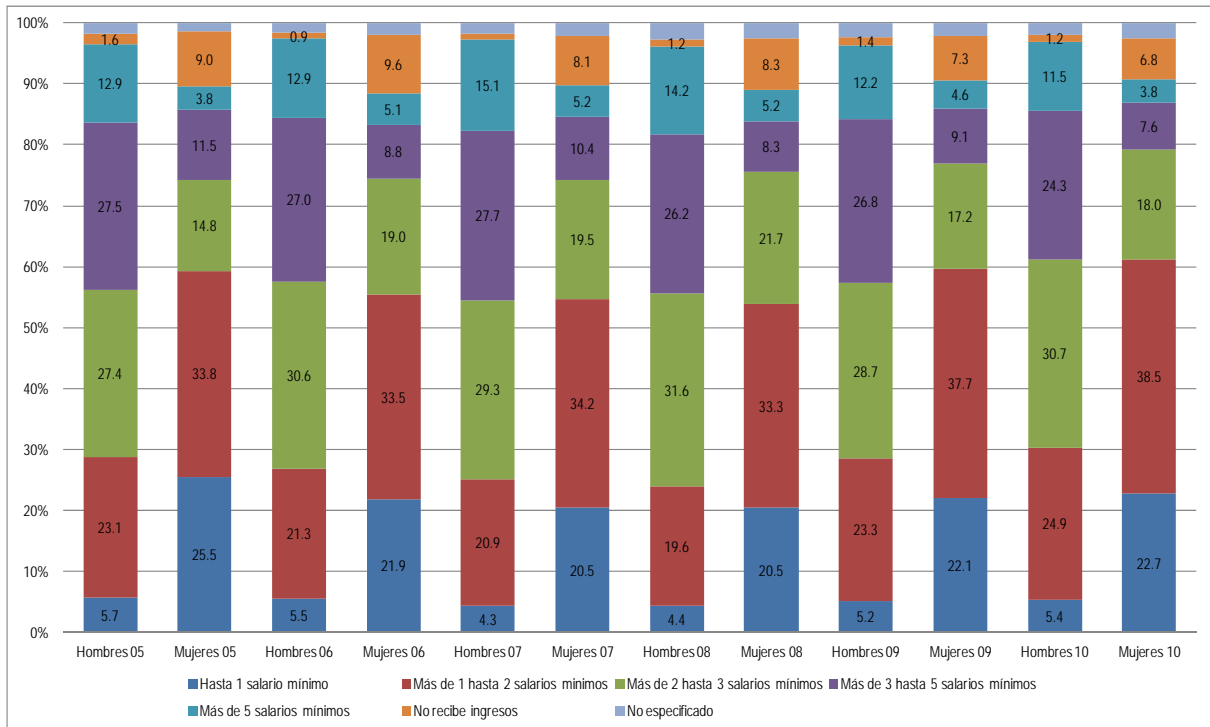


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 8 se muestra la distribución salarial para el grupo de edad de 30 a 65 años. Este grupo de edad se concentra en los niveles salariales de más de 1 hasta 2 salarios mínimos, más de 2 y hasta 3 salarios mínimos y más de 3 y hasta 5 salarios mínimos, los cuales representan el 27, 25.5 y 20.1% de cada nivel salarial respectivamente.

En este grupo de edad se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres en los niveles salariales de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (29.7 *versus* 18.4%), más de 3 y hasta 5 salarios mínimos (26.6 *versus* 9.3%) y más de 5 salarios mínimos (13.1 *versus* 4.6%). El porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en los niveles de no recibe ingresos (8.2 *versus* 1.2%), hasta 1 salario mínimo (22.2 *versus* 5.1%) y más de 1 y hasta 2 salarios mínimos (35.2 *versus* 22.2%).

Gráfica 8. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

A nivel general se aprecia que al aumentar la edad el porcentaje que no recibe ingreso disminuye. En todos los años se aprecia cierta diferencia en los niveles salariales entre hombres y mujeres a favor de los hombres; sin embargo la diferencia salarial es mayor en los grupos de 24 a 29 y 30 a 65 años.

### 10.3 Análisis del tipo de ocupación por grupo de edad del trabajo no decente extremo

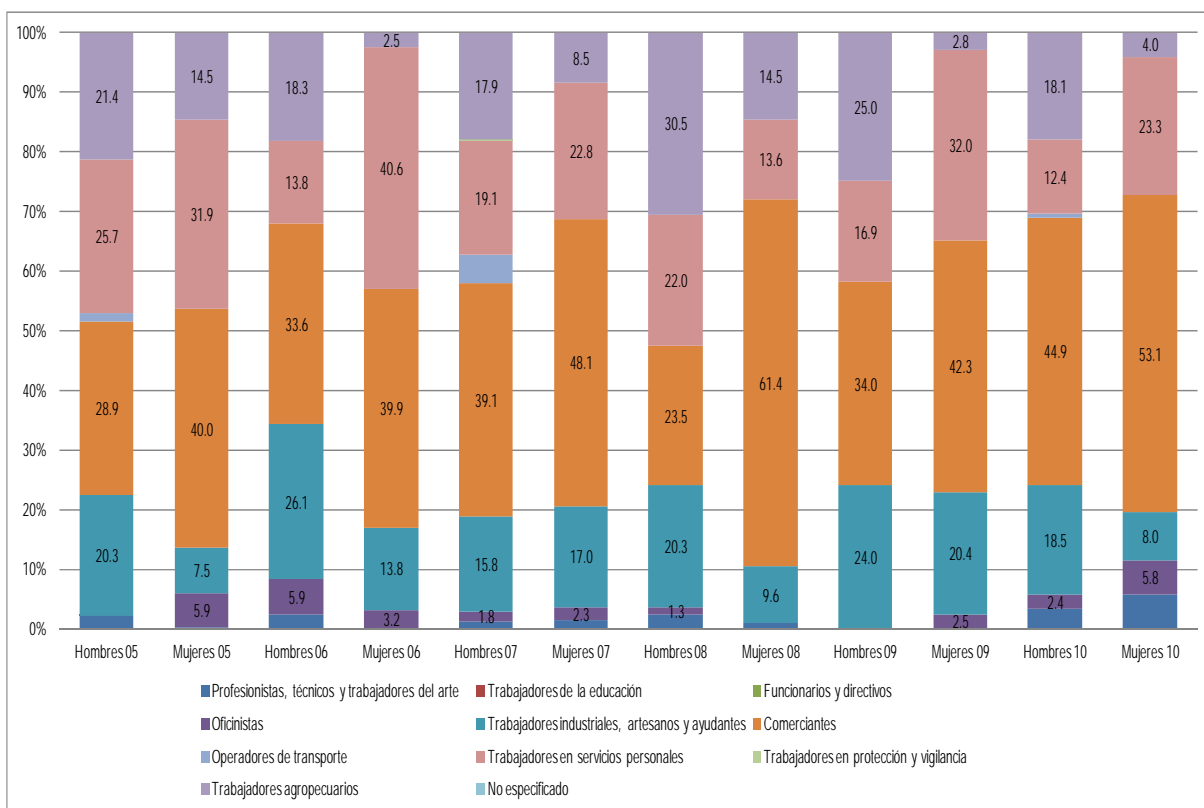
En trabajo no decente extremo por ocupación se identificó, para todos los paneles y por grupos de edad, que sigue existiendo segregación por sexo; por ejemplo: un mayor porcentaje de mujeres trabaja en los sectores de servicios personales, trabajadores de la educación y comerciantes, mientras que los hombres se concentran en el sector transporte, trabajadores industriales, sector agropecuario y trabajadores de protección y vigilancia.

Recordemos que por ley el trabajo en personas de 12 y 13 años es trabajo que debe abolirse, sin embargo, se calculó y clasificó en los cuatro cuadrantes.

En la gráfica 9 se puede observar que para el grupo de 12 y 13 años de edad, con trabajo no decente extremo; las ocupaciones siguen patrones semejantes a las ocupaciones de la población de

12 a 65 años con trabajo no decente extremo. Alta concentración de mujeres en comparación con los hombres en ocupaciones relacionadas con el comercio (47.5 y 34% respectivamente), servicios personales (27.4 y 18.3% respectivamente). En el 2008, para las mujeres hubo un aumento en el porcentaje de mujeres en ocupaciones relacionadas al comercio y para los hombres aumentó en los trabajadores agropecuarios.

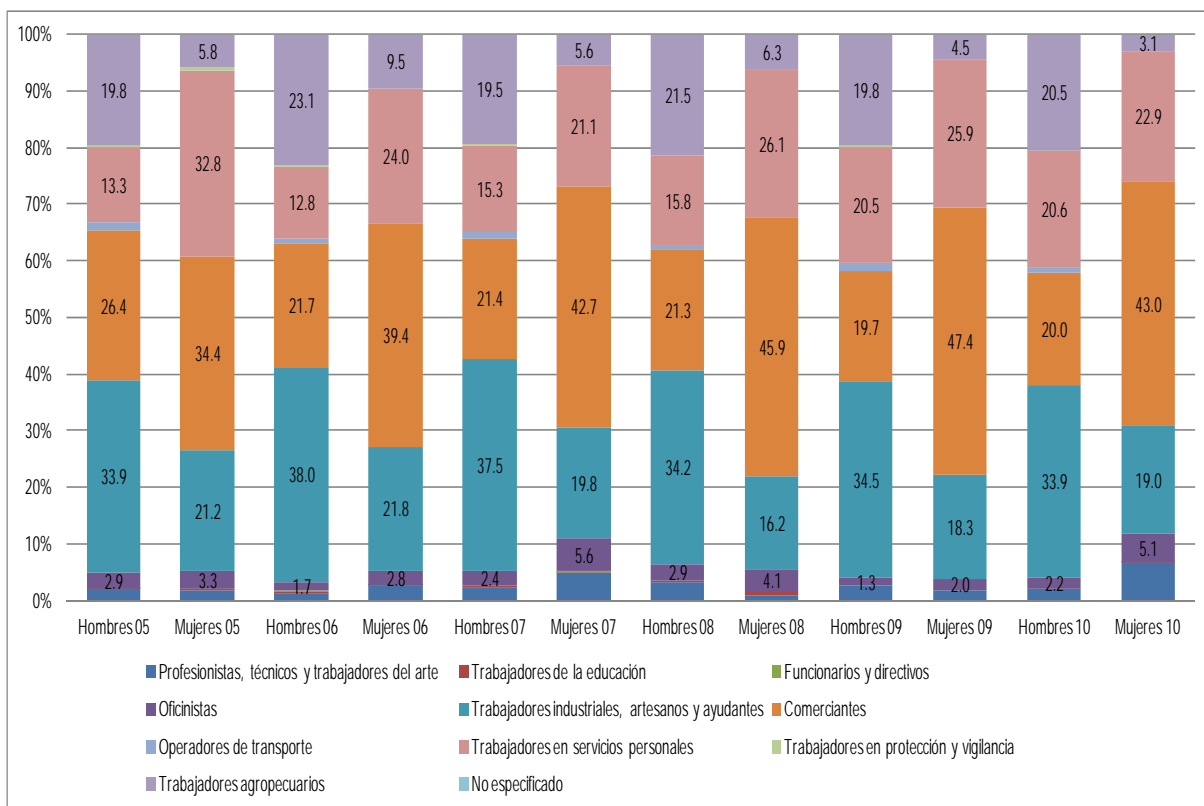
Gráfica 9. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 12 y 13 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 10 se aprecia que para la población de 14 a 16 años de edad; las ocupaciones siguen patrones semejantes a la población de 12 y 13 años con trabajo no decente extremo, pero ocupaciones como trabajadores industriales, artesanos y ayudantes tienen un impacto más significativo. Este crecimiento, en comparación con la población de 12 y 13 años, fue más notorio en las mujeres.

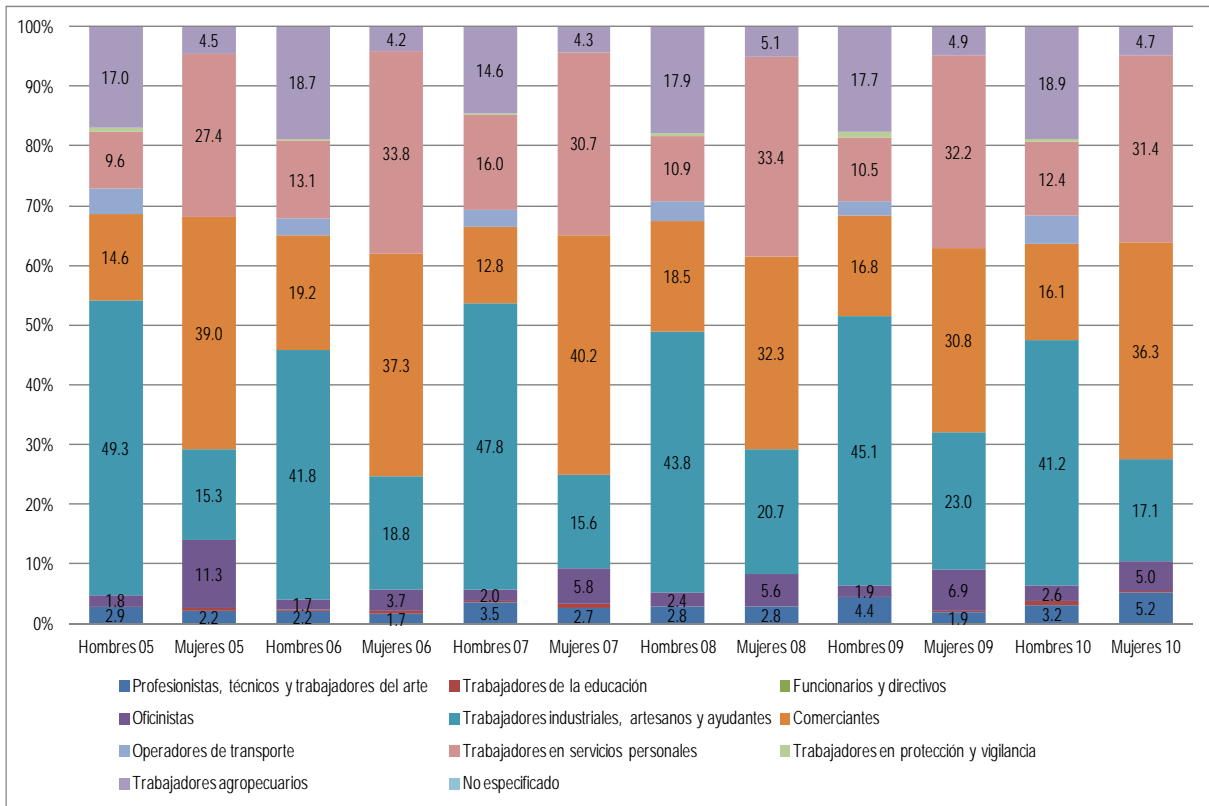
Gráfica 10. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 14 a 16 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En el gráfico 11 se aprecia que para la población de 17 y 18 años de edad; las ocupaciones para todos los segundos trimestres del año 2005 a 2011 siguen patrones semejantes al grupo de 14 y 16 años de edad con trabajo no decente extremo, pero la ocupación enfocada a trabajadores industriales, artesanos y ayudantes comienza a tener mayor importancia (37.2% de la población ocupada). Para hombres y mujeres, empiezan a aparecer ocupaciones que en los anteriores no existían, por ejemplo: Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte (3.2 y 2.7% respectivamente). Por sexo, las mujeres comienzan a ser ligeramente notable la ocupación de oficinistas (6.4 por 2.1% de los hombres).

Gráfica 11. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 17 y 18 años

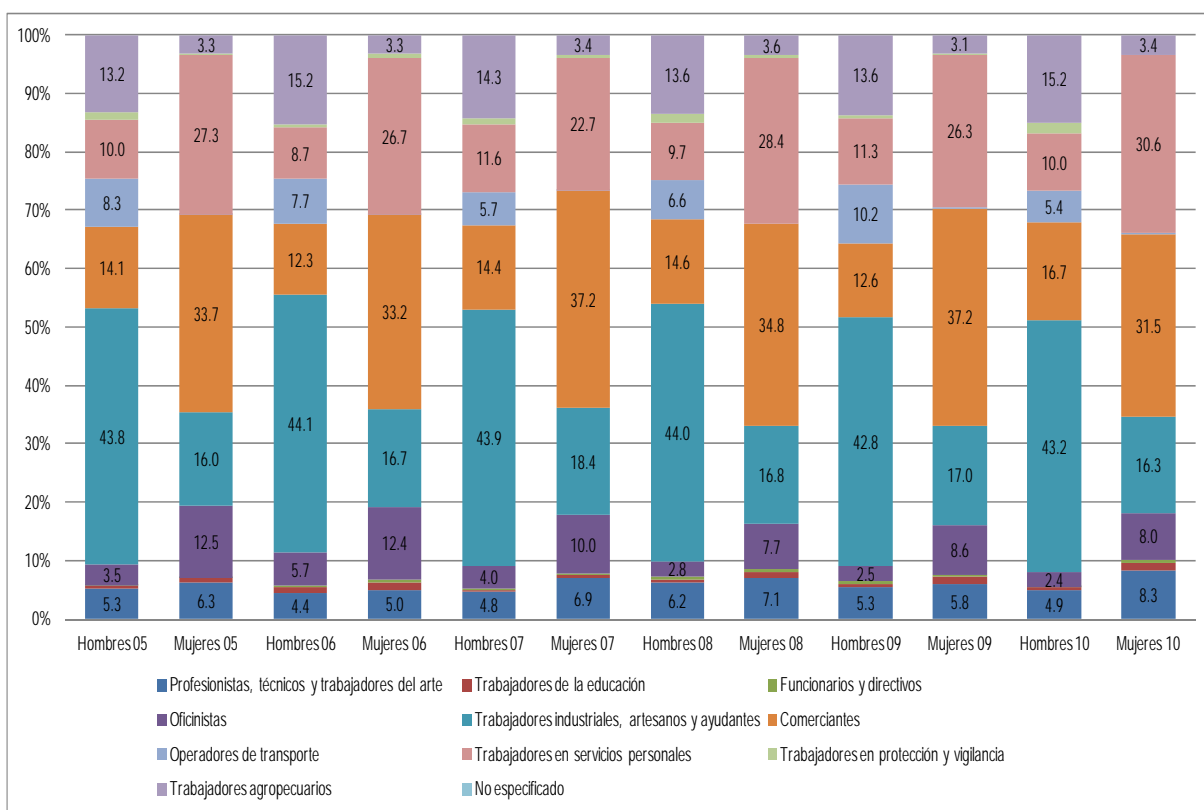


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 12 se aprecia que para la población de 19 a 24 años de edad, las ocupaciones siguen patrones semejantes a las ocupaciones del grupo de 17 y 18 años de edad con trabajo no decente extremo, para hombres y mujeres las distribuciones por ocupación son estables. En este grupo de edad se aprecia que el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres en las ocupaciones trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (43.6 *versus* 16.9%), trabajadores agropecuarios (14.2 *versus* 3.3%) y operadores de transporte (7.3 *versus* 0.1%). Mientras que el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres en ocupaciones como trabajadores en servicios personales (27 *versus* 10.2%), comerciantes (34.6 *versus* 14.1%), oficinistas (9.9 *versus* 3.5%) y profesionistas, técnicos y trabajadores del arte (6.6 *versus* 5.1%).

Aparecen las ocupaciones de Trabajadores en protección y vigilancia (1.1 de hombres por 0.3% de mujeres) y trabajadores de la educación (0.5 y 1% respectivamente para hombres y mujeres).

Gráfica 12. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 19 a 24 años

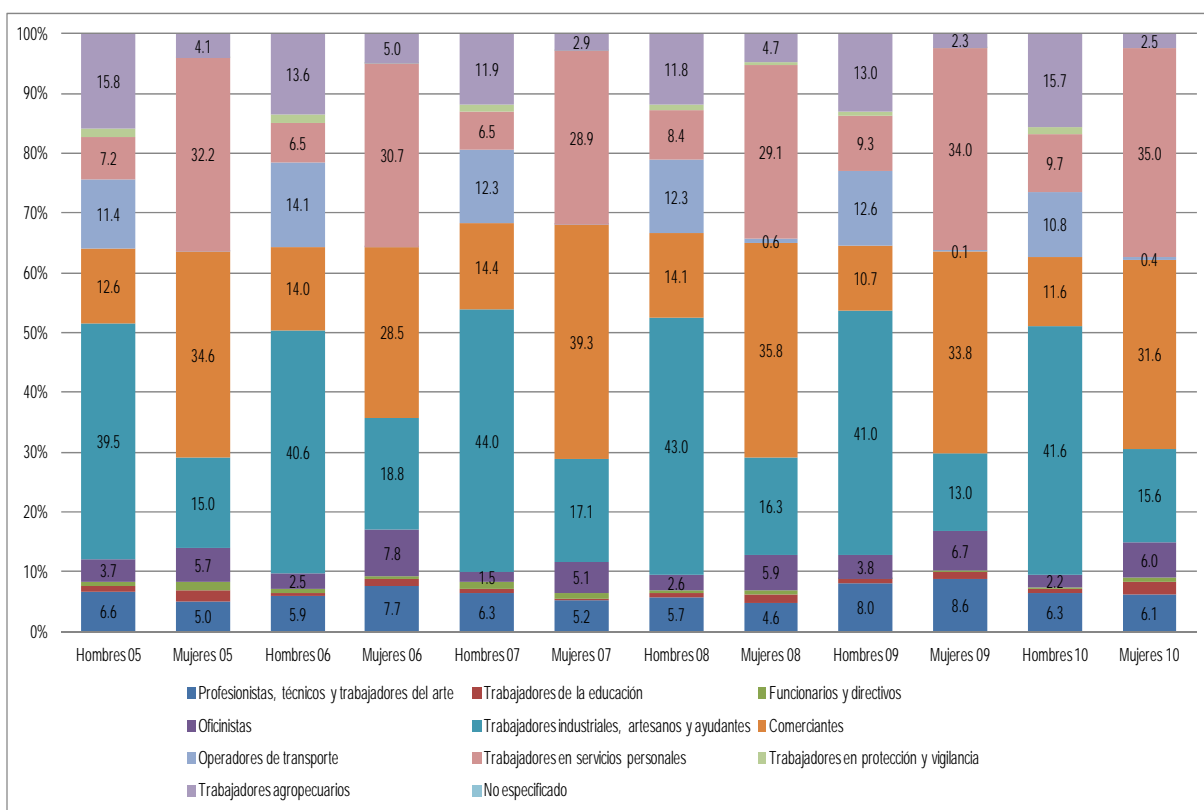


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 13 se aprecia que para la población de 25 a 29 años de edad, entre las ocupaciones con mayor porcentaje para hombres y mujeres los trabajadores figuran Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, comerciantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores agropecuarios (32.9, 20.1, 16 y 10.2% respectivamente).

Por sexo, en las mujeres predominan en trabajadores en servicios personales y comerciantes (31.6 y 33.9% respectivamente). En cuanto a los hombres, los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes representan el 41.6%.

Gráfica 13. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 25 a 29 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

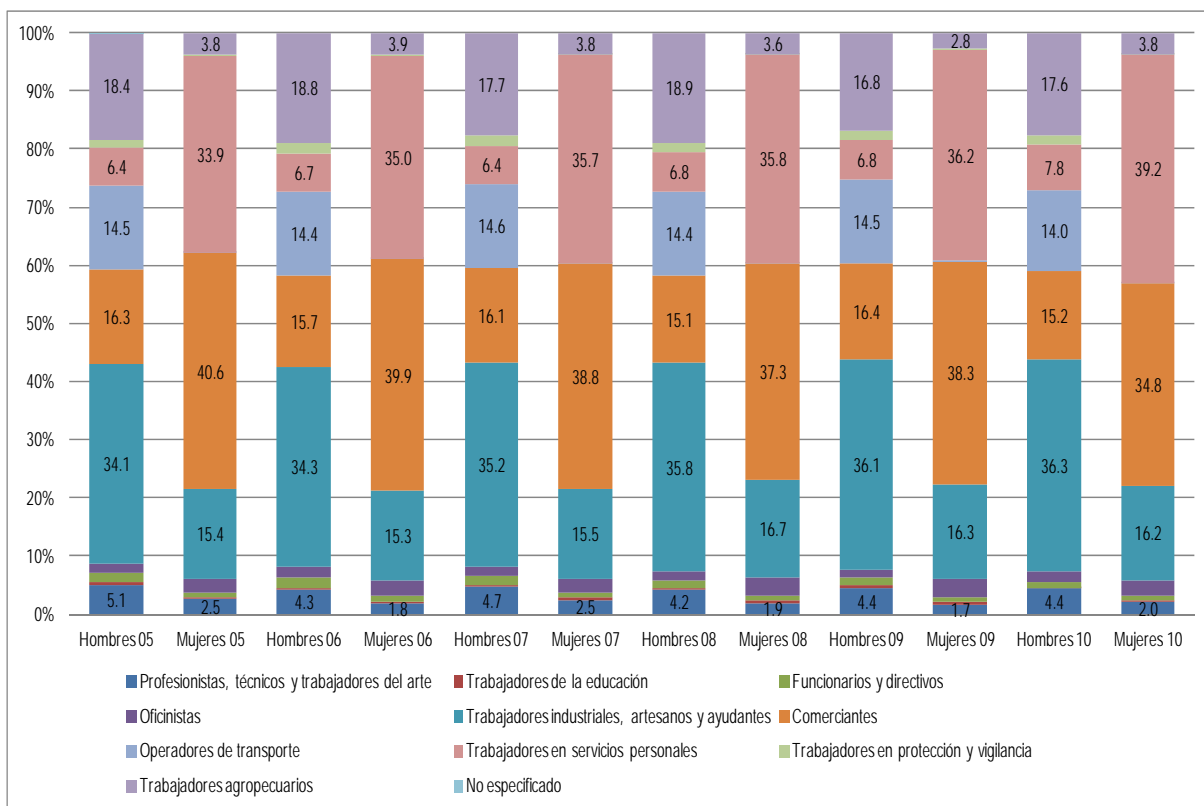
En la gráfica 14 se aprecia la distribución porcentual por ocupación para la población de 30 a 65 años de edad. Las áreas donde se concentra la población ocupada es similar a la del grupo de edad de 25 a 29 años. Las ocupaciones con mayor porcentaje para hombres y mujeres los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, comerciantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores agropecuarios (28.1, 24.2, 17.7 y 12.6% respectivamente).

Por sexo, en las mujeres predominan las trabajadoras en servicios personales y comerciantes (36 y 38.3% respectivamente). En cuanto a los hombres, los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes representan el 35.3%.

Para hombres y mujeres, disminuyen los porcentajes en ocupaciones como profesionistas, técnicos y trabajadores del arte, oficinistas, trabajadores de la educación, funcionarios y directivos y trabajadores en protección y vigilancia, que en conjunto representan el 7.5% de la población ocupada con trabajo no decente extremo.



Gráfica 14. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 30 a 65 años

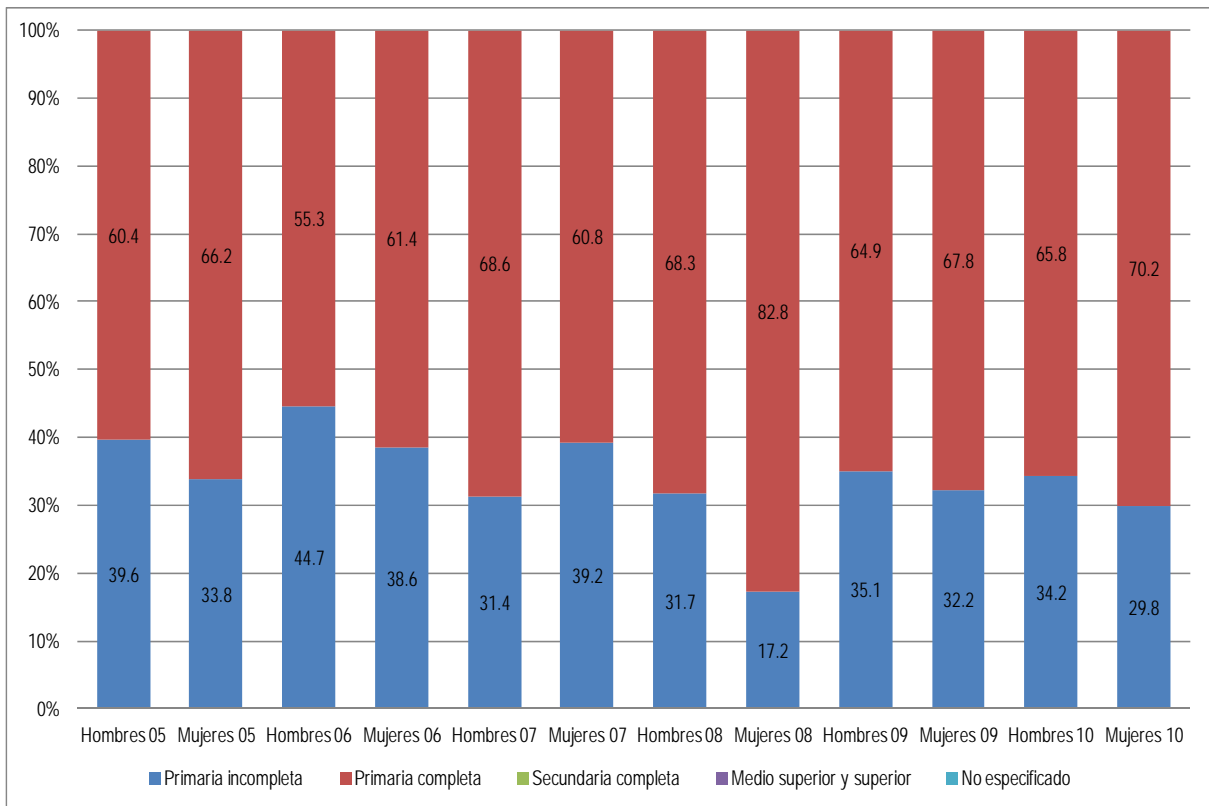


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

## 10.4 Análisis de la escolaridad por grupo de edad del trabajo no decente extremo

A continuación se presenta la clasificación por escolaridad del trabajo no decente extremo, por edades y por años. En la gráfica 15 se aprecia que los niños y niñas de 12 y 13 años que tienen un trabajo no decente extremo en su mayoría tienen primaria completa (65.2%). En el 2008 es donde se presenta mayor porcentaje de primaria completa (73%). También destaca que en esta edad son las niñas que cuentan con mayor escolaridad que los niños, es decir, primaria completa (68.2 *versus* 63.9%).

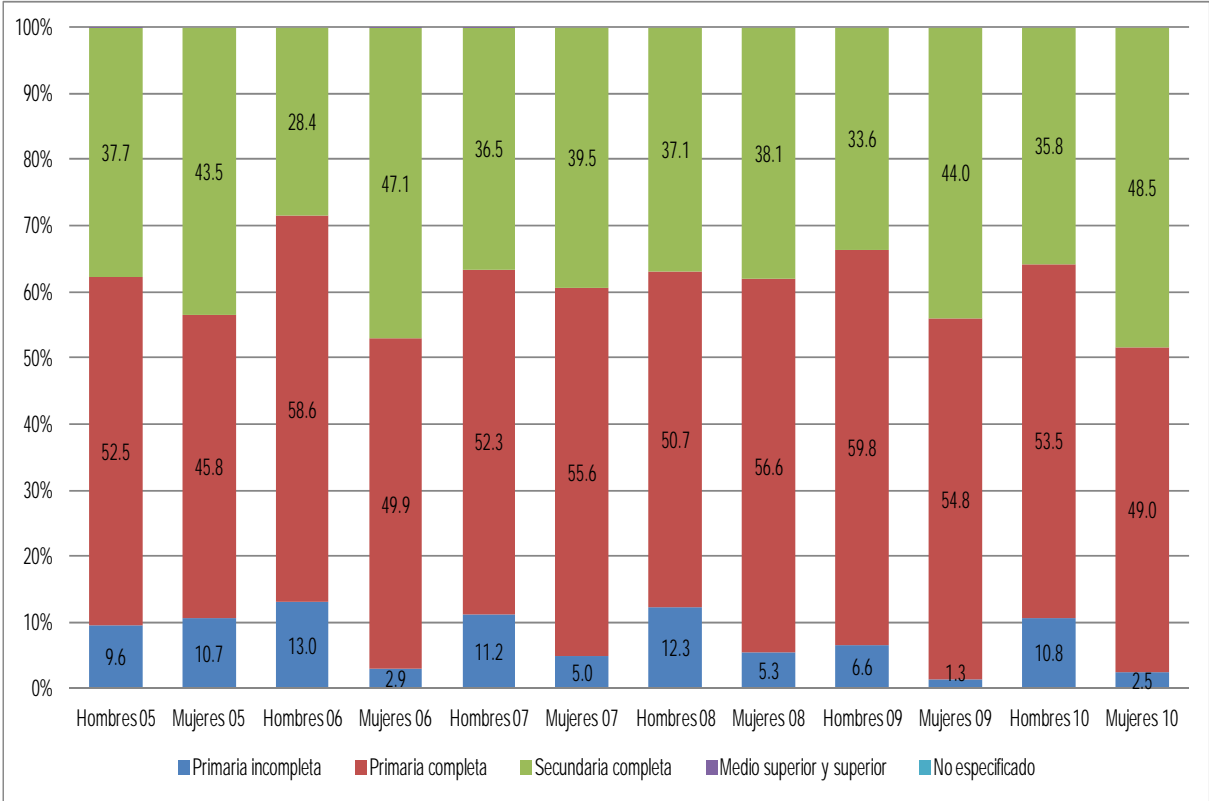
Gráfica 15. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 12 y 13 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

Al igual que en la población de 12 y 13 años, se observa en la gráfica 16 que la población que tiene trabajo no decente extremo y tiene entre 14 y 16 años cuenta en su mayoría con estudios de primaria completa (53.7%), la población que tiene primaria incompleta representa el 8.7% y el nivel de escolaridad de secundaria completa aparece en este grupo de edad (37.5%). En este grupo las mujeres se encuentran más preparadas al tener un porcentaje mayor de secundaria completa (43.4 versus 34.8%).

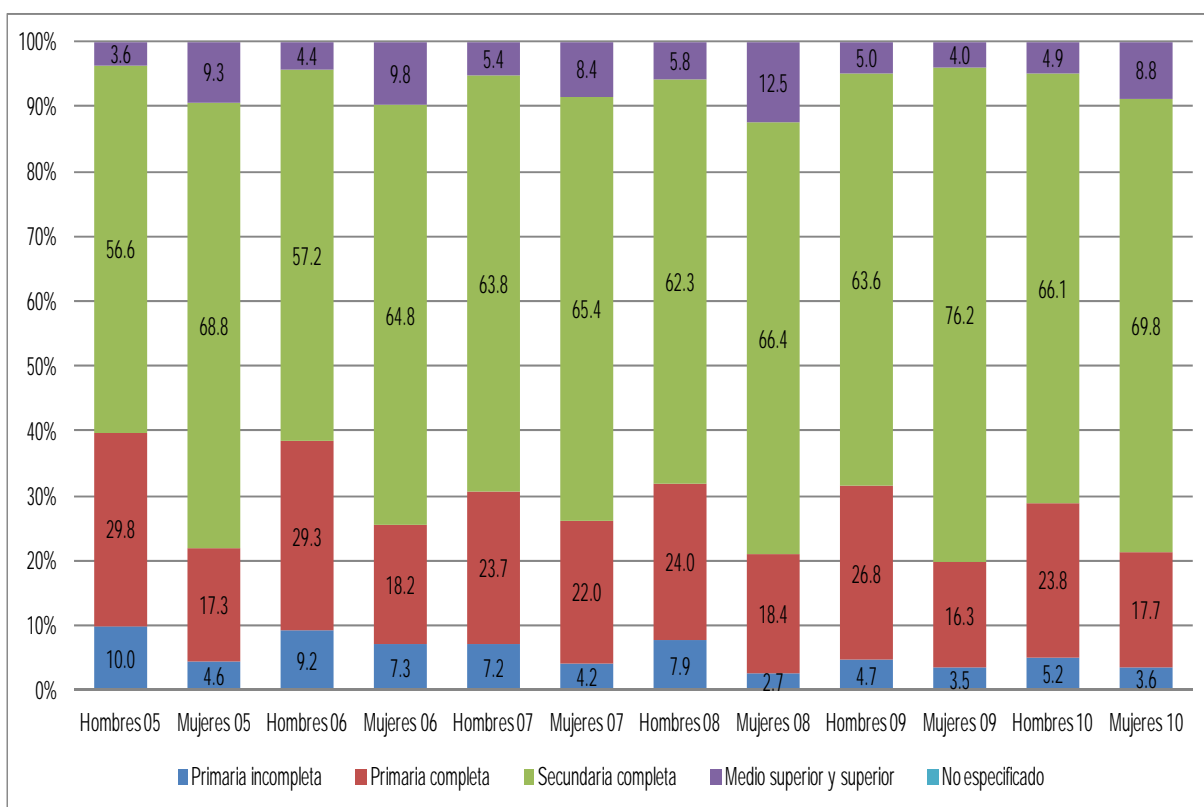
Gráfica 16. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 14 a 16 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 17 se observa que los jóvenes de 17 y 18 años cuentan en su mayoría con secundaria completa (63.7%). El grupo con nivel de escolaridad con primaria completa y primaria incompleta disminuye comparado con el grupo de edad anterior, representando ahora, el 23.9 y 6.5% respectivamente. El grado de escolaridad de medio superior y superior aparece con el 6%, donde el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres (8.8 *versus* 4.8%), esta relación también sucede con el grado de escolaridad de secundaria completa (68.6 *versus* 61.6%).

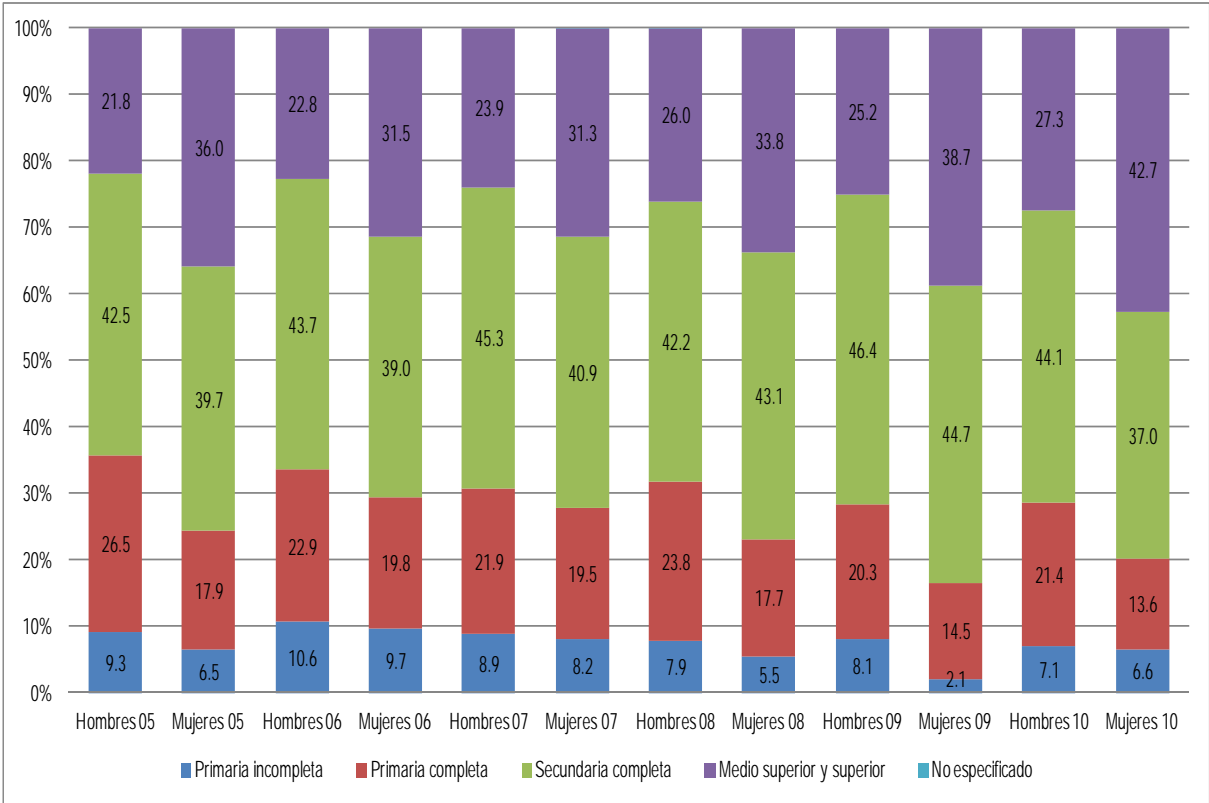
Gráfica 17. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 17 y 18 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

La gráfica 18 muestra que en el grupo de 19 a 24 años de edad 28.1% cuenta con nivel de escolaridad de medio superior y superior. Los grados de escolaridad de secundaria completa, primaria completa y primaria incompleta representan, el 43, 21 y 8% respectivamente. En este grupo, las mujeres cuentan con mayor escolaridad que los hombres, ya que el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en el grado de escolaridad referente a medio superior y superior (35.7 *versus* 24.5%).

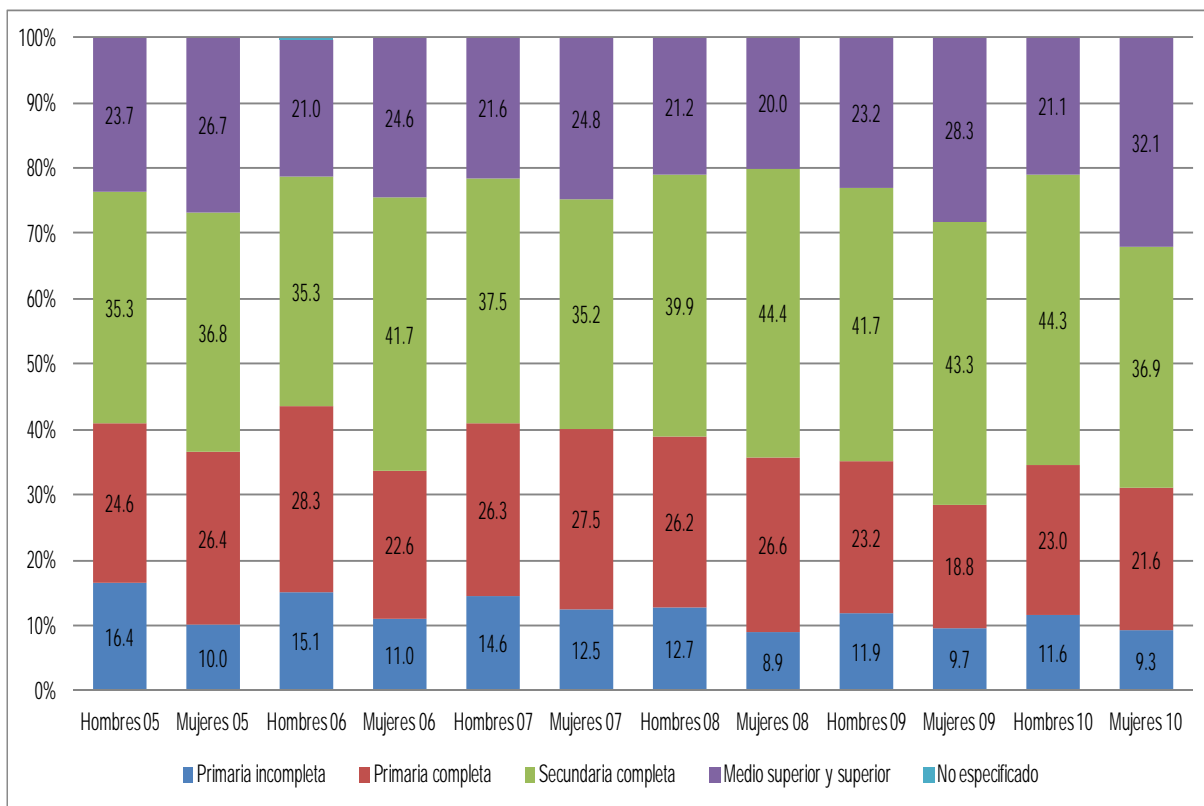
Gráfica 18. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 19 a 24 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

La gráfica 19 muestra que los jóvenes de 25 a 29 años tuvieron un comportamiento similar al grupo de 19 a 24 años pero con dos ligeras diferencias: ahora tenía un menor porcentaje la población nivel de escolaridad de medio superior y superior (23.4%) y un mayor porcentaje de la población con primaria incompleta (12.5%).

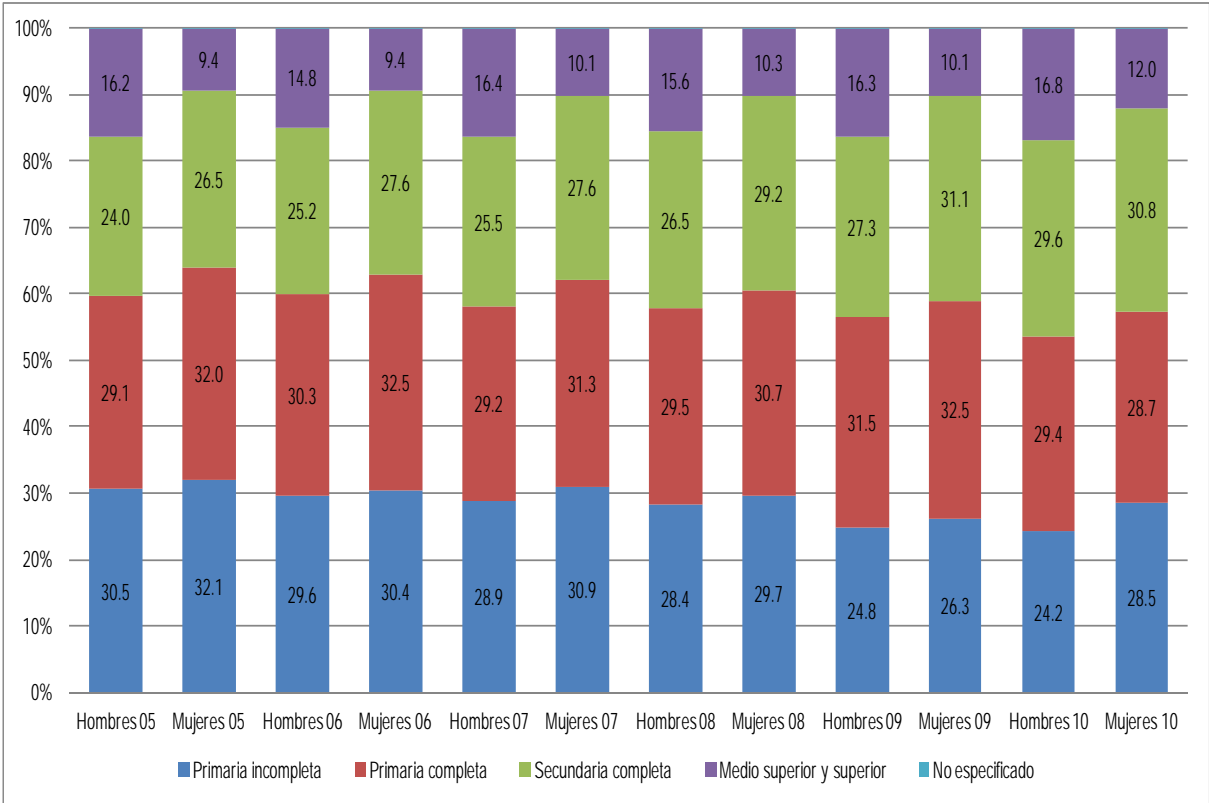
Gráfica 19. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 25 a 29 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 20 se observa que en la población de 30 a 65 años edad hubo cambios importantes respecto a los grupos de edad anteriores. El grado de escolaridad que resaltó fue primaria incompleta (28.5%). En cuanto a los grados de escolaridad de medio superior y superior y secundaria completa representan el 13.8 y 27.3% respectivamente. El porcentaje de población con primaria completa aumentó respecto al grupo de jóvenes de 25 a 29 años llegando al 30.4% de la población ocupada.

Gráfica 20. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

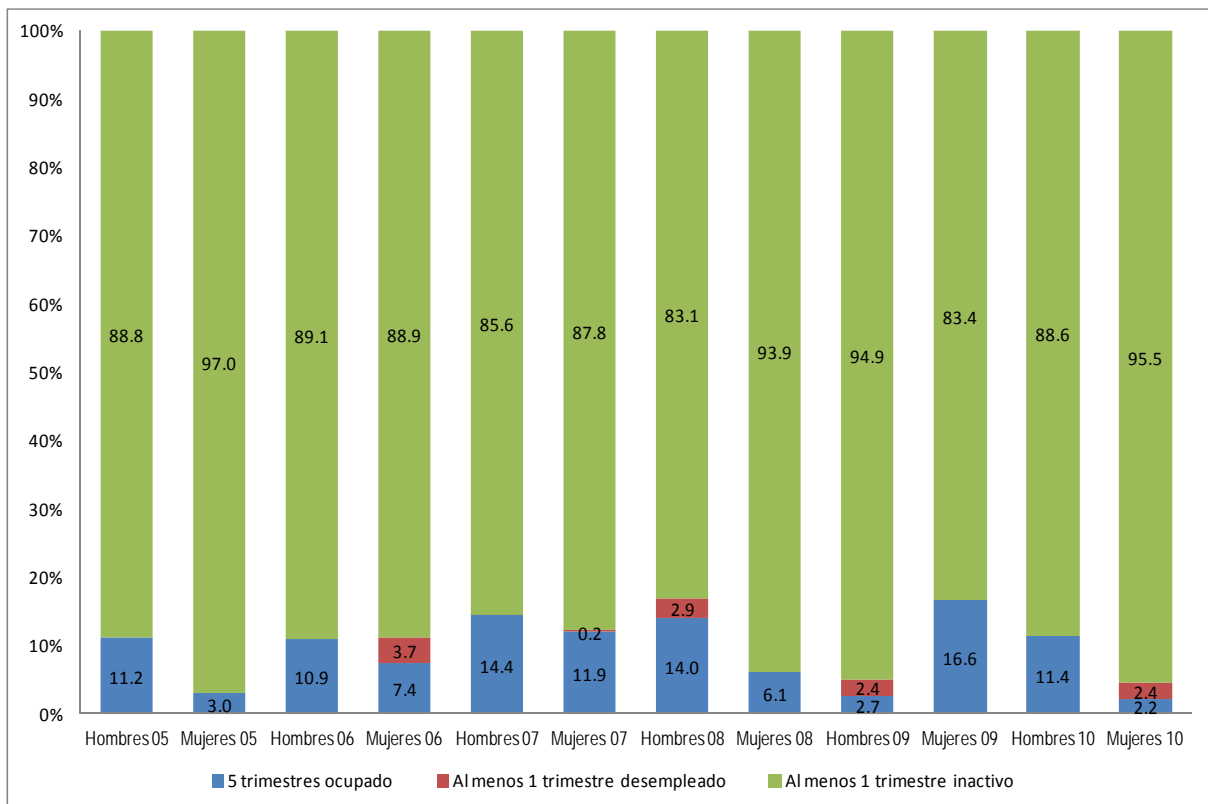
## 10.5 Análisis por duración del empleo por grupo de edad del trabajo no decente extremo

En las gráficas siguientes se observa a través de todas las edades y ambos sexos que después de 2008, el porcentaje de personas que estuvieron al menos un trimestre desocupado, y aquellos desempleados, aumentaron.

En la gráfica 21 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 12 a 13 años. En este grupo de edad se concentra en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (89.1%) y en menor concentración 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desocupado (9.9 y 1% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (91.1 *versus* 88.4%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (10.8% *versus* 7.9%).

Gráfica 21. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 12 y 13 años



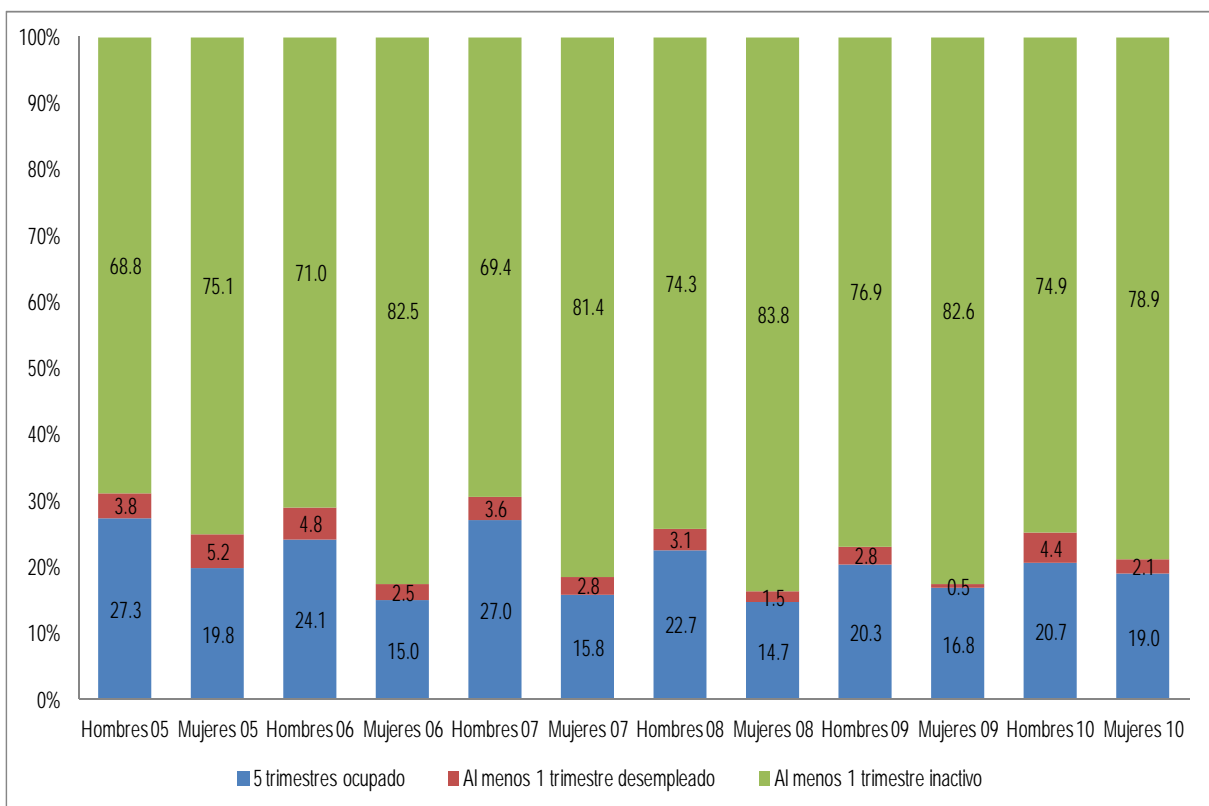
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.



En la gráfica 22 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 14 a 16 años, se concentra en al menos 1 trimestre inactivo (75.2%) y en menor medida 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desempleado (21.5 y 3.4% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (80.7 versus 72.5%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (23.7 versus 16.9%) y al menos 1 trimestre desempleado (3.8 versus 2.4%).

Gráfica 22. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 14 a 16 años

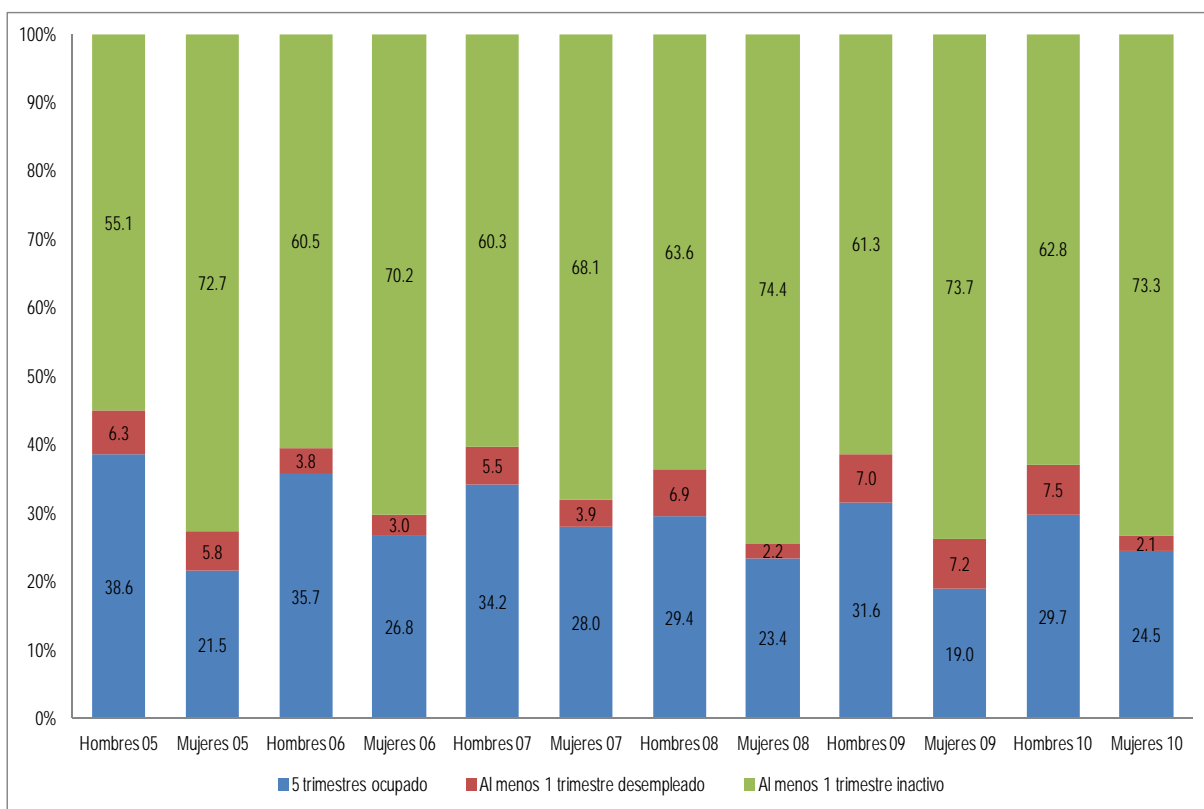


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 23 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 17 y 18 años. Este grupo de edad se concentra en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (64%) y en menor medida 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desempleado (30.4 y 5.6% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (72.1 *versus* 60.6%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (33.2 *versus* 23.9%) y al menos 1 trimestre desempleado (6.2% *versus* 4%).

Gráfica 23. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 17 y 18 años

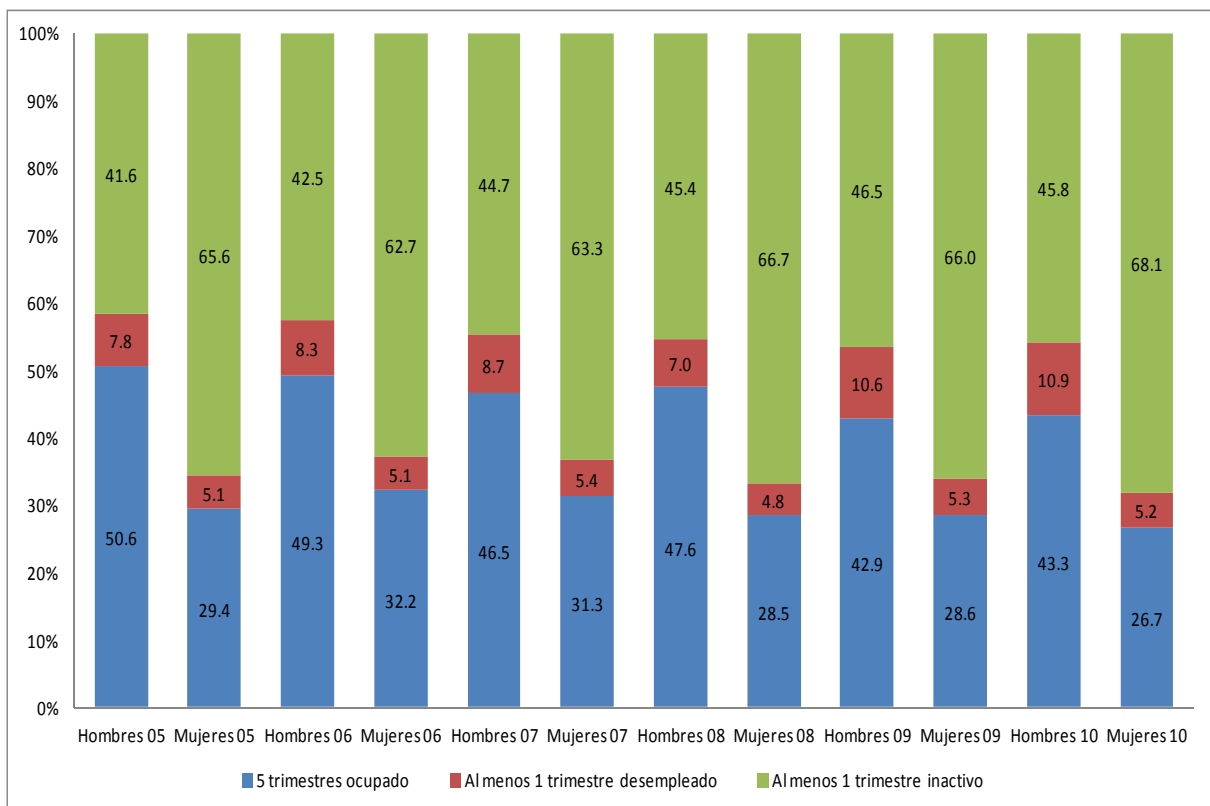


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 24 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 19 a 24 años. Este grupo de edad se concentra en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (51.1%), 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desempleado (41.2 y 7.7% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (65 *versus* 44.4%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (46.7 *versus* 29.5%) y al menos 1 trimestre desempleado (8.9 *versus* 5.2%).

Gráfica 24. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 19 a 24 años

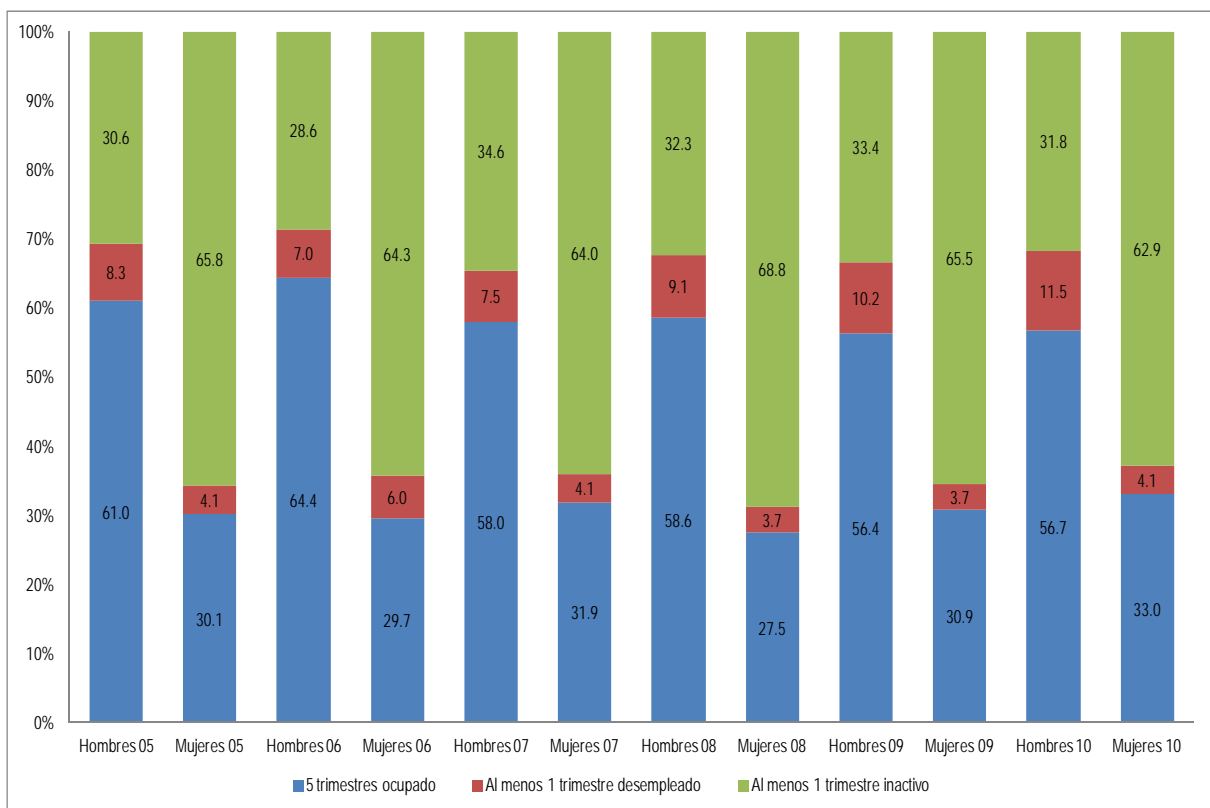


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 25 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 25 a 29 años. Este grupo de edad se concentra en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (43.2%), 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desempleado (49.4 y 7.4% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (65.2 *versus* 31.9%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (59.2 *versus* 30.5%) y al menos 1 trimestre desempleado (8.9 *versus* 4.3%).

Gráfica 25. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 25 a 29 años

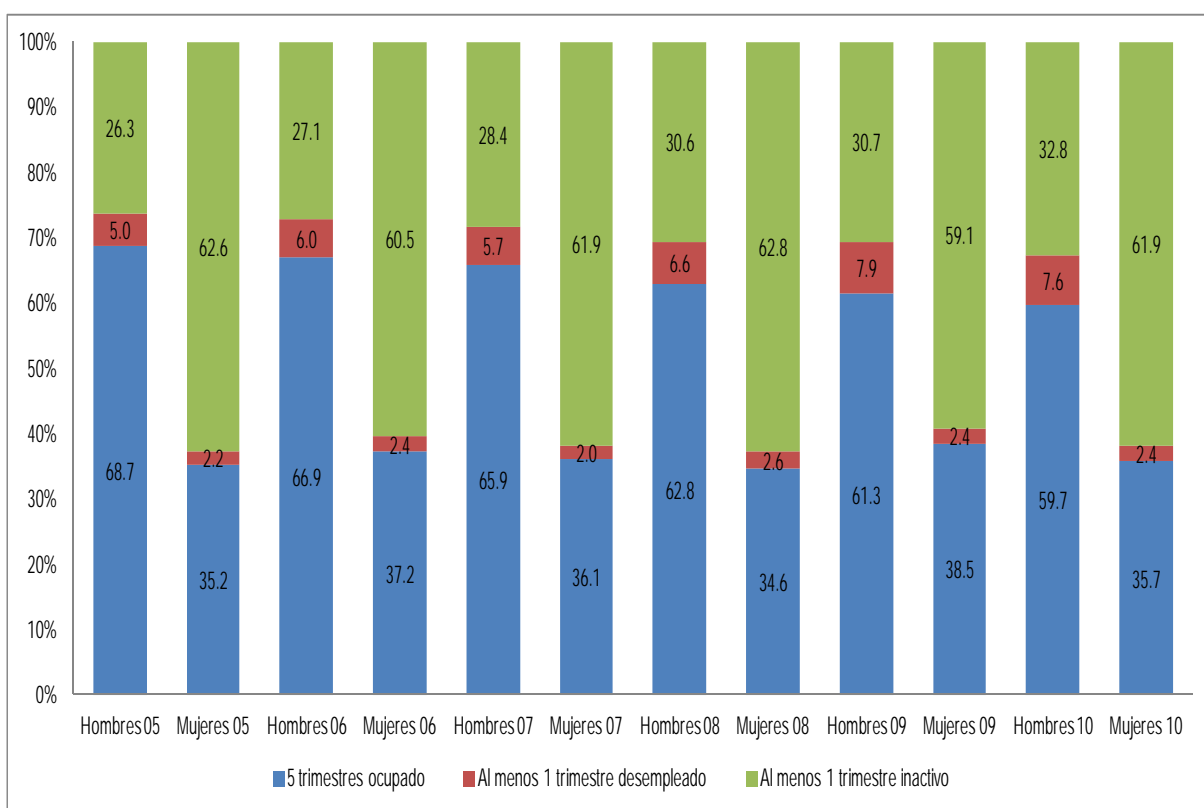


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 26 se muestra la distribución de la duración del empleo para el grupo de edad 30 a 65 años. Este grupo de edad se concentra en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (41.3%), 5 trimestres ocupados y al menos 1 trimestre desempleado (53.8 y 4.9% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la duración del empleo de al menos 1 trimestre inactivo (61.5 *versus* 29.3%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la duración del empleo de 5 trimestres ocupados (64.2 *versus* 36.2%) y al menos 1 trimestre desempleado (6.5 *versus* 2.3%).

Gráfica 26. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

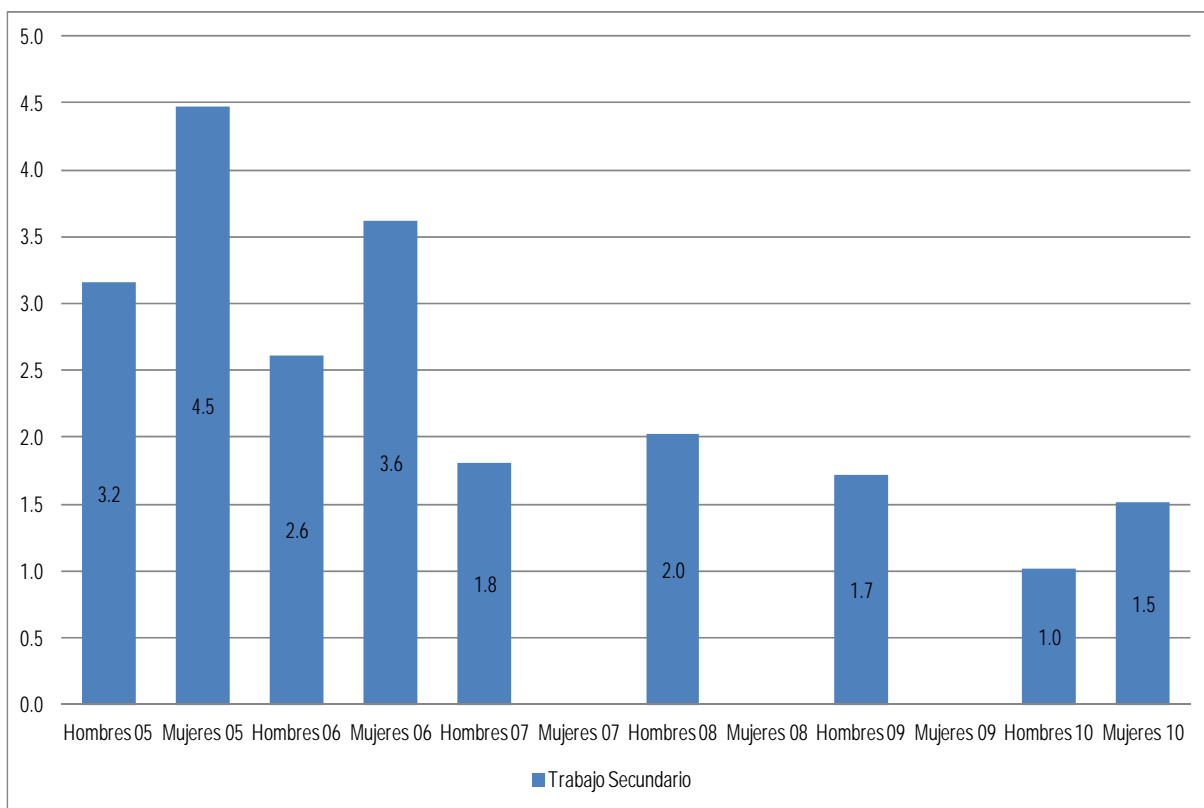
## 10.6 Análisis del trabajo secundario por grupo de edad del trabajo no decente extremo

A continuación se muestra la distribución de trabajo secundario por grupos de edad para el segundo trimestre de cada panel del año 2005 al 2010. Los resultados muestran que conforme avanza la edad, el porcentaje de hombres y mujeres que tienen un trabajo secundario aumenta.

En la gráfica 27 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 12 y 13 años. Este grupo de edad se concentra el 1.9% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (2.1 *versus* 1.6%), observando que hay trimestres en donde la mujer no tenía un trabajo secundario.

Gráfica 27. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 12 y 13 años

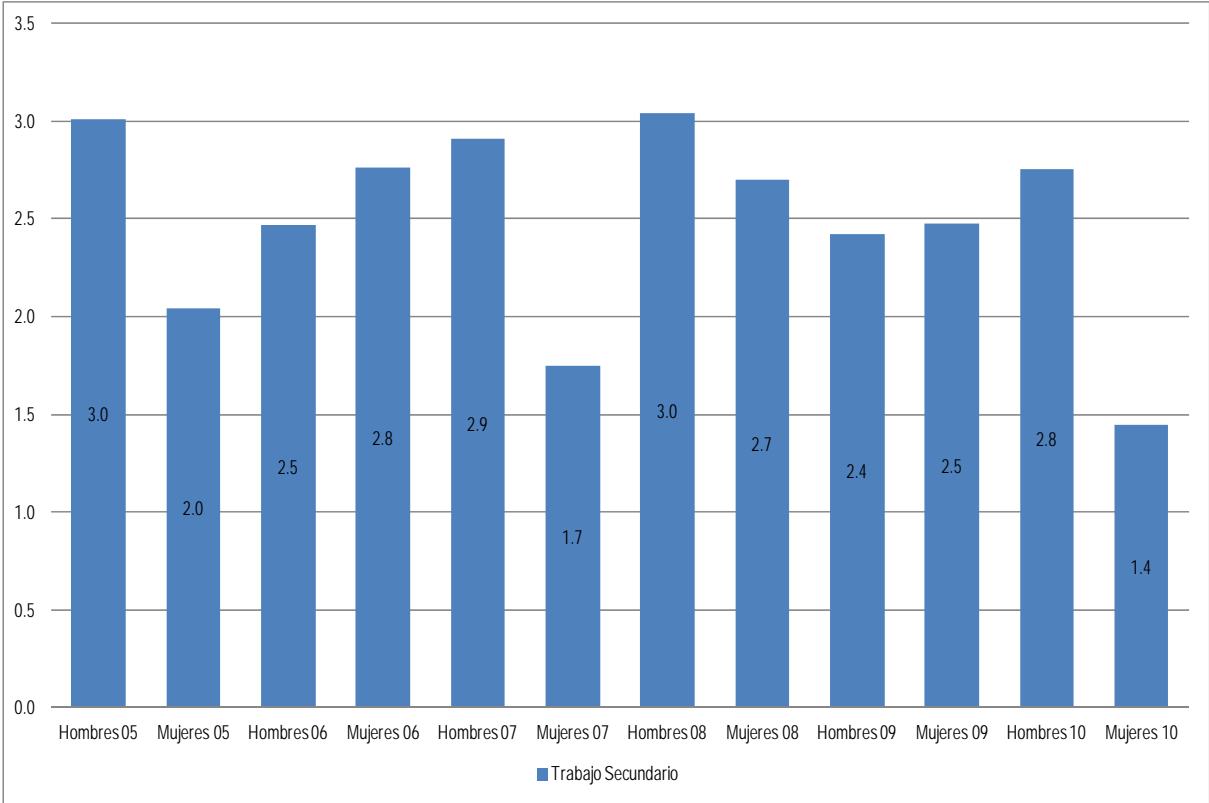


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 28 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 14 a 16 años. Este grupo de edad se concentra el 2.6% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (2.8 *versus* 2.2%).

Gráfica 28. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 14 a 16 años

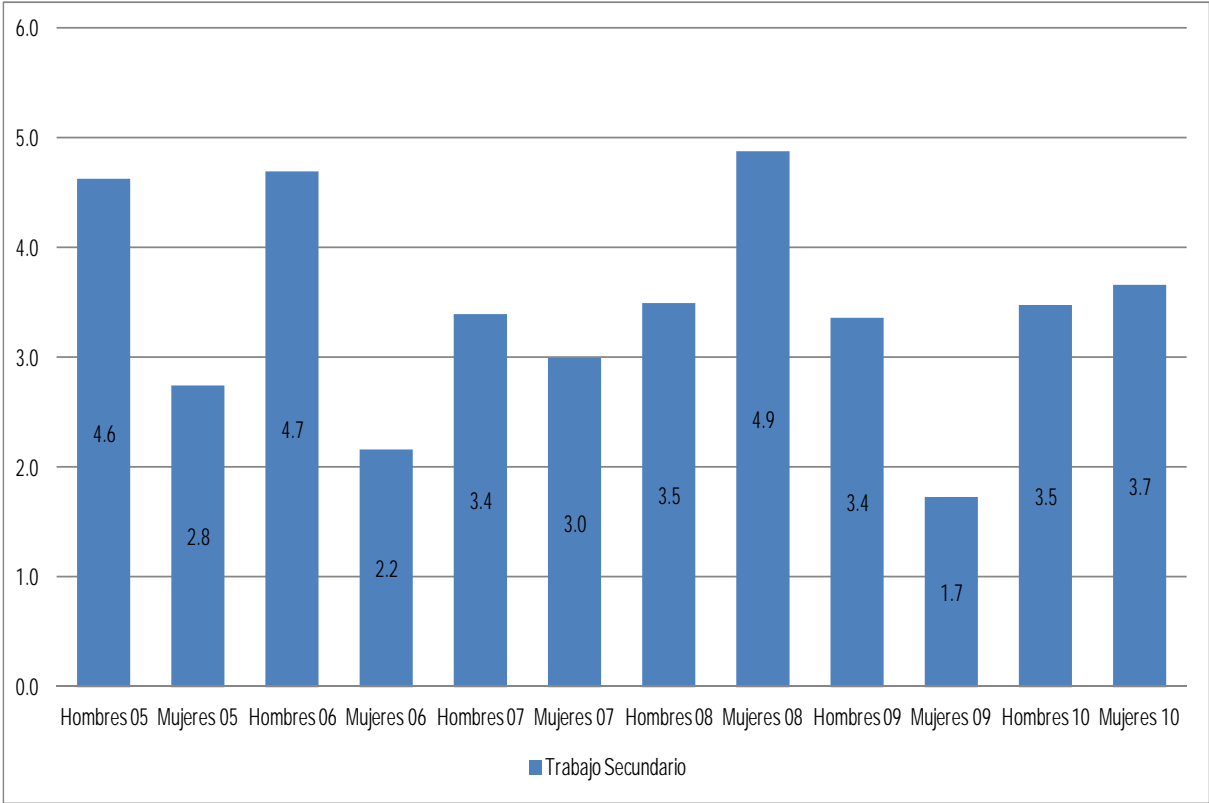


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 29 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 17 y 18 años. En este grupo de edad se concentra el 3.6% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (3.8 *versus* 3%).

Gráfica 29. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 17 y 18 años



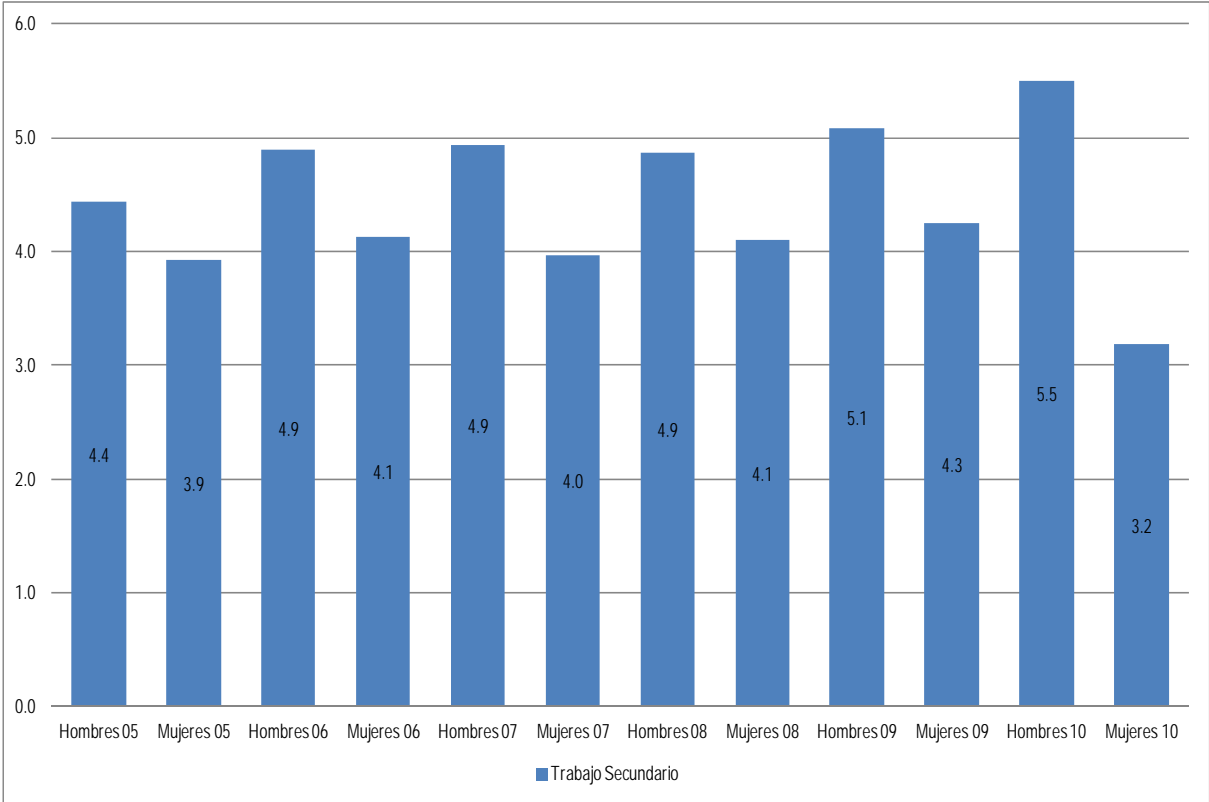
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.



En la gráfica 30 se muestra la distribución porcentual población de la ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 19 a 24 años. En este grupo de edad se concentra el 4.6% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (5 *versus* 3.9%).

Gráfica 30. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 19 a 24 años

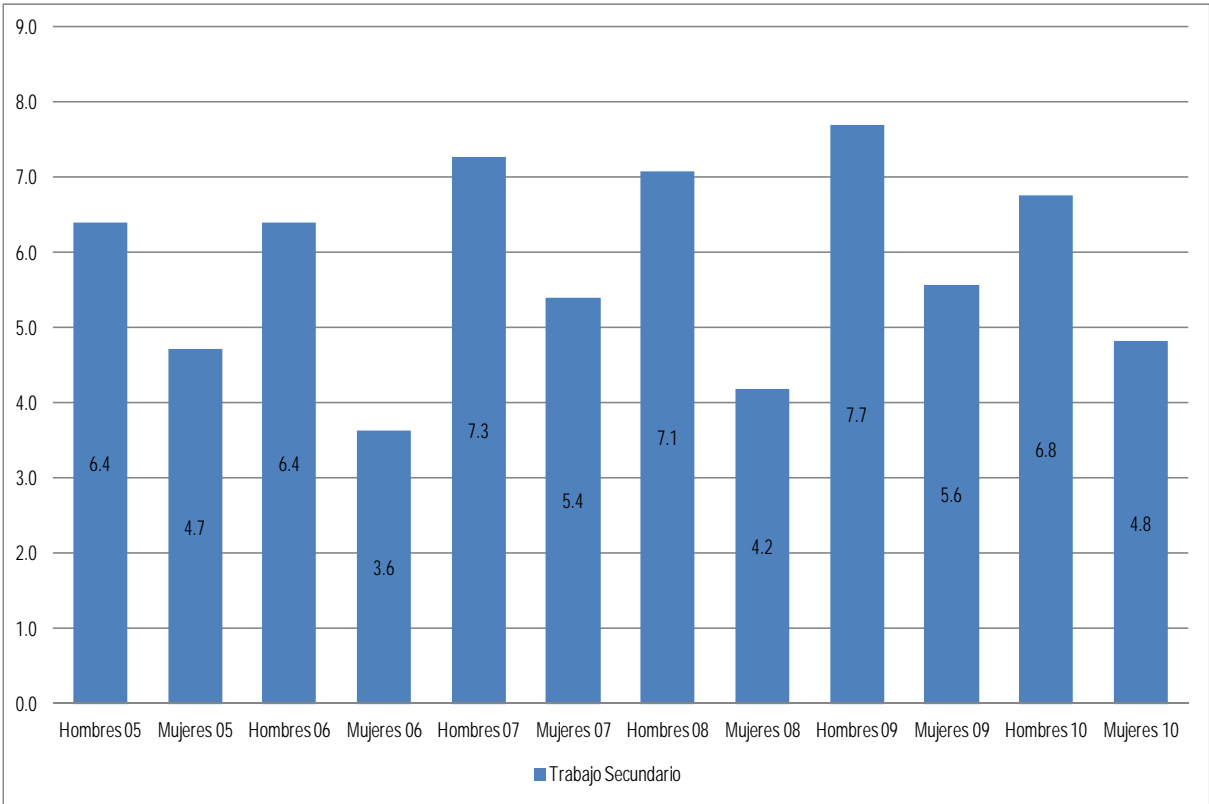


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 31 se muestra la distribución porcentual población de la ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 25 a 29 años. En este grupo de edad se concentra el 6.2% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (6.9 *versus* 4.7%).

Gráfica 31. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 25 a 29 años

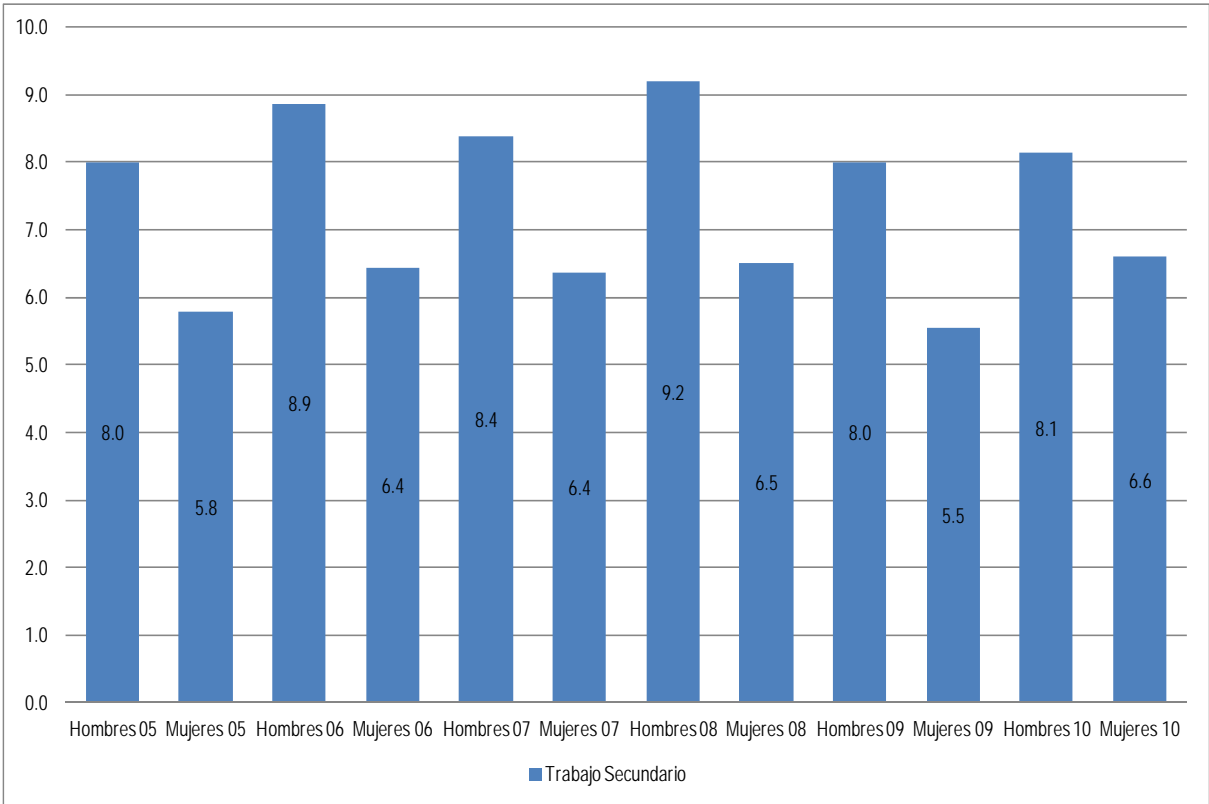


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 32 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo secundario para el grupo de edad 30 a 65 años. En este grupo de edad se concentra el 7.6% de la población total ocupada que tiene un segundo trabajo.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un segundo trabajo (8.4 *versus* 6.2%).

Gráfica 32. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

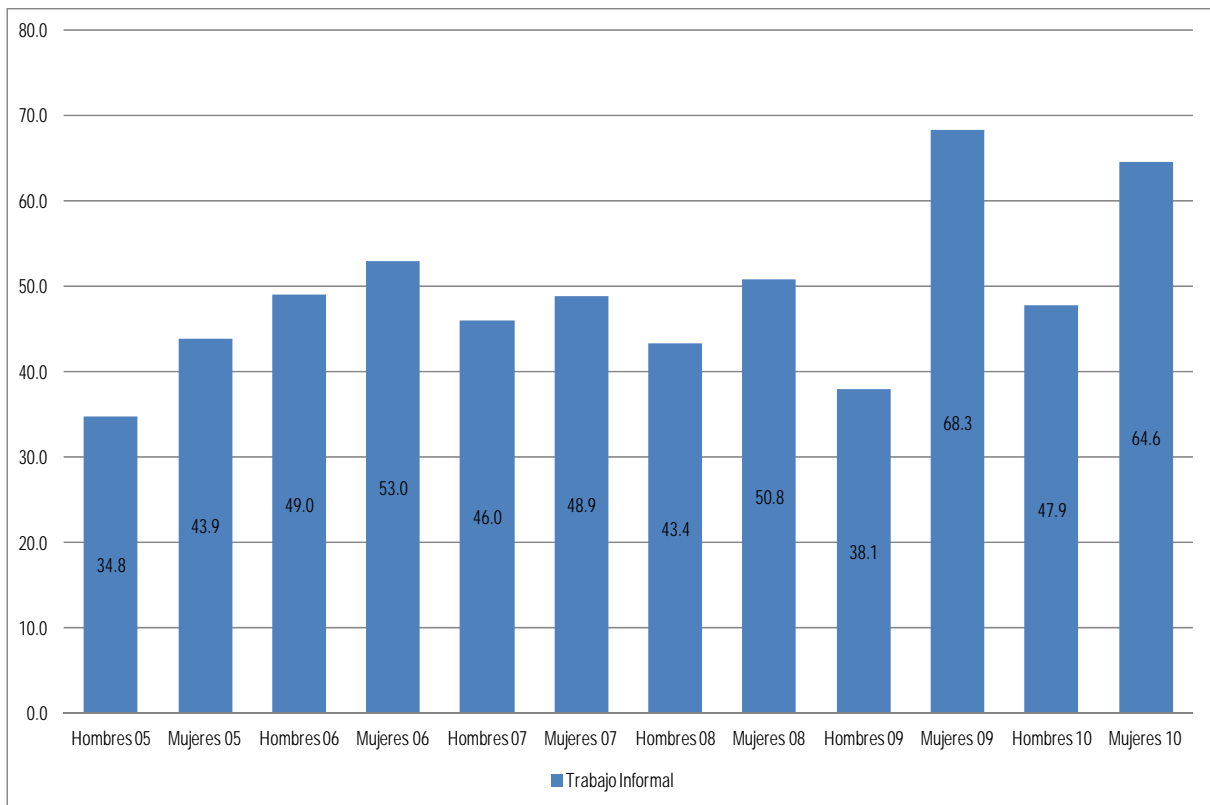
## 10.7 Análisis del trabajo informal por grupo de edad del trabajo no decente extremo

En lo que respecta al análisis del sector informal, se encuentra que la problemática está más presente en edades tempranas.

En la gráfica 33 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 12 y 13 años. En este grupo de edad se concentra el 47.4% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal.

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo informal (54.9 *versus* 43.2%).

Gráfica 33. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 12 y 13 años

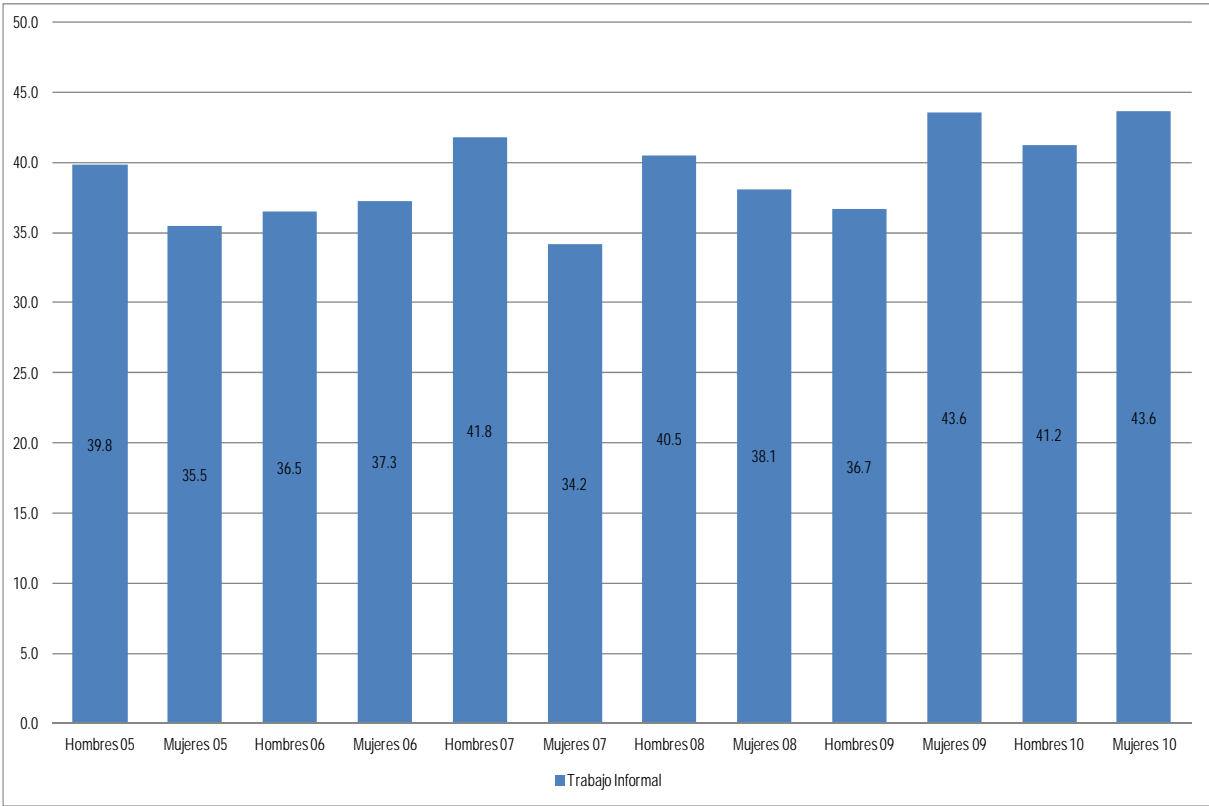


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 34 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 14 a 16 años. En este grupo de edad se concentra el 39.2% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo informal (39.4 *versus* 38.7%).

Gráfica 34. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 14 a 16 años

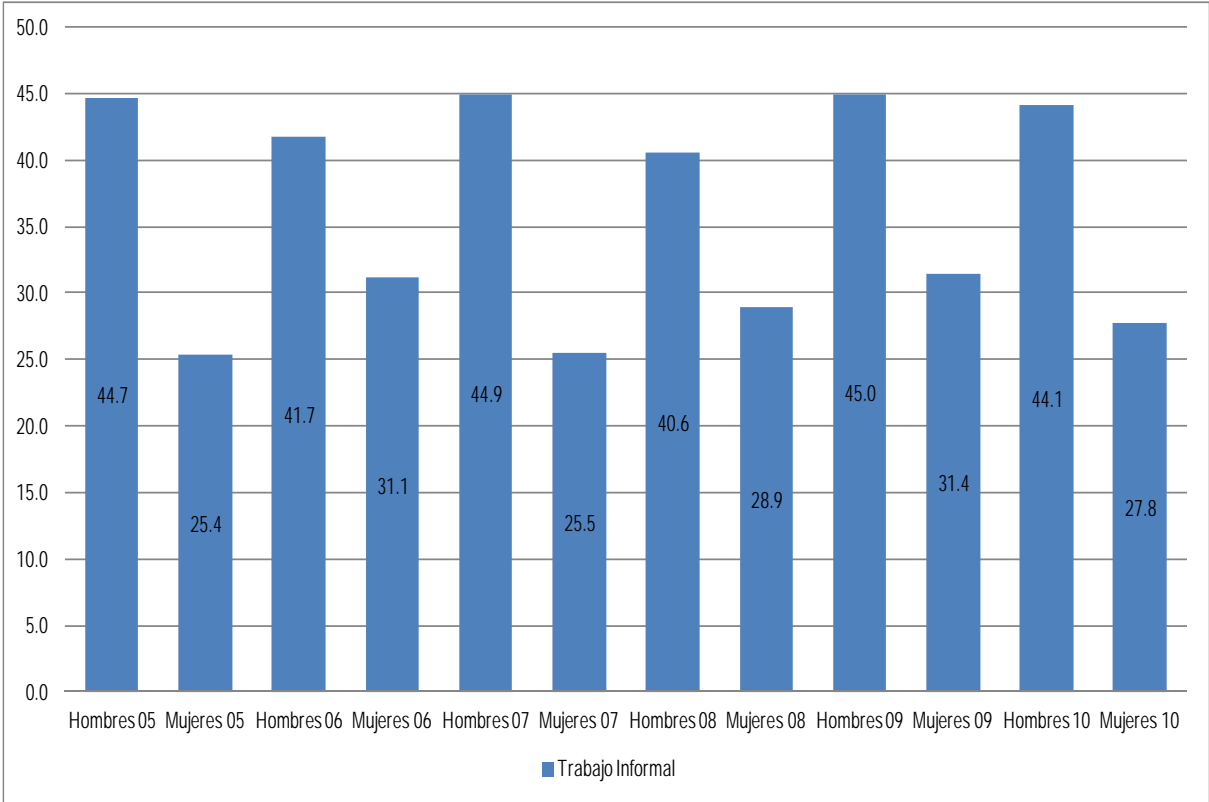


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 35 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 17 y 18 años. En este grupo de edad se concentra el 39% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal, igual que el grupo de edad 14 a 16 años.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo informal por una notable diferencia (43.5 *versus* 28.3%).

Gráfica 35. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 17 y 18 años

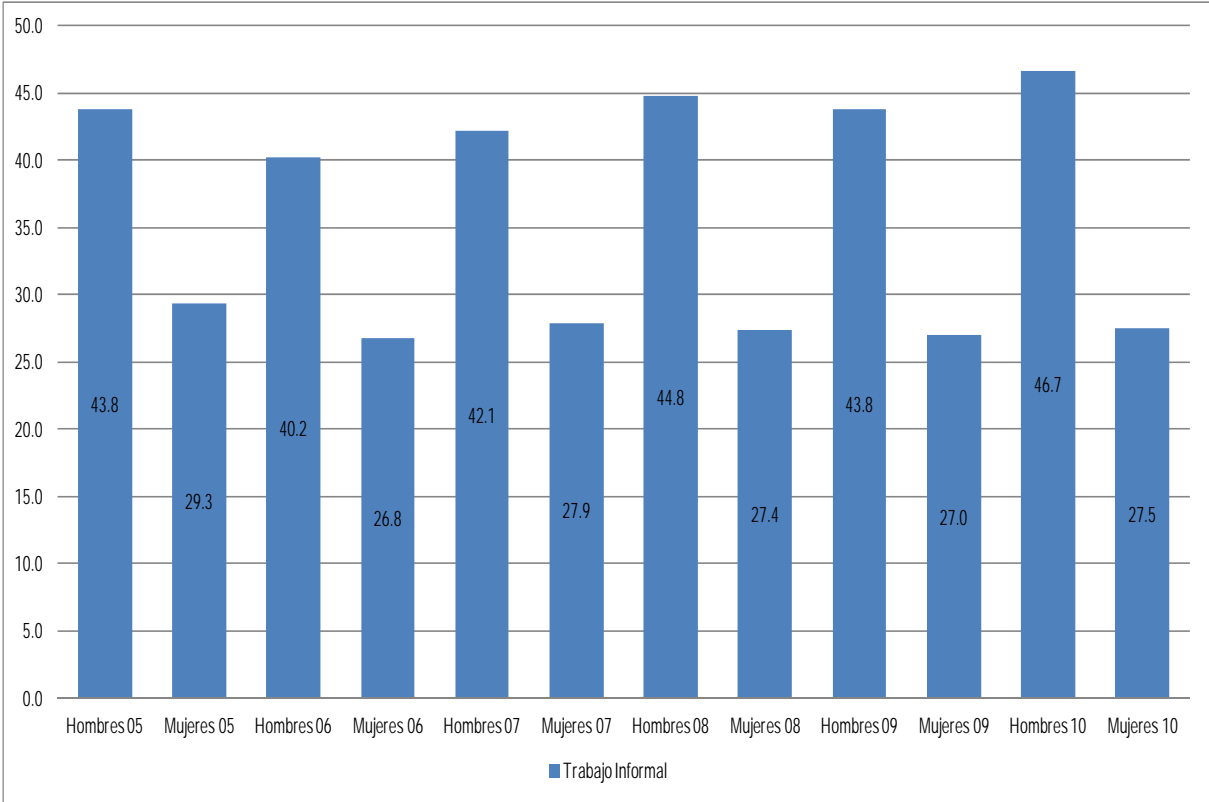


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 36 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 19 a 24 años. En este grupo de edad se concentra el 38.4% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo informal por una notable diferencia (43.6 *versus* 27.6%).

Gráfica 36. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 19 a 24 años

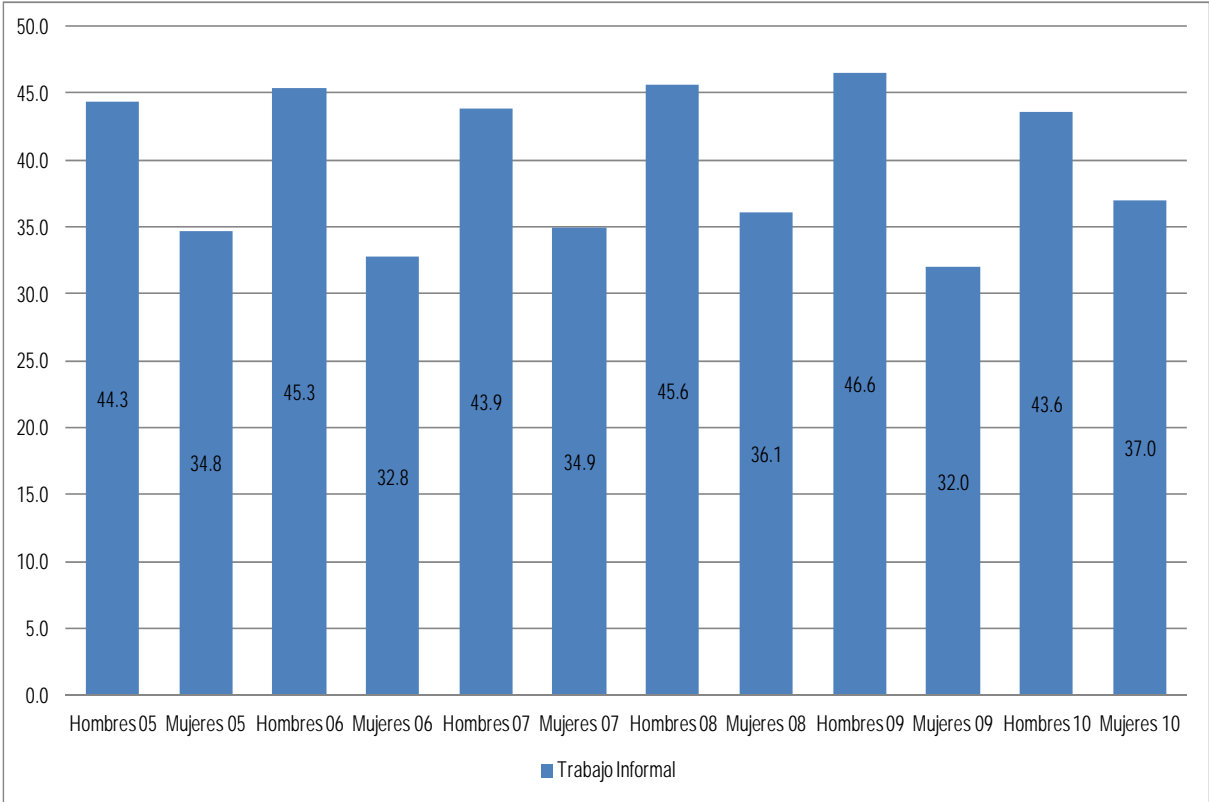


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 37 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 25 a 29 años. En este grupo de edad se concentra el 41.3% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo informal (44.9 *versus* 34.6%).

Gráfica 37. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 25 a 29 años



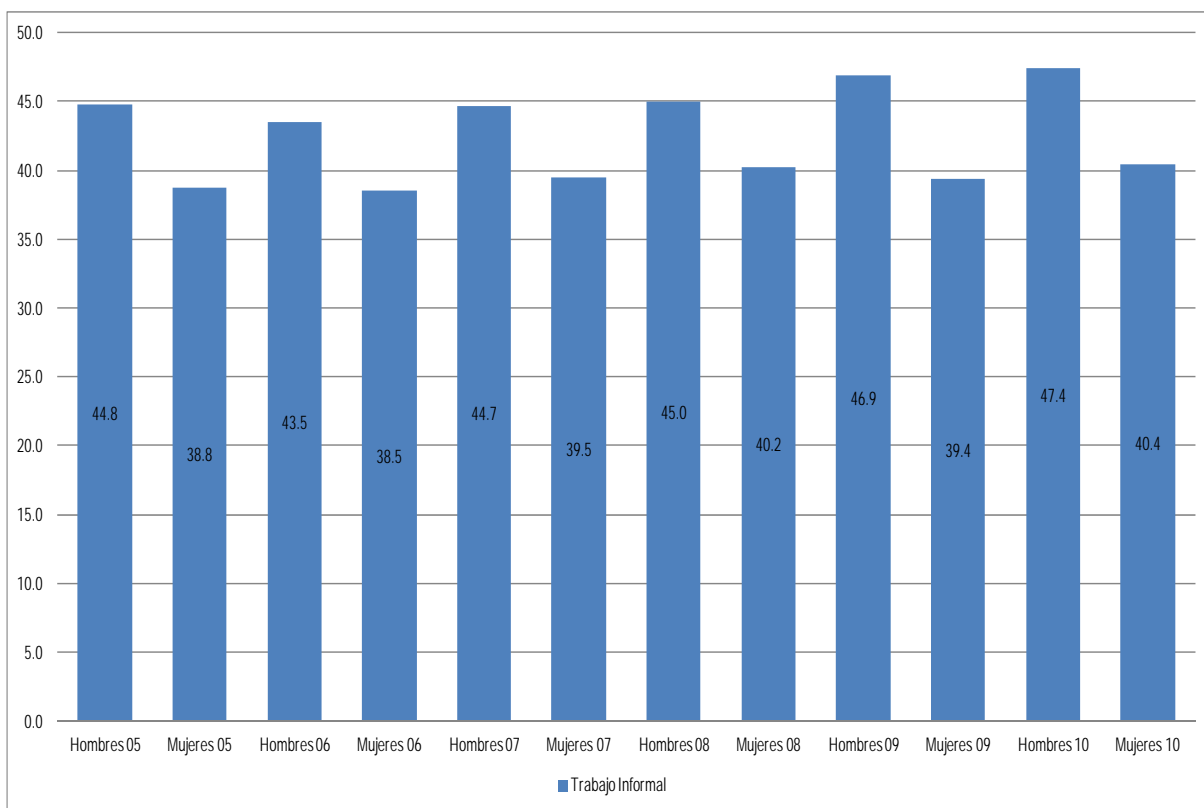
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.



En la gráfica 38 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada que tiene un trabajo informal para el grupo de edad 30 a 65 años. En este grupo de edad se concentra el 43.1% de la población total ocupada que tiene un trabajo informal.

El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo informal (45.4 *versus* 39.5%).

Gráfica 38. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

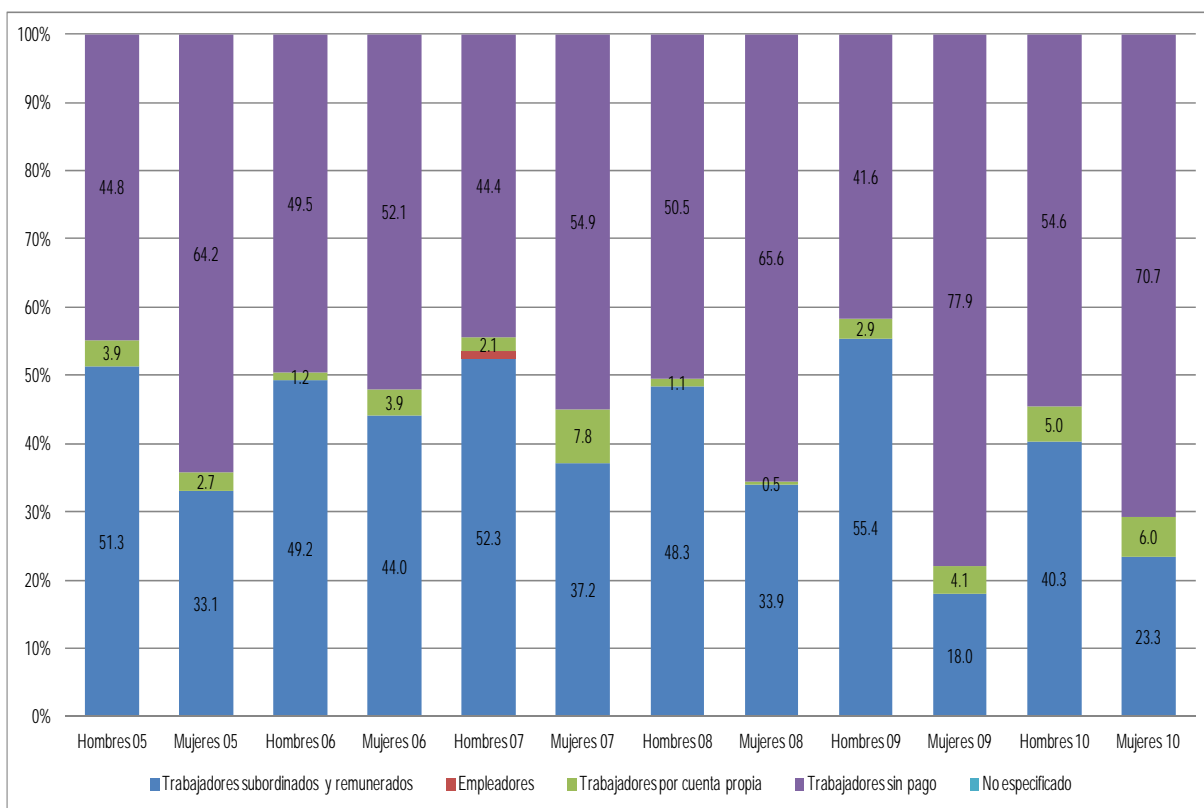
## 10.8 Análisis del tipo de trabajo por grupo de edad del trabajo no decente extremo

A continuación se muestra la distribución porcentual por tipo de trabajo por grupos de edad para el segundo trimestre de cada panel del año 2005 al 2010. Los resultados muestran que conforme avanza la edad, el porcentaje de hombres y mujeres que tienen un trabajo sin pago disminuye.

En la gráfica 39 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 12 y 13 años. En este grupo se concentra el 53.2% de la población total ocupada que tiene un trabajo sin pago. El 43.3% se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados.

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (64.2 *versus* 47.6%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (49.5 *versus* 31.6%).

Gráfica 39. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 12 y 13 años

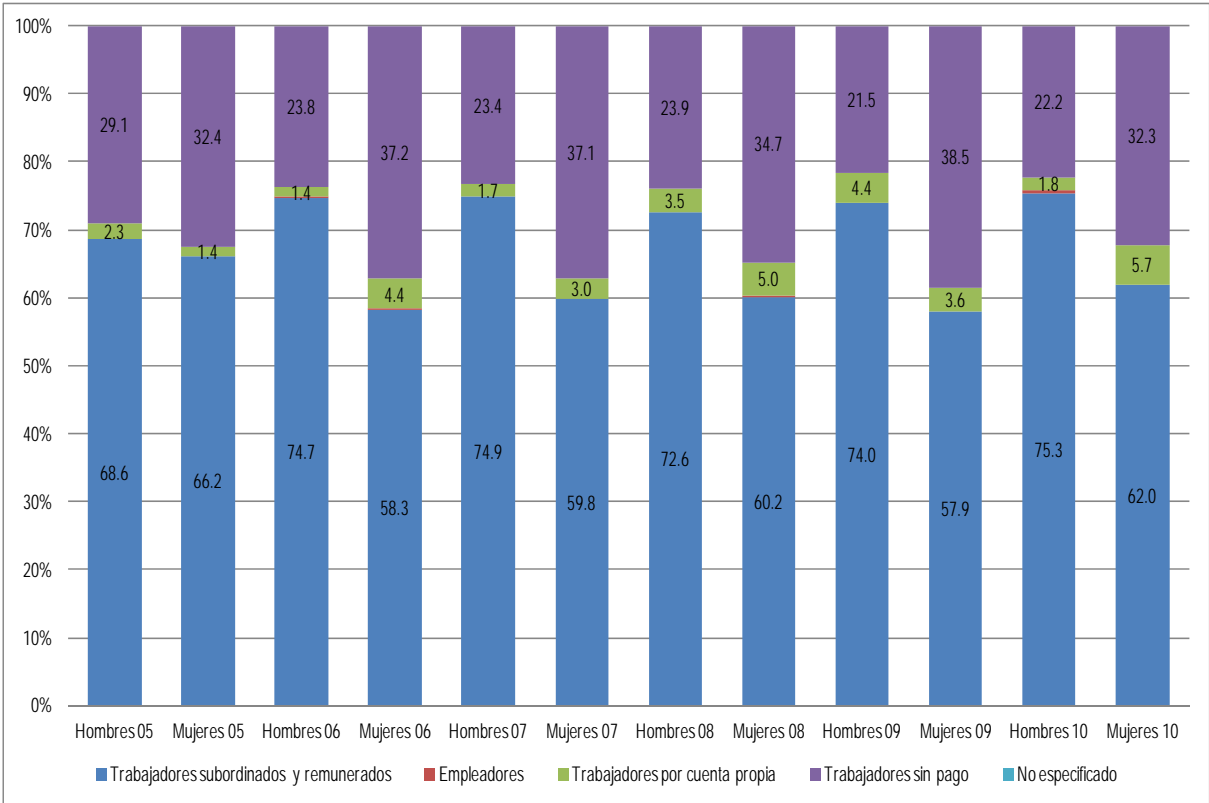


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 40 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 14 a 16 años. En este grupo de edad el 69.4% se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados, el 27.6% tiene un trabajo sin pago y en menor proporción trabajadores por cuenta propia (2.9%).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (35.4 *versus* 24%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (73.4 *versus* 60.7%).

Gráfica 40. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 14 a 16 años

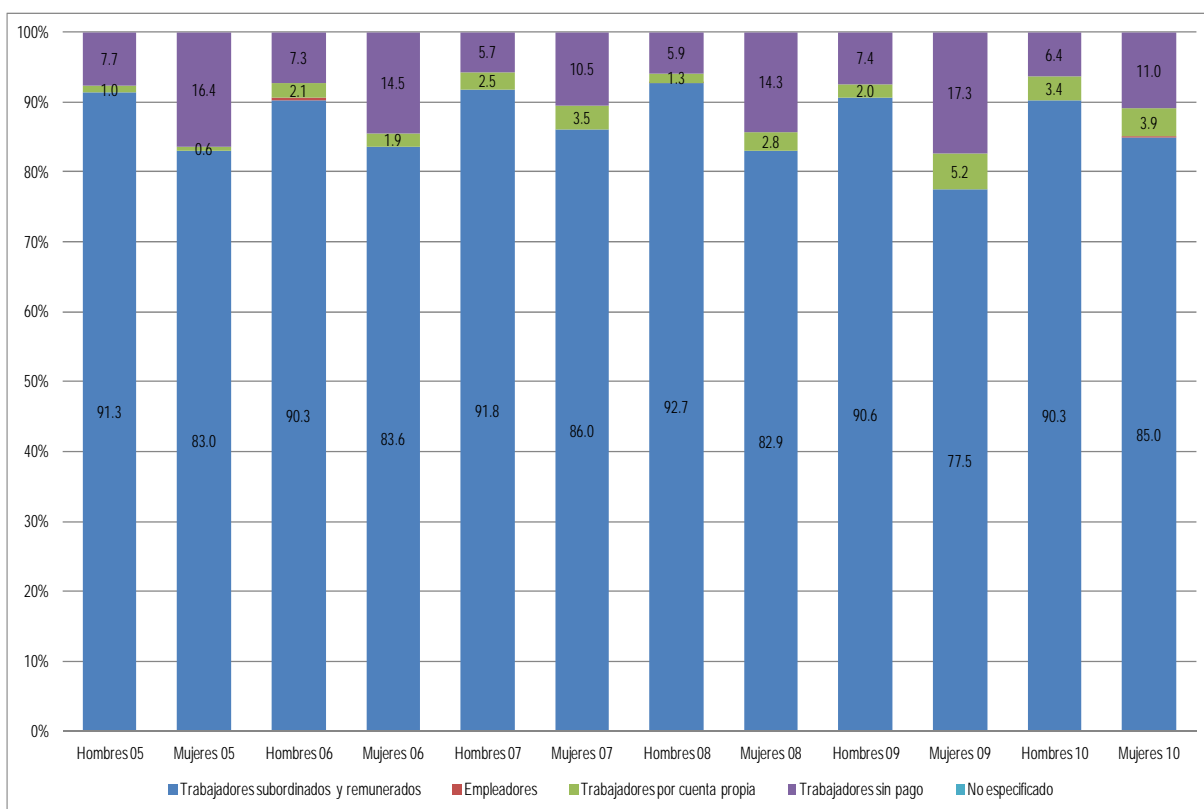


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 41 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 17 y 18 años. En este grupo de edad el 88.8% se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados. En una menor proporción un trabajo sin pago y trabajadores por cuenta propia (8.8 y 2.3% respectivamente).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (14 versus 6.7%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (91.2 versus 83%).

Gráfica 41. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 17 y 18 años

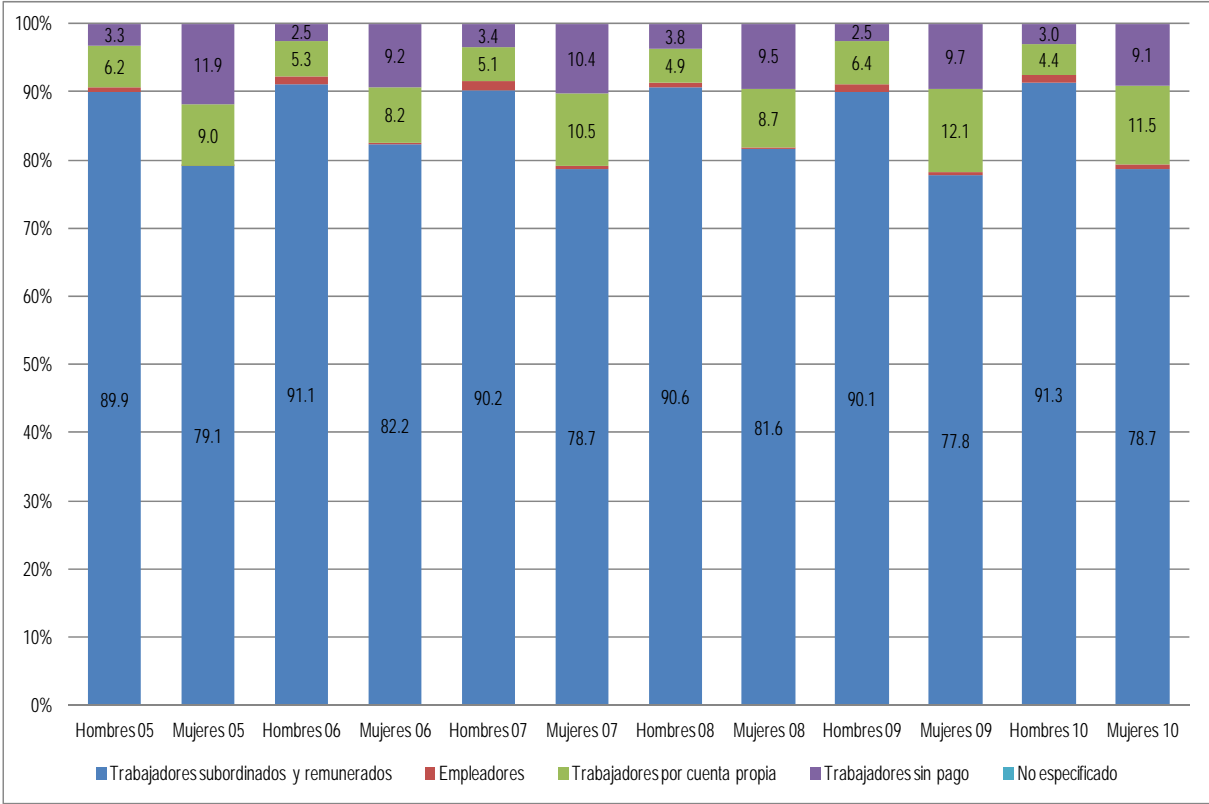


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 42 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 19 a 24 años. Este grupo de edad el 87.1% se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados. En una menor proporción, trabajo sin pago y trabajadores por cuenta propia (5.3 y 6.9% respectivamente). En este grupo se hace notable la aparición del tipo de trabajo referente a empleadores (0.8%).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (10 *versus* 3.1%) y trabajadores por cuenta propia (10 *versus* 5.4%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (90.5 *versus* 79.7%).

Gráfica 42. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 19 a 24 años

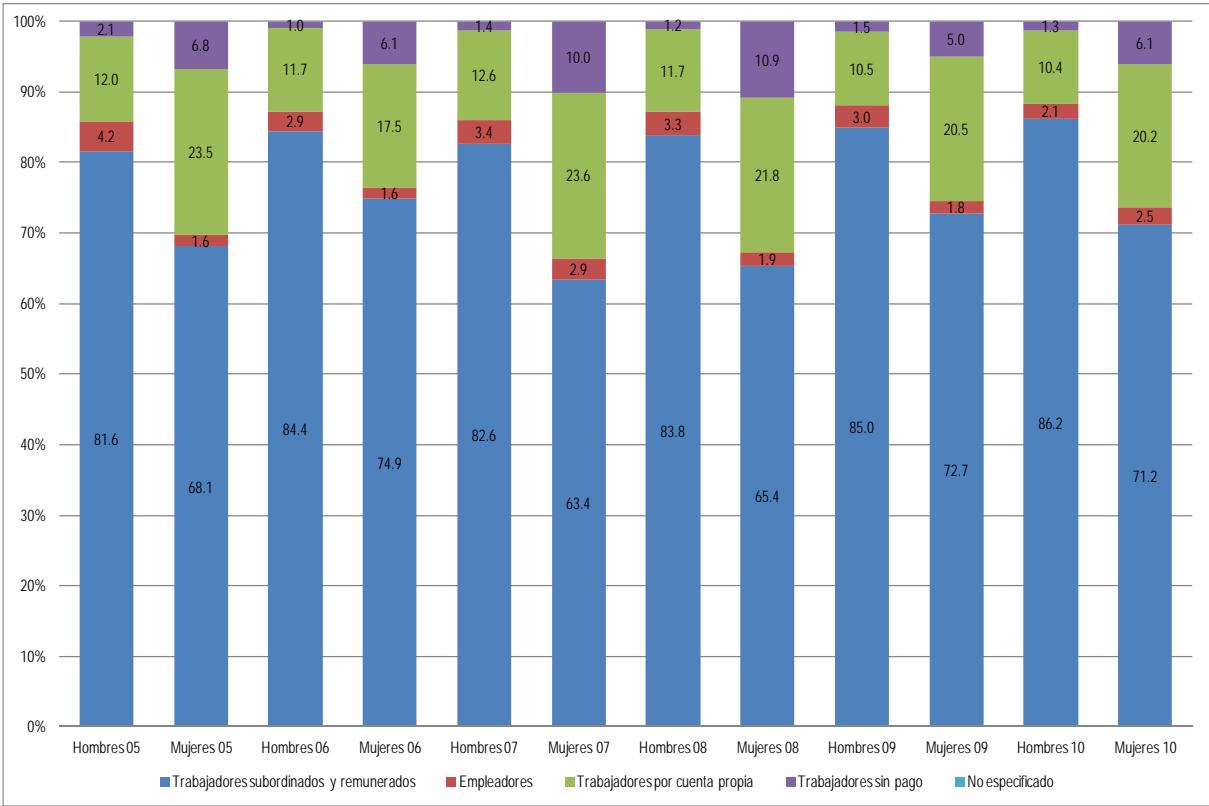


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 43 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 25 a 29 años. El 79% se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados. En una menor proporción, trabajo sin pago y trabajadores por cuenta propia (3.5 y 14.8% respectivamente). En este grupo se hace aún más notable la aparición del tipo de trabajo referente a empleadores (2.8%).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (7.5 *versus* 1.4%) y trabajadores por cuenta propia (21.2 *versus* 11.5%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (83.9 *versus* 69.3%) y empleadores (3.2 *versus* 2.1%).

Gráfica 43. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 25 a 29 años

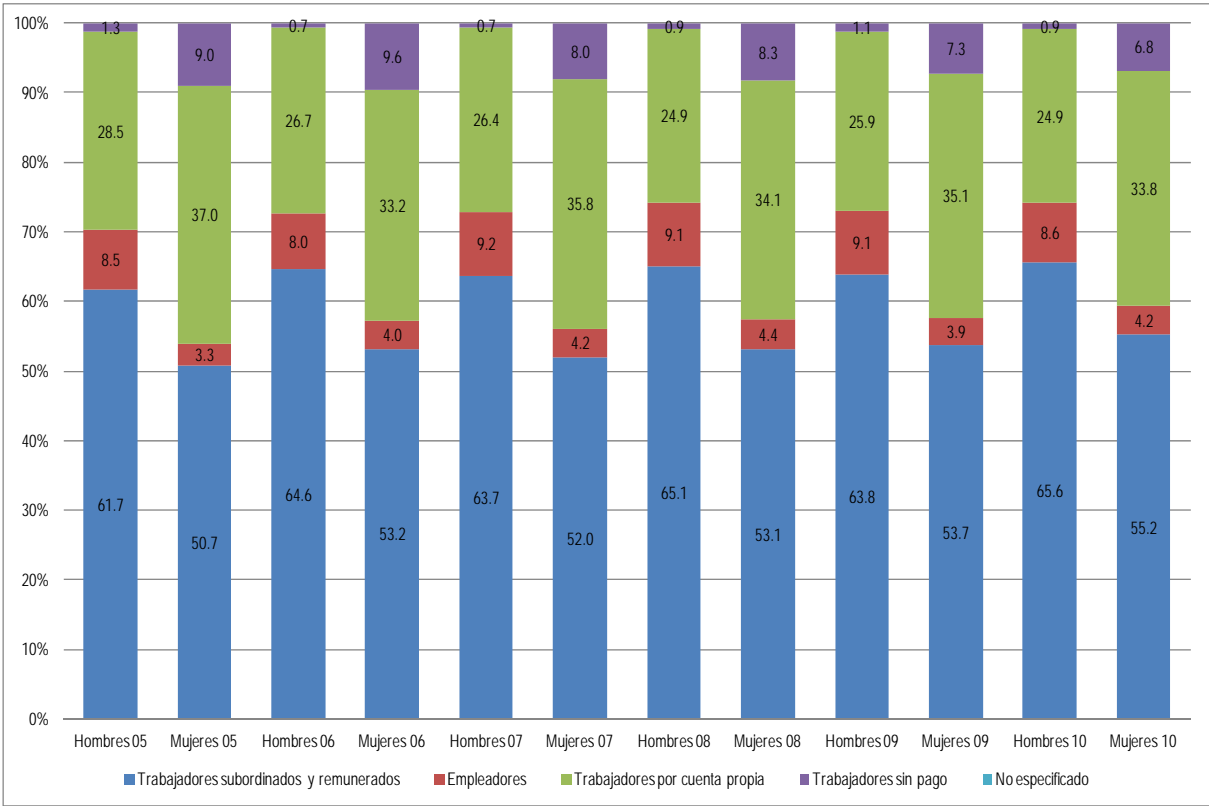


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 44 se muestra la distribución porcentual de la población ocupada por tipo de trabajo para el grupo de edad 30 a 65 años. Este grupo se concentra en los trabajadores subordinados y remunerados y trabajadores por cuenta propia (60 y 29.4% respectivamente). En una menor proporción, la población total ocupada que tiene un trabajo sin pago (3.6%). En este grupo de edad se hace aún más notable la aparición del tipo de trabajo referente a empleadores (7%).

El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en la ocupación de un trabajo sin pago (8.2 *versus* 0.9%) y trabajadores por cuenta propia (34.8 *versus* 26.2%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en la ocupación de un trabajo subordinado y remunerado (64.1 *versus* 53%) y empleadores (8.8 *versus* 4%).

Gráfica 44. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 30 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

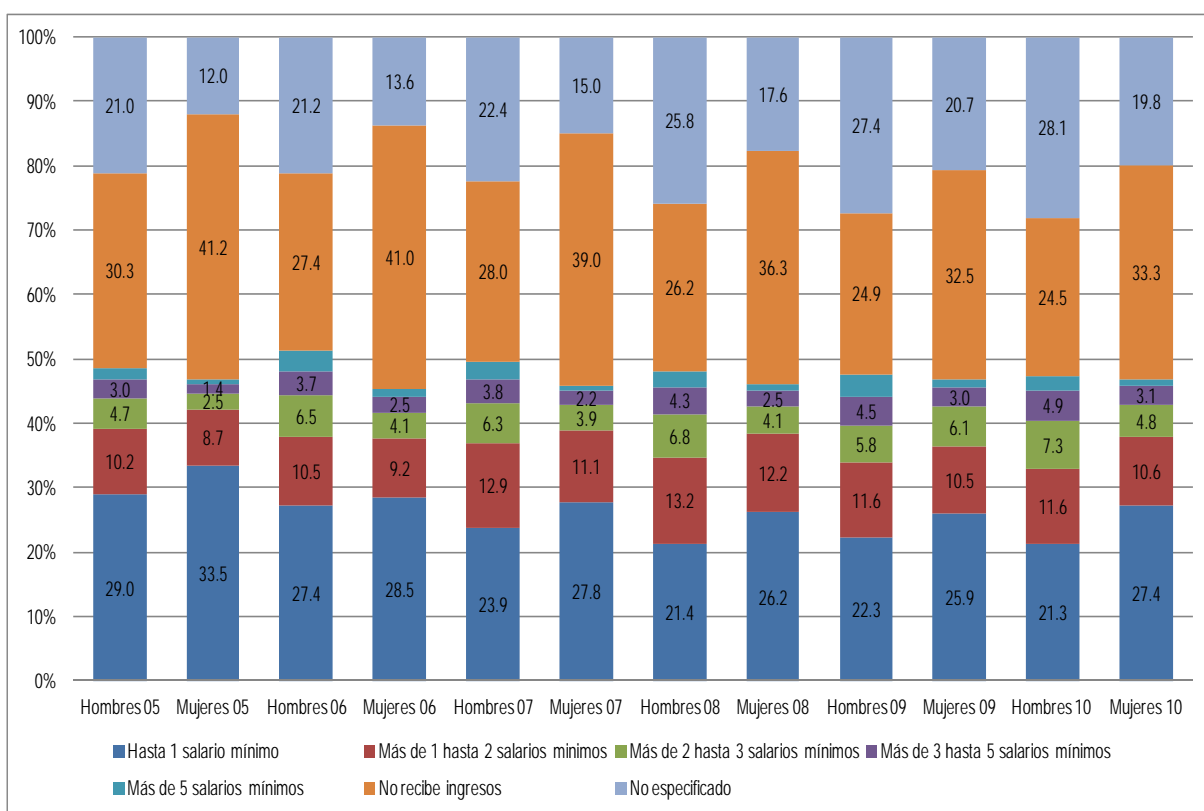
## 10.9 Análisis general del trabajo no decente para el grupo de 12 a 65 años

A continuación se presentan las gráficas por nivel salarial, por ocupación, por nivel de escolaridad, por duración del empleo, por trabajo secundario, por trabajo informal y por tipo de trabajo para la población ocupada con trabajo no decente. En cada gráfica se presenta el estudio para el grupo de 12 a 65 años.

En la gráfica 45 se muestra la distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población se concentra en tres niveles salariales: los que no reciben ingreso, hasta 1 salario mínimo y los que no especificaron (30.9, 25.8 y 21.2% respectivamente). La mayoría de la población vive en condiciones que no sustentan sus necesidades básicas. El resto es distribuido en menor proporción: más de 1 hasta 2 salarios mínimos, más de 2 hasta 3 salarios mínimos, más de 3 hasta 5 salarios mínimos y más de 5 salarios mínimos (11.2, 5.5, 3.4 y 2% respectivamente), que en conjunto representan sólo el 22.1%.

Las mujeres son más vulnerables por ingreso. El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en niveles salariales de no recibe ingreso (37.2 *versus* 26.9%) y hasta 1 salario mínimo (28.2 *versus* 24.2%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en niveles salariales de más de 3 hasta 5 salarios mínimos (4 *versus* 2.5%) y más de 5 salarios mínimos (2.6 *versus* 1%).

Gráfica 45. Distribución porcentual por nivel salarial por género para el grupo de 12 a 65 años



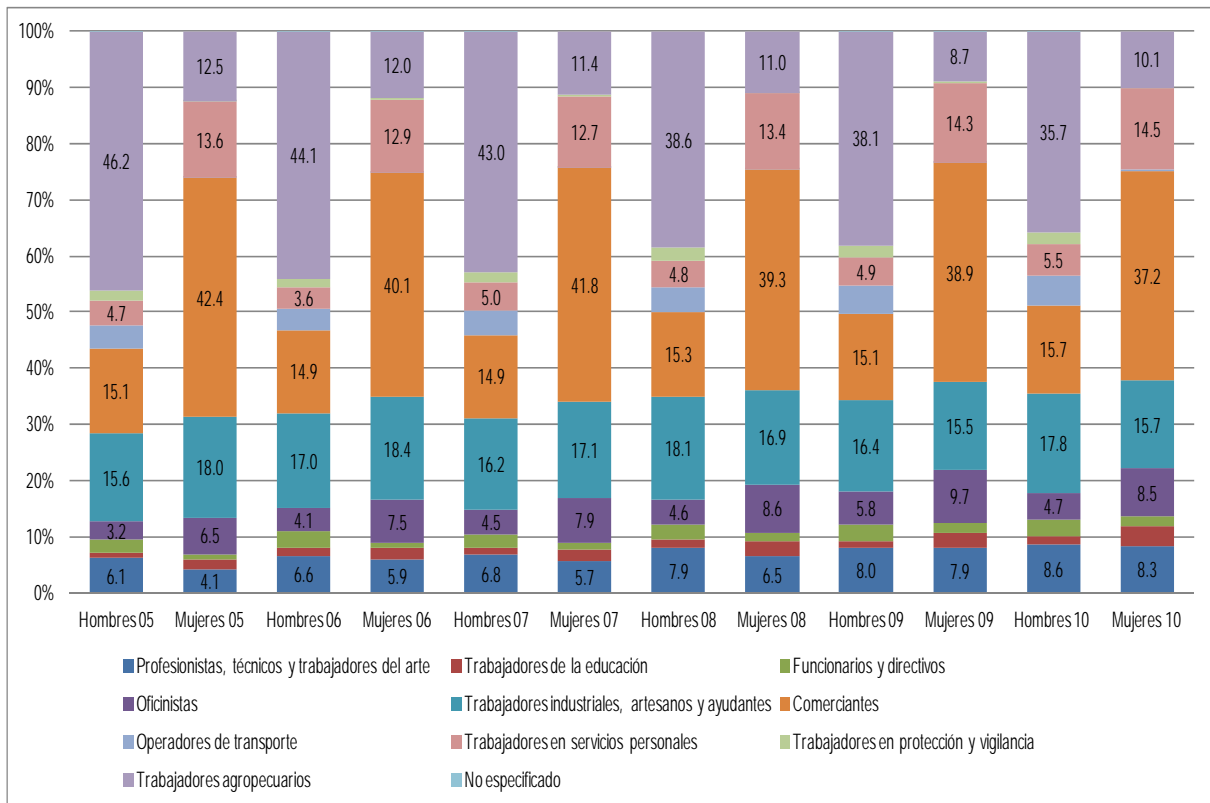
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.



En la gráfica 46 se muestra la distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que las principales ocupaciones son trabajadores agropecuarios, comerciantes y trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (29.2, 24.9 y 16.9% respectivamente). El resto de ocupaciones representa el 28%.

Por sexo, el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en ocupaciones como trabajos en servicios personales (13.6 *versus* 4.8%) y comerciantes (40 *versus* 15.2%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en ocupaciones como trabajos agropecuarios (40.9 *versus* 10.9%).

Gráfica 46. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 12 a 65 años



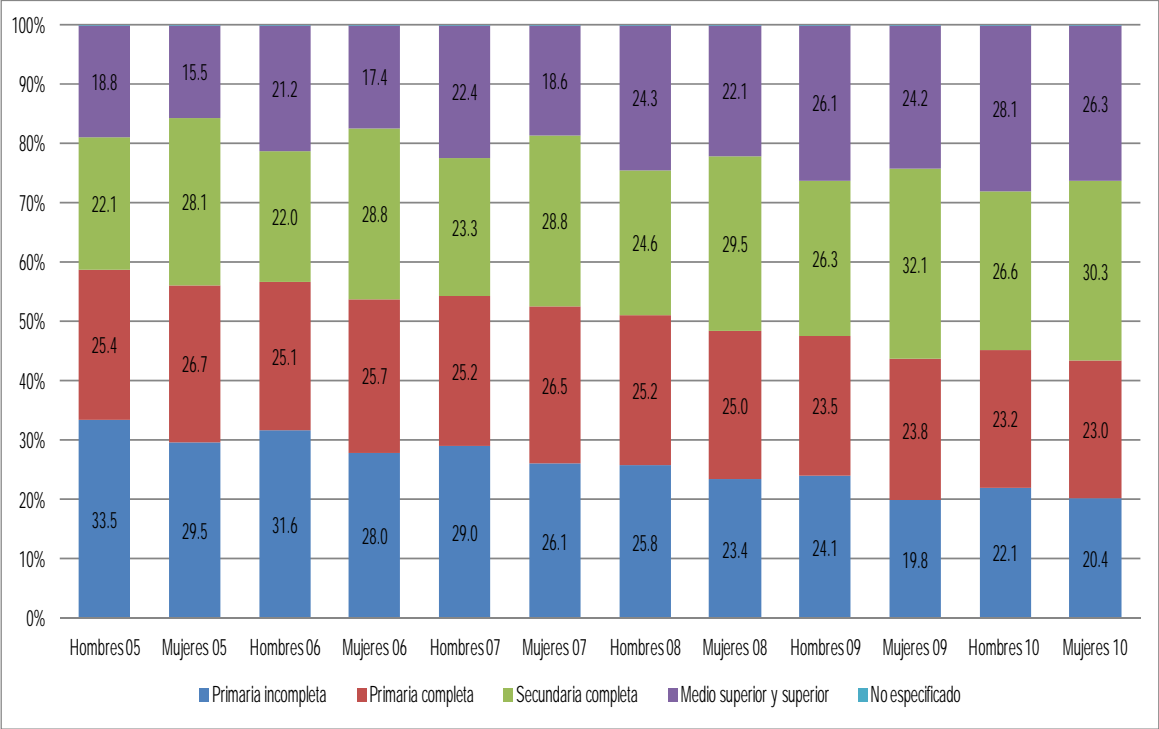
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 47 se muestra la distribución por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa una tendencia, que a través de los años, disminuye la población con primaria completa y aumenta la población con escolaridad de medio superior y superior. A pesar de lo anterior, la población con trabajo no decente que tiene primaria incompleta es de 26.4% y con secundaria terminada el 26.3%. La población con trabajo no decente con primaria completa y medio superior y superior es similar a los niveles de escolaridad anteriores (24.8 y 22.4%).

El porcentaje de mujeres es menor al de hombres en los niveles de escolaridad medio superior y superior (20.7 *versus* 23.5%).

El porcentaje de mujeres con secundaria completa es mayor que el de los hombres (29.6 *versus* 24.2%) al igual que en primaria completa (25.1 *versus* 24.6%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en primaria incompleta (27.7 *versus* 24.5%).

Gráfica 47. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 12 a 65 años

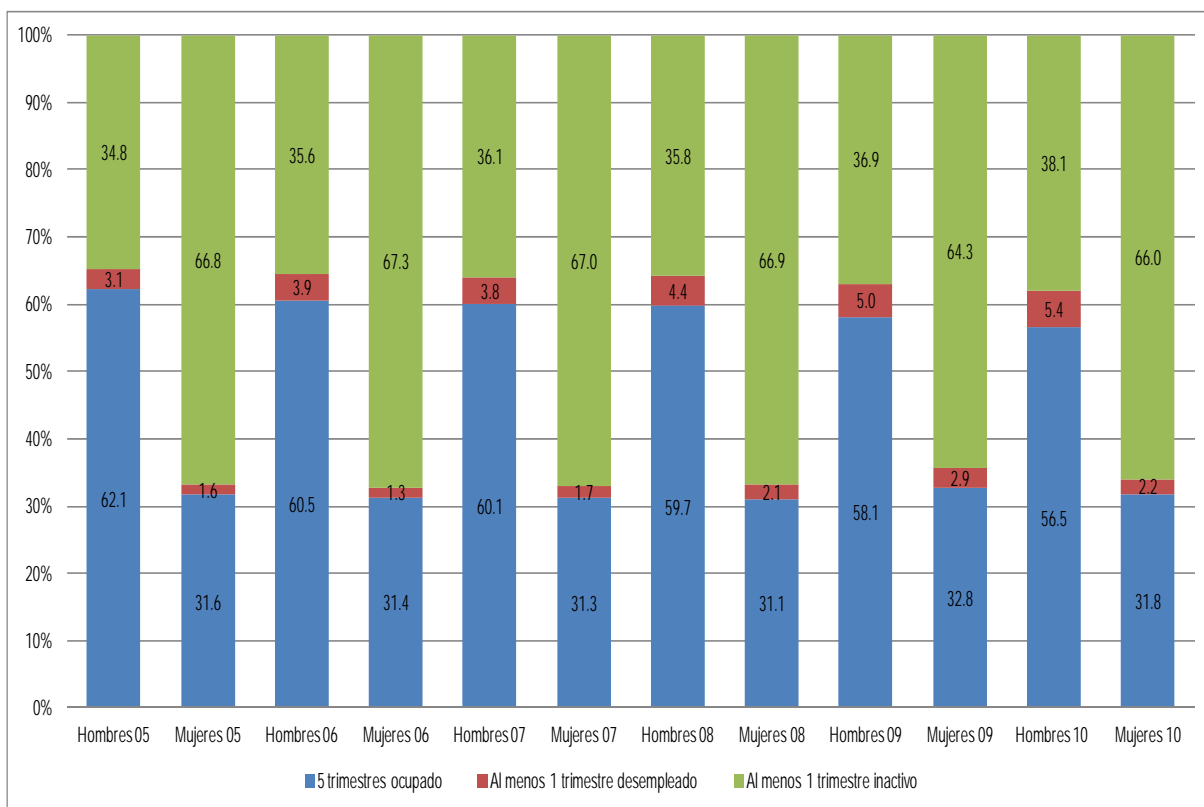


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 48 se muestra la distribución por duración del empleo por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa en este grupo que la concentración se sitúa en al menos 1 trimestre inactivo (48.1%) y 5 trimestres ocupados (48.6%), el 3.4% restante corresponde a la categoría de al menos 1 trimestre desempleado.

Por sexo, las mujeres predominan en la categoría de al menos 1 trimestre inactivo (66.4 versus 36.2%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en las categorías de 5 trimestres ocupados (59.5 versus 31.7%) y al menos 1 trimestre desempleado (4.3% *versus* 1.9%).

Gráfica 48. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 12 a 65 años

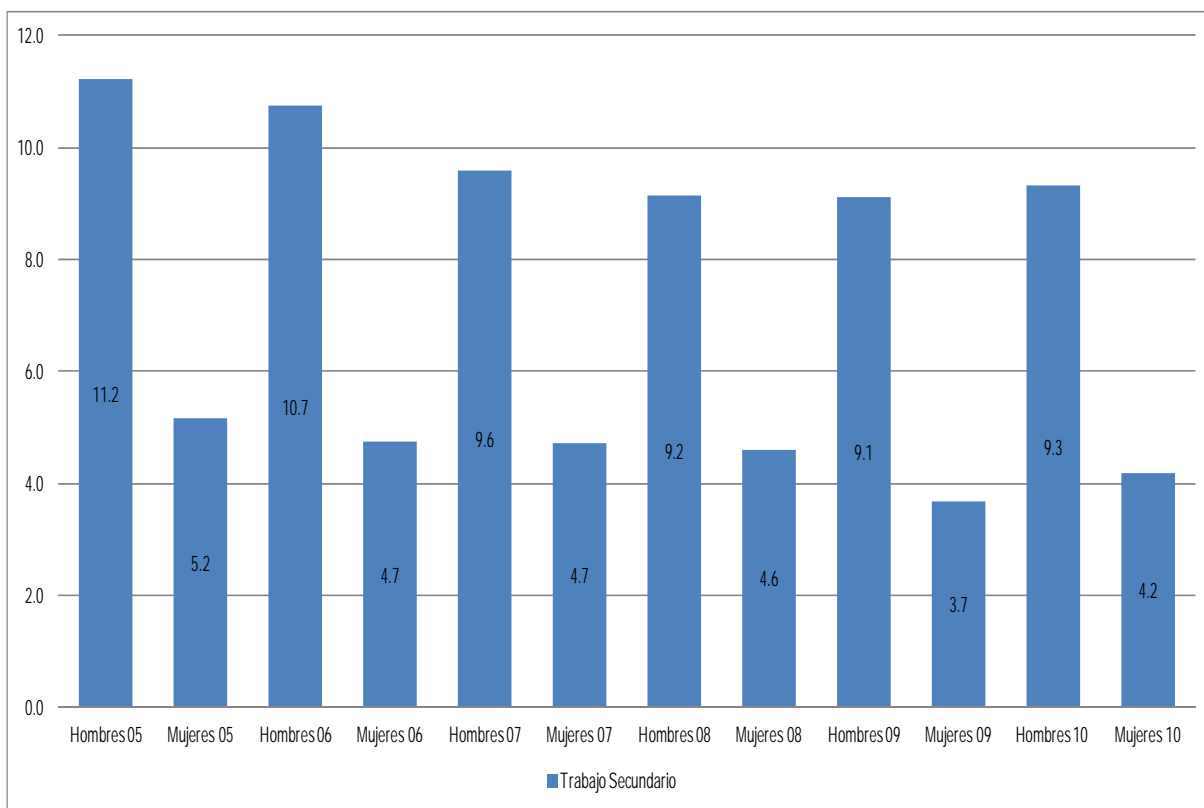


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 49 se muestra la distribución por trabajo secundario para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población con trabajo no decente y que mantiene otro trabajo es de 7.7%.

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres (9.8 *versus* 4.5%).

Gráfica 49. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 12 a 65 años

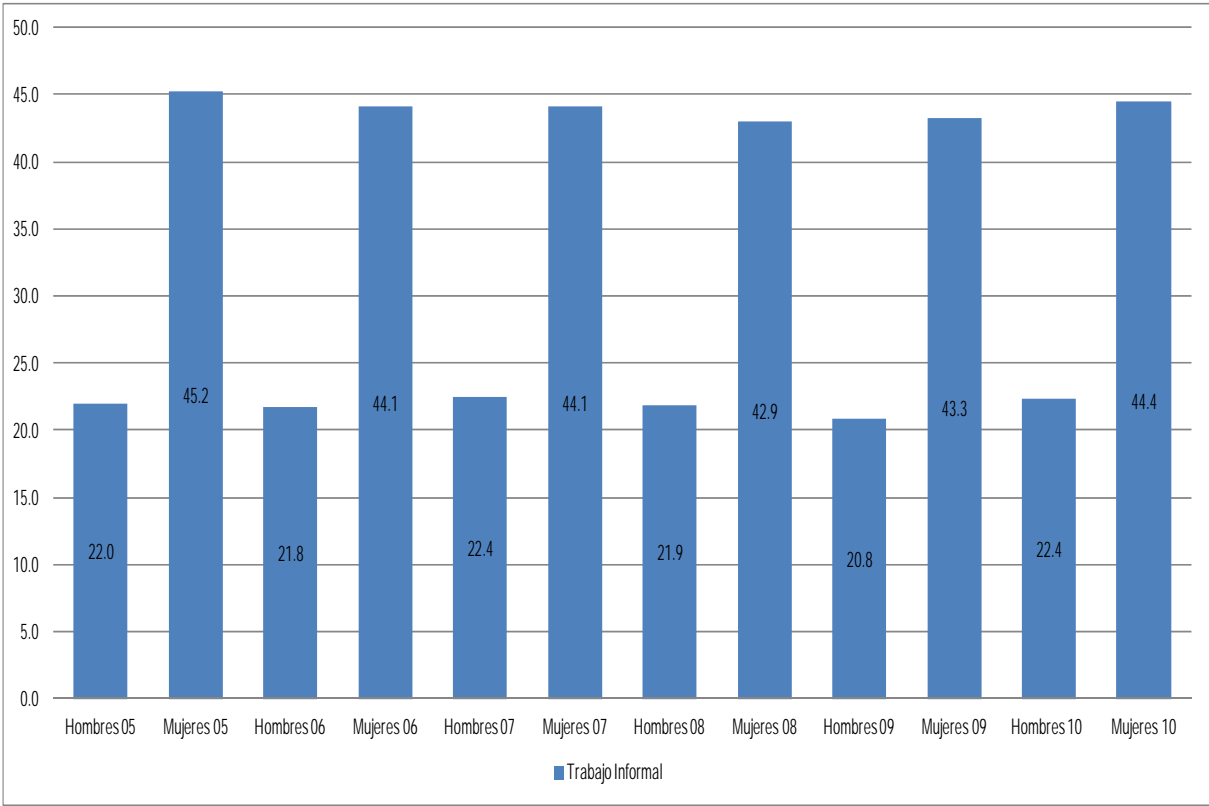


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 50 se muestra la distribución por trabajo informal para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población con trabajo no decente y trabaja en el sector informal es de 30.9%.

Por sexo, el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres (44 versus 21.9%).

Gráfica 50. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 12 a 65 años



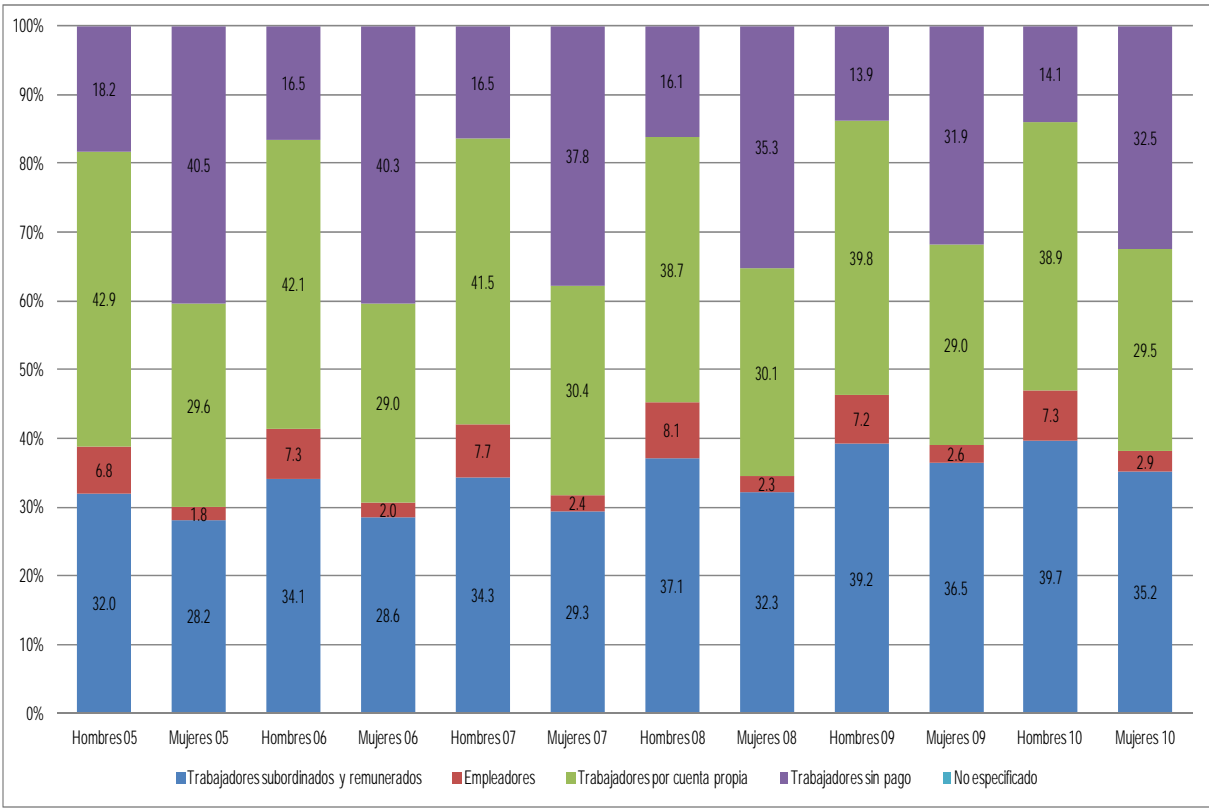
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 51 se muestra la distribución por tipo de trabajo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la mayoría se concentra en trabajadores subordinados y remunerados (34.3%), trabajadores sin pago (23.9%), empleadores y trabajadores por cuenta propia (5.4 y 36.3% respectivamente).

La mayoría de la población ocupada de 12 a 65 años se concentra en trabajadores por cuenta propia (36.3%), trabajadores subordinados y remunerados (34.3%), trabajadores sin pago (23.9%) y empleadores (5.4%).

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en las categorías de trabajadores por cuenta propia (40.7 *versus* 29.6%), empleadores (7.4 *versus* 2.3%) y trabajadores subordinados y remunerados (36.1 *versus* 31.7%). En cuanto a las mujeres, ellas superan a los hombres en trabajadores sin pago (36.4 *versus* 15.9%).

Gráfica 51. Distribución porcentual por tipo de trabajo por sexo para el grupo de 12 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

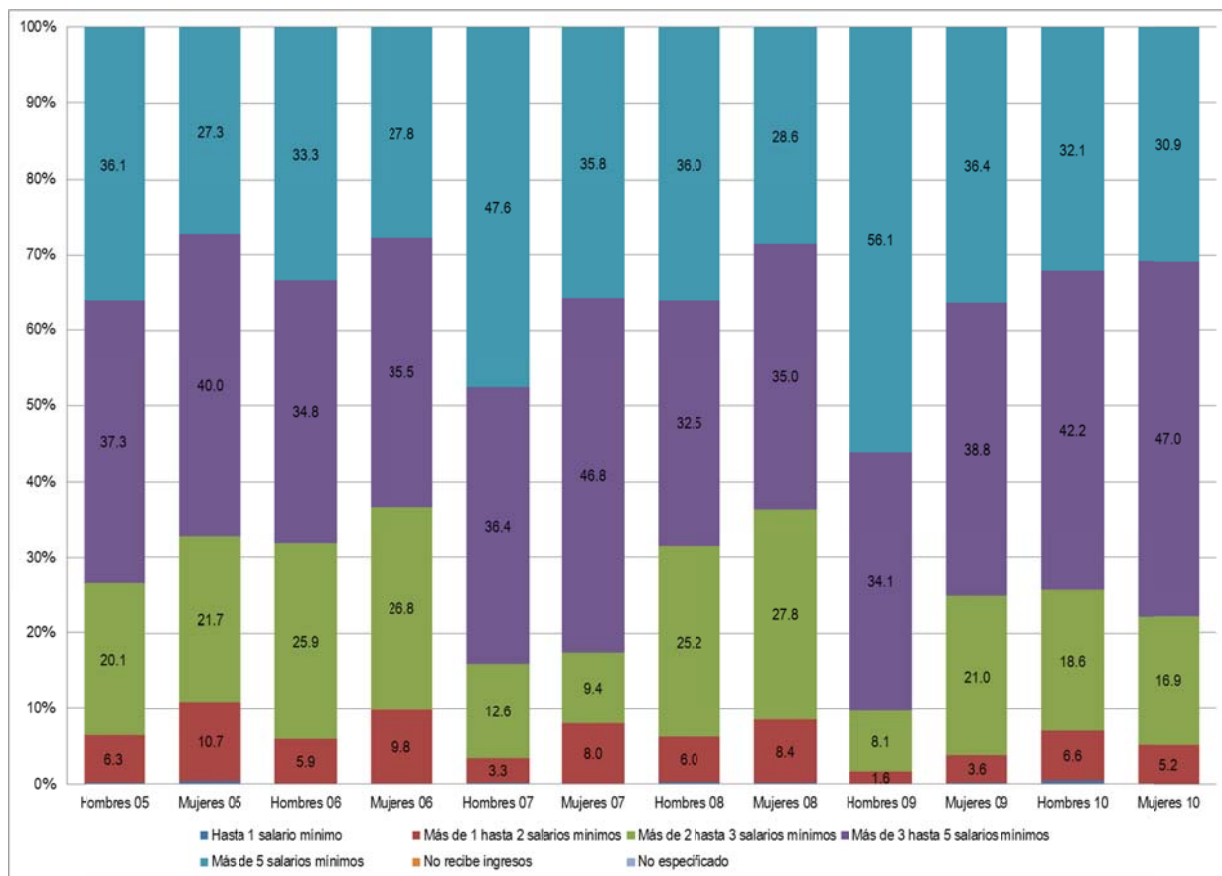
## 10.10 Análisis general del trabajo decente para el grupo de 12 a 65 años

A continuación se presentan las gráficas por nivel salarial, por ocupación, por nivel de escolaridad, por duración del empleo, por trabajo secundario, por trabajo informal y por tipo de trabajo para la población ocupada con trabajo decente. En cada gráfica se presenta el estudio para el grupo de 12 a 65 años.

En la gráfica 52 se muestra la distribución porcentual por nivel salarial para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población se concentra en tres niveles salariales: más de 5 salarios mínimos, más de 3 hasta 5 salarios mínimos y más de 2 hasta 3 salarios mínimos (35.6, 38.3 y 19.5% respectivamente). El resto es distribuido en quienes no reciben ingreso (0%), hasta 1 salario mínimo, y más de 1 hasta 2 salarios mínimos (0.2, 6.4% respectivamente).

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en niveles salariales de más de 5 salarios mínimos (40.2 *versus* 31.1%). El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en niveles salariales de más de 3 hasta 5 salarios mínimos (40.5 *versus* 36.2%), de más de 2 hasta 3 salarios mínimos (20.6 *versus* 18.4%) y más de 1 hasta 2 salarios mínimos (6 *versus* 5%).

Gráfica 52. Distribución porcentual por nivel salarial por sexo para el grupo de 12 a 65 años

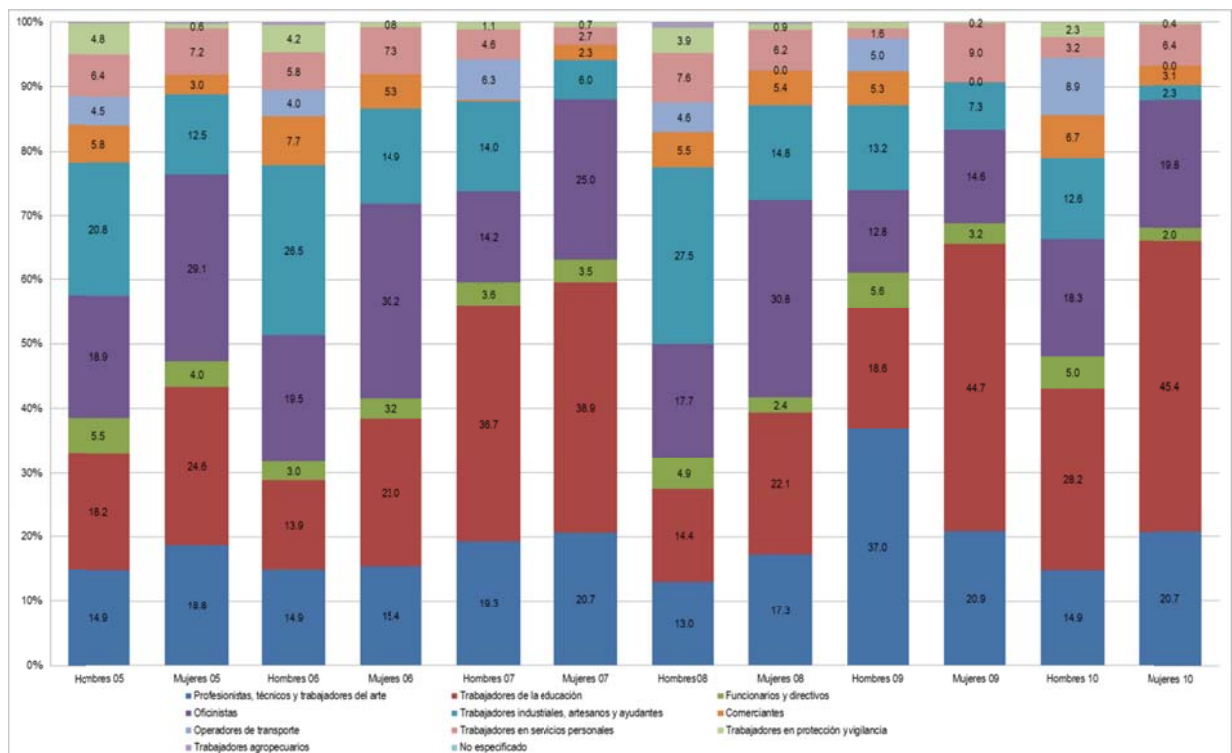


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 53 se muestra la distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que las principales ocupaciones son profesionistas, técnicos y trabajadores del arte, trabajadores de la educación, oficinistas y trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (19.2, 27.4, 21.3 y 14% respectivamente). El restante de ocupaciones representa el 18.1% del tipo de ocupación de la población con trabajo decente, por ejemplo funcionarios y directivos, comerciantes y trabajadores en servicios personales (3.8, 4.2 y 5.6% respectivamente).

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en ocupaciones como funcionarios y directivos (4.6 *versus* 3%), trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (19.1 *versus* 9.6%), comerciantes (5.2 *versus* 3.2%), operadores de transporte (5.5 *versus* 0%) y trabajadores en protección y vigilancia (2.9 *versus* 0.6%) y trabajadores en servicios personales (4.9 *versus* 6.5%). El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en ocupaciones como trabajadores de la educación (33.1 *versus* 21.7%) y oficinistas (24.9 *versus* 16.9%). En profesionistas, técnicos y trabajadores del arte no existe alguna diferencia por sexo

Gráfica 53. Distribución porcentual por ocupación por sexo para el grupo de 12 a 65 años



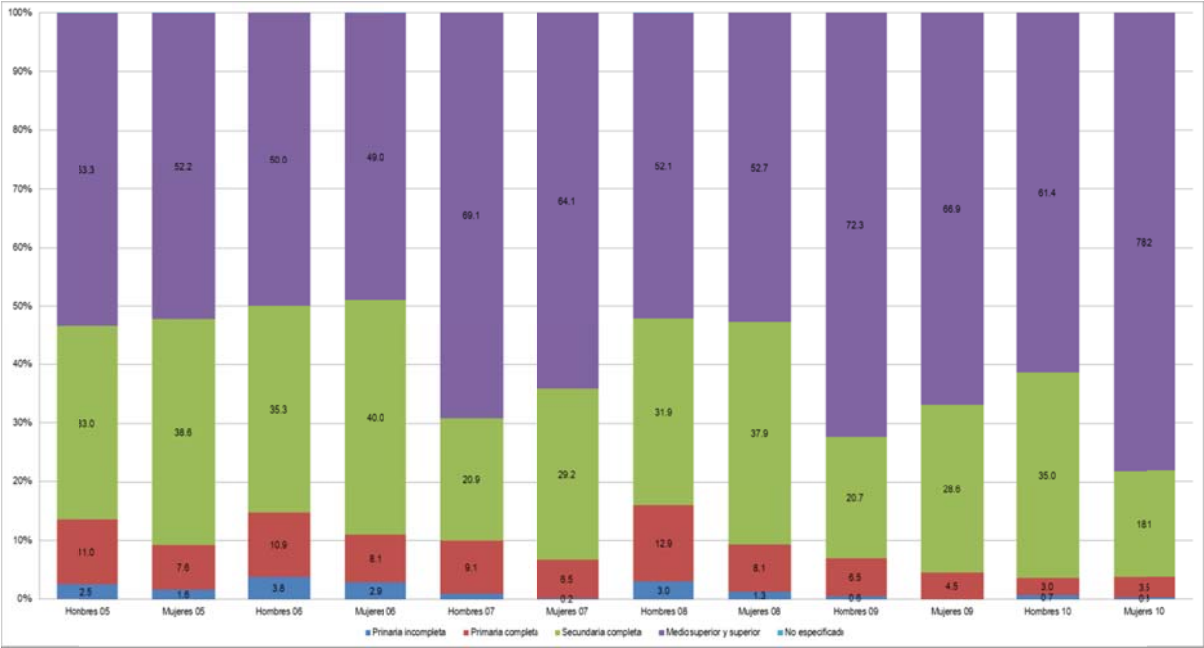
Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.



En la gráfica 54 se muestra la distribución por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa una tendencia, que a través de los años, disminuye la población con primaria incompleta y aumenta la población con escolaridad de medio superior y superior. La población con trabajo decente con nivel de escolaridad de medio superior y superior y secundaria completa representan la mayoría de la población con un trabajo decente (60.1 y 31% respectivamente). En menor proporción se encuentran el grado de escolaridad de primaria completa y primaria incompleta (7.5 y 1.4% respectivamente).

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en el grado de escolaridad de primaria completa (8.9 *versus* 6.4%) y primaria incompleta (1.9 *versus* 1%). El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en secundaria completa (32 *versus* 29.5%). Con respecto al grado de escolaridad de medio superior y superior, no existe una diferencia por sexo, ambos representan el 60% para hombres y mujeres.

Gráfica 54. Distribución porcentual por nivel de escolaridad por sexo para el grupo de 12 a 65 años

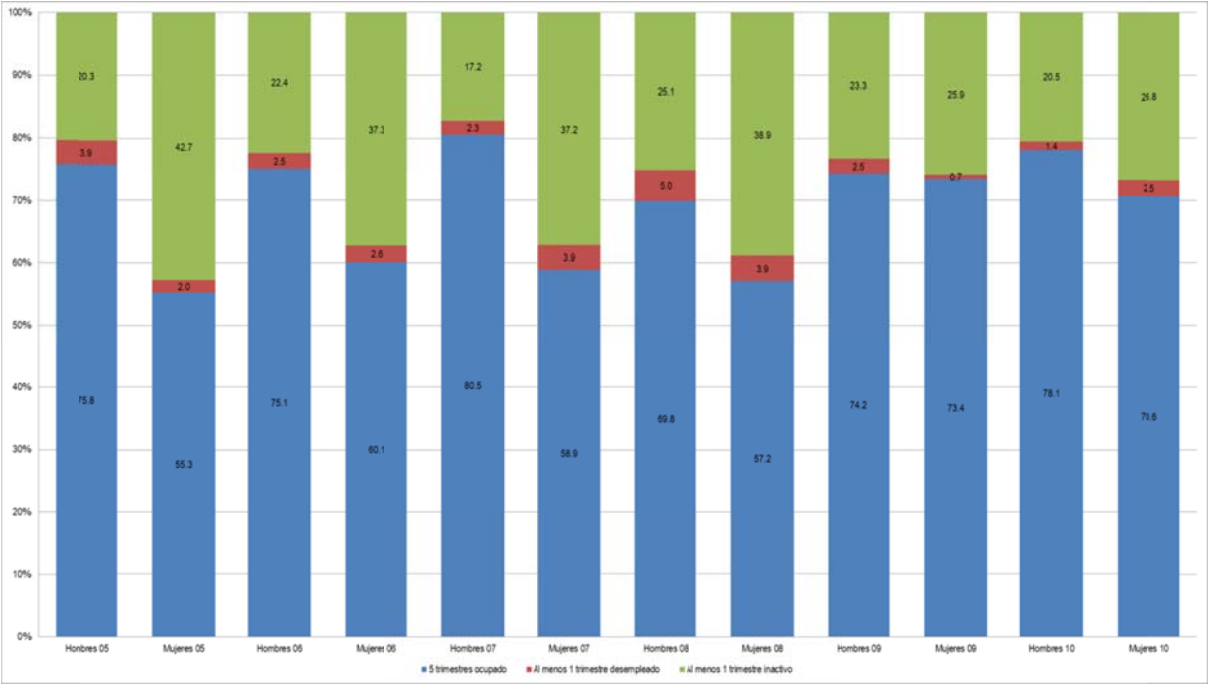


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 55 se muestra la distribución por duración del empleo por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa en este grupo que la concentración se sitúa en al menos 1 trimestre inactivo y 5 trimestres ocupados (28.7 y 68.5% respectivamente), el 2% restante corresponde a la categoría de al menos 1 trimestre desempleado.

Por sexo, las mujeres predominan en la categoría de al menos 1 trimestre inactivos (34.8 *versus* 21.5%). El porcentaje de hombres es mayor al de mujeres en las categorías de 5 trimestres ocupados (75.6 *versus* 62.6%) y al menos 1 trimestre desempleado (2.9 *versus* 2.6%).

Gráfica 55. Distribución porcentual por duración del empleo por sexo para el grupo de 12 a 65 años

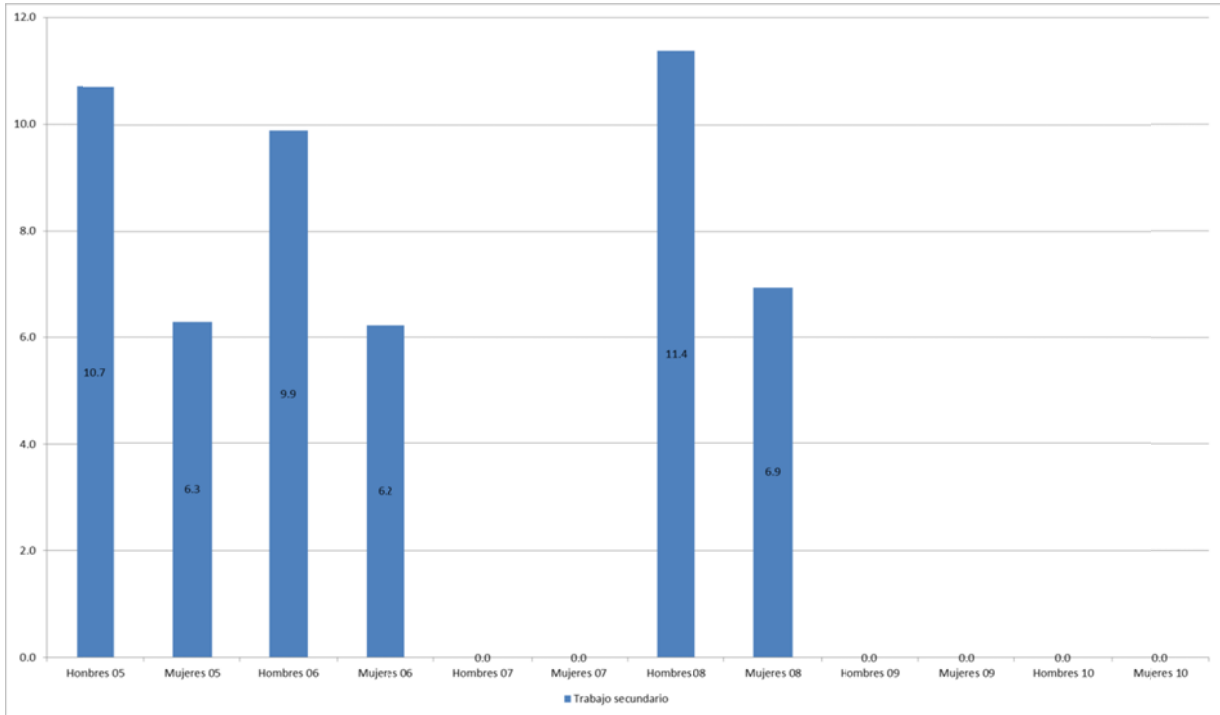


Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 56 se muestra la distribución por trabajo secundario por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población con trabajo decente y mantiene otro trabajo es de el 4%.

Por sexo, el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres (5.3 *versus* 3.2%).

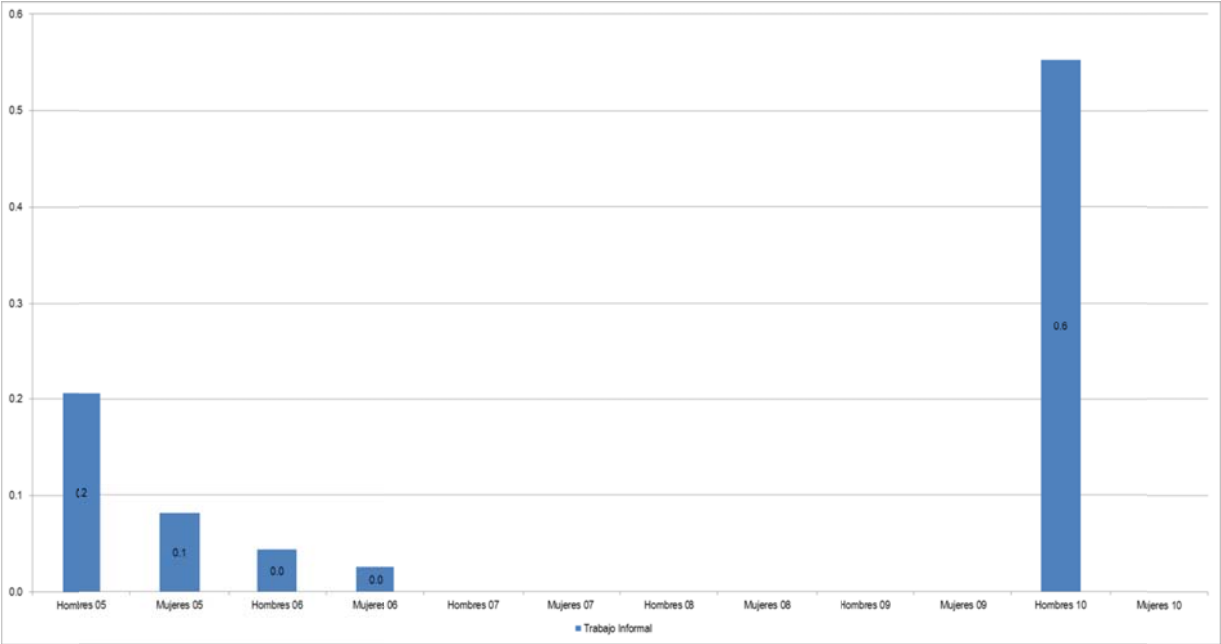
Gráfica 56. Distribución porcentual por trabajo secundario por sexo para el grupo de 12 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 57 se muestra la distribución por trabajo informal por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que la población con trabajo decente y trabaja en el sector informal es de 0.1%.

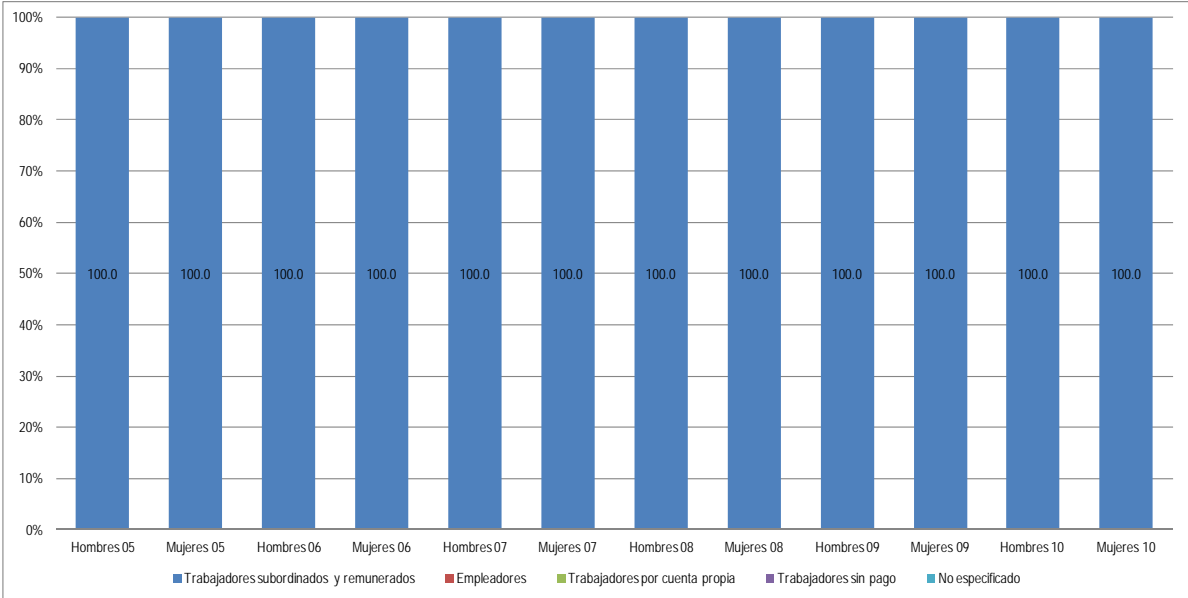
Gráfica 57. Distribución porcentual por trabajo informal por sexo para el grupo de 12 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

En la gráfica 58 se muestra la distribución por tipo trabajo por sexo para el grupo de 12 a 65 años. Se observa que el 100% se concentra en trabajadores subordinados y remunerados. Por sexo, no se observa diferencia entre hombres y mujeres, ya que toda la población con un trabajo decente, mantiene un tipo de trabajo subordinado y remunerado.

Gráfica 58. Distribución porcentual por tipo de trabajo por género para el grupo de 12 a 65 años



Fuente: Cálculos propios con Datos Panel de la ENOE para los segundos trimestres de cada panel.

## 11. Conclusiones

Este estudio presenta la primera medición en México del trabajo no decente mediante el uso de dimensiones que califican el trabajo a nivel persona basándose en la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 123 de la Constitución y en los convenios aplicables a México de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta medición se hace utilizando siete dimensiones de Mínimos Estándares Laborales (MEL) que deben cumplir los empleos decentes en México, y dos medidas monetarias alternativas de vulnerabilidad salarial.

El método de agregación de tales vulnerabilidades es aditivo, donde si en el trabajo de la persona se viola alguna de estas dimensiones y su ingreso laboral es menor al salario mínimo, su trabajo es clasificado como no decente. Alternativamente, si su salario está por debajo de la línea de pobreza laboral, y sufre al menos cuatro violaciones a las dimensiones de MEL, su trabajo es clasificado como trabajo no decente extremo. Este método nos permitió tener cinco clasificaciones, incluyendo las dos anteriores, la siguientes tres son: 1) trabajo vulnerable por ingresos, donde no se sufren violaciones a los MEL, 2) trabajo vulnerable por MEL donde no se sufre violación al ingreso y se tiene al menos una violación a los MEL, y 3) trabajo decente donde no se sufre ninguna violación.

Las siete dimensiones consideradas son 1) horas trabajadas, 2) seguridad social, 3) compatibilidad con vida familiar, 4) trabajo suficiente, 5) protección a sus derechos laborales, 6) respeto a sus derechos laborales, 7) estabilidad en el trabajo. Estas dimensiones se midieron utilizando la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) que sigue durante 5 trimestres a los trabajadores. Se construyeron paneles que van de enero a marzo del siguiente año, para el periodo de enero de 2005 a marzo de 2011.

Se encontró que de la fuerza laboral sólo el 5.4% tiene trabajo decente entre 2005 y 2008, y decrece a 3.5 y 4% en 2009 y 2010 respectivamente. El porcentaje de trabajadores con trabajo no decente representa 25.8% para 2005 a 2008, y aumentó hasta 28.1% en 2010. Por otra parte el 67.9% de la población trabajadora es MEL, es decir, es vulnerable por mínimos estándares laborales. Solamente el 0.7% de la población laboral es vulnerable por salario.

Si analizamos lo anterior para hombres y mujeres, se observa que las mujeres son más vulnerables por ingreso laboral (1.1 *versus* 0.4%) y los hombres por MEL (70.8 *versus* 62.8%), lo anterior es consistente con los hallazgos de Chávez-Ortega-Sánchez (2011) donde se encuentra que el índice de pobreza multidimensional muestra que las mujeres son más vulnerables que los hombres por ingresos per cápita del hogar, mientras que los hombres son más vulnerables por carencias no monetarias.

Considerando el trabajo no decente, las mujeres mantienen una participación de este trabajo mayor al de los hombres (28.5 *versus* 25.6%). Lo mismo sucede con el trabajo decente, la proporción de mujeres es mayor al de los hombres (7.7 *versus* 3.2%).

En la caracterización del trabajo no decente extremo entre hombres y mujeres, las mujeres siempre son más vulnerables, y esto se observa porque eligen los tipos de trabajo con menor remuneración, servicios personales o trabajo por cuenta propia de negocios informales, aunque en algunos casos cuentan con mayor escolaridad que los hombres, el número de salarios mínimos que reciben es menor en comparación con el que reciben ellos. Por otro lado, al examinar el trabajo por edad, se encuentra que los niños y niñas son los más vulnerables, ratificando que este es trabajo que debería abolirse. Asimismo en las primeras etapas de la vida productiva de las personas, se emplean en trabajos más vulnerables que en la madurez, y vuelven a caer en la vulnerabilidad en las últimas etapas de su vida.

El haber obtenido un índice multidimensional de trabajo no decente ayudará en próximas investigaciones a averiguar cuáles son los determinantes de que la persona cuente con este tipo de trabajo, y ha darnos más luz en el diseño de políticas laborales que ayuden a salir de este tipo de vulnerabilidad laboral.

## Bibliografía

- Abramo, L. y Todaro, R. (Editoras). (2002). Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT) Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Abramo, L., Berger, S., Szretter, H. y Todaro, R. (2005). Metodología para estimar el Costo laboral por sexo. Documento de Trabajo. OIT, Ginebra.
- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género para América Latina. Editora Laís Abramo. Santiago, OIT.
- Acosta, D. (2012). Sin seguridad social más de 30 millones de trabajadores. La Prensa. 14 de mayo de 2012.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran F. y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2.
- Banerjee, A. y Duflo, E. (2006). The economic lives of the poor. Massachusetts Institute of Technology.
- Benhold, K. . (2010). In Sweden, men can have it all. IThe New York Times. 9 de junio de 2010.
- Bensusán, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, Suiza.
- Bescond, D., Chataignier, A. y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.
- Blanke, S. (2007). El Sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición. Revista Nueva Sociedad núm. 211.
- Borate, H, Camber, R, y N. Mayer (2010). Minimum Wage Violation in South Africa. Working Paper. Cornell University.
- Chávez, M., Ortega, A, y A. Sánchez (2011). Uso del tiempo y pobreza multidimensional en México desde una perspectiva de género. Novena reunión internacional. Políticas públicas, uso del tiempo y economía del cuidado: La importancia de las estadísticas nacionales. 29-30 de agosto de 2011. Ciudad de México.
- Christopher, K., England, P. Smeeding, T., y Phillips, K. (2002). The Gender Gap in Poverty in Modern Nations: Single Motherhood, the market, and the state. University of California Press.
- CNN Expansión. (2011). Empresas contratan menos a mamás. 10 de mayo de 2011.



- CONCANACO-SERVYTUR (2011). Logro de la CONCANACO-SERVYTUR. Comunicación.
- CONEVAL (2009). Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México.
- \_\_\_\_\_ (2010) Tendencias económicas y sociales de corto plazo para el Índice de la tendencia laboral de la pobreza, ITLP.
- \_\_\_\_\_ (2011) Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza, ITLP.
- Congreso de la Unión (2007). Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2007).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. DOF 13-10-2011.
- Ley Federal del Trabajo. DOF 17-01-2006.
- Economist Intelligence Unit. (2010). The women's economic opportunity index.
- El Economista. (2012). Dominan las mujeres en el sector de microfinanzas. 8 de marzo de 2012.
- El semanario. (2011). Mujeres siguen padeciendo desigualdad laboral: INEGI.
- Enciclopedia del inversor. (2007). Economía sumergida.
- Ermida, O. (2000). Trabajo decente y formación profesional, en Boletín Cinterfor No. 151 Montevideo, Cinterfor.
- Espinoza, P. (2009). Key policy initiatives on equal sharing of responsibilities between women and men, including in the context of HIV/AIDS.
- Fondo Social Europeo. (2005). Barriers to employment report 2004-2005. The European Social Fund.
- Fundación Mujeres. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de la Igualdad. Gobierno de España. Madrid, España.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 2, núm. 2.
- (2005). Decent work: universality and diversity. IILS 159.
- Harrison, E. (1964). The working woman: Barriers to employment. Public Administration Review, Vol. 24, No. 2 (Jun.1964), pp. 78-85. Blackwell Publishing on behalf of the American Society for Public Administration
- Herrera, M. (2010) ¿Son tan importantes las habilidades blandas? Deloitte.
- IILSEN. (2002) Micro, pequeñas y medianas empresas en México. Evolución, funcionamiento y

- problemática. Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República.
- INEGI. (2002) Guía de conceptos, uso e interpretación de las estadísticas sobre la fuerza laboral en México, Aguascalientes, Ags. México.
- \_\_\_\_\_ (2007) Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos. Aguascalientes, Ags. México.
- \_\_\_\_\_ (2007) ENOE, Conociendo la base de datos de la ENOE, Aguascalientes, Ags. México.
- \_\_\_\_\_ (2009) INEGI. Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos económicos 2009.
- \_\_\_\_\_ (2010). Censos económicos. Información estadística.
- \_\_\_\_\_ (2011) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ENOE 2010 (Vol 2011)*. Aguascalientes, Ags. México.
- \_\_\_\_\_ (n.d.) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005. Una nueva encuesta para México. 50 Preguntas y Respuestas. Aguascalientes, Ags. México.
- \_\_\_\_\_ (n.d.) ENOE, microdatos de 2005 a 2011 y apartado metodológico.
- INMUJERES. (2009). Empresas de mujeres = Empresas exitosas. Documentos.
- \_\_\_\_\_ (2012). INMUJERES: La brecha salarial entre mujeres y varones está entre 8 a 40%. 8 de marzo de 2012. Documentos.
- International Trade Union Confederation. (2008). Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una Guía sindical. CSI Confederación Sindical Internacional Junio 2008.
- \_\_\_\_\_ (2009). Decent work, Decent Life for Women: Trade Unions taking the lead for economic and social justice & equality.
- Kleeneze. (2010). Kleeneze exposes true costs of commute in Daily Mail (2010). How going to work eats up 30% of our pay as costs of childcare and commuting add up. Daily Mail.
- Maninat. (2008). Mujeres y trabajo: la desigualdad es persistente. OIT Sala de prensa.
- Montes, G. y Santamaría, M. (2007). The Burden of Labour Costs in Mexico. CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini and Wiley Blackwell Ltd, vol. 21(1), pages 157-188, 03.
- Naranjo, E. (2012). El Fortalecimiento de las MiPyMEs: Hacia una Política Nacional de Fomento al Comercio 2012-2012. EGAP-EGADE Business School.
- National Conference of State Legislatures. (2011). Understanding barriers to employment. Labor and employment: Workforce.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1999). Trabajo decente, Memoria del Director

General a la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.

\_\_\_\_\_ (1999a). Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14a Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas. Lima, OIT.

\_\_\_\_\_ (2000). Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, OIT.

\_\_\_\_\_ (2005). Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo. Oficina para la Igualdad de Género.

\_\_\_\_\_ (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008.

\_\_\_\_\_ (2009). Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Edición revisada 2009. OIT.

\_\_\_\_\_ (2009a). Principales Objetivos de la OIT. Superar la pobreza mediante el trabajo.

\_\_\_\_\_ (2010). Global employment trends. Ginebra, OIT.

\_\_\_\_\_ (2011). Resumen ejecutivo - Reglamentación del trabajo decente: El nuevo rumbo en la reglamentación del mercado de trabajo. Ginebra, OIT.

ONU. (2007). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. UN Women Watch.

\_\_\_\_\_ (2010). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2010.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Mensaje del Presidente.

Red Local para la Inserción en Igualdad. (2007). Estudio de barreras de acceso al empleo en el Consorcio Noreste de Madrid.

Rendón, T. (2002). Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de México. En Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Sánchez-Castañeda, A. (2006). Condiciones laborales para la micro, pequeña y mediana empresa: un enfoque regulatorio diferente. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Somavia, J. (1999). Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre al 3 de diciembre de 1999, <http://www.ilo.org>.

- \_\_\_\_ (2000). Introduction, en Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Reporte del Director General, Sexta Reunión Regional Europea, OIT, Ginebra, vol. 1.
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 2
- The World Bank. (2010). Domestic credit provided by banking sector (% of GDP).
- Tokman, V. y Martínez, D. (1999). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina, 1990-1998. Revista de la CEPAL 69.
- UNDP (2011). El Índice de Desigualdad de Género (IDG).
- Walker, A. y Taylor, P. (1998). Combating age barriers in employment: A European Portfolio of Good.

## Anexo I. Preguntas de violencia laboral en la ENDIREH

3.18 Durante el último año (octubre de 2005 a la fecha) ¿usted vivió alguna de las siguientes situaciones en su trabajo?

*ANOTE LAS OPCIONES INDICADAS*

- 1) ¿Le pidieron la prueba de embarazo como requisito para entrar? .....
- 2) ¿La despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario por embarazarse? .....
- 3) ¿Le pagaron menos que a un hombre que hace lo mismo?.....
- 4) ¿Tuvo menos oportunidad para ascender que un hombre?.....
- 5) ¿Recibió menos prestaciones que un hombre? .....
- 6) ¿Debido a su edad o a su estado civil, la despidieron, le bajaron el salario no la contrataron?

.....  
Sí ..... 1

No ..... 2

No aplica ..... 3

3.19 Durante el último año (octubre de 2005 a la fecha) en su trabajo, ¿su jefe inmediato, algún directivo o algún compañero, alguna vez ...

*ANOTE EN CADA CASILLA EL CÓDIGO INDICADO Y EN LOS CASOS DE RESPUESTA AFIRMATIVA, PREGUNTE QUIÉN LO HIZO*

- 1) la humilló o denigró? .....
- 2) la agredió físicamente? .....
- 3) la ignoró o hizo sentir menos por ser mujer? .....
- 4) le hizo insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo? ...
- 5) la acarició o manoseó sin su consentimiento? .....
- 6) la obligó a tener relaciones sexuales? .....
- 7) tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones?

.....  
Sí .....1

No .....2

**Nota:** si la persona contestó sí en cualquiera de estas preguntas, se dice que se encuentra en situación de violencia laboral.

## Anexo II. Construcción de los paneles de la ENOE

La ENOE es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trimestralmente disponible desde el año 2005 hasta la fecha.<sup>66</sup> Esta muestra trimestralmente consta de 120,260 viviendas. Su base se divide

---

<sup>66</sup> A partir de enero de 2005 el levantamiento de la ENOE marcó el fin del modelo de captación y procesamiento de la información sobre el empleo en los hogares que tuvo vigencia por 20 años. Éste consistía en dos encuestas: la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). La ENEU captaba información sobre el empleo en ciudades urbanas y la ENE surge en 1988 para captar información sobre el empleo en las áreas rurales. A partir de 1996 y hasta el año 2000, la ENE se levantó anualmente y tuvo representatividad por entidad federativa en los años pares y con desglose por localidad. Y, del año 2000 al año 2004 la ENE se levantó trimestralmente. La ENOE reemplaza a estas dos encuestas y las ventajas sobre éstas son: 1) Garantiza que la información sobre las características ocupacionales de la población tenga representatividad a nivel nacional, por entidad federativa, ciudad auto-representada, localidades de 1000,000 y más habitantes, localidades de 2,500 y 99,999 habitantes, y localidades de menos de 2,500 habitantes; 2) Mantiene el referente conceptual de la OIT pero retoma algunos lineamientos de la OCDE; esto permite comparabilidad a nivel internacional con otras encuestas. Los conceptos que cambiaron en comparación con la ENEU-ENE: a) Identificar quiénes realizan una actividad y quiénes no; antes el declarante se identificaba como ocupado o como

en 5 archivos de datos: vivienda, hogar, sociodemográfico, ocupación y empleo 1; y, ocupación y empleo 2; que al unirlos generan la información total de cada trimestre.

Las características económicas se captan para la población de 12 años y más, aunque el INEGI difunde la información para la población de 14 años y más. El período de referencia para las características sociodemográficas es el momento de la entrevista y la semana anterior (de lunes a domingo) para las características económicas.

Existen tres versiones distintas del cuestionario de ocupación y empleo así como del cuestionario sociodemográfico. Para el tratamiento de las variables se homogenizan las variables tomando como base los cuestionarios más recientes y coincide que éstos se utilizan para el primer trimestre del año 2011.

Como se observa en la siguiente tabla, las versiones son distintas; y si bien no hay un cambio radical en cuanto a la forma de las preguntas y respuestas entre cuestionarios<sup>67</sup>; sí existen diferencias en cuanto al número de preguntas realizadas en el cuestionario ampliado y básico. Por ejemplo, la pregunta de si cuenta con ciertas prestaciones, aunque no las utilice, en su trabajo principal, sólo existe en el cuestionario ampliado. Así mismo, se distinguen ciertas preguntas que sólo se hacen en ciertos trimestres: como la pregunta de si cuenta con seguro popular y si pertenece a un sindicato. Esto es importante y tendrá implicaciones cuando se generen nuevas variables que dependan de éstas.

**Tabla A1 Clasificación de los Cuestionarios de la ENOE**

Versiones	Cuestionario ampliado Ocupación y empleo	Cuestionario básico Ocupación y empleo	Cuestionario sociodemográfico
Versión 1	T-105 T-205 T-305 T-405 T-106 T-206	T-306 T-406 T-107	T-105 A T-408
Versión 2	T-207 T-208	T-307 T-407 T-108 T-308 T-408	T-109 en adelante
Versión 3	T-109 T-110 T-111	T-209 T-309 T-409 T-210 T-310 T-410 T-211	

Como la encuesta es continua y su levantamiento se efectúa todos los días del año, se deflactan los ingresos (salario ingreso mensual de trabajo principal y secundario) usando como trimestre base el

---

no ocupado. b) Períodos de referencia para determinar quién está o no desocupado. c) criterio de la hora trabajada durante el periodo de referencia para determinar si alguien está o no ocupado. c) Hacer una distinción clara sobre el sector informal, la informalización de las relaciones laborales y la subocupación. d) La ENOE conserva el mismo marco conceptual que la ENEU-ENE, en lo referente al cuestionario socio demográfico; pero tiene más peso la situación actual del hogar al momento de la entrevista que otros posibles eventos con referencia a periodos más amplios. 3) La ENOE, al ser una muestra continua, sustituye hogares, de tal modo que la quinta parte de la muestra es remplazada cada 3 meses. Esto permite construir paneles para realizar estudios longitudinales.

<sup>67</sup> Ver el archivo Excel en donde se muestran las variables homogeneizadas para todos los trimestres

primer trimestre del año 2005. Se utiliza el INPC de acuerdo a como lo publica el CONEVAL<sup>68</sup>. Así mismo, se añade a cada panel el Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza, ITLP, que CONEVAL publica y actualiza trimestralmente.

Es posible generar paneles anuales puesto que un individuo entra un trimestre (t) y es seguido durante los siguientes 4 trimestres (t+4). Con los datos de 2005 a 2011 se construyen 6 paneles, cada panel queda como sigue:

**Tabla A2 Paneles de la ENOE 2005 a 2011**

Panel	Trimestres que comprende
Panel 2005	T-105 T-205 T-305 T-405 T-106
Panel 2006	T-106 T-206 T-306 T-406 T-107
Panel 2007	T-107 T-207 T-307 T-407 T-108
Panel 2008	T-108 T-208 T-308 T-408 T-109
Panel 2009	T-109 T-209 T-309 T-409 T-110
Panel 2010	T-110 T-210 T-310 T-410 T-111

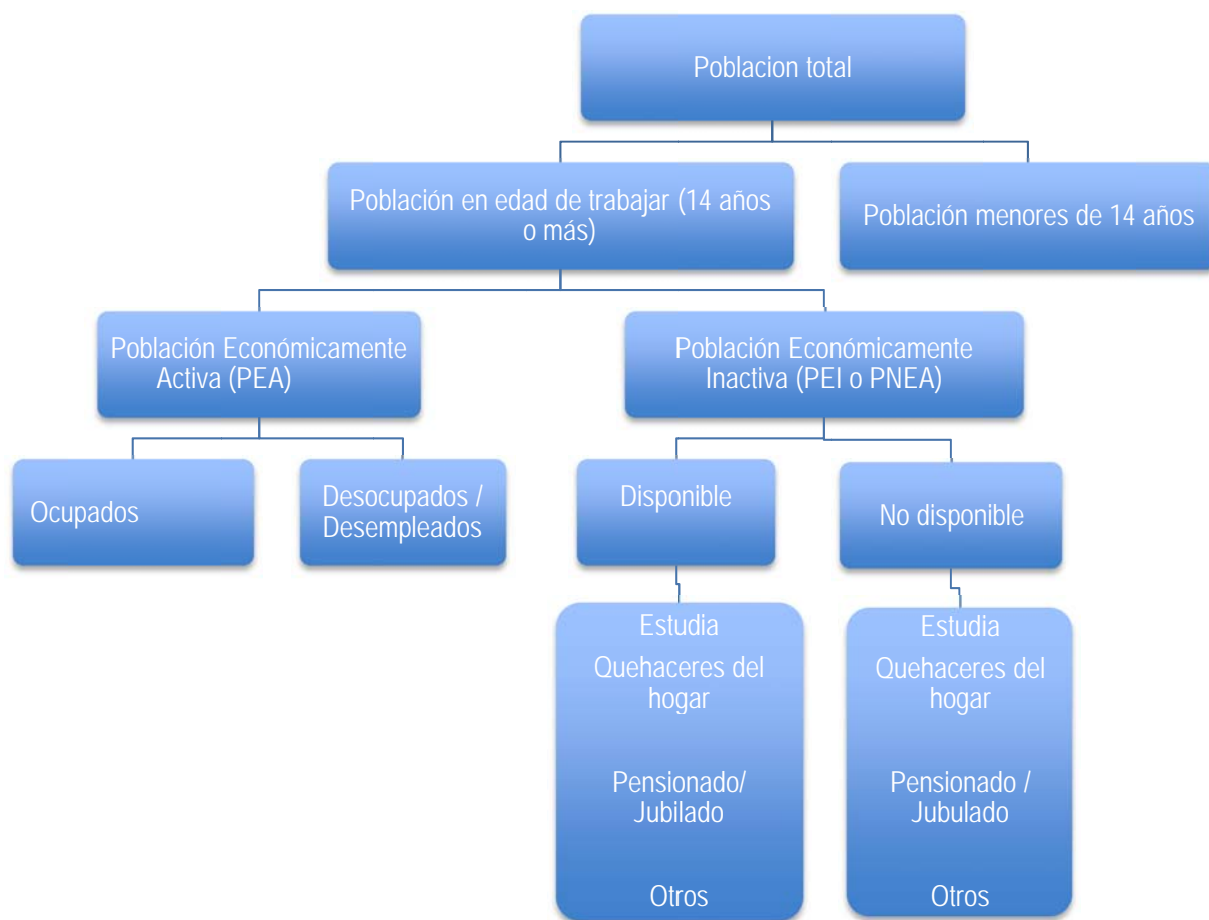
Para los indicadores de identificación de trabajo decente, se considera a la población ocupada (y únicamente a la población desocupada cuando se observa la duración del desempleo). Los grupos de edad son (12-13), (14-16), (17-18), (19-24), (25-29) y; (14 años y más).

Se utilizan las definiciones que el documento de reconstrucción de variables de la ENOE señala para construir las variables de interés, por ejemplo: población ocupada, desocupada, inactiva disponible e inactiva no disponible, subocupada; entre otras.

Los indicadores que se usarán para definir operativamente lo que significa trabajo decente se construyen para la población ocupada y tomando únicamente en cuenta su trabajo principal. Esto debido a que la mayor parte de las variables económicas de interés (ingresos, horas trabajadas, industria, ocupación, etc.) están disponibles para la población económicamente activa, ocupados y algunas para los desocupados. En el siguiente esquema se presenta la estratificación de la población según la edad y su situación de actividad.

Figura A1. Clasificación de la Población en edad de trabajar

<sup>68</sup> Cuadro de indicadores de agosto de 2011, Índice de la Tendencia de la Pobreza Laboral; CONEVAL: <http://www.coneval.gob.mx>



Fuente: Con base en INEGI(2007).

Nota: Se consideró incluir además del trabajo principal el trabajo secundario para estimar operativamente la definición de trabajo decente. El hacer esto únicamente impacta a las dimensiones de seguridad social (si en el trabajo secundario cuenta con acceso a servicios médicos); horas de trabajo excesivas (horas y días que trabaja en el trabajo secundario) así como los ingresos que recibe. Esto es porque aunque en todos los trimestres desde el año 2005 se pregunta si la persona tiene un trabajo secundario; no en todos los trimestres se preguntan por estas características. Aún más, como se presenta en la Tabla 6.5; esta información se imputa para los trimestres en donde no se cuenta con esta información. De esta manera, se puede estimar el trabajo decente usando información del trabajo principal y secundario a partir del panel 2007 a 2010 para el 7% de la población ocupada.

### Anexo III. Armonización de la ENOE

Dado que no todos los cuestionarios de la ENOE incluyen los cuestionarios ampliados, y éstos no siempre se realizaban para el trimestre1 (ver tabla 6.5 de armonización e imputación abajo), se armonizaron los paneles de la ENOE imputándole la característica del cuestionario ampliado al trabajador sólo si éste continuó con la misma característica ocupacional:

- a. Seguridad Social
- b. Horas Excesivas
- c. Vida Familiar



- d. Estabilidad en el empleo
- e. Si pertenece a un sindicato
- f. La duración del desempleo
- g. Trabajo secundario

Tabla A3 Armonización e Imputación de las dimensiones de trabajo decente según trimestre

Trimestre	Dimensiones de trabajo decente								Variables Descriptivas		Definición TD
	Horas excesivas	Seguridad social	Vida familiar	Trabajo insuficiente	Protección de los derechos	Respeto de los derechos	Seguridad en el trabajo	Estabilidad en el empleo	Sindicato	Duración del desempleo	
T-105	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-205	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-305	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-405	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-106	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-206	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
T-306	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗
T-406	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-107	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-207	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T-307	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗
T-407	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-108	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-208	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T-308	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-408	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-109	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T-209	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-309	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-409	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-110	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T-210	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-310	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗
T-410	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
T-111	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
T-211	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗

Nota 1: Horas excesivas incluye restricciones a la jornada nocturna; sólo se encuentra disponible en Cuestionario Ampliado

Nota 2: Estabilidad en el empleo sólo se puede calcular en ciertos trimestres porque la variable antigüedad en el empleo sólo está disponible en el Cuestionario Ampliado

Nota 3: Seguridad social sólo se encuentra disponible para Cuestionario ampliado

Nota 4: Vida familiar sólo se encuentra disponible en Cuestionario Ampliado

Nota 5: Si tiene trabajo secundario está disponible en todos los trimestres; pero las horas que dedica, si cuenta con acceso médico y los ingresos que recibe sólo se encuentra disponible en Cuestionario Ampliado en los trimestres T-207, T-208, T-109, T-110 Y T-111.

Nota 6. TD Significa Trabajo Decente

Fuente: Las Autoras con base en ENOE 2005 a 2011

## Anexo IV. Definiciones Trabajo Decente y ENOE

Tabla A4 Definiciones sobre Trabajo Decente en la literatura y la ENOE

DEFINICION DE TRABAJO DECENTE													
	OIT 1999a	OIT 1999b	Somavia (2000)	Ermida (2000)	Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003)	Bescond, Chataignier y Mehran (2003)	Sen (2000)	Ghai (2005)	Abramo (2006)	Convenios Ratificados	Art 123	ENOE CA*	ENOE CB**
Trabajo Productivo	X		X	X	X								
Suficiente	X											x	x
Protección a los derechos de los trabajadores	X			X							x	x	x
Respeto a los derechos de los trabajadores		X	X									x	x
Ingresos adecuados /suficientes	X			X		X	X		X	x	x	x	x
Protección Social Adecuada	X		X	X	X	X			X			x	x
Formas efectivas de protección social										x	x	x	
Participación en decisiones que afectan a los trabajadores			X	X	X		X						
Condiciones de Libertad	X												
Libertad Sindical				X	X		X			x	x	x	
Dialogo social													
Negociación colectiva				X						x	x	x	
Trabajo seguro				X			X		X	x	x	x	
Oportunidades del trabajo					X								
Con equidad, no discriminación en la contratación					X			X	X	x	x	x	
Los niños no deben trabajar						X	X		X	x	x	x	
Jornada no excesiva						X			X	x	x	x	
Encontrar empleo rapidamente						X						x	x
Derechos universales							X		X				
Mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad	X	X							X				
Pleno empleo													
Trabajo forzoso									X				
Inspección	X	X											
Derecho de negociación colectiva	X	X								x	x	x	
Consultas tripartitas	X	X											

\* Cuestionario Ampliado

\*\*Cuestionario Básico

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura

## Anexo V. Similitudes y Diferencias entre México y la OCDE, 2002.

### Tabla A5 Similitudes y diferencias ente México y la OCDE, 2002.

Similitudes y diferencias entre México y la ENOE en los criterios de ocupación y en el manejo de casos especiales				
	Edad de Trabajar	Condición Automática para ser considerado Ocupado	Casos Especiales: Iniciadores*	Casos Especiales: "Lay offs"***
TDA-MEX	12 años y más	Haber trabajado al menos una hora en la semana de referencia	Los incluye sumatoriamente en la ocupación (ocupados virtuales)	Los incluye sumatoriamente en la ocupación (ocupados virtuales)
OCDE	15 años y más	Haber trabajado al menos una hora en la semana de referencia	Los incluye sumatoriamente en el desempleo	Los incluye en el desempleo siempre y cuando busquen trabajo; si no es el caso los consideran inactivos (fuera de la PEA)

\*Individuos que no trabajaron en la semana de referencia, pero que aseguraron comenzar a trabajar en un periodo no mayor a un mes.

\*\* La traducción más cercana de este término es la de "suspendidos": Individuos que no trabajan en la semana de referencia bajo una situación en la que no están recibiendo pago, pero con la expectativa de que en menos de un mes se normalizará su situación laboral (fin de una huelga, fin de un paro técnico de la empresa; etc.)

Fuente: Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México, INEGI. 2002 (Cuadro 3.2).

## Anexo VI. Correlación por sexo entre variables de seguridad social

Tabla A6 Correlación entre las variables de la dimensión seguridad social para mujeres

	Vivienda	Guardería	Maternos	Retiro	Seguro de vida	Salud	Sin SS
Vivienda	1						
Guardería	0.6295	1					
Maternos	0.5787	0.7763	1				
Retiro	0.9301	0.6085	0.5554	1			
Seguro_vida	0.5719	0.5086	0.4945	0.5695	1		
Salud	0.8547	0.5154	0.4707	0.8837	0.4944	1	
Sin SS	-0.8963	-0.5832	-0.5367	-0.9211	-0.5625	-0.9867	1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Tabla A7 Correlación entre las variables de la dimensión seguridad social para hombres

	Vivienda	Guardería	Maternos	Retiro	Seguro de vida	Salud	Sin SS
Vivienda	1						
Guardería	0.3822	1					
Maternos	0.3531	0.6792	1				
Retiro	0.9070	0.3539	0.3285	1			
Seguro_vida	0.5362	0.3090	0.3009	0.5387	1		
Salud	0.8201	0.3096	0.2860	0.8599	0.4937	1	
Sin SS	-0.8482	-0.3333	-0.3101	-0.8868	-0.5277	-0.9869	1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.