

# Pobreza y género desde una perspectiva feminista

Coordinadoras Joana Cecilia Chapa Cantú • María de Lourdes Treviño Villarreal



**UANL**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

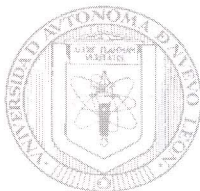
# Pobreza y género desde una perspectiva feminista

## **Coordinadoras**

Joana Cecilia Chapa Cantú  
María de Lourdes Treviño Villarreal

## **Autores**

Rocío García Díaz  
Andrea Sánchez  
Cynthia Guadalupe Caamal Olvera  
Araceli Ortega Díaz ✓  
Gloria Josefina Acevedo Flores  
Joana Cecilia Chapa Cantú  
Nelly Cristina Ramírez Grimaldo  
Esther Guadalupe Santos  
María de Lourdes Treviño Villarreal



**PEARSON**

Datos de catalogación bibliográfica

**JOANA CECILIA CHAPA CANTÚ, MARÍA DE  
LOURDES TREVIÑO VILLARREAL Y OTROS**

**Pobreza y género desde una perspectiva feminista**

**Primera edición**

**PEARSON EDUCACIÓN, México, 2014**

ISBN: 978-607-32-3101-5

Área: Estadística

Formato: 17 × 24 cm

Páginas: 152

**Dirección general:** Sebastián Rodríguez, **Dirección de contenidos y servicios:** Alan Palau, **Gerencia de contenido K-12:** Jorge Íñiguez, **Gerencia de diseño y desarrollo digital:** Asbel Ramírez, **Coordinación editorial:** Lilia Moreno, **Coordinación de arte y diseño:** Mónica Galván, **Edición sponsor:** Fabiola Román, **Edición de desarrollo:** Claudia Romero, **Corrección de estilo:** Vivaldina Jaubert, **Lectura de pruebas:** Felipe Martínez, **Supervisor de producción:** Marcos Alberto González, **Diagramación y diseño de portada:** Javier De Aquino Blancarte

#### **PRIMERA EDICIÓN, 2014**

D.R. © 2014 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.  
Avenida Antonio Dovalí Jaime # 70,  
Torre B, Piso 6, Colonia Zedec Ed Plaza Santa Fe,  
Delegación Álvaro Obregón, México, Distrito Federal, CP 01210

Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. Núm. 1031.

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de esta publicación pueden reproducirse, registrarse o transmitirse, por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea electrónico, mecánico, fotoquímico, magnético o electroóptico, por fotocopia, grabación o cualquier otro, sin permiso previo por escrito de la editora.

El préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso de este ejemplar requerirá también la autorización de la editora o de sus representantes.

Esta obra se privilegia del arbitraje de pares académicos.

ISBN: 978-607-32-3101-5

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 – 17 16 15 14

**PEARSON**

[www.pearsonenespañol.com](http://www.pearsonenespañol.com)

# CONTENIDO

	Contenido	v
	Agradecimientos	viii
	Prólogo	ix
<b>Capítulo 1</b>	<b>La pobreza infantil en México: un comparativo de escalas de equivalencia</b>	<b>1</b>
	Resumen	2
	Introducción	2
	El costo de los niños y las equivalencias de escala	5
	Datos y resultados empíricos	8
	Conclusiones	16
	Referencias	17
<b>Capítulo 2</b>	<b>Diferencias de género en los rendimientos de la educación</b>	<b>19</b>
	Resumen	20
	Introducción	20
	Revisión de literatura	22
	Marco teórico	23
	Datos	24
	Estrategia empírica	29

	Resultados	31
	Conclusiones	33
	Referencias	35
	Apéndice	37
<b>Capítulo 3</b>	<b>Descripción del mercado laboral mexicano utilizando un índice multidimensional de empleo digno para México</b>	<b>39</b>
	Resumen	40
	Introducción	40
	Revisión del empleo digno	42
	Medición del empleo digno	47
	Unión	49
	Intersección	49
	Intermedio	49
	Base de datos	50
	Estimación y agregación de las dimensiones	54
	Cuadrantes del índice multidimensional para México	58
	¿Está disminuyendo o aumentando el empleo digno para cada trabajador en el tiempo?	60
	Trabajo no digno por dimensión y grupo de edad, e implicaciones políticas	61
	Edades de 12 a 13	62
	Edades de 14 a 16	62
	Edades de 17 a 18	63
	Edades de 19 a 24	63
	Edades de 25 a 29	64
	Edades de 30 a 65	65
	Resumen del incumplimiento en todas las dimensiones del trabajo no digno	65
	Resultados de trabajo no digno extremo	68
	Comparando cuadrantes y variables laborales	69
	Conclusiones	71
	Referencias	73
	Apéndice	75
<b>Capítulo 4</b>	<b>Importancia de las remesas para la economía del estado de Nuevo León en un contexto de equilibrio general</b>	<b>77</b>
	Resumen	78
	Introducción	78

Modelo de equilibrio general computable	80
Características	80
Concepto de equilibrio y mecanismo de solución	82
Calibración	82
Índice de pobreza	83
Resultados: Efectos de las remesas en el estado de Nuevo León	86
Efectos agregados	86
Efectos desagregados	88
Multiplicadores de impacto	99
Efecto sobre la pobreza	100
Conclusiones	101
Referencias	102
Apéndice	104
Especificación del modelo	106
Hogares	106
Empresas	108
Bien de inversión	111
Gasto del gobierno en bienes y servicios	112
Precios	113
Mercados de factores	114
Finanzas gubernamentales	115
<b>Capítulo 5</b>	
<b>Un estudio de género en las víctimas pobres de delitos del fuero común en zonas urbanas</b>	<b>119</b>
Resumen	120
Introducción	120
Revisión de literatura	121
Marco teórico	122
Datos	124
Descripción del cuestionario	125
Especificación empírica del modelo	128
Resultados	134
Conclusiones	137
Referencias	138

See discussions, stats, and author profiles for this publication at:  
<https://www.researchgate.net/publication/282198231>

# Descripcion del mercado laboral mexicano utilizando un indice multidimensional de trabajo digno para Mexico

Chapter · May 2014

---

CITATIONS

0

READS

10

1 author:



[Araceli Ortega Diaz](#)

Tecnológico de Monterrey

21 PUBLICATIONS 4 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



POVERTY WITH GENDER PERSPECTIVE [View project](#)



LOS 10 PROBLEMAS DE MEXICO ITESM [View project](#)

## Capítulo 3

# Descripción del mercado laboral mexicano utilizando un índice multidimensional de empleo digno para México<sup>1</sup>

*Araceli Ortega Díaz<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> La autora agradece al Colegio de Economistas de Nuevo León, donde este trabajo fue presentado, y a Inmujeres y al Coneval para quienes realizó dos trabajos de investigación que dieron luz a esta investigación.

<sup>2</sup> Profesora investigadora del EGAP. Monterrey Campus, Av. Rufino Tamayo, Esq. Fundadores, San Pedro Garza, C.P. 66269, Nuevo León, México. Todas las opiniones y resultados son responsabilidad del autor.



## Resumen

---

El objetivo de la presente investigación es describir las dimensiones principales del empleo digno que afectan a los trabajadores en México. El enfoque usual al estudiar la calidad del trabajo y su relación con la pobreza es añadir esta dimensión a un índice multidimensional de pobreza, o bien estimar indicadores macroeconómicos a nivel nacional. Sin embargo, la desventaja de ese enfoque es que no permite entender los procesos detrás del trabajo que puedan estar relacionados con la pobreza. Este capítulo analiza el empleo digno en sí mismo mediante el uso de un índice multidimensional de empleo digno, mismo que describe cada dimensión a nivel de microdatos del mercado laboral mexicano. Se encontró que el empleo digno cambia dependiendo del grupo de edad y ocupación; por ejemplo, los menores de edad entre 12 y 13 están sobrecargados de trabajo y desprotegidos, mientras que los adolescentes entre 14 y 16 años tienen salarios muy bajos y sin beneficios. Los trabajadores jóvenes entre 17 y 18 todavía trabajan sin contratos que los protejan. Es preocupante que futuros profesionales y padres de familia (edades 19 a 29) están desprotegidos en atención familiar y beneficios sociales, y 70% de ellos perciben salarios per cápita que no les permiten adquirir la canasta básica de alimentos. Los trabajadores de entre 30 y 60 años siguen siendo vulnerables en término de ingreso y beneficios sociales. Esta investigación abre la posibilidad de estudiar el empleo digno y los procesos afectados, analizando cada dimensión que, por ley, debe ser alcanzada.

**Palabras clave:** índice multidimensional, dinámicas de pobreza, empleo digno

## Introducción

---

Ha sido de interés extremo para los hacedores de políticas públicas evaluar si los programas de transferencias condicionadas, o capacitación de habilidades productivas, son la solución a la pobreza. Por un lado, los programas de transferencias de dinero, como OPORTUNIDADES, tienen un impacto en la tasa de matriculación de las escuelas (Jere R. Behrman, Piyali Sengupta y Petra Todd, 2005), pero no han sido efectivos en proporcionar las habilidades para transferir a los beneficiarios a una vida productiva al finalizar el programa.<sup>3</sup> Por el otro lado, los programas de capacitación en México no están bien focalizados (Wodon, Minowa, Devarajan, Rogers, y Squire, 2001) y el que no estén condicionados con base en el desempeño o graduación del programa los hace no efectivos para tratar con la pobreza. Con estos resultados desfavorables, el reto del diseño de políticas públicas para disminuir la pobreza recae en proporcionar capacitación que permita a los beneficiarios ser parte de la fuerza laboral y generar un ingreso sostenible que los mantenga fuera de la pobreza.

---

<sup>3</sup> Completar el programa incluye graduarse de una educación media superior.

La forma de abordar las áreas de oportunidad de las nuevas políticas públicas que buscan erradicar la pobreza, implica encontrar las fuentes de la pobreza, ya que incluso con un trabajo, el ingreso no es suficiente para escapar de ella. Una herramienta para medir la pobreza es tener un índice homogéneo nacional entre países que sirva para identificar el rezago o buen desempeño de cada individuo. En este sentido, en diciembre de 2009, el Consejo Nacional de la Evaluación de Desarrollo Social (Coneval, 2009b) publicó el primer índice oficial de pobreza multidimensional en México, basado en el índice multidimensional de (Alkire y Foster, 2011). Este índice considera ocho dimensiones: una monetaria, seis privaciones y una medida de desigualdad por ingreso entre los estados. De esta forma, es fácil identificar cuáles son las principales privaciones de las que es víctima la población mexicana. Utilizando la misma metodología multidimensional, pero basada en la definición de empleo digno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Sangheon y McCann, 2011) y de las leyes mexicanas (*Diario Oficial de la Federación*, 2013), la metodología de (Ortega Díaz, 2013) construye un índice multidimensional de empleo digno que considera dos medidas alternativas de ingreso monetario y siete incumplimientos a derechos a estándares laborales mínimos que deberían cumplirse por ley (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013). La primera metodología de pobreza multidimensional utiliza la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (Inegi, 2008) y la segunda, el índice multidimensional de empleo digno, utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). La primera encuesta se asegura de que el ingreso por hogar sea calculado con el menor error posible de medición, mientras que la segunda busca que la medición de los salarios y empleo tenga el menor error posible.

La profundidad de nuestra investigación radica en que el trabajo debe ser estudiado *per se*, y no simplemente ser añadido como una dimensión más en un índice de pobreza, como muchos lo han hecho con anterioridad (Paes de Barro, Carvalho y Franco, 2006). El presente capítulo analiza las dimensiones del empleo digno que no están siendo satisfechas y que afectan de mayor manera al mercado laboral mexicano, causando el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores. Estamos interesados en analizar los procesos mediante los cuales la vulnerabilidad laboral puede ser abordada, al ofrecer algo de claridad sobre cada dimensión laboral que puede originar que los trabajadores de todas las edades sean vulnerables.

En lo que sigue se provee un resumen descriptivo de la definición nacional e internacional del empleo digno. En la sección 2 se presenta la metodología para construir un índice de empleo digno, una versión extendida del análisis de las leyes laborales que pueden ser medidas con la ENOE (Inegi, 2012) y puede encontrarse en (Ortega Díaz, Chávez, y Sánchez, 2012). La sección 3 presenta la descripción de la base de datos. La estimación de los resultados se encuentra en las secciones 4 y 5, por grupo en la sección 6, y para trabajo no digno extremo en la sección 7, comparemos los diferentes resultados por cuadrantes en la sección 8, y finalmente concluimos.

## Revisión del empleo digno

La clasificación de la calidad laboral ha sido un tema de estudio en economía, así como los insumos en la función de producción o en cualquier tipo de tecnología, tendrá rendimientos dependiendo de su calidad. Sin embargo, la selección de la medida que mejor captura la calidad del trabajo es un tema de debate. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha definido una medida que está alineada con sus objetivos tanto para hombres como para mujeres, de promover oportunidades y de tener acceso a un empleo digno en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999), donde los derechos laborales son protegidos. Adicionalmente, el empleo digno también puede ser definido como un trabajo donde se hacen cumplir los derechos laborales y donde existe protección social. (Somavia, 2000) define empleo digno como trabajo productivo, donde los derechos humanos son respetados, hay protección a través de seguridad social, y existe la posibilidad de participar en decisiones colectivas. (Ermida Uriarte, 2001) considera que el concepto de empleo digno integra los siguientes aspectos: trabajo productivo y con respeto a los derechos, salarios adecuados; acceso a protección social; existencia de un diálogo social, libertad de coalición, negociaciones colectivas y participación. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, y Ritter, 2003) establecen que hay seis características en un empleo digno:

1. *Oportunidad de empleo*: cada persona en edad legal de trabajar que decide trabajar, debe encontrar un trabajo. Esto corresponde a todo tipo de trabajo: autoempleo, empleo o trabajo familiar (en la economía regular o en el sector informal).
2. *Libertad*: el trabajo no debería ser forzoso, y los trabajadores deben tener el derecho de afiliarse a un sindicato.
3. *Trabajo productivo*: esta característica está relacionada con los trabajadores que tienen tanto los medios para subsistir como para mantener a sus familias.
4. *Equidad laboral*: se refiere a la necesidad de los trabajadores de tener un trabajo justo y equitativo, sin discriminación al momento de ser contratados, y con la capacidad de combinarlo con la vida familiar.
5. *Seguridad laboral*: está relacionada con la necesidad de mantener una buena salud, una pensión y los medios de vida que imponen los límites para preservar la seguridad.
6. *Dignidad laboral*: los trabajadores deben ser tratados con respeto, deben poder participar en las decisiones sobre las condiciones que se les otorga en sus trabajos y deberían poder defender colectivamente sus intereses.

La idea de empleo digno es válida para todos los trabajadores. En este sentido (Bescond, Chataignier, y Mehran, 2003) establecen que:

[...] *empleo digno significa diferentes cosas para diferentes personas. Para los niños significa no trabajar en absoluto (o por lo menos, no trabajar si es una barrera para seguir estudiando). Para los adultos empleados, principalmente, significa ingreso necesario y no contar con horas excesivas de trabajo. Para los desempleados significa poder encontrar un trabajo —rápidamente—, para los adultos mayores que no trabajan significa recibir una pensión. Para los desempleados jóvenes y las mujeres económicamente activas se debería considerar su posición relativa respecto a los adultos desempleados y a los hombres económicamente activos, de manera respectiva.*

Sen (2000) señala que la definición de empleo digno tiene que ser universal e integrar la protección de los derechos de los trabajadores según todas las regulaciones, no sólo las pertinentes al trabajo.<sup>4</sup> En la misma línea (Ghai, 2006) encuentra que alcanzar un empleo digno depende de la cultura, tradición, historia, estructura socioeconómica, los niveles y distribución de recursos, y el nivel de desarrollo de cada país. Ghai (2003) estudia cuatro componentes del empleo digno y las interrelaciones entre estos: derechos laborales, empleo, seguridad social y diálogo social. Según (Abramo, 2006), el empleo digno implica trabajo sin ningún tipo de discriminación. Otro concepto de la OIT (OIT, 2013) es el de vulnerabilidad en el trabajo, el cual se caracteriza por un bajo ingreso, baja productividad y condiciones laborales que no logran preservar los derechos humanos. El consejo administrativo de la OIT ha establecido ocho acuerdos fundamentales que son considerados necesarios para cubrir los principios de los derechos humanos en temas laborales:

1. Trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
2. Libertad de asociación y protección del derecho de organización, 1948 (núm. 87).
3. Derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
4. Remuneración equitativa, 1951 (núm. 100).
5. Abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
6. Discriminación (en empleo y ocupaciones), 1958 (núm. 111).
7. Edad mínima, 1973 (núm. 138).
8. Peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

México no ha ratificado dos de las ocho convenciones: el derecho a la sindicalización y negociación colectiva, y el acuerdo sobre salarios mínimos. Las leyes mexicanas no contemplan la definición de empleo digno. La Secretaría del Trabajo y

<sup>4</sup> En ese sentido, algunos derechos universales son: trabajar en condiciones de libertad y dignidad, con equidad de género, seguro de salud, seguro social, vacaciones pagadas, un día de descanso a la semana y la regulación de las horas de trabajo.

Previsión Social utiliza la terminología de “trabajo dignificado” como sinónimo de empleo digno. No obstante, algunas propuestas de reformas laborales hechas por algunos partidos políticos sugieren que se incluya la terminología de empleo digno. En el caso de México, su Constitución política, en conjunto con las leyes y reglas federales de trabajo, específicamente, el Artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, establecen los principios que rigen las relaciones laborales.

Hay una familia de indicadores propuestos en la literatura sobre empleo digno, los cuales incluyen dos dimensiones al nivel macroeconómico para realizar comparaciones entre países, de los cuales un número importante han sido revisados por (Anker *et al.*, 2003) y son resumidos por categoría en la tabla 3.1.

**Tabla 3.1 Indicadores para medir el empleo digno.**

Índice	S*	Agregación
<b>Oportunidades laborales</b>		
Tasa de actividad	X	Porcentaje de la población económicamente activa de un país, comparada con la población en edad de trabajar.
Tasa de empleo	X	Porcentaje de la población económicamente activa que cuenta con empleo, comparada con la población en edad de trabajar.
Tasa de desempleo	X	Porcentaje de la población económicamente activa que no cuenta con empleo, comparada con la población en edad de trabajar.
Tasa de desempleo juvenil	X	Porcentaje de la población económicamente activa que no cuenta con empleo, comparada con la población en edad de trabajar. Ambos grupos están entre los 15 y 24 años de edad.
Tasa de subempleo	X	Porcentaje de la población empleada que trabaja menos horas dentro del número legal de horas.
Tasa de empleo no agrícola	X	Porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración y que no están en el sector agrícola.
<b>Trabajos inadmisibles</b>		
Niños sin educación acorde a su estatus de empleo (porcentajes por edad 10-14)	X	Número de niños entre 10 y 14 años que no están matriculados y que trabajan.
Tasa de trabajo infantil: empleados y autoempleados (porcentajes por edad)	X	Porcentaje de niños que trabajan del total de personas que trabajan con remuneración o son autoempleados.

Índice	S*	Agregación
<b>Remuneración y trabajo productivo</b>		
Tasa de baja remuneración (ingreso por hora menor a la mediana)		Porcentaje de trabajadores con un salario por hora menor a la mitad de la mediana de los salarios, o bien menor a un umbral mínimo.
Ingreso promedio de los profesionales	X	Ingreso promedio de los profesionales.
Horas excesivas de trabajo (más de 48 horas de trabajo involuntario)	X	Porcentaje de trabajadores que, al contar todos sus empleos, trabajan más de 48 horas de trabajo involuntario por razones económicas.
Tasa de desempleo involuntario	X	Porcentaje de trabajadores empleados que trabajan un menor número de horas de las que quisieran, dentro del límite legal de horas de trabajo.
Tasa de capacitación en los últimos 12 meses	X	Porcentaje de trabajadores remunerados que han recibido una formación profesional a través de su empleador o una subsidiaria pública.
<b>Estabilidad y seguridad laboral</b>		
Menos de un año en trabajo actual	X	Porcentaje de la población que tiene menos de un año en su trabajo principal, por edades.
Trabajo temporal	X	Porcentaje de trabajadores remunerados que consideran su trabajo como temporal.
<b>Conciliación entre la vida familiar y laboral</b>		
Tasa de mujeres empleadas (20-49) con hijos, donde la edad de los hijos es menor que la edad de escolarización obligatoria		Porcentaje de mujeres empleadas entre 20 y 49 años con hijos menores que la edad necesaria para entrar a la escuela, comparado con el total de mujeres entre 20 y 49 años de edad.
<b>Trato justo en el lugar de trabajo</b>		
Tasa de segregación por género (sector no agrícola)		Porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones que son predominantes por hombres o mujeres, y el índice de brecha.
Porcentaje de mujeres en posiciones de alta gerencia (sector no agrícola)		Porcentaje de mujeres en posiciones de alta gerencia respecto a las mujeres empleadas en el sector no agrícola.
Porcentaje de mujeres con trabajo remunerado (sector no agrícola)		Porcentaje de mujeres que trabajan y reciben remuneración en el sector no agrícola respecto al total de trabajadores en el sector no agrícola.
Razón entre los salarios de hombres y mujeres		Razón entre los salarios de hombres y mujeres por profesión.

Índice	S*	Agregación
<b>Seguridad laboral</b>		
Tasa de accidentes mortales por causas laborales (accidentes por cada 100 mil trabajadores remunerados)	X	Tasa de accidentes mortales por causas laborales por cada 100 mil trabajadores remunerados.
Inspección laboral (inspectores por cada 100 mil trabajadores remunerados y asegurados)		Inspectores por cada 100 mil trabajadores remunerados y por cada 100 mil trabajadores remunerados y asegurados.
Porcentaje de trabajadores remunerados y asegurados	X	Porcentaje de trabajadores remunerados que cuentan con seguro laboral contra accidentes.
<b>Protección social</b>		
Gasto público en seguridad social (% del PIB)		Porcentaje del total de pensiones recibidas por los adultos de la tercera edad respecto al PIB.
Gasto público en transferencias monetarias a personas en condiciones vulnerables		Gasto público en transferencias monetarias a personas en necesidad, respecto al PIB.
Beneficiarios de transferencias monetarias (% de personas pobres)		Proporción de beneficiarios de transferencias monetarias del total de personas pobres.
Porcentaje de la población que recibe una pensión (población económicamente inactiva, 65 años o más)	X	Porcentaje de la población que recibe una pensión (población económicamente inactiva, 65 años o más) debido a una actividad económica realizada en el pasado. <sup>5</sup>
Población en un fondo de pensión	X	Porcentaje de la población económicamente activa que pertenece a un fondo de pensión.
Promedio de pensión anual	X	Promedio de la pensión como porcentaje de la mediana y el ingreso mínimo.
<b>Relaciones laborales</b>		
Porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato		Porcentaje de la población activa o asalariados que pertenece a un sindicato.
Porcentaje de empleados con poder de negociación colectiva		Porcentaje de la población activa o asalariada cubiertos por una negociación colectiva sobre el nivel de salarios.
Huelgas o paros (por cada 1000 trabajadores remunerados).		Huelgas y cierres de empresas por propietarios (por cada mil trabajadores remunerados).

<sup>5</sup> Este indicador utiliza la población económicamente inactiva (PEI) porque, una vez que la persona es inactiva, es una condición de vulnerabilidad el hecho de no contar con una pensión después de los 65 años

Índice	S*	Agregación
<b>Ambiente socio-económico de un empleo digno</b>		
Producción por trabajador		Medida de poder de paridad de compra.
Crecimiento del producto por trabajador		Incremento en la producción por persona empleada (totales de industrias manufactureras).
Inflación		Inflación (precios del consumidor).
Composición del empleo por sector económico		Composición del empleo por sector económico (agricultura, industria y servicios).
Desigualdad por ingreso		Relación entre el ingreso del primer decil con el último decil.
Pobreza		Porcentaje de la población que vive con menos de 1 o 2 dólares por día.
Trabajo en el sector informal		Porcentaje del empleo informal no agrícola o empleo urbano.
Incremento de la producción por trabajador		Porcentaje de empleo informal en los sectores no agrícolas.

Fuente: uso propio del autor (Anker *et al.*, 2003).

S es propuesto a ser medido por género.

\**Observamos* que estas medidas son agregadas al nivel nacional y pueden esclarecer características del trabajo en países; sin embargo, no son útiles para clasificar de manera individual el tipo de empleo como digno o no. Nuestra contribución se encuentra aquí en la necesidad de tener una medida que pueda identificar la calidad de trabajo de cada trabajador, y que al mismo tiempo pueda ser agregada para describir la calidad del trabajo de un estado o país.

## Medición del empleo digno

Si bien la OIT ha provisto una definición de empleo digno (OIT, 1999), y esa definición es lo suficientemente general como para intentar abarcar todo tipo de trabajos diferentes, México tiene su propia definición de estándares mínimos laborales que tienen que ser cumplidos por ley. Un estudio comparativo entre la OIT y México puede encontrarse en (Ortega *et al.*, 2012), donde como resultado del estudio se adopta la siguiente definición y dimensiones: “un empleo digno debe cumplir con las siguientes características: contar con oportunidades de trabajo que impulsen la productividad, generar un ingreso decente, protección y seguridad para la familia del trabajador, mejores expectativas laborales e integración social, libertad de expresión de opinión, organización y participación en decisiones, equidad de oportunidades, e igualdad de trato independientemente del género”.



Las dimensiones fueron estimadas después de calcular la composición de los indicadores, y la línea de corte o umbral de cada dimensión fue escogido acorde a las leyes laborales en México, y acorde a su consistencia con las definiciones de la OIT (DOF, 2013). Considerando el índice de (Alkire y Foster, 2011), que está compuesto por diferentes dimensiones donde cada dimensión representa la carencia o suficiencia de algún bien, servicio o alguna característica que satisface el estándar, el índice aplicado al trabajo sería el siguiente: Asumamos que existe un conjunto de  $n$  trabajadores, donde el trabajo debería ser clasificado tomando en cuenta como mínimo dos dimensiones  $d$ , de tal forma que  $d \geq 2$ . Entonces tenemos un vector  $W = [w_{ij}]$  de tamaño  $n \times d$ , donde  $w_{ij}$  representa el desempeño del trabajador  $i$  en la dimensión  $j$ , donde  $i = 1, 2, \dots, n$  y  $j = 1, 2, \dots, d$ . Denotamos  $W_{i\cdot}$  como el vector renglón del trabajador  $i$ , y  $w_{\cdot j}$  como el vector columna o distribución de la dimensión  $j$ .  $W$  es un vector no negativo que puede ser escrito como

$$W = \{w \in (w) \frac{nd}{+} : n \geq 1\} \quad (1)$$

Para cada dimensión necesitamos una línea de corte que evalúe el desempeño en esa dimensión; por ejemplo, si el salario de una persona está por debajo del salario mínimo, entonces la dimensión de salario mínimo no está siendo satisfecha para el trabajador. Esto significa que si  $\varpi_{\cdot j}$  es la línea de corte que discrimina entre los trabajadores que alcanzan la línea de corte de los que no están en la dimensión  $j$ , entonces, esta línea de corte discrimina entre los trabajadores que son vulnerables o no en la dimensión  $j$ . Una vez que definimos todas las líneas de corte, especificamos  $\Omega$  como el vector de dimensión 8, de líneas de corte.

Con el objetivo de agregar y medir las dimensiones (Alkire y Foster, 2011) definen la matriz  $v$ , donde la suma de todos los elementos de  $v$  es  $|v|$  y la media de  $v$  es  $\mu(v)$ ; lo cual es equivalente a dividir  $|v|$  por el total de elementos en el vector  $v$ . Las dimensiones son agregadas y comparadas al número total de dimensiones en las que el trabajador tuvo un buen desempeño, y así se identifica si el trabajador tiene un empleo digno. Esto se hace utilizando la función identificador implementada por (Bourguignon y Chakravarty, 2003),  $\rho : \mathfrak{R}^d_{+} \times \mathfrak{R}^d_{++} \rightarrow \{0,1\}$  que mapea el vector  $W_{i\cdot}$  de desempeño del trabajador  $i$  y el vector de líneas de corte de las dimensiones  $\Omega \in \mathfrak{R}^d_{++}$  de tal forma que el trabajo de un trabajador pueda ser clasificado como empleo digno o no:

$$\begin{aligned} (W_{i\cdot}, \Omega) &= 1 \text{ si el trabajador } i \text{ no tiene un empleo digno, y} \\ (W_{i\cdot}, \Omega) &= 0 \text{ si es el trabajador } i \text{ tiene un trabajador digno} \end{aligned} \quad (2)$$

Para agregar todos los trabajadores tomamos la  $\rho$  dada y asociamos la matriz  $W = [w_{ij}]$  con  $\Omega$  en una medida general de trabajo no digno denotada por  $\mu(\gamma, \Omega)$ . En la agregación se tienen tres enfoques: unión, intersección y una opción intermedia.

## Unión

Si  $\rho$  es el número de incumplimientos, una persona con un trabajo no digno bajo el enfoque "unión" sería la persona que al menos en una dimensión no tiene un buen desempeño. En la notación utilizada  $\rho(W_{i,\cdot}) = 1$  si y sólo si  $\rho = d$ . Bajo este enfoque, a mayor número de dimensiones que se consideren, mayor es la probabilidad de que toda la población no tenga un empleo digno, y sería muy difícil distinguir entre los individuos con el peor desempeño en trabajo no digno, y aquellos que sólo incumplen en una sola dimensión. Por lo tanto, el enfoque "unión" sobreestima el número de trabajadores con un trabajo no digno.

## Intersección

En el enfoque "intersección", el trabajador no tiene un empleo digno si presenta incumplimiento en todas las dimensiones, esto es  $\rho(W_{i,\cdot}) = 1$  si y sólo si  $\rho = d$ ; la desventaja de este criterio de selección es que habrá pocos trabajadores cuyos trabajos no alcanzan todas las línea de corte de manera simultánea. Por lo tanto, el enfoque "intersección" subestima el número de trabajadores con un trabajo no digno.

## Intermedio

El enfoque más utilizado es un enfoque intermedio, donde  $1 < \rho < d$ . Si tenemos  $k = 1, \dots, d$ , sea  $\rho_k$  tal que se identifica el trabajo de un trabajador como no digno si se tiene incumplimiento en un número deseado de dimensiones. Esto significa:

$$\rho_k(w_{i,\cdot}) = 1 \text{ si } \rho_i \geq k, \text{ y } \rho_k(w_{i,\cdot}) = 0 \text{ si } \rho_i < k \quad (3)$$

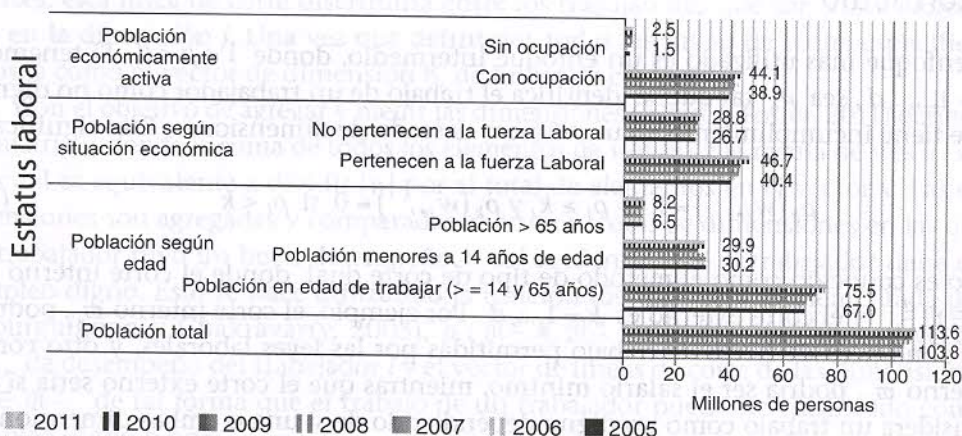
Esto es conocido como el método de tipo de corte dual, donde el corte interno es  $\Omega \in \mathfrak{R}_+^d$  y el corte externo es  $k = 1, \dots, d$ . Por ejemplo, el corte interno  $\omega_{\cdot 2}$  podría ser el número de horas de trabajo permitidas por las leyes laborales, y otro corte interno  $\omega_{\cdot 1}$  podría ser el salario mínimo, mientras que el corte externo sería si se considera un trabajo como no digno dependiendo de si una o ambas dimensiones mencionadas no se alcanzan ( $k = 1$  o  $k = 2$ ). Este método tiene varias ventajas, y una de las más importantes es que puede ser utilizado tanto con datos ordinales como con datos cardinales. De esta forma, el desempeño en las dimensiones puede ser representado de ambas formas. La discusión recae en si se debería dar o no el mismo peso a las diferentes líneas de corte. Según (Kakwani y Silber, 2007), si no hay suficiente información sobre los pesos que se deben asignar a las dimensiones, lo mejor es ponderar las dimensiones de manera homogénea. En (Coneval, 2009b),

el índice multidimensional puede ser ponderado equitativamente si las dimensiones representan derechos humanos requeridos por ley, ya que cada uno de estos derechos tiene el mismo peso, y ningún derecho humano es mejor que otro. En el caso del empleo digno, cada dimensión representa un derecho humano, por lo que cada dimensión tendrá el mismo peso.

## Base de datos

Para estimar el índice multidimensional de empleo digno se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual tiene todas las dimensiones disponibles para cada trimestre desde enero de 2005 hasta enero de 2011. Cada trimestre presenta 300 mil observaciones, algunas veces más, algunas veces menos, por lo que la construcción de paneles de cinco trimestres es computacionalmente demandante en manejo de datos. Durante el periodo de análisis, las observaciones representan entre 103.8 y 113.6 millones, de las cuales entre 40.4 y 46.7 pertenecen al mercado laboral, y entre 38.9 y 44.1 estaban empleados al momento de la entrevista (véase figura 3.1).

Figura 3.1 Estatus laboral.



Fuente: elaboración propia con cálculos del autor utilizando la ENOE.

Para el cálculo del índice multidimensional de empleo digno nos concentramos en la población con empleo, y en los individuos con datos disponibles en la ENOE en todas las dimensiones (véase tabla 3.2).

**Tabla 3.2 Definiciones de empleo digno y su posible medida con la ENOE.**

Variables	OIT 1999	Somavia (2000)	Ermida (2001)
Trabajo productivo	X	X	X
Suficiente	X		X
Protección de los derechos del trabajador	X	X	
Ingreso adecuado/suficiente	X		X
Protección social adecuada	X	X	X
Protección social efectiva			
Empleo de calidad	X		
Participación en las decisiones que afectan a los trabajadores		X	X
Condiciones de libertad	X		
Libertad de asociarse a un sindicato			X
Diálogo social			
Negociaciones colectivas			X
Seguridad en el trabajo/trabajo seguro			X
Oportunidades laborales			
Equidad sin discriminación en el proceso de contratación			
Abolición del trabajo de menores			
Trabajo no excesivo/trabajo no sobrecargado			
Rapidez en encontrar trabajo/búsqueda eficiente de trabajo			
Derechos universales			
Una mejor perspectiva de la integración social	X		
Pleno empleo			
No trabajo forzoso			
Inspección	X		
Negociación colectiva (repetido)	X		
Consulta tripartita	X		

Continúa

Continuación

	Anker, Chemyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003)	Bescond, Chataignier y Mehran (2003)	Sen (2000)
Variables	X		
Trabajo productivo			
Suficiente			
Protección de los derechos del trabajador			
Ingreso adecuado/suficiente		X	
Protección social adecuada	X	X	
Protección social efectiva			
Empleo de calidad			
Participación en las decisiones que afectan a los trabajadores	X		
Condiciones de libertad			
Libertad de asociarse a un sindicato	X		
Diálogo social			
Negociaciones colectivas			
Seguridad en el trabajo/trabajo seguro			
Oportunidades laborales	X		
Equidad sin discriminación en el proceso de contratación	X		
Abolición del trabajo de menores		X	
Trabajo no excesivo/trabajo no sobrecargado		X	
Rapidez en encontrar trabajo/búsqueda eficiente de trabajo		X	
Derechos universales			X
Una mejor perspectiva de la integración social			
Pleno empleo			
No trabajo forzoso			
Inspección			
Negociación colectiva (repetido)			
Consulta tripartita			

	Ghai (2006)	Abramo, (2006)	Convenciones ratificadas
Variables			
Trabajo productivo			
Suficiente			
Protección de los derechos del trabajador			
Ingreso adecuado/suficiente	x		x
Protección social adecuada			x
Protección social efectiva			
Empleo de calidad			
Participación en las decisiones que afectan a los trabajadores	x		
Condiciones de libertad			
Libertad de asociarse a un sindicato	x		
Diálogo social			
Negociaciones colectivas			
Seguridad en el trabajo/trabajo seguro	x		x
Oportunidades laborales			
Equidad sin discriminación en el proceso de contratación		x	x
Abolición del trabajo de menores	x		x
Trabajo no excesivo/trabajo no sobrecargado			x
Rapidez en encontrar trabajo/búsqueda eficiente de trabajo			
Derechos universales			x
Una mejor perspectiva de la integración social			x
Pleno empleo			
No trabajo forzoso			x
Inspección			
Negociación colectiva (repetido)			
Consulta tripartita			

Fuente: elaboración propia.

La encuesta ENOE nos permite calcular cada dimensión por trimestre, excepto la dimensión sobre estabilidad laboral ( $V_{ST}$ ).<sup>6</sup> Esta dimensión requiere que se siga al trabajador a lo largo del tiempo, por lo que para calcular esta dimensión construimos paneles de cinco trimestres. En particular, la ENOE tiene cuestionarios ampliados cada enero, por tanto, para tener información más acertada se escogió los paneles que empezaban y terminaban en enero. De esta forma, cada trabajador tendrá cinco observaciones a través del tiempo y es posible calcular su estabilidad laboral para un año determinado. El periodo de estudio abarca desde el primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2011, y comprende seis paneles de trabajadores que son seguidos a lo largo del tiempo por cinco trimestres.<sup>6</sup>

Las ocho dimensiones consideradas para México son estimadas utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),<sup>7</sup> la cual contiene las siguientes dimensiones que la revisión de la literatura indica para cada trimestre entre enero de 2005 a enero de 2011:

1. Ingreso laboral.
2. Subdesempleo involuntario.
3. Horas trabajadas.
4. Protección de los derechos laborales.
5. Seguridad Social.
6. Respeto a los derechos laborales.
7. Beneficios familiares y laborales.
8. Estabilidad laboral.

## Estimación y agregación de las dimensiones

Utilizamos ocho dimensiones ( $d = 8$ ), y la línea de corte externa que se fija igual a dos ( $k = 2$ ) para el caso de trabajo no digno es igual a cinco ( $k = 5$ ) en el caso del trabajo no digno extremo. En las tablas 3.3 y 3.4 se describe la composición de las líneas de corte para las dimensiones monetarias y no monetarias respectivamente. Cada trabajador debería recibir al menos el salario mínimo que corresponde a su zona geográfica (STPS, 2013). Se utilizan dos líneas de corte alternativas para esta dimensión: 1) salario mínimo, y 2) línea de pobreza laboral (Coneval, 2011).

<sup>6</sup> Cada panel empieza en el trimestre enero-marzo de un año, y termina en el trimestre enero-marzo del siguiente año.

<sup>7</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Se realiza de manera trimestral por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

**Tabla 3.3 Líneas de corte numéricas basadas en el ingreso laboral.**

Indicador	Cálculo
Línea de corte de salario mínimo. El salario es definido para cada región geográfica por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. <sup>8</sup> El corte de la línea $V_{MW}$ representa la violación a un salario mínimo.	$V_{MW} = 1$ si $w < \omega_1$ $V_{MW} = 0$ en otro caso
Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza. Para construir una medida de salario extremo se consideró el índice de tendencia laboral de la pobreza (ITLP) del (Coneval, 2011). El ITLP es un indicador trimestral que muestra la proporción de personas que no podrían comprar una canasta alimentaria básica con los ingresos laborales. El ITLP utiliza la ENOE para sumar todos los ingresos mensuales laborales de un hogar, y lo divide por el número de miembros de un hogar. Finalmente compara el ingreso per cápita con el precio de una canasta alimentaria básica.	En esta dimensión se considera que el indicador es cero si el ingreso laboral <i>per cápita</i> está por encima de la canasta básica alimentaria. Básicamente, es el complemento del ITLP, por lo que lo denotamos como $ITLP^c$ donde $ITLP^c = 1$ si la persona es pobre debido a su ingreso laboral.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3.4 Líneas de corte categóricas: Desempeños no-monetarios o violaciones a los estándares mínimos laborales (MEL).**

Indicadores	Cálculo
Horas trabajadas: El indicador de cumplimiento para esta dimensión captura la violación a las leyes que aplican a cada trabajador de acuerdo con su edad (STPS, 2013). Se dice que se tiene rezago en las horas trabajadas ( $V_{HW}$ ) cuando el número de horas trabajadas $H$ excede la límite (línea de corte) de horas $\omega_2$ para los siguientes casos:	$V_{HW} = 1$ si $H > \omega_2 = 60$ y edad $> 16$ o si $H > \omega_2 = 60$ y no tienen un día de descanso después de 6 días de trabajo $H > \omega_2 = 7$ de manera diaria en un trabajo nocturno $H > \omega_2 = 6$ horas diarias y la edad $\in [12, 16]$ $V_{HW} = 0$ en otro caso.
Seguridad Social: De acuerdo con (STPS, 2013) el incumplimiento en Seguridad Social ( $V_{SS}$ ) sucede cuando el trabajador no cuenta con esta. $\omega_3$ en los siguientes casos:	$V_{SS} = 1$ si $\omega_3$ no se satisface porque no se tiene un crédito para comprar una casa, un fondo de pensión (SAR/Afore) o si no se tienen servicios de salud. $V_{SS} = 0$ en otro caso.

Continúa

<sup>8</sup> Son publicados en el *Diario Oficial de la Federación* y por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social [http://www.conasami.gob.mx/t\\_sal\\_mini\\_prof.html](http://www.conasami.gob.mx/t_sal_mini_prof.html)



Continuación

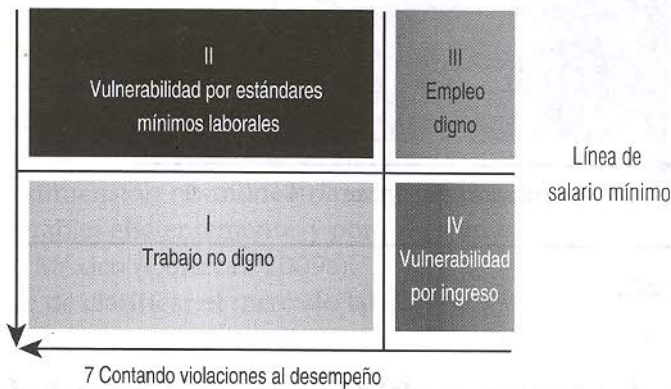
<p>Combinación de la vida familiar y laboral: se tiene un incumplimiento de la dimensión de la vida familiar (<math>V_{FL}</math>) cuando los beneficios de cuidado de menores o derechos de ausencia por maternidad no son provistos por el empleador; de tal forma que <math>\varpi_{.4}</math> no es alcanzado (DOF, 2013).</p>	<p><math>V_{FL} = 1</math> si <math>\varpi_{.4}</math> no se tiene el derecho al cuidado de menores o bien el derecho de ausencia por maternidad.</p>
	<p><math>V_{FL} = 0</math> en otro caso.</p>
<p>Trabajo suficiente: se considera que una persona está subempleada cuando declara que está buscando un segundo trabajo aun cuando está empleada (Inegi, 2012), o bien, si declara que está buscando trabajar más horas pagadas. De esta forma, una violación sobre el desempeño en <math>\varpi_{.5}</math> acerca del trabajo suficiente será definida de la siguiente forma.</p>	<p><math>V_{SW} = 1</math> si <math>\varpi_{.5}</math> no se satisface porque el trabajador está subempleado.</p>
	<p><math>V_{SW} = 0</math> en otro caso.</p>
<p>Protección de los derechos laborales: no se cumple la dimensión de la protección de los derechos laborales y si no se alcanza el desempeño sobre <math>\varpi_{.6}</math> de contar con un contrato. (DOF, 2013).</p>	<p><math>V_C = 1</math> si <math>\varpi_{.6}</math> no se satisface dado que el trabajador no cuenta con un contrato.</p>
	<p><math>V_C = 0</math> en otro caso.</p>
<p>Respeto a los derechos laborales: el indicador para medir el rezago en la dimensión de respeto a los derechos laborales, <math>\varpi_{.7}</math>, o incumplimiento de los derechos laborales (<math>V_R</math>), está relacionado con la edad y horas trabajadas en un día laboral, por lo que está definido de la siguiente manera.</p>	<p><math>V_R = 1</math> si <math>\varpi_{.7}</math> no se satisface porque el sector económico está relacionado con el alcohol, tiene malas costumbres o no está supervisado. O bien si las instalaciones laborales no proveen seguridad en un trabajo nocturno para el sector industrial y la edad del trabajador <math>\in [12, 16]</math>, o si es un trabajo nocturno en el sector industrial y la edad del trabajador <math>\in [12, 18]</math>.</p>
	<p>O bien <math>\varpi_{.7}</math> no se satisface si los trabajadores no tienen una compensación anual, vacaciones pagadas, o si no reciben una proporción de utilidades al trabajar en el sector privado.</p>
	<p><math>\varpi_{.7}</math> no se satisface si la edad del trabajador <math>\in [12, 16]</math> y trabaja en domingo.</p>
	<p><math>V_R = 0</math> en otro caso.</p>
<p>Estabilidad laboral: el incumplimiento en la dimensión de estabilidad laboral (<math>V_{ST}</math>) <math>\varpi_{.8}</math> se calcula de la siguiente forma.</p>	<p><math>V_{ST} = 1</math> si <math>\varpi_{.8}</math> no es alcanzada si el trabajador tiene menos de un año en su trabajo actual, o si tiene más de un año pero tiene un contrato temporal.</p>
	<p><math>V_{ST} = 0</math> en otro caso</p>

Fuente: elaboración propia con definiciones del autor.

Para comenzar la agregación para cada individuo, utilizamos la metodología de ponderaciones homogéneas argumentando que cada dimensión es un derecho laboral que no tiene más o menor importancia que las demás dimensiones. Este supuesto simplifica la fórmula de agregación, y es la usada de manera oficial por el (Coneval, 2009b). Sea  $i$  el subíndice para contar el número de dimensiones, donde  $i = 2, \dots, 8$ , representan siete medidas no-monetarias y dos medidas monetarias alternativas: 1) horas trabajadas; 2) seguridad social; 3) vida familiar y laboral; 4) trabajo suficiente; 5) protección de los derechos laborales; 6) respeto a los derechos laborales, y 7) estabilidad laboral; 8) salario mínimo o 9) ITLP. Los trabajadores con al menos una violación en las dimensiones no-monetarias  $\omega_i$  y con la violación al salario mínimo  $\omega_8$  son clasificados como trabajadores con un trabajo no digno; estos trabajadores están representados en el cuadrante I de la figura 3.2. El eje horizontal muestra el incumplimiento en el desempeño de las dimensiones no monetarias. Esta representación es creciente de derecha a izquierda. Se cuentan las dimensiones, esto es, el número de dimensiones con bajo desempeño para cada  $\omega_i$ , donde  $i = 2, \dots, 8$ . Por el otro lado, en el eje vertical observamos si el desempeño en el salario mínimo  $\omega_8$  es alcanzado o no.

En el cuadrante II se tiene a los trabajadores cuyos estándares de salarios mínimos no están siendo alcanzados (MEL). Estos son los trabajadores que tienen al menos una dimensión no-monetaria  $\omega_i$  que está siendo incumplida, donde  $i = 2, \dots, 8$ , pero que su ingreso laboral está por encima del ingreso mínimo.

**Figura 3.2 Cuadrantes de empleo digno.**



Fuente: (Ortega, 2013)

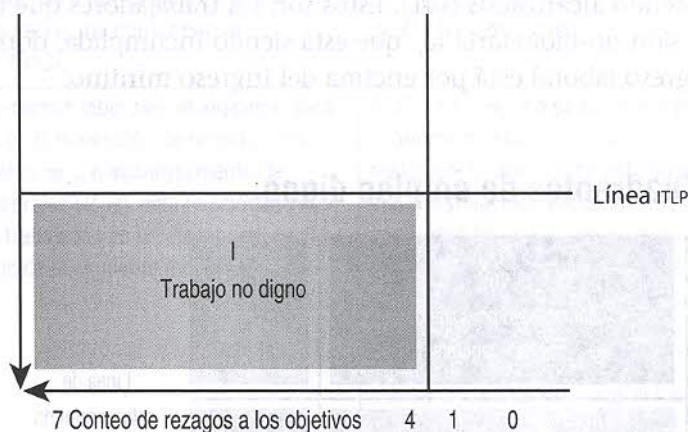
Los trabajadores que no sufren incumplimientos en  $\omega_i$ , donde  $i = 1, \dots, 8$ , son clasificados como trabajadores con un empleo digno, y están representados en el cuadrante III. Finalmente, en el cuadrante IV están los trabajadores cuyos ingresos es-

tán por debajo del ingreso mínimo, esto significa que  $\omega_i$  está siendo incumplido y estos trabajadores son reportados como vulnerables por ingreso.

Como uno de los objetivos de la medida de trabajo no digno es relacionarla con la pobreza, se estimó además una medida de trabajo no digno extremo utilizando el índice de la tendencia laboral de la pobreza (ITLP),<sup>9</sup> por lo que si el trabajador sufre incumplimiento en al menos cuatro dimensiones no-monetarias y el salario está por debajo del ITLP, entonces él o ella será clasificado con un trabajo no digno extremo (véase la figura 3.3).

El trabajo no digno extremo está formado por sólo un cuadrante. Los trabajadores que son clasificados como tales llevan una vida precaria, ya que su ingreso laboral está por debajo de la línea de pobreza, y además sufren violaciones laborales en dimensiones como: seguridad social, derecho al cuidado de los niños, excesivas horas de trabajo o bien inestabilidad laboral. Esta caracterización los hace muy susceptibles a ser focalizados por programas sociales.

**Figura 3.3. Cuadrante de trabajo no-digno extremo.**



Fuente: Ortega Díaz, 2013.

## Cuadrantes del índice multidimensional para México

En la tabla 3.5 se presenta un análisis de sensibilidad de las dimensiones estimadas. Bajo el supuesto de que no distinguimos las dimensiones monetarias de las no-

<sup>9</sup> ITLP como fue definido en la sección previa.

monetarias, y que sólo contamos el número de dimensiones en las que se está por debajo de la línea de corte, podemos ver que no hay trabajadores con siete u ocho violaciones al mismo tiempo. Utilizando el panel del año 2005 de la ENOE (cinco trimestres de enero de 2005 a enero de 2006), obtuvimos que 62.6% de la población presenta alrededor de tres a cuatro privaciones. Además, si utilizamos la técnica de agregación de la unión, notamos que 94.4% de la población mexicana tiene al menos una privación, esto es, tienen trabajos en los que se viola al menos una de las leyes laborales.

**Tabla 3.5 Número de dimensiones incumplidas en 2005.**

Número $k$ de rezagos	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabajadores con $k$ rezagos	5.6%	15.4%	8.5%	29.4%	33.2%	7.5%	0.4%	0.0%	0.0%
Unión por $k$	100%	94.40%	79.00%	70.50%	41.10%	7.90%	0.40%	0.00%	0.00%

Fuente: elaboración propia.

Estos resultados son similares al análisis de sensibilidad realizado por (Alkire y Foster, 2011) para el caso de Estados Unidos; sin embargo, ellos utilizaron sólo tres dimensiones. Es un resultado convencional el que a mayor número de dimensiones consideradas, mayor será la pobreza bajo el método de agregación de la unión, ya que será más probable que haya más individuos que incumplan con alguna de las dimensiones. Nosotros utilizamos  $k = 2$  combinando una dimensión monetaria y, por lo menos, una dimensión no-monetaria, porque ha sido probado que focaliza a las personas vulnerables eficientemente, y porque es un enfoque utilizado por muchos para el caso de México (Coneval, 2009a).

El resultado de clasificar el mercado laboral mexicano en cuatro cuadrantes de empleo digno y uno de trabajo no digno extremo, mostrado en la tabla 3.6 indica que, en promedio, 27.1% de los trabajadores tiene un trabajo no digno, y 67.6%, en promedio, es vulnerable en al menos una dimensión. En la mayor parte de los casos esta dimensión es la de seguridad social o la de beneficios familiares (derecho a ausencia por maternidad o guardería). Sólo 4.6% de los trabajadores disfruta de un empleo digno, y el grupo menos común es el de trabajadores que, a pesar de que cuentan con todos los beneficios, tienen un ingreso por debajo del salario mínimo. Este grupo representa solamente 0.7% de los trabajadores. Finalmente, en la última

fila de la tabla 3.6 se puede ver que el porcentaje de trabajadores con un trabajo no digno extremo es de 23.5%. Estos trabajadores tienen un ingreso que no es suficiente para comprar una canasta alimentaria y están siendo privados en al menos cuatro derechos laborales.

**Tabla 3.6 Porcentaje de trabajadores con vulnerabilidad laboral entre 2005T1 y 2011T1.**

Clasificación del Trabajo	Promedio	Mín	Máx	Desv. Est.
Trabajo no digno	27.1	23.6	31.6	1.9
Vulnerable por MEL	67.6	61.5	73.0	3.3
Empleo digno	4.6	1.8	8.8	1.9
Vulnerable por ingreso	0.7	0.2	1.6	0.3
Trabajo vulnerable extremo	23.5	20.6	26.7	1.6

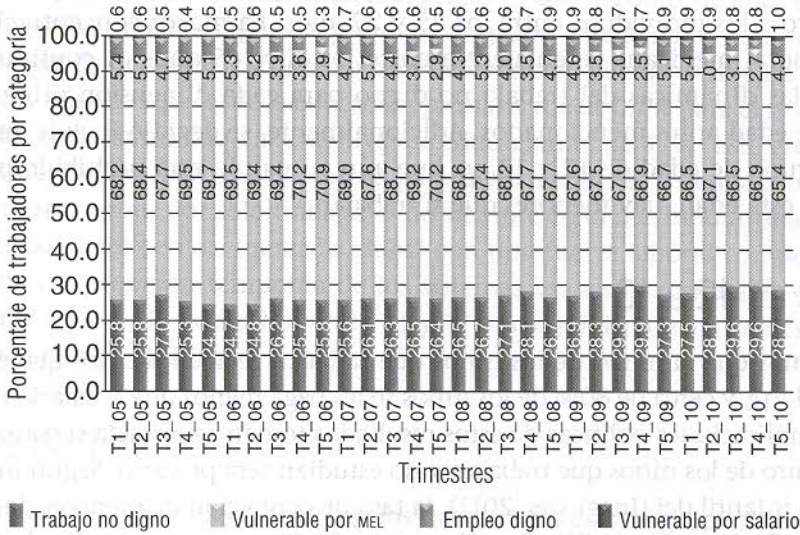
Fuente: elaboración propia con cálculos del autor utilizando la ENOE.

Los resultados muestran que *uno de cada cuatro trabajadores en México sufre de trabajo no digno extremo*. Esto indica que las futuras políticas públicas deberían abordar la erradicación de la pobreza a través, principalmente, de la generación de habilidades laborales, lo cual permitiría a los trabajadores tener acceso a trabajos remunerados que, además, tendrían como precondition el que sean trabajos dignos.

### ¿Está disminuyendo o aumentando el empleo digno para cada trabajador en el tiempo?

En la figura 3.4 vemos la evolución de cada cuadrante de empleo digno. Los porcentajes de cada clasificación se han mantenido relativamente estables en el periodo de análisis. Notamos que el trabajo no digno aumentó ligeramente y disminuyó el empleo digno a partir del primer trimestre de 2009, probablemente, como una consecuencia de la crisis financiera de 2008 (véase la figura 3.4).

**Figura 3.4. Clasificación de los cuadrantes de empleo digno entre los trimestres 2005T1 y 2011T1.**



Fuente: elaboración propia con cálculos del autor.

Los resultados por cuadrantes nos ofrecen claridad sobre los tipos de vulnerabilidad de los trabajadores mexicanos; sin embargo, a través de un análisis minucioso se encontró que se tienen diferencias por edad, género y sector de ocupación. Por lo tanto, en lo que resta de este análisis discutiremos las diferencias por edad para cada dimensión que forma parte del índice multidimensional. Se busca resaltar las vulnerabilidades más importantes de cada grupo con el fin de sugerir implicaciones de políticas públicas, ya que si los procesos observados no cambian de curso, estas características de vulnerabilidad podrían dificultar el desarrollo de cada grupo.

### Trabajo no digno por dimensión y grupo de edad, e implicaciones políticas

Se analizaron los resultados a través del tiempo por grupo de edad y para cada dimensión. Los grupos de edad fueron seleccionados acorde a la vida productiva de los individuos, por ejemplo, la edad legal para trabajar en México es 14 o más, con restricciones especiales entre los 14 y 16 años, y los 17 y 18 años. Ya a partir de los 18 y hasta los 65 las leyes no hacen distinción entre los trabajadores; sin embargo, dividimos las edades de 19 a 24 años dado que en este grupo de edad todavía hay

individuos que asisten a la universidad. Luego, asumimos que a partir de los 25 años las personas han terminado sus estudios profesionales y que puede incorporarse plenamente a una vida productiva, por lo que tomamos como primer grupo productivo a los individuos entre los 25 y 29 años. La mayor concentración de la fuerza laboral mexicana se encuentra entre los 30 y 65 años. A continuación se explican las dinámicas del trabajo no digno para cada dimensión utilizando los grupos de edad antes mencionados. Adicionalmente, se decidió incluir un análisis para el grupo de edad de 12 y 13, ya que aún y cuando está prohibido por la ley trabajar a esta edad, hay menores que sí trabajan.

## Edades de 12 a 13

Encontramos que la mitad de los niños que trabajan reciben salarios que están por debajo del ITLP, y cerca de 80% de los niños se les paga menos que el salario mínimo.

Las implicaciones políticas de estos resultados toman relevancia si consideramos que el futuro de los niños que trabajan y no estudian será precario. Según un reporte de trabajo infantil del (Inegi-STPS, 2011), la tasa de ocupación de menores de edad entre los 5 y 17 años es de 10.7%, entre los cuales 39.7% no asiste a la escuela. Además, de acuerdo con nuestros resultados, casi 100% de los menores de edad que trabajan no tienen un empleo digno. México debería proveer políticas sociales y económicas que generen habilidades cognitivas y seguridad en la futura fuerza laboral. El gobierno puede ayudar implementando educación técnica de alta calidad durante los últimos años de la educación primaria y durante toda la educación secundaria. Esta preparación tiene un impacto positivo en caso de que el menor de edad abandone el grado primario o el secundario. (Andere, 2007). El Estado también podría apoyar por tres años la educación de los menores que estén en este nivel escolar y podría ayudarlos a relacionarse ya sea con instituciones de educación media-superior o bien con actividades económicas que sean clave para el estado. Para entonces los menores tendrían 18 años, y si contaran con una habilidad técnica demandada en el mercado, los jóvenes que abandonan la escuela tendrían por lo menos una mayor oportunidad de ser insertados en la fuerza laboral y tener un trabajo que sea digno.

## Edades de 14 a 16

La condición del trabajo no digno en este grupo viene del hecho de que la dimensión que, principalmente, se incumple es la de protección a derechos laborales. Se encontró que la mayoría de los trabajadores no tenían contrato y que este hecho está conectado a dos violaciones más: no contar con beneficios sociales y trabajar más horas que las permitidas por ley. Además, cerca de 60% de estos trabajadores tienen un ingreso por debajo del salario mínimo y por debajo del ITLP.

En términos de las implicaciones políticas nuevamente sugerimos educación vocacional y entrenamientos, conocido como el modelo VET (Wallenborn, 2010), porque la característica distintiva de este grupo es que algunos de ellos están estudiando un nivel medio-superior, y este es el grupo poblacional que presenta las mayores tasa de deserción escolar. La tasa de deserción fue de 14.4% en el periodo 2011-2012, mientras que el de la educación primaria fue de 0.7% para el mismo periodo. La eficiencia terminal para este nivel de educación es de 49%. Este grupo poblacional necesita incentivos económicos para quedarse en el sistema educativo; en caso contrario optan por sólo trabajar, y no siempre en el mercado formal. Si México quiere participar en un mercado global con una fuerza laboral competitiva, necesita una intervención temprana de los sistemas VET en la educación secundaria puesto que 24% de la población entre 14 y 17 años trabaja, de los cuales sólo 14% estudia (Inegi-STPS, 2011).

## Edades de 17 a 18

Las estimaciones muestran que 90% de los trabajadores en este grupo de edad no disfrutan de seguridad social y no cuentan con beneficios que les permitan llevar un balance entre la vida familiar y la laboral. En esta edad hay ligeras restricciones que los protegen, tales como: obligatoriedad de descansar una vez a la semana, no trabajar en lugares peligrosos o realizar trabajos pesados, y todo lo que está descrito ya para la dimensión de protección de derechos laborales. Sin embargo, alrededor de 75% de los trabajadores no cumplen con esta dimensión. Y respecto a la dimensión monetaria, el porcentaje de trabajadores cuyo salario per cápita está por debajo del ITLP disminuyó de 70 a 60% en el periodo de análisis. Este efecto se observa usualmente cuando las personas dejan el sector formal y se vuelven informales porque sus ingresos en efectivo aumentan pero sus beneficios sociales disminuyen. En una primera instancia observamos una tendencia de un incremento ligero en la falta de seguridad social.

Para las implicaciones políticas es esencial notar que este grupo poblacional está decidiendo entre continuar con su educación superior, o empezar a trabajar en caso de que no lo hicieron todavía, por lo tanto, es necesario un sistema VET (Wallenborn, 2010).

## Edades de 19 a 24

En este grupo hay más personas que cuentan con un contrato laboral que en los grupos previos, pero este porcentaje es sólo 50% de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en que tienen un salario por encima del salario mínimo pero por debajo del ITLP. Adicionalmente, presentan rezago en beneficios familiares y acceso a seguridad social.



Una implicación para el diseño de políticas públicas es que las tasa de fecundidad de este grupo de edad son las más altas según el Consejo Nacional de Población;<sup>10</sup> esto significa que las futuras generaciones mexicanas están naciendo con padres que no pueden pagar seguridad social o cuidado familiar (cuidado de niños o ausencia por maternidad) y que no tienen un ingreso suficiente para comprar una canasta alimentaria básica. Para aquellos que están terminando su educación superior, las recomendaciones de políticas públicas deberían tomar en cuenta un ambiente económico sustentable para que estos potenciales trabajadores puedan visualizar un futuro en México y no piensen en dejar el país. Es importante que las agencias gubernamentales se coordinen para generar una red que provea un trabajo de manera inmediata a este grupo de edad. Los ministerios laborales, tales como el ministerio de economía, y el subministerio de educación superior, deberían trabajar en soluciones interinstitucionales para resolver este problema.

## Edades de 25 a 29

Uno de los porcentajes más altos de vulnerabilidad en los anteriores grupos se debía a la carencia de beneficios familiares (el cual incluye derecho a ausencia por maternidad y el cuidado de niños), y este grupo no es la excepción. Además, cerca de 70% de los trabajadores tienen salarios por debajo del ITLP y cerca de 20% de estos tiene salarios por debajo del salario mínimo. A diferencia de los otros grupos anteriores, la persistencia del empleo se vuelve más estable, siendo que menos de 30% estaban desempleados en al menos un trimestre. Es importante resaltar que alrededor de 48% de los trabajadores en este grupo de edad no cuentan con un contrato firmado, lo cual se ve reflejado en que en 52% de estos trabajadores no se respetan sus derechos laborales.

Es relevante notar que estos trabajadores tienen la expectativa de formar un hogar, tener estabilidad y ser parte de la fuerza laboral. No contar con un contrato puede disminuir esas expectativas y que los lleve a preferir el mercado informal. Esta situación es el comienzo de la vulnerabilidad y no sólo para el mercado laboral, sino también para el ingreso de los gobiernos a través del sistema de impuestos. Este grupo es el segundo con mayor tasa de fecundidad según la Conapo. Junto con el anterior grupo de edad, esto representa un peligro para las generaciones futuras que nacen con padres que terminarán trabajando menos horas, o bien que dejarán a sus niños desatendidos o en lugares no seguros. Paes de Barro y otros, (2006) sugieren que cuando el trabajo es considerado como una dimensión de la pobreza, se debería tomar en cuenta que los niños que son dejados al cuidado de terceras personas tienden a tener menores niveles de nutrición, a ser llevados a trabajar, o bien

<sup>10</sup> Conapo en [www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx) indicadores nacionales.

a ser explotados. Proporcionar beneficios de alta calidad a la familia debería ser una de las prioridades del gobierno. Un porcentaje tan alto como 90% presentaba rezo- go en esta dimensión.

## Edades de 30 a 65

Cerca de 90% de los trabajadores en este grupo de edad no tenía protección de be- neficios a la familia, seguidos por un porcentaje en aumento sin beneficios sociales, como se muestra en la figura 3.5. El porcentaje de trabajadores que están por debajo de la línea de pobreza según el ITLP está disminuyendo, sin embargo, la proporción de trabajadores sin beneficios sociales está aumentando. Como se mencionó previa- mente, este fenómeno se observa cuando los trabajadores dejan el mercado formal y ven aumentar su ingreso en efectivo, pero disminuir sus beneficios sociales. Si los trabajadores no hubieran dejado el mercado formal, entonces el ambiente macro- económico en México durante la crisis hubiera disminuido los salarios reales, lo cual está asociado con la disminución del poder de compra de una canasta básica alimentaria. En consecuencia, habría un incremento en el porcentaje de trabajado- res por debajo de la línea de pobreza; sin embargo, vemos que durante el periodo de crisis este porcentaje está disminuyendo debido al efecto sustitución entre traba- jos formales e informales.

## Resumen del incumplimiento en todas las dimensiones del trabajo no digno

Encontramos, como se describió anteriormente, que cada incumplimiento en cada dimensión era diferente para cada grupo de edad analizado. La tabla 3.7 muestra las dimensiones con mayor frecuencia de incumplimiento para cada grupo. Se or- denó del 1 al 9 la importancia de la violación para cada grupo, donde 1 será asig- nado a la dimensión en la que el incumplimiento es mayor, y 9 a la dimensión donde es menor. Las abreviaciones en la tabla representan cada dimensión tal como fueron definidas en las tablas 3.2 y 3.3. Encontramos que la mayoría de los trabaja- dores de todas las edades no obtuvieron acceso a los beneficios de vida familiar (FL), explícitamente al cuidado de menores y ausencia por maternidad. Esto representa un barrera para que muchas mujeres entren al mercado laboral, perpetuando los roles tradicionales, y al restringir el acceso a trabajo remunerado, perpetúa también la pobreza entre las mujeres. Además, los menores con madres que trabajan pero que no tienen acceso a una guardería tienden a ser dejados con familiares, quienes

no coadyuvan en la estimulación temprana de la forma en la que lo haría una guardería certificada. Por lo tanto, el incumplimiento en esta dimensión representa tanto una amenaza para el futuro del bienestar de los mexicanos, ya que los menores serán los futuros ciudadanos, como para el desarrollo de las mujeres al reducir el tiempo que pueden dedicar a trabajar, adquirir habilidades laborales y participar en la economía.

**Tabla 3.7 Orden de rezago en cada dimensión por grupos de edad de 12 a 65.**

Grupo de edad	ITLP	MW	HW	SS	FL	SW	C	R	ST
12-13	4	3	2	1	1	6	1	1	5
14-16	6	5	2	2	1	7	3	1	4
17-18	6	7	9	2	1	8	3	4	5
19-24	2	7	9	3	1	8	5	4	6
25-29	2	7	9	3	1	8	5	4	6
30-65	3	6	9	2	1	7	5	4	8

*Fuente:* elaboración propia con cálculos del autor. Esta tabla muestra en qué dimensión se presenta rezago con mayor frecuencia, siendo 1 la dimensión con mayor rezago y 9 con menor rezago.

El segundo rezago más importante para los trabajadores es la carencia de seguridad social (crédito para comprar una casa, un fondo de pensión (SAR/Afore), o no contar con servicios de salud), excepto para las edades de 19 a 29, para quienes el ITLP es el segundo rezago más importante. El acceso al seguro social garantiza seguridad y salud en el largo plazo, pero es costoso para el empleador. Cada vez más el gobierno provee los servicios de salud de manera gratuita; sin embargo, esto no es sostenible. El sistema mexicano de salud no cuenta con los recursos necesarios debido a que las contribuciones son segmentadas. Según (Levy, 2008), todas las empresas o empleadores registrados en el sistema del seguro social automáticamente son registrados en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), mientras que los que trabajan para el gobierno son registrados en el ISSSTE, el cual es su homónimo. A su vez, el organismo paraestatal Pemex también tiene su propio sistema. El problema en México es que, con este pequeño grupo de contribuidores, el gobierno quiere apoyar a los no contribuyentes a través de diferentes programas sociales. Y si consideramos que alrededor de 60% de los trabajadores carecen de este beneficio, los que

no trabajan sólo pueden recibir este beneficio a través de su cónyuge o a través de programas sociales.

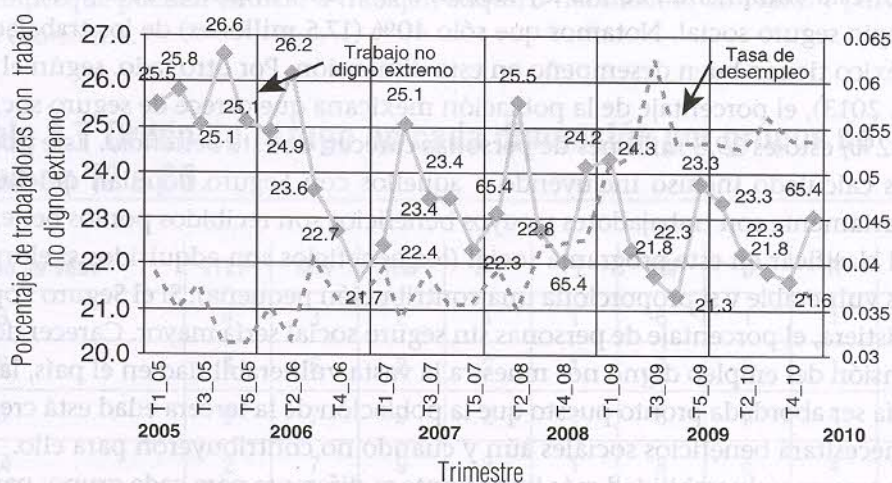
Por un lado, el índice multidimensional de empleo digno toma en cuenta si el empleador está proveyendo de seguridad social, de tal forma que sabemos si el empleador está cumpliendo con la ley laboral o si el autoempleado está pagando por su propio seguro social. Notamos que sólo 40% (17.5 millones) de los trabajadores en México tienen buen desempeño en esta dimensión. Por otro lado, según el (Coneval, 2013), el porcentaje de la población mexicana que carece de seguro social es de 61.2%, esto es 39.8 millones de personas carecen de este beneficio. Este porcentaje es calculado incluso incluyendo a aquellos con Seguro Popular, quienes no necesariamente son trabajadores y cuyos beneficios son recibidos por los beneficiarios al clasificar en este programa social (los beneficios son adquiridos si el individuo es vulnerable y si proporciona una contribución pequeña). Si el Seguro Popular no existiera, el porcentaje de personas sin seguro social sería mayor. Carecer de esta dimensión del empleo digno nos muestra la vasta vulnerabilidad en el país, la cual debería ser abordada pronto puesto que la población de la tercera edad está creciendo y necesitará beneficios sociales aún y cuando no contribuyeron para ello.

La tercera vulnerabilidad más importante es diferente para cada grupo: para los adolescentes menores (12 a 13 años) es el número de horas excesivo y no poder combinar trabajo y estudio; para el resto de los adolescentes (14 a 18 años) es no contar con un contrato laboral que los proteja; para los jóvenes-adultos (19 a 29 años) la carencia de seguridad social viene en tercer lugar en importancia, y en segundo lugar contar con salarios por debajo del ITLP. Algunos de estos trabajadores son padres jóvenes, y no contar con un salario por encima de la línea de pobreza afecta el futuro de sus hijos. Por último, el tercer rezago más importante para el resto de la población (30 a 65 años) es caer por debajo de la línea de pobreza.

Las dos dimensiones en las que se tiene mejor desempeño para la población mayor de 18 años son el número de horas y tener suficientes horas de trabajo. Esto se traduce en que menos de 20% de los mexicanos trabaja más horas que las permitidas por ley en su primer trabajo y el número de trabajadores que desearían contar con más horas de trabajo es menor a 5 por ciento.

## Resultados de trabajo no digno extremo

**Figura 3.5 Tasa de desempleo y trabajo no digno extremo para los trimestres 2005T1 a 2011T1.**



Fuente: elaboración propia con cálculos del autor.

Si una persona tiene un trabajo no digno extremo implica que presenta incumplimiento en al menos cuatro dimensiones no monetarias, y su salario está por debajo del ITLP. Esta caracterización representa trabajos muy vulnerables. De 2005 a 2010, el trabajo no digno extremo ha tenido una tendencia a decrecer, como se muestra en la figura 3.5. El rango de los porcentajes estaba por encima de 25% en 2005, mientras que para 2010 eran menores de 24%. Esto podría ser visto como buenas noticias; sin embargo, el hecho de que el desempleo haya aumentado durante este mismo periodo nos alerta sobre la posibilidad de que muchos trabajadores con trabajos no dignos extremos hayan dejado la fuerza laboral y se hayan vuelto desempleados. Según el Inegi, la tasa de desempleo subió de 3 a 4.5%, lo que representa un incremento de aproximadamente 1.4 millones de mexicanos, esto es más que todo el estado de Aguascalientes (1.2 millones), el de Baja California Sur (0.6 millones) y el de Campeche (0.8) juntos para 2010.

Hombres y mujeres tienen, aproximadamente, los mismos porcentajes de trabajo no dignos extremos; la diferencia promedio es alrededor de 1.13 puntos porcentuales (23.99 y 22.85%, respectivamente).<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Puede consultarse en la figura A3.1 del apéndice.

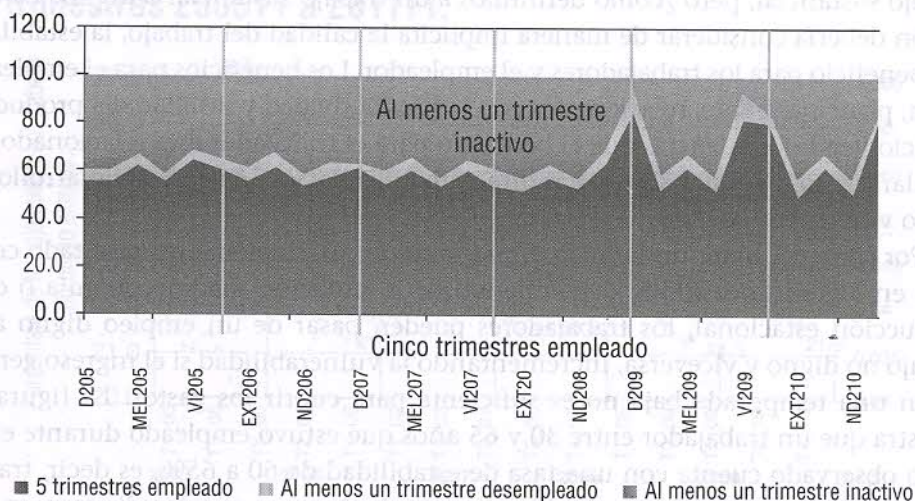
## Comparando cuadrantes y variables laborales

Siempre se ha considerado que la solución a la disminución de la pobreza es un trabajo sustancial, pero ¿cómo definimos a un trabajo sustancial o digno? La definición debería considerar de manera implícita la calidad del trabajo, la estabilidad y el beneficio para los trabajadores y el empleador. Los beneficios para el empleador están, principalmente, relacionados con la productividad y utilidad del producto o servicio vendido, mientras que el beneficio para el trabajador está relacionado con su salario y su bienestar social, e indirectamente relacionado con su desarrollo humano y objetivos de vida.

Por ejemplo, tener un empleo digno no es necesariamente un resultado continuo; en algunas ocasiones, dependiendo de la situación macroeconomía o de la producción estacional, los trabajadores pueden pasar de un empleo digno a un trabajo no digno y viceversa, incrementando la vulnerabilidad si el ingreso generado en una temporada baja no es suficiente para cubrir los gastos. La figura 3.6 muestra que un trabajador entre 30 y 65 años que estuvo empleado durante el periodo observado cuenta con una tasa de estabilidad de 60 a 65%, es decir, trabajó durante cinco periodos, independientemente de si era un empleo digno o no digno, con excepción de los años 2009 y 2010, en los cuales la tasa de estabilidad fue cercana a 90% para los trabajos dignos. Las diferencias son más agudas cuando dividimos la muestra por sexo, porque 60% de hombres trabajaron los cinco trimestres, mientras que 60% de las mujeres que trabajan en un año estuvieron inactivas al menos un trimestre.

Otra característica importante que encontramos en el trabajo no digno es que 50% de los trabajadores de 30 a 65 años durante 2010 no recibieron una remuneración, y 40% de los trabajos dignos tiene remuneraciones entre dos y tres salarios mínimos. Si pensamos en una política pública que incremente el salario, podemos observar que existirían menos trabajadores que son vulnerables por ingreso; sin embargo, esto no disminuye la vulnerabilidad en las dimensiones no-monetarias como seguridad social, cuidado de menores, derecho a ausencia por maternidad, horas de trabajo y derechos. No obstante, se observa que mientras más elevado es el ingreso, menor es la proporción de trabajadores clasificado con trabajo MEL y más trabajadores con un empleo digno.

**Figura 3.6 Estabilidad laboral en cinco trimestres para trabajadores entre 30 y 65 años de edad.**



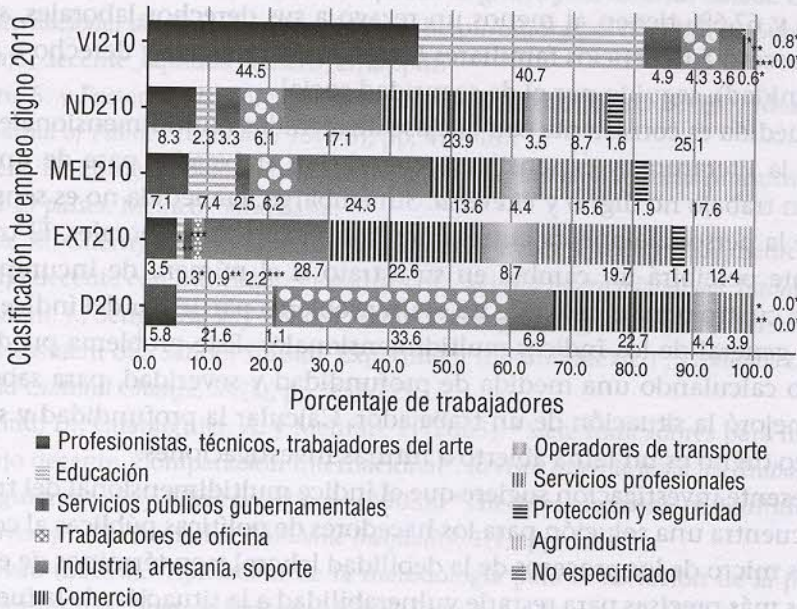
Fuente: elaboración propia con cálculos del autor.

Nota: D = Digno, ND = No digno, MEL = Estándares mínimos laborales, VI = Vulnerable por ingreso, EXT = Trabajo no digno extremo.

El número de trabajadores con un empleo digno es diferente entre tipos de ocupaciones, por ejemplo, en 2010 como se puede observar en la figura 3.7, 85% de trabajadores que es vulnerable por ingreso es profesional, técnico o educador. Esto último implica que sus ingresos son bajos; sin embargo, son receptores de todos los beneficios sociales por ley. Mientras que el rubro de trabajo no digno, la segunda barra de arriba hacia debajo de la figura 3.7, está compuesto por 25.1% de los trabajadores del sector agrícola, 23.9% en el comercio y 17.1% en la industria. Estos son trabajadores que reciben un salario por debajo del mínimo y tienen al menos una violación a sus derechos laborales.

En el caso de trabajo clasificado como MEL, la misma ocupación (sector agrícola, comercio e industria), más el personal de servicios suman 70.5%. Esto significa que, aunque perciben salarios por encima al salario mínimo, al menos carecen de un beneficio laboral. Luego podemos observar que la ocupación que predomina en las categorías del empleo digno es educación (21.5%), trabajo de oficina (33.6%) y comercio (22.7 por ciento).

**Figura 3.7 Categorías de ocupación por trabajador entre 30 y 65 años por cuadrante**



Fuente: elaboración propia con cálculos del autor.

Nota: D = Digno, ND = No digno, MEL = Estándares mínimos laborales, VI = Vulnerable por ingreso, EXT = Trabajo no digno extremo.

## Conclusiones

El presente análisis propone una metodología para medir el empleo digno a nivel micro, utilizando una función de corte dual (Alkire y Foster, 2011) con ocho dimensiones: dos cortes alternativos para el ingreso laboral y siete dimensiones no monetarias de derechos laborales. Estas dimensiones fueron seleccionadas después de un análisis de derecho laboral que aplica a la Ley Mexicana del Trabajo y que fue ratificada por la OIT (Ortega Díaz *et al.*, 2012), haciendo referencia que las dimensiones, al ser derechos laborales, deben ponderarse con pesos iguales. El cumplimiento de cada derecho laboral fue medido utilizando cinco paneles de la ENOE (de enero 2005 a enero 2011).

Esta medida resulta ser relevante cuando analizamos a la fuerza laboral en México, ya que aunque el país mostró tener durante el periodo analizado una tasa de desempleo menor a 6.5%, que podría considerarse como una tasa baja en com-



paración a las tasas de desempleo observadas en Europa, que están por encima de 20%. El indicador propuesto en este capítulo muestra que, a pesar del bajo desempleo reportado, en promedio 27.1% de trabajadores entre 12 y 65 tienen un trabajo no digno, y 67.6% tienen al menos un rezago a sus derechos laborales, siendo el mayor el acceso a beneficios familiares (cuidado de menores y derecho a ausencia por maternidad), seguido por el de seguridad social.

Esta medida es consistente con la clase de medidas multidimensionales encontradas en la literatura, y es sensible a cuando un trabajador pase de un empleo digno a un trabajo no digno y *viceversa*. Sin embargo, la medida no es sensible si el estatus de la persona empeora entre una y tres violaciones laborales. El trabajador únicamente percibirá un cambio en su estrato si el número de incumplimiento aumenta a cuatro o más; pero este no es un problema particular del índice, sino un problema general de los índices multidimensionales. Este problema puede ser sobrellevado calculando una medida de profundidad y severidad, para saber si empeoró o mejoró la situación de un trabajador. Calcular la profundidad y severidad del empleo digno es un tema abierto a futuras investigaciones.

La presente investigación sugiere que el índice multidimensional del trabajo no digno encuentra una solución para los hacedores de políticas públicas al considerar los niveles micro de los procesos de la debilidad laboral y en términos de encontrar soluciones más precisas para restarle vulnerabilidad a la situación de la fuerza laboral. Este índice señala en qué dimensión laboral existe la necesidad de modificaciones a las leyes y a los programas sociales con el objetivo de lograr cambiar el estado del trabajo no digno. Deberían realizarse investigaciones futuras sobre determinantes macroeconómicos que aumentan o disminuyen la dimensión del empleo digno, y la relación de estos últimos respecto a otras medidas de bienestar como el índice de desarrollo humano, el índice de marginación y la demanda laboral.

Trabajos futuros podrían incluir modelos econométricos para encontrar implicaciones y determinantes del trabajo no digno multidimensional, considerando áreas geográficas, sexo y análisis comparativos con otros países.

## Referencias

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género para América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo\\_decente\\_equidad\\_genero\\_al\[la\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo_decente_equidad_genero_al[la].pdf).
- Alkire, S. y Foster, J. (2011). "Counting and Multidimensional Poverty Measurement". *Journal of Public Economics*, 95(7-8), pp. 476-487.
- Andere, E. (2007). *¿Cómo es la mejor educación en el mundo? Políticas educativas y escuelas en 19 países*. México: Santillana.
- Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F. y Ritter, J. (2003). "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Behrman, J.; Sengupta, P. y Todd, P. (2005). "Progressing through PROGRESA: An Impact Assessment of a School Subsidy Experiment in Rural Mexico", *Economic Development and Cultural Change*, 54(1), pp. 237-275.
- Bescond, D.; Chataignier, A. y Mehran, F. (2003). "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional". *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Bourguignon, F. y Chakravarty, S. (2003). "The Measurement of Multidimensional Poverty". *The Journal of Economic Inequality*, 1(1), pp. 25-49.
- Coneval. (2009a). "Aplicación de la metodología para la medición de la pobreza por ingresos y pruebas de hipótesis 2008". *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*: Obtenido de: [http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/coneval/med\\_pobreza/3495.pdf](http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/coneval/med_pobreza/3495.pdf).
- \_\_\_\_\_ (2009b). "Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México". *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*.
- \_\_\_\_\_ (2011). "Índice de la tendencia laboral de la pobreza (ITLP)". *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*: Obtenido de <http://web.coneval.gob.mx/Paginas/principal.aspx>.
- \_\_\_\_\_ (2013). "Anexo estadístico sin combustible 2008-2012: Pobreza multidimensional". *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*.
- Diario Oficial de la Federación*. (2013). "Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos". México: *Diario Oficial de la Federación*.
- Ermida Uriarte, O. (2001). "Trabajo decente y formación profesional". *ort/Cinterfor* Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
- Ghai, D. (2003). "Trabajo decente. Conceptos e indicadores". *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Ghai, D. (2006). *Decentwork: Universality and Diversity*. International Institute for Labour Studies. Obtenido de: <http://www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf>

- ILO (2013). Global Employment Trends: Recovering from a second jobs dip. International Labor Organization: Obtenido de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_202326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_202326.pdf)
- Inegi. (2008). "Encuesta de ingresos y gastos de los hogares". Inegi. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- \_\_\_\_\_ (2012). "Cuestionario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo". Inegi. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Inegi-STPS. (2011). "Resultado del Módulo de Trabajo Infantil 2009". Inegi. México: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.
- Kakwani, N. y Silber, J. (2007). *The many dimensions of poverty*. Palgrave Macmillan.
- Levy, S. (2008). *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- OIT. (1999). "Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo". OIT. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortega Díaz, A. (2013). "Defining a Multidimensional Index of Decent Work for México". *The Mexican Journal of Economics and Finance*, 8(1).
- Ortega Díaz, A.; Chávez, M., y Sánchez, A. (2012). *Proposal to measure labour vulnerability according to ILO*. IMUJERES: Obtenido de: <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/biblioteca-digital/cuadernosgenero>.
- Paes de Barro, R.; Carvalho, M. y Franco, S. (2006). *Pobreza Multidimensional No Brasil*. Río de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Sangheon, L. y McCann, D. (2011). Resumen ejecutivo-Reglamentación del trabajo decente: El nuevo rumbo en la reglamentación del mercado de trabajo.
- Sen, A. (2000). "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2).
- Somavia, J. (2000). Introduction in Globalizing Europe. Decent Work in the Information Economy. Documento presentado en la Sexta Reunión Regional Europea, Ginebra.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2013). "Ley Federal del Trabajo". STPS. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Wallenborn, M. (2010). "Vocational Education and Training and Human Capital Development: Current Practice and Future Options". *European Journal of Education*, 45(2), pp. 181-198.
- Wodon, Q.; Minowa, M.; Devarajan, S.; Rogers, F. y Squire, L. (2001). "Training for the Urban Unemployed: A Reevaluation of Mexico's Training Program, Probecat". *World Bank Economists Forum*, 1, pp. 197-215.

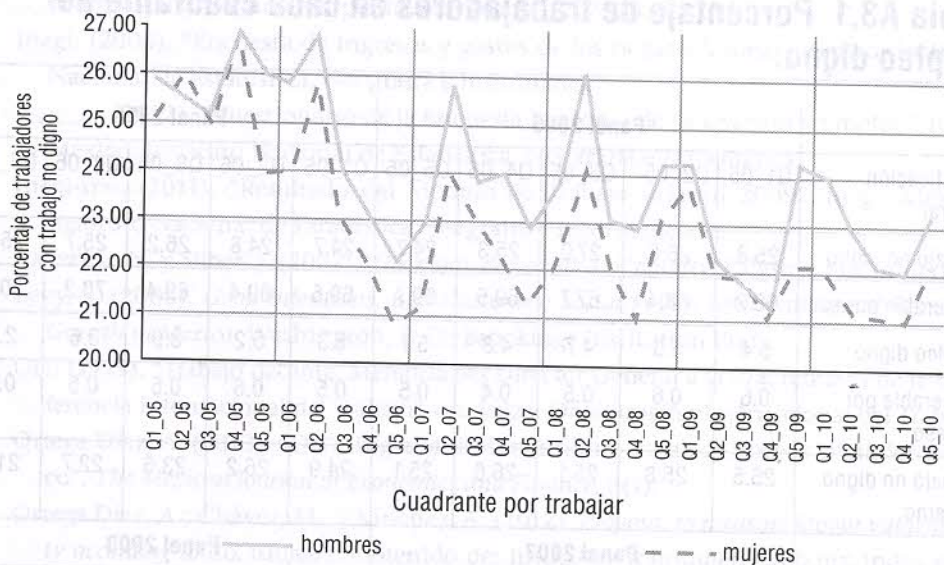
## Apéndice

**Tabla A3.1 Porcentaje de trabajadores en cada cuadrante de empleo digno.**

Clasificación laboral	Panel 2005					Panel 2006				
	Q1_05	Q2_05	Q3_05	Q4_05	Q5_05	Q1_06	Q2_06	Q3_06	Q4_06	Q5_06
Trabajo no digno	25.8	25.8	27.0	25.3	24.7	24.7	24.8	26.2	25.7	25.8
Vulnerable por MEL	68.2	68.4	67.7	69.5	69.7	69.5	69.4	69.4	70.2	70.9
Empleo digno	5.4	5.3	4.7	4.8	5.1	5.3	5.2	3.9	3.6	2.9
Vulnerable por ingreso	0.6	0.6	0.5	0.4	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.3
Trabajo no digno extremo	25.5	25.8	25.1	26.6	25.1	24.9	26.2	23.6	22.7	21.7
Clasificación laboral	Panel 2007					Panel 2008				
	Q1_07	Q2_07	Q3_07	Q4_07	Q5_07	Q1_08	Q2_08	Q3_08	Q4_08	Q5_08
Trabajo no digno	25.6	26.1	26.3	26.5	26.4	26.5	26.7	27.1	28.1	26.7
Vulnerable por MEL	69.0	67.6	68.7	69.2	70.2	68.6	67.4	68.2	67.7	67.7
Empleo digno	4.7	5.7	4.4	3.7	2.9	4.3	5.3	4.0	3.5	4.7
Vulnerable por ingreso	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.9
Trabajo no digno extremo	22.4	25.1	23.4	23.4	22.3	23.1	25.5	22.8	22.1	24.2
Clasificación laboral	Panel 2009					Panel 2010				
	Q1_09	Q2_09	Q3_09	Q4_09	Q5_09	Q1_10	Q2_10	Q3_10	Q4_10	Q5_10
Trabajo no digno	26.9	28.3	29.3	29.9	27.3	27.5	28.1	29.6	29.6	28.7
Vulnerable por MEL	67.6	67.5	67.0	66.9	66.7	66.5	67.1	66.5	66.9	65.4
Empleo digno	4.6	3.5	3.0	2.5	5.1	5.1	4.0	3.1	2.7	4.9
Vulnerable por ingreso	0.9	0.8	0.7	0.7	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	1.0
Trabajo no digno extremo	24.3	22.3	21.8	21.3	23.8	23.3	22.3	21.8	21.6	23.1

Fuente: elaboración propia.

**Figura A3.1** Porcentaje de trabajadores en el cuadrante de trabajo no digno por sexo.



Fuente: elaboración propia.

Clasificación	01_05	02_05	03_05	04_05	05_05	01_06	02_06	03_06	04_06	05_06	01_07	02_07	03_07	04_07	05_07	01_08	02_08	03_08	04_08	05_08	01_09	02_09	03_09	04_09	05_09	01_10	02_10	03_10	04_10	05_10	
Trabajo no digno	25.5	25.8	25.0	26.5	25.8	25.5	26.5	23.5	22.0	22.5	23.5	25.5	23.5	23.5	22.5	23.5	25.5	22.5	22.5	21.5	24.0	24.0	21.5	21.0	21.5	24.0	23.5	21.5	21.5	21.5	23.0
Trabajo digno	74.5	74.2	75.0	73.5	74.2	74.5	73.5	76.5	78.0	77.5	76.5	74.5	76.5	76.5	78.5	76.5	74.5	77.5	77.5	78.5	76.0	76.0	78.5	79.0	75.0	76.5	78.5	78.5	78.5	78.5	77.0

La realidad del desarrollo de México no sólo se limita a las variables que, de alguna forma, atan el desempeño de su economía en el corto plazo. Ésta se percibe con problemas sociales que aún prevalecen y prevalecerán si no son atendidos de manera estructural desde la raíz misma de nuestro propio comportamiento como sociedad.

*Pobreza y género desde una perspectiva feminista* es una obra que se beneficia del arbitraje de pares académicos y documenta las ideas que constituyeron el escenario mental prevaleciente cuando se organizaron dos seminarios de análisis, investigación y discusión de temas sociales desarrollados por destacadas mujeres investigadoras de universidades del estado de Nuevo León, en abril de 2012 en el Colegio de Economistas de Nuevo León, A. C. La obra conjunta análisis de los temas de pobreza infantil, diferencias de género, empleo digno, remesas y víctimas pobres por delitos del fuero común, los cuales mostrarán al lector una visión más amplia para atender los problemas sociales que nuestra región y país están enfrentando.

La obra está dirigida a académicos, investigadores, hacedores de política pública y estudiosos interesados en temas económicos y sociales.

Visítenos en:  
[www.pearsonespañol.com](http://www.pearsonespañol.com)

