



**UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO**

**División de Ciencias Sociales y  
Económico Administrativas**

**INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN MÉXICO 2000 -2012**

**TESIS**

**Para obtener el grado de  
MAESTRIA EN ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO**

**Presenta**

**Lic. Keila Christel Dzul Kú**

**Directora de Tesis**

**Dra. Maribel Lozano Cortés**



**Chetumal, Quintana Roo, México; Junio de 2015.**





# UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

## División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de asesoría y aprobado como requisito parcial, para obtener el grado de:

### MAESTRIA EN ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO

COMITÉ

DIRECTORA: \_\_\_\_\_

Dra. Maribel Lozano Cortés

ASESOR: \_\_\_\_\_

Dr. José Luis Esparza Aguilar

ASESOR: \_\_\_\_\_

Dra. René Lozano Cortés



Chetumal, Quintana Roo, México; Junio de 2015.

Los estudios de grado fueron financiados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACYT.



Universidad de  
Quintana Roo

División de Ciencias Sociales y  
Económico Administrativas

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia con todo mi amor, en especial a mi hijo José María.

A mi directora de tesis, la Dra. Maribel Lozano, por todo su apoyo.

A mis amigos que los quiero mucho.

## ÍNDICE GENERAL

Introducción .....	4
CAPÍTULO I .....	7
1.1) La Organización Internacional del Trabajo.....	7
1.2) Programa de Trabajo Decente.....	9
1.3) Globalización y trabajo decente.....	13
1.4) Esbozo de una metodología global para el trabajo decente .....	22
CAPÍTULO 2.....	26
2.1) Marco normativo .....	26
2.2) Aspectos fundamentales de los indicadores del trabajo decente .....	28
2.3) Indicadores estadísticos .....	31
2.3.1) Indicadores de las oportunidades de empleo .....	32
2.3.2) Ingresos adecuados y trabajo productivo.....	38
2.3.3) Horas de trabajo decentes .....	41
2.3.4) Trabajo que debería abolirse.....	42
2.3.5) Estabilidad y seguridad del trabajo.....	43
2.3.6) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo .....	44
2.3.7) Entorno de trabajo seguro .....	45
2.3.8) Seguridad social.....	46
2.3.9) Diálogo social .....	48
2.3.10) Indicadores del contexto económico y social del trabajo decente .....	49
CAPÍTULO 3.....	52
Principales indicadores de trabajo decente a nivel nacional 2000-2012.....	52
Metodología para la elaboración del Índice de Trabajo Decente.....	53
Análisis de resultados .....	60
Conclusiones y recomendaciones .....	71
ANEXOS .....	77
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>91</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Distribución del ingreso a escala planetaria.....	15
Ilustración 20 Índices de trabajo decente 2000.....	89

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población por nivel de ingreso.....	19
Tabla 2 Salario mínimo real promedio de Estados Unidos, 1994-2003.....	19
Tabla 3 Normatividad referente al empleo .....	27
Tabla 4 Consideraciones en la utilización de indicadores para la medición del trabajo decente.....	29
Tabla 5 Índice de trabajo decente 2014 .....	69
<u>ANEXO 1</u> :Tabla 6 Indicadores de oportunidades de empleo .....	77
<u>ANEXO 2</u> :Tabla 7 Indicadores de ingresos adecuados y trabajo productivo .....	80
<u>ANEXO 3</u> :Tabla 8 Indicador de horas de trabajo decente .....	81
<u>ANEXO 4</u> :Tabla 9 Indicadores de trabajo que debería abolirse .....	81
<u>ANEXO 5</u> :Tabla 10 Indicadores de estabilidad y seguridad del trabajo.....	81
<u>ANEXO 6</u> :Tabla 12 Indicadores de entorno de trabajo seguro.....	82
<u>ANEXO 7</u> :Tabla 13 Indicadores de seguridad social.....	83
<u>ANEXO 8</u> :Tabla 14 Indicadores de diálogo social y representación de los trabajadores .....	84
<u>ANEXO 9</u> :Tabla 15 Indicadores de contexto .....	84
<u>ANEXO 10</u> :Tabla 16 índices de trabajo decente 2012.....	87
<u>ANEXO 11</u> :Tabla 17 Índices de trabajo decente 2006 .....	88

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Salario real 1994-2003.....	20
Gráfico 2 Indicadores de oportunidades de empleo .....	61
Gráfico 3 Tasa de ocupación parcial y desocupación 2014 .....	62
Gráfico 4 Tasa de presión general 2014.....	62
Gráfico 5 Tasa de subocupación 2014 .....	63
Gráfico 6 Factor 2: Posición en la ocupación 2012 .....	64
Gráfico 7 Indicadores sobre posición en la ocupación .....	65
Gráfico 8 Factor 3: Ingresos precarios .....	65
Gráfico 9 Indicadores de ingresos precarios.....	66
Gráfico 10 Factor 4: Seguridad Social .....	67
Gráfico 11 Indicadores de seguridad social .....	67
Gráfico 12 Factor resumen .....	68
<u>ANEXO 10</u> :Gráfico 13 Factor oportunidades de empleo 2000 .....	85
<u>ANEXO 11</u> :Gráfico 14 Ingresos precarios 2000.....	86
<u>ANEXO 12</u> :Gráfico 15 Factor 4: Seguridad social 2000.....	86
<u>ANEXO 13</u> Gráfico 16 índice de trabajo decente 2000.....	87

## Introducción

El bienestar social es el resultado de un conjunto de factores que participan en la calidad de vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

El empleo representa un medio, que asociado a otros factores y de ser el adecuado en cantidad y calidad, impulsará la autogeneración de desarrollo y por tanto el bienestar social. Es parte fundamental de la vida diaria del ciudadano y la principal fuente de ingreso para satisfacer necesidades primordiales. En la actualidad, los problemas relacionados con el empleo preocupan al ciudadano común más que cualquier otro asunto económico o social. Además, resulta importante si se le concibe como un mecanismo para descubrir una nueva dignidad y autorrealización humana.

Ante tal escenario, es urgente promover mecanismos que ayuden a superar los principales desafíos valorados a partir de indicadores, que ponen en evidencia una realidad distinta a las metas planteadas como país. Como es el caso de la informalidad, cuando se tiene una tasa del 57.8 por ciento, es decir, más de la mitad de trabajadores son considerados laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, aunado a quienes cuyo vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, 2015).

En cuanto a creación de empleos en México, durante el año 2014, aproximadamente 38,765 personas (un 3.9 por ciento de la población desocupada) estuvieron más de un año desempleados (INEGI, 2015). Aunado a que en los últimos 17 meses el salario mínimo registró una pérdida adicional en su poder adquisitivo de 7.45 por ciento, para un acumulado en los últimos 33 años de 78.71 por ciento (CAM, 2015).

Bajo este contexto, en México, se incrementa la imposibilidad de que las dos terceras partes de la Población Económicamente Activa (PEA), logren acceder a la totalidad de los productos de la canasta básica. Lo que significa que 33 millones de mexicanos, enfrenten condiciones precarias de vida, pues perciben entre uno hasta tres salarios mínimos y deben de utilizarlos tanto para la compra de alimentos como para cubrir otros satisfactorios como: servicios, vivienda, educación y

vestido. La situación es más dramática para los 6.6 millones que subsisten con un salario mínimo y los 3.5 millones que no tienen ingresos fijos, y cuyas percepciones dependen de las propinas (Lozano, 2015).

En ese sentido, el ideal de bienestar que tanto anhelan los ciudadanos está condicionado en buena parte a aquella actividad que se realiza en sociedad para adquirir ingresos y de esta manera satisfacer necesidades, que a la vez el mismo trabajo también genera.

No es menos importante hacer referencia al Estado cuando se habla de empleo y sociedad, y más cuando se percibe un sector público que ha sido incapaz de utilizar su posición para generar herramientas sólidas en las distintas estructuras sociales que permitan un desarrollo armónico, y que puede ser a través del desarrollo de políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el “trabajo decente”, que permita la generación de empleos dignos o de calidad, que garanticen niveles adecuados de remuneración, protección social y que se desempeñen bajo condiciones de seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana (Infante, 1999; OIT, 1999; Ghai, 2003), sobre todo con la colaboración de las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta investigación pretende generar un sistema de indicadores que permitan valorar los avances en el programa de trabajo decente para México, con el fundamento original de que el empleo es fuente de realización personal y que es responsabilidad del Estado. El cumplimiento de lo anterior es posible a través de la elaboración de tres capítulos. El primero, es un marco conceptual del Trabajo Decente, su definición, sus orígenes y la fundamentación de su importancia. El segundo, propone un sistema de indicadores de acuerdo a la información disponible que permita valorar la situación en términos de trabajo decente para México. En el tercero y último capítulo, se aplica la medición con el sistema de indicadores propuesto en el capítulo anterior a nivel nacional para observar la tendencia a través los dos sexenios posteriores a la década de los noventa en que hace eclosión el fenómeno de la globalización, que influido por la modernización tecnológica e informática, afectó la dinámica de producción de las empresas y por ende el comportamiento de los mercados a nivel mundial, dando origen a un nuevo orden económico internacional. En este nuevo contexto, los países quedan más interconectados entre sí, siendo el mercado mundial y sus nuevas reglas, el que

comenzó a regular todo tipo de relaciones comerciales entre naciones después. Posteriormente, con los indicadores propuestos y a través de la metodología correspondiente se elaborarán índices que explique cierta dimensión del trabajo decente, para compararlos entre estados y finalmente obtener un solo índice que resuma los avances o desafíos en materia de trabajo decente.

En este análisis de medición de indicadores, encontramos resultados que la mayoría ya sabe, porque son situaciones desfavorables que es parte del desenvolvimiento de la vida cotidiana. Que no se adentre la idea colectiva que son situaciones normales de la modernidad. Estados como Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Puebla. Tlaxcala, Michoacán, Tabasco, han sido el foco de atención la pobreza inmersa en su población, principalmente indígena. Ante este panorama surge la necesidad de generar un verdadero proyecto de país. Por lo que una política social incluyente que propicie la vinculación entre los distintos sectores de la sociedad es la solución siempre y cuando haya compromiso social que se puede dar a través del cumplimiento de las propuestas que en materia de trabajo decente se tocarán en esta investigación



## CAPÍTULO I

El trabajo decente, objetivo de medición del presente trabajo, es un concepto que surgió en la Conferencia n°87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Acuñado por Juan Somavia, en su primer informe como Director General de dicha organización. El término fue introducido como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década de los 90's, como consecuencia del proceso de globalización y la necesidad de atender la dimensión social de la globalización.

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Los siguientes puntos se ocuparán de explicar lo que la OIT representa y su relación con el trabajo decente. La interacción del contexto económico global con el concepto objetivo de investigación. Finalmente se complementará la definición de trabajo decente con el enfoque integrado bajo el cual fue elaborado y el esbozo de una metodología para su medición.

### 1.1) La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo (OIT, 2014).

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas (Ibídem).

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

- 1) Conferencia Internacional del Trabajo: se reúne una vez al año, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- 2) Consejo de Administración: El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción,
- 3) Secretaría de la Organización Internacional del Trabajo, tiene su sede en Ginebra y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores (Ibídem).

## **1.2) Programa de Trabajo Decente**

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. En este sentido, la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, tienen como objetivo transversal la igualdad de género, y son los siguientes:

### **1) Creación de empleos:**

Como refiere Timerman, (2013): "La creación de empleo no es una consecuencia de la actividad económica, sino que es el empleo mismo una herramienta poderosa para crear crecimiento económico sostenido". Para lo anterior hay que considerar las dificultades propias de implementar una política activa de creación de empresas y empleo en este contexto socioeconómico, en el que se añaden aspectos tales como la baja institucionalidad general, la especial fragilidad de los gobiernos locales, la falta de recursos para implementar una política de desarrollo y creación de empleo a corto, medio y largo plazo, o las propias características del mercado laboral: desregulación, informalidad, baja calidad del empleo, etc. (Farto, 2009).

Por otra parte, la crisis económica nos ha hecho ver la vulnerabilidad de las economías modernas y la desigualdad creciente de los mercados de trabajo (Froy&Gigère, 2011).

Finalmente, es evidente que el ritmo de creación de trabajo decente es muy bajo en todo el mundo, y por lo tanto es necesario aumentar la coordinación internacional sobre políticas macroeconómicas, y desarrollar al nivel nacional políticas activas de mercado laboral (OIT, 2014).

## **2) Derechos en el trabajo:**

Éstos representan un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico. Su finalidad es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores (Bolívar, 2009).

En México, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º, menciona que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

En el plano internacional se requiere la adopción de medidas para la consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada. Por lo tanto, la comunidad internacional responde a este desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. En ese aspecto, la OIT contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo 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 y básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global (OIT, 2014).

## **3) Diálogo social:**

Se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común. El

diálogo social es el mecanismo básico de la llamada democracia participativa. Esta última concibe la democracia como un mecanismo de participación directa de las diversas organizaciones de la sociedad social en la toma de decisiones, mediante mecanismos de diálogo social y consenso (Villasmil, 2002).

En los procesos de democratización que ha estado viviendo América Latina, el diálogo social, como una exigencia, expresa esa democratización y abre espacios a la participación. En gran medida, la búsqueda del diálogo social representa un camino válido luego de las experiencias autoritarias y de las agudas características de la confrontación que caracterizaron los años precedentes. El diálogo social ofrece a los gobiernos y a la sociedad la oportunidad de reducir las tensiones sociales y la conflictividad, así como una caracterización del sistema que permita la discusión con los sectores sociales de las más importantes políticas económicas y sociales. Tales políticas son en la actualidad objeto de grandes controversias, por lo que se requiere la búsqueda de consensos que las doten de legitimidad material (Murgas, 2012).

El diálogo social desempeña un papel decisivo en alcanzar el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común (OIT, 2014).

#### **4) Protección social:**

La protección social es un elemento fundamental para eliminar la exclusión social y la desigualdad, la pobreza y la vulnerabilidad (WSM, 2014). Pese al gran desarrollo productivo conseguido, la economía de mercado ha generado una serie de efectos negativos para la sociedad, ocasionando el surgimiento de un sector social desprovisto de recursos y oportunidades.

Un gran volumen de personas ha sido desplazado de actividades agrícolas o artesanales a un ambiente urbano con rasgos estructurales de masificación de la producción y de una baja calidad de vida. Diversos sectores de la sociedad presionaron a los gestores públicos para que las políticas

económicas reconsiderasen el papel estatal dentro del proceso de acumulación capitalista, planteando una mayor observación de las condiciones de vida de los trabajadores urbanos y, todavía más, del segmento poblacional excluido del proceso de acumulación.

Dado que bienestar social es “*el conjunto de cosas para vivir bien*”, es posible considerar que **Protección Social** sea el conjunto de instrumentos utilizados por el Estado con objetivo de promover y mejorar este bienestar. La Protección Social constituye, de esta forma, un mecanismo de redistribución que trata de minimizar los efectos negativos generados por la organización social capitalista que pone en la margen una parcela importante de la población (Orriols, 2002).

Para la OIT en este aspecto, ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social (OIT, 2014):

1. Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social
2. Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del trabajo decente
3. Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, se utilizará todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del SIDA, con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos.

En resumen, el objetivo de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un mejor trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Somavia, 1998). El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas

decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

### **1.3) Globalización y trabajo decente**

El Fondo Monetario Internacional (FMI, 2014), define globalización como la creciente interdependencia económica entre los países a través de mayores volúmenes y variedad de transacciones fronterizas de bienes y servicios, flujos libres de capital y una más rápida y extendida difusión de tecnología. Es necesario remitirnos a este contexto debido a que el deterioro se acentuó en las condiciones de empleo a partir de las decisiones tomadas por el gobierno de adentrarse a la dinámica económica.

Antes que nada, el Producto Interno Bruto per cápita ( $PIB_{PC}$ ) representa el valor de todos los bienes y servicios finales generados en un país durante un año dado, el cual correspondería a cada habitante si dicha riqueza se repartiera a todos por igual. Se interpreta como una medida aproximada de bienestar material de la población, y de la capacidad gubernamental para realizar inversiones sociales (Panorama Educativo de México, 2009).

En el siglo XX hubo un crecimiento económico sin precedente, que casi quintuplicó el PIB mundial per cápita. Sin embargo, este crecimiento no fue regular entre los países, la mayor expansión del comercio exterior fue acompañada de un proceso de liberación comercial y, en general, un poco más tarde de la liberación de las corrientes financieras (FMI, 2000). De igual manera hubo un notable crecimiento del nivel medio de ingresos, pero los datos muestran que este crecimiento no estuvo repartido de manera igualitaria. La brecha entre los países ricos y los países pobres, y entre los sectores ricos y pobres dentro de cada país, se amplió. Para la cuarta parte de la población mundial más rica el PIB per cápita casi se sextuplicó durante el siglo, en tanto que para la cuarta parte más pobre no llegó a triplicarse (Ibídem).

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la diferencia de ingreso entre el 20 por ciento de la población más rica que vivía en los países más ricos y el 20 por ciento de quienes vivían en los países más pobres, era de 74 a 1 en 1997, por encima de la relación 60 a

1 en 1990 y de 30 a 1 en 1960, lo que evidencia la creciente brecha entre ambos grupos de población (PNUD, 1999).

Además, una de las grandes fuerzas que sustenta el neoliberalismo y las tesis dominantes en la academia económica, es que el comercio internacional es beneficioso para todos los países y sus participantes. Pero, ante la anterior situación valdría la pena preguntarse: ¿qué se está haciendo para fomentar este bienestar a partir del comercio y desde que sujetos? valdría la pena hacer mención de la responsabilidad social de las instituciones públicas y empresas privadas.

En la ilustración 1 se observa un mapa esquemático de países según su nivel de igualdad de ingresos, de acuerdo al coeficiente de Gini<sup>1</sup>, retomando el Informe de Desarrollo Humano realizado por la ONU en 2005.

De acuerdo con Naciones Unidas un coeficiente de Gini superior a 0.40 es alarmante, ya que esto indica una realidad de polarización entre ricos y pobres, siendo caldo de cultivo para el antagonismo entre las distintas clases sociales lo que puede generar descontento o agitación social.

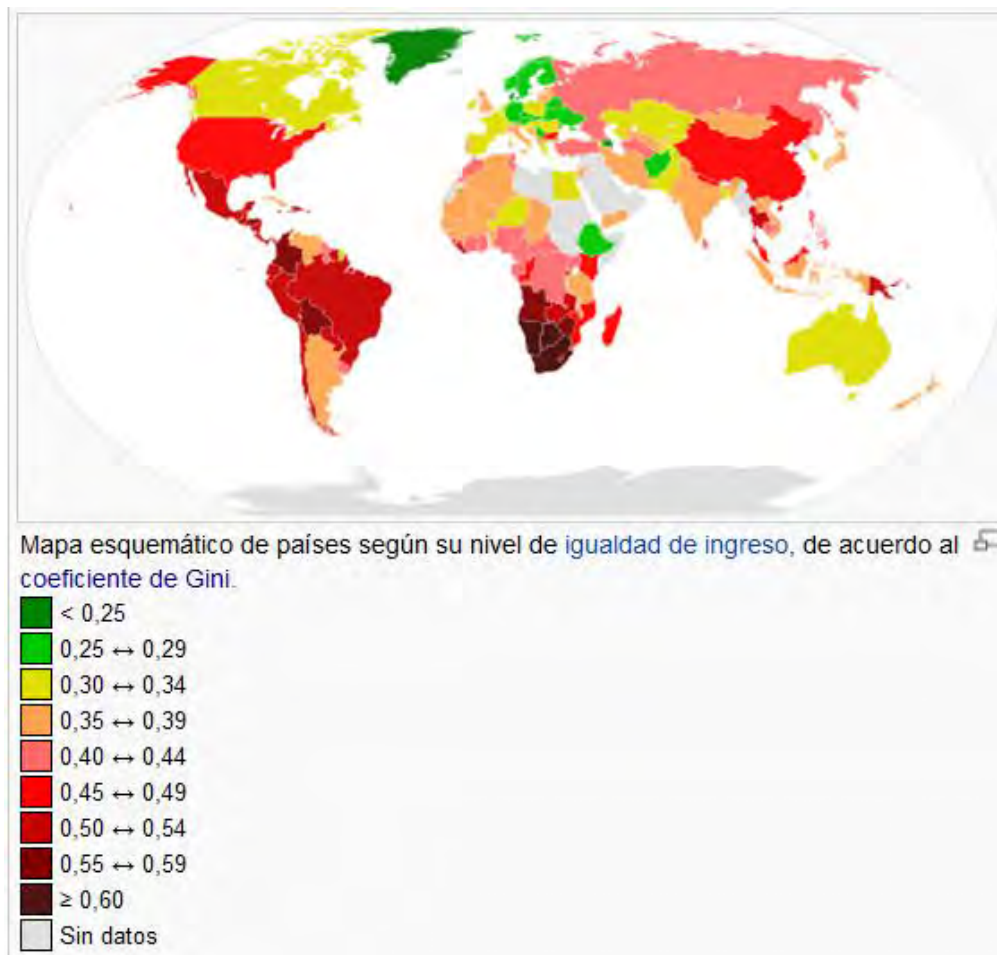
La desigualdad mundial se estima que es de 0.63, donde “la renta del 20 por ciento de las personas más ricas del mundo es 28.7 veces más elevada que la del 20 por ciento más pobre”. Teniendo en cuenta lo anterior y el proceso de globalización que lo caracteriza, cuya principal justificación fue en principio, ante la teoría económica, el vínculo analítico entre la liberalización del comercio y la desigualdad del ingreso que se deriva del teorema de Stolper-Samuelson (1941), que afirma: “en el marco de dos factores y dos países, el incremento de la apertura comercial (mediante la reducción arancelaria) en un país en desarrollo donde abunda la mano de obra poco calificada contribuirá al aumento de los salarios de estos trabajadores y a la reducción de la remuneración de los trabajadores calificados, lo que dará lugar a una disminución de la desigualdad del ingreso”.

---

<sup>1</sup> Este coeficiente representa el nivel de distribución de ingresos, donde el 0 es que los ingresos y el consumo están distribuidos equitativamente en toda la población (sociedad igualitaria), mientras que el 1 representaría una situación hipotética en la cual solo una persona posee toda la riqueza (sociedad inicua).



### Ilustración 1 Distribución del ingreso a escala planetaria



Nota: Diferencias en la igualdad de ingreso nacional alrededor del mundo, medidas según el coeficiente de Gini nacional. El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, donde 0 corresponde a una igualdad perfecta (donde todos tienen el mismo ingreso) y 1 corresponde a una desigualdad perfecta (donde una persona tiene toda la renta y todos los demás no tienen ningún ingreso).

Sin embargo, lo que sucedió respecto a la liberalización del comercio fue la reducción de los aranceles a la importación, el precio del producto (importable) con un uso intensivo de mano de obra calificada baja y, por lo tanto, también disminuye la remuneración de los escasos trabajadores calificados, mientras que el precio del bien (exportable) con un uso intensivo de mano de obra poco calificada, un factor relativamente abundante en el país, aumenta y, por lo tanto, también se incrementa la remuneración de los trabajadores poco calificados. En las economías avanzadas donde la mano de obra calificada es relativamente abundante, ocurriría lo contrario y el aumento de la apertura agravaría la desigualdad.

En consecuencia, las implicaciones del teorema de Stolper – Samuelson, en particular los efectos positivos de la liberación del comercio en la desigualdad del ingreso en los países en desarrollo, no se han verificado en los estudios sobre el conjunto de la economía (Milanovic, 2005).

Un requisito necesario para que un país pueda competir en el comercio internacional es el crecimiento económico basado en la acumulación de capital físico, humano y tecnológico, lo que, ante todo, requiere un marco adecuado de incentivos para la inversión. Esto significa sobre todo vertebración institucional, respeto a las leyes y clara definición de los derechos de propiedad, aspectos poco compatibles con determinadas estructuras sociales excesivamente corporativas, caciques o tribales, o con una escasa esperanza de vida de la población, asociada a la proliferación de enfermedades de diversa índole (Sachs, 2001). Estos factores hacen que algunas economías carezcan de posibilidades reales de especialización productiva en un marco de globalización y apertura exterior, es decir, que sean estrictamente pobres, no tengan casi nada que ofrecer en el intercambio (Myro, 2011). Ante toda esta situación existe la idea de que un desarrollo más general y armónico del mundo interesa a las naciones más avanzadas desde un punto de vista económico, pues favorecerá sus exportaciones y sus inversiones exteriores (Gomery y Baumol 2000). Pero en la realidad la profundización de la globalización, lejos de cerrar la brecha que separa al grupo de países altamente desarrollados del resto del mundo, la amplía, especialmente en lo económico y lo tecnológico, pero sobre todo en lo social. Como señala el PNUD (2005), pese a que “en términos económicos, el espacio que separa a las personas y los países se está reduciendo a pasos agigantados... en términos de desarrollo humano, sin embargo, el espacio entre los países se ha caracterizado por profundas y, en algunos casos, incluso crecientes desigualdades en el ingreso y las oportunidades de vida.

Sin lugar a dudas el aspecto más significativo de los procesos de internacionalización de la economía lo constituye la reorientación de las políticas laborales. Para muchos países latinoamericanos tal aspecto se ha presentado como de “*flexibilización de la fuerza laboral*”. La facilidad con que se mueven las empresas por el planeta, sin restricción alguna, está determinada por las legislaciones existentes en los países periféricos del mundo. Donde no existe legislaciones que les sean favorables se intenta, a través de mecanismos como de “*centros de poder*”, o de “*líderes*” de opinión y de conformación de valores, modificar las actuales condiciones para que

implanten nuevas legislaciones, todo lo cual provoca graves efectos sobre el empleo, o sobre los derechos laborales (Ramiro, 2000).

En una economía mundial no existe una regulación de las condiciones laborales desde parámetros como los establecidos por la OIT, mientras sí las políticas de presión para una desregularización de la actividad laboral desde organismos como la Organización Mundial del Comercio (OMC) o el FMI. Dichas políticas son constantes y tienen como difusores funcionarios y gobiernos de los países latinoamericanos que siguen viendo en las actividades de la internacionalización el único camino capaz de propiciar el crecimiento de las economías latinoamericanas (Corredor, 2004).

### **1.3.1 La globalización y el empleo en México**

En México, el hecho de que el trabajo constituya la fuente primordial de ingresos de la mayoría de las familias mexicanas –incluso sin seguro de desempleo– hace que los problemas ocupacionales se manifiesten con mayor gravedad la tasa de desempleo abierto, en la precarización del empleo asalariado y no asalariado y en un número creciente de proveedores de ingreso por familia. La proliferación de actividades de muy pequeña escala, el incremento de trabajo familiar sin pago y del trabajo asalariado a destajo, así como el aumento de la población trabajadora sin acceso a prestaciones, son muestras claras de la merma sufrida en la calidad de los empleos. Otra expresión de precariedad radica en la duración de la jornada de trabajo, la disminución de los salarios y la flexibilización del mercado laboral (Rendón, 2004).

Por otro lado, el empleo informal o precario no es un fenómeno nuevo, sin embargo, en los últimos años ha adquirido gran relevancia debido a que su crecimiento está asociado al crecimiento de la población, al poco crecimiento de la economía, a los cambios estructurales impulsados por la innovación tecnológica. De esta forma, se intensifica la escasez de fuentes de trabajo y se obliga al conjunto de trabajadores a la realización de actividades con características de precariedad, o bien, se les orilla a la búsqueda de empleo fuera de las fronteras nacionales. Es decir, la conformación del mercado de trabajo sigue respondiendo a las leyes de acumulación. Por un lado están los ocupados formales con sus prestaciones y logros laborales; por otro, los despidos por la crisis o innovaciones tecnológicas que conforman los desempleados y, por último, la incorporación

de nueva fuerza laboral que en conjunto con los anteriores constituyen la fuerza de trabajo disponible. Una parte de esa población no encuentra ocupación en la formalidad y tiene que aceptar empleos precarios, informales o emigrar (González, 2004).

En la tabla 1 podemos ver un ejemplo de la evolución del salario real para los trabajadores que perciben el salario mínimo, de 1993 al 2003. Éste, de acuerdo con los datos de la década de la transición de siglo, registra una proporción importante de la fuerza de trabajo ocupada con niveles de ingresos inferiores a un salario mínimo (6.2 millones de trabajadores) y los que percibían entre uno y dos salarios mínimos (9 millones de asalariados); es decir casi la mitad de la población trabajadora tenía un ingreso entre uno y dos salarios mínimos, lo cual coloca a la mayor parte de la población en niveles de subsistencia muy cercanos a la pobreza extrema. Además de que una parte significativa de estos trabajadores eran informales con empleo precario.

En este periodo de transición de siglo, la tendencia señala un freno a la pérdida del poder adquisitivo de los asalariados con ingresos mínimos y, según la información oficial, una recuperación más clara para los salarios contractuales, aunque para ambos casos, el repunte es tan pequeño, con respecto de la caída real del salario real en el largo plazo, que resulta poco significativo.

**Tabla 1 Población por nivel de ingreso**

<i>Condición</i>	<i>1993</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1998*</i>	<i>2000*</i>	<i>2002*</i>	<i>2003*</i>
Nivel de ingreso	32 584 838	33 578 414	35 005 893	38 401 102	39 300 550	40 117 122	40 469 046
Menos de 1 salario mínimo	6 186 938	6 401 483	6 811 516	7 407 204	6 286 435	6 288 995	6 213 516
De 1 hasta 2 salarios mínimos	9 281 366	10 402 555	11 027 716	11 776 415	11 225 173	9 773 205	9 950 403
Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	8 738 757	8 027 294	8 400 092	9 696 425	12 435 414	14 766 933	15 273 344
Más de 5 salarios mínimos	2 251 224	2 373 165	2 425 957	3 074 896	4 040 694	4 321 514	4 229 345
No recibe ingresos	4 517 847	5 122 752	5 119 063	5 056 751	4 157 923	3 648 938	3 442 676
No especificado	1 608 706	1 251 165	1 221 549	1 389 411	1 154 911	1 317 537	1 359 762

\*Excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

Fuente: 1993-1996: Encuesta Nacional de Empleo 1999, INEGI-STPS, 2000.

**Tabla 2 Salario mínimo real promedio de Estados Unidos, 1994-2003**

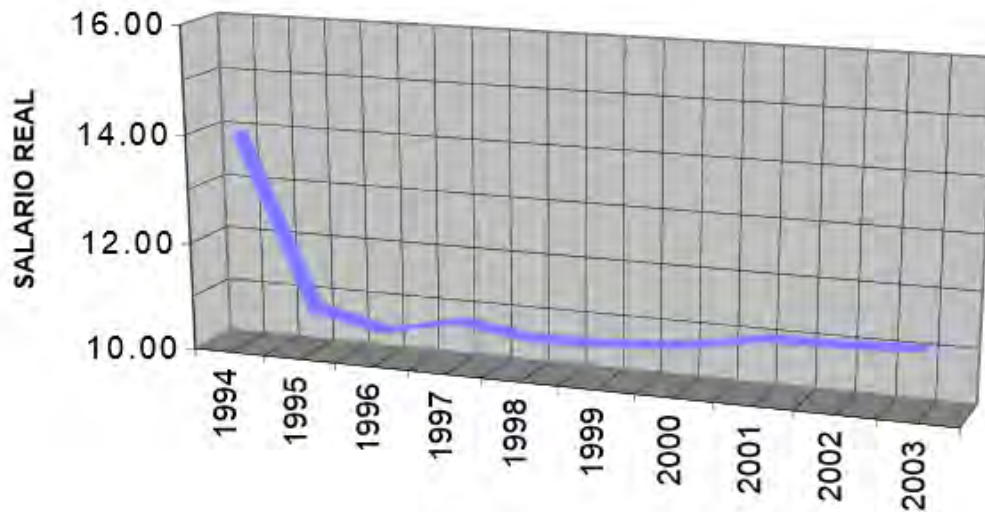
<i>Periodo</i>	<i>Pesos</i>	<i>INPC<sup>b</sup> diciembre de cada año</i>	<i>Índice de precios (1994=100)</i>	<i>Salario real pesos</i>
1994	13.97	7.1	100.00	13.97
1995	16.42	52.0	152.00	10.80
1996	20.39	27.7	194.10	10.50
1997	24.30	15.7	224.57	10.82
1998	28.30	18.6	266.34	10.63
1999	31.91	12.3	299.11	10.67
2000	35.12	9.0	326.03	10.77
2001	37.57	4.4	340.37	11.04
2002	39.74	5.7	359.77	11.05
2003	41.53	3.8	373.44	11.12

<sup>a</sup>Ponderado con la población asalariada total de cada zona, estimada sobre la base de datos censales.

<sup>b</sup>Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

Gráfico 1 Salario real 1994-2003



Fuente: Tabla 2

### 1.3.2 Las consecuencias de la globalización en el trabajo

Afirmar que la globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales es un hecho. Estos cambios aluden por lo menos a las siguientes tendencias:

- **Cambios en el empleo**, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
- **Flexibilización en el mercado del trabajo**, tendencia a la inestabilidad del empleo y altas tasas de rotación.
- **Cambios en la normativa laboral**, con tendencia a la desprotección.
- **Reestructuración de los sistemas de seguridad social**, con tendencia a segmentar la oferta y cobertura y aumentar los niveles de exclusión.
- **Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas**, con tendencia a la pérdida de los derechos adquiridos y/o disminución de las exigencias reivindicativas.

- **Debilitamiento del rol del Estado**, como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso.
- **Fortalecimiento de la autonomía empresarial**, en la toma de decisiones económicas, definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que las empresas quieren alcanzar para sus negocios.

El actual proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se ha creado una gran riqueza, con reparto desigual. Para la gran mayoría de las mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente (ISCOD & UGT, 2009).

El trabajo decente debe ser entendido como un “derecho humano”, ya no sólo por que es vital para el desarrollo en paz de las comunidades en todo el mundo, sino además por su importante contribución al desarrollo económico y social, y como forma de impulsar una distribución más equitativa de los beneficios del crecimiento económico, favoreciendo la inclusión social, respeto a los trabajadores y los niveles de vida de nuestras poblaciones.

Dicho lo anterior, es necesario concebir el Trabajo Decente como elemento clave para la sostenibilidad económica, social y medioambiental y como contribución de una globalización justa e integradora (Hunt, 2009).

También, como afirma las Naciones Unidas, “Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el Trabajo Decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos del desarrollo del Milenio” (Párrafo 47 del Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas, 2005).

#### 1.4) Esbozo de una metodología global para el trabajo decente

Basándose en éstas consideraciones, la formulación para una metodología para medir los progresos en materia de trabajo decente podría concebirse como un proceso que podría implicar realizar tareas en los siguientes aspectos:

- i. La definición de un modelo global de indicadores cualitativos y cuantitativos que puedan utilizarse para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en los países;
- ii. La compilación de datos estadísticos e informaciones cualitativas relacionados con los indicadores de trabajo decente seleccionados, y
- iii. La presentación de indicadores y estadísticas sobre trabajo decente presentados en forma de perfiles que proporcionen información específica por países, así como una visión dinámica global.

Para tener presente, el trabajo decente se articula en torno a las siguientes seis dimensiones:





Estos últimos se basan a su vez en los siguientes cuatro componentes:



Las dimensiones y los componentes del trabajo decente siempre fueron centrales en materia de trabajo. Entonces, ¿en qué radica lo novedoso del enfoque de trabajo decente?

- Ofrece un marco único para reflexionar sobre las cuestiones relativas al trabajo y el ámbito laboral y pone en manifiesto las interrelaciones entre los diferentes componentes;
- Permite identificar la compatibilidad y los conflictos o tensiones entre los diferentes componentes,
- Facilita la aplicación de principios universales a situaciones muy variadas; y
- Pone de relieve en forma sencilla los problemas tradicionales al tiempo que delinea los retos futuros.

Dicho lo anterior, los indicadores de trabajo decente deberían captar las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, a saber: 1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades de empleo; 3) protección social, y 4) diálogo social.

Los indicadores de trabajo decente también deberían reflejar, más allá de un conjunto común de indicadores básicos, circunstancias y prioridades específicas de los países, como se indica en los

programas de trabajo decente por país y en otros documentos sobre políticas. Se propone, por lo tanto, que la Reunión tripartita de expertos haga un inventario de los indicadores de trabajo decente examinados en la documentación existente, y que identifique además los indicadores más pertinentes a fin de abarcar todas las dimensiones del trabajo decente. La lista de indicadores podría examinarse seguidamente en un número restringido de Estados Miembros en el contexto de un diálogo tripartito. El objetivo de ello sería establecer un modelo de aplicación internacional, pero que también pueda adaptarse para reflejar las circunstancias nacionales.

Respecto de cómo medir el trabajo decente, la selección de indicadores debería atender a los siguientes principios generales (OIT, 2008):

- i) En virtud de la naturaleza multidimensional del trabajo decente, los indicadores deberían abordar todos los elementos fundamentales;
- ii) Deberían reflejar la situación de todos los trabajadores con énfasis en los trabajadores más vulnerables;
- iii) No deberían limitarse a las estadísticas sobre el trabajo y el lugar de trabajo, y podrían incluir otros aspectos, como por ejemplo la prestación de cuidados y el trabajo reproductivo no remunerado, así como la incidencia de la pobreza de los trabajadores;
- iv) Contemplar la dimensión de género;
- v) Tener en cuenta el contexto de la situación social y económica de los países, de modo que puedan identificarse los factores que obstaculizan o promueven el progreso hacia el trabajo decente;
- vi) Puesto que el objetivo es evaluar los progresos a lo largo del tiempo, los indicadores deberían presentarse en forma de series cronológicas, fijando un valor inicial y una meta que se espera alcanzar en un plazo determinado;

- vii) Interpretar los indicadores estadísticos en forma conjunta con datos sobre la estructura demográfica, la distribución sectorial del empleo y los datos del contexto;
- viii) Complementar los indicadores estadísticos con información sobre los cambios en la legislación laboral y su aplicación, y
- ix) Contemplar todas las dimensiones del trabajo decente en el sistema y reflejar las circunstancias y prioridades específicas de cada país.

## CAPÍTULO 2

El objetivo de este capítulo es generar un sistema de indicadores que valoren al trabajo decente en el país, según los datos con los que se cuente. Atendiendo a las consideraciones en la utilización de indicadores para la medición de trabajo decente que la OIT recomienda tener.

Antes que nada haremos referencia al sustento normativo a través de la cual se le otorga validez y aceptación social al hecho de exigir las condiciones que un trabajo decente ofrece.

### 2.1) Marco normativo

El trabajo es considerado un derecho que genera bienestar y satisfacción, que se manifiesta en una amplia gama de leyes que abarcan distintas dimensiones del tema.

México se caracteriza por tener una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad, enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Prevé la estructura del estado mexicano como una república representativa, democrática y federal, compuesta de estados libres y soberanos, pero unidos en una federación (artículo 40). En su artículo 123 estipula que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

La Constitución así como la Ley de Planeación establecen que le corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional, para garantizar que éste sea integral y sustentable, para fortalecer la soberanía de la nación y su régimen democrático, y para que mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo, mejore la equidad social y el bienestar de las familias mexicanas. De esta manera, el Artículo 2 de la Ley de planeación dice que la planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y

sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales y culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en uno de los principios que a este trabajo interesa: El equilibrio de los factores de la producción, que proteja y promueva el empleo; en un marco de estabilidad económica y social.

Lo relevante es que la normatividad en México relacionado al empleo es amplia, a continuación se relacionan por temas la cantidad de normas que existen. No se pretende hacer un análisis profundo de la efectividad del marco jurídico, sólo se busca hacer énfasis en que sí existen normas, de la misma forma existen obligaciones, que finalmente su cumplimiento debe dar cabida al logro del objetivo de establecer todo un sistema regulatorio.

**Tabla 3 Normatividad referente al empleo**

Disposiciones generales	198
Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales	5
Eliminación del trabajo forzoso	7
Eliminación del trabajo infantil, protección de los niños y jóvenes	7
Igualdad de oportunidades y de trato	26
Consulta tripartita	2
Administración del trabajo	10
Política de empleo y promoción del empleo, servicios del empleo	23
Educación, orientación y formación profesionales	24
Cooperativas	4
Condiciones de empleo	4
Condiciones de trabajo	3
Seguridad y salud del trabajo	161
Seguridad social	115
Protección de la maternidad	4
Trabajadores migrantes	7
Gente de mar	14
Pescadores	3
Trabajadores portuarios	1
Pueblos indígenas y tribales	14
Categorías especiales de trabajadores	56

Fuente: elaboración propia

## 2.2) Aspectos fundamentales de los indicadores del trabajo decente

Los indicadores representan importantes herramientas para la toma de decisiones ya que transmiten información científica y técnica que permite transformar a la misma en acción. Resultando así fundamentales para evaluar y predecir tendencias de la situación de una región o una localidad en lo referente a las cuestiones económicas o sociales, así como para valorar el cumplimiento de las metas y objetivos fijados en las políticas de gobierno (López & Gentile, 2013).

Una de las definiciones más utilizadas por diferentes organismos y autores indica: “los indicadores (...) son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de pronóstico que nos facilita estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto” (Horn, 1993).

El desarrollo y uso de indicadores es importante por las razones detalladas a continuación (López, 2011):

- Se crean medidas estándares, las cuales son comprensibles, convirtiéndose en verdaderos parámetros de comparación. Dada la globalización, se establecen unidades de medidas similares para facilitar la comprensión.
- Señalando fortalezas, alertan debilidades que propician la planeación estratégica en cada país o institución y la generación de políticas públicas.
- Promueve la sistematización del método científico.
- Son una representación del capital intelectual de los países.
- Favorece la supervisión, control y retroalimentación.
- Es una manera de rendir cuentas y de transparentar la actividad investigativa ante los grupos de interés.

Uno de los propósitos de esta investigación es establecer un sistema de indicadores que midan el trabajo decente, por lo que hay que tener en cuenta que la interrelación de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente (creación de empleos, derechos en el trabajo, diálogo social y protección social) plantea varios desafíos en lo que concierne a la evaluación de la situación del país basado en indicadores estadísticos. En el siguiente cuadro se indica las posibles consideraciones que se debe tener en cuenta para realizar la identificación de dichos indicadores, de acuerdo a la información oficial disponible en México, en las diferentes dimensiones del trabajo decente.

**Tabla 4 Consideraciones en la utilización de indicadores para la medición del trabajo decente**

<b>Naturaleza multidimensional del trabajo decente:</b>	Como consecuencia de la naturaleza multidimensional del trabajo decente, la medición del mismo tiene que abarcar todos sus aspectos.
<b>Interés por los trabajadores</b>	En la medida de lo posible, los indicadores de trabajo decente deberían basarse en datos que abarquen a todos los trabajadores (con inclusión de las mujeres y los hombres que desempeñan su actividad en la economía informal).
<b>Interés por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables:</b>	El interés por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables implica que, siempre que sea pertinente y práctico, los indicadores estadísticos del trabajo decente deberían medir cuántos trabajadores trabajan en condiciones inaceptables en relación con el aspecto que se mide.
<b>Interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias</b>	El interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias implica que los indicadores no deberían limitarse a las estadísticas sobre el trabajo y el lugar de trabajo y que podrían incluir otros aspectos, como por ejemplo la prestación de cuidados y el trabajo reproductivo no remunerados, así como la incidencia de la pobreza de los trabajadores.
<b>El carácter transversal de la dimensión de género:</b>	Para arrojar luz sobre los aspectos del trabajo decente que se refieren a la dimensión de género, los indicadores deberían medirse por separado para los hombres y las mujeres siempre que sea posible.
	Los indicadores de trabajo decente deberían reflejar las diferentes necesidades y limitaciones de las trabajadoras, teniendo en cuenta en particular la prestación de cuidados y el trabajo reproductivo no remunerados.

<p><b>El contexto social y económico del trabajo decente y de las empresas sostenibles</b></p>	<p>Los indicadores de trabajo decente deberían tener en cuenta el contexto de la situación social y económica de los países, de modo que puedan identificarse los factores que obstaculizan o promueven el progreso hacia el trabajo decente.</p>
<p><b>Determinar los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente:</b></p>	<p>La información sobre el marco jurídico del trabajo debería incluir información sobre las leyes y la jurisprudencia, así como sobre el alcance y la eficacia de la aplicación.</p> <p>La información sobre el marco jurídico del trabajo y sobre los indicadores estadísticos debería ser transparente y verificable; es necesario actualizarla periódicamente y eliminar los errores de forma sistemática.</p>

Fuente: OIT, 2008.

Los indicadores que la OIT propuso en 2008 están agrupados según los diez elementos fundamentales del trabajo decente antes señalados, están asociados a las dimensiones del concepto de trabajo decente con que se relacionan, y están identificados mediante los siguientes códigos:

- **M:** el indicador podría incluirse como indicador principal
- **A:** el indicador podría incluirse como indicador adicional que los departamentos técnicos , así como las oficinas regionales y las oficinas de la OIT en los países podrían utilizar cuando lo consideren apropiado y siempre que se dispongan datos
- **C:** El indicador podría incluirse como indicador del contexto económico y social del trabajo decente
- **F:** El indicador podría incluirse en el futuro, pues se espera que la disponibilidad de datos sea más amplia
- **L:** se trata de información compleja de índole jurídica que podrían incluirse en forma de texto, y no en forma de indicador numérico, en el epígrafe <<derechos del trabajo y marco jurídico del trabajo decente>>
- **E:** el indicador podría quedar excluido de la lista de indicadores básicos de trabajo decente.



### 2.3) Indicadores estadísticos

La disponibilidad de los indicadores que integran el acervo de información económica de un país, es fundamental para una toma de decisiones correcta y oportuna. Entender y conocer las características de una economía es indispensable. Ese conocimiento permite a los diferentes actores económicos identificar necesidades y llevar a cabo las acciones contundentes para subsanarlas. Adicionalmente, esa información ofrece la posibilidad de planear eficientemente las políticas económicas con la capacidad de influir de manera favorable sobre el funcionamiento del país (BM, 2009).

El sistema de indicadores sobre trabajo decente para México ha sido elaborado utilizando como referencia la metodología e indicadores propuestos en el documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición de trabajo decente, titulado “Medición del trabajo decente”, elaborado por la OIT para la reunión celebrada en septiembre de 2008.

Los datos para el cálculo de los indicadores corresponden a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) realizada y presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). De manera complementaria se utiliza información de los registros estadísticos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), que a la vez es alimentada con información proveniente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Salud; otros datos son tomados del Banco de México (Banxico) y del Consejo Nacional de Evaluación (CONEVAL).

Como dato, la ENE se levantó de 1988 a 2004 y fue sustituida por la ENOE en el 2005. Originalmente se levantaba de manera anual, posteriormente, a partir de 2000, se levantó de manera continua y sus resultados se publicaron de manera trimestral. Su objetivo era integrar la información sobre las características ocupacionales de la población de 12 años y más a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitieran profundizar en el análisis de los aspectos laborales.

Estos indicadores se adaptan de acuerdo a los registros estadísticos en periodicidad. Se identifican dos periodos de análisis para la medición de acuerdo a la información disponible. De 2000 a 2004 en base a la ENE y de 2005 a 2012 en base a la ENOE.

Para la elaboración de un sistema de indicadores se enumeran nueve elementos fundamentales del programa de trabajo decente a saber<sup>2</sup> y uno sobre indicadores de contexto:

1. Oportunidades de empleo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horas de trabajo decente
4. Trabajo que debería abolirse
5. Estabilidad y seguridad del trabajo
6. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
7. Entorno de trabajo seguro
8. Seguridad social
9. Diálogo social y representación de los trabajadores
10. Indicadores de contexto

A continuación se describirán los indicadores más pertinentes para describir la situación de cada uno de ellos.

### 2.3.1) Indicadores de las oportunidades de empleo

La generación de empleo, es un objetivo prioritario del enfoque del desarrollo que vincula a las personas con la sociedad y la economía en las que vive. Significa que el acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa –asalariado o por cuenta propia –es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva.

---

<sup>2</sup> Debido a la disposición de información se consideran las nueve dimensiones del trabajo decente a medir.

De acuerdo a lo anterior, este apartado sólo aspira a que los indicadores seleccionados reflejen como ha sido la situación para las personas que con necesidad y deseos de trabajar, hayan encontrado algún empleo y se encuentren laborando, algunos indicadores están contextualizados. La medición de este escenario ayudará a conocer el avance en los objetivos 1) creación de empleo y 2) derechos en el trabajo, que la OIT fomenta para los países (ver cuadro 6 “indicadores de oportunidades de empleo” en anexos).

Como primer indicador, se tiene la **Relación empleo-población**, que mide la proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada. Esta relación es el resultado de dividir la población ocupada entre la población económicamente activa, todo multiplicado por cien. Sin embargo, existen ciertas contradicciones a la hora de definir a la población ocupada en términos de bienestar, puesto que no refleja las mejores condiciones de estar trabajando.

La ENOE define a la población ocupada como las personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario. El glosario de la ENE no contiene la definición de población ocupada, pero se sabe que se considera a la población a partir de los 12 años.

Tomar en cuenta a la población ocupada a partir de los 15 años y, más aún a los 12, podría significar que la sociedad mexicana no ha sido capaz de garantizar a la niñez una vida agradable con el pleno disfrute de los derechos fundamentales del hombre y particularmente de aquellos íntimamente relacionados precisamente con la condición de ser niño, pensando en el derecho al crecimiento sano, a la alimentación, al vestido y a la vivienda; en el derecho a la educación y al juego y, quizás el más importante, el derecho del niño a ser feliz, sin tener que preocuparse por su propia subsistencia y en ocasiones por la de su familia (De Buen, s.f.).

Por otra parte, trabajar al menos una hora o un día a la semana de referencia no es indicio de permanencia y estabilidad laboral si tenemos en cuenta que habitualmente las personas trabajan ocho horas al día en seis días a la semana; a menos que esté acompañado de una suficiente

remuneración que satisfaga las necesidades del sujeto y otorgue una productividad reflejada en la economía del país.

Si también se considera como ocupados a los que podrían no recibir algún pago, agrava más la situación, aun cuando sea en un negocio propiedad de un familiar; ya que en caso de requerir el uso de un medio de intercambio líquido, al no tenerlo se dificultaría acceder a ciertos bienes que ocupe.

Otro indicador es la **tasa de desocupación**, que es el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo. Saber el tiempo que una persona lleva desocupada ayuda a concebir la dimensión del problema. Se agrava en relación al tiempo transcurrido. Un desocupado de un año se considera en peor condición que un desempleado de un mes. En la ENOE es posible saber la población desocupada por grupos de edad, nivel de instrucción, antecedente laboral y duración del desempleo. Para la ENE sólo es posible saber por nivel de instrucción y antecedente laboral. Por otro lado, un desocupado es ciertamente un buscador de trabajo, pero no todo buscador es un desocupado, ya que también puede haber personas que aun y cuando, de hecho, son ocupados ejercen una búsqueda, ya sea para dejar el trabajo que tienen o, incluso para tener dos. Es así que la presión general sobre el mercado del trabajo no proviene sólo de los desocupados sino también de una fracción de los ocupados.

**La tasa de ocupación parcial y desocupación** es el Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia. Con relación al tiempo laborado en la semana de referencia, tomar en cuenta a la población que trabajó menos de 15 horas en el mismo umbral que la población desocupada, conlleva más precisión respecto a la información relacionada con las personas que realmente buscan incorporarse a alguna actividad económica formal; siempre y cuando se considere a la población que trabaja menos de 15 horas como una situación insatisfactoria, en donde posiblemente se aspire a un trabajo con un horario habitual de ocho horas en seis días a la semana<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Trabajar ocho horas al día en seis días a la semana es un buen indicio, aunque no el único, para considerar un empleo completo y de remuneración segura.

**La Tasa de presión general** es el porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa. Se considera a la población ocupada que buscó otro trabajo como un indicador negativo del trabajo decente, ya que se toma el supuesto de que una persona que tiene un trabajo que satisface las condiciones de uno decente, no tendría razones para querer abandonar su puesto para trabajar más tiempo.

**La tasa de subocupación** es el porcentaje de la población ocupada que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite. Este indicador negativo del trabajo decente explora el terreno de la subocupación como una categoría distinta pero complementaria de la desocupación. Así, mientras que la población en situación de subocupación alude a quienes ya cuentan con un trabajo, pero el cual les resulta insuficiente con respecto al tiempo trabajado –o la intensidad del mismo– que están dispuestos a ofertar<sup>4</sup>.

No debe confundirse este término con el subempleo, para la OIT la población subempleada es una subcategoría de la población con empleo, y se determina comparando la situación actual en el empleo de dicha población con una situación de empleo “alternativa” que deseen asumir y para la cual estén disponibles: en términos simples, las personas subempleadas son todas las que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente.

**La tasa de ocupación en el sector informal** es la proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes y/o distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total. La ENOE sugiere una segunda tasa de ocupación en el sector informal. La diferencia está en que la segunda opción toma como denominador a la población ocupada no agropecuaria.

La evasión fiscal a la que quedan asociadas estas actividades es, en buena medida, la consecuencia de no tener prácticas contables consolidadas susceptibles de ser interpretadas y monitoreadas por

---

<sup>4</sup> ¿Cómo se hace la ENOE? Métodos y procedimientos. INEGI, 2007.

terceras partes. Esto las distingue de otras actividades, cuyo grado de complejidad es tal que requieren asentar sus operaciones contables de manera sistematizada, aun cuando, puedan evadir al fisco en forma parcial o total. Así como el concepto de sector informal no es sinónimo o idéntico al de economía subterránea o economía no observada, en tanto que es sólo un componente de ella. El sector informal sólo da cuenta, entonces, de una parte de la producción de bienes y servicios no declarados por unidades económicas residentes en el país.

**La Tasa de informalidad laboral** mide la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. La informalización de las relaciones laborales tiene lugar bajo modalidades que dificultan el ejercicio de sus derechos o en las cuales la relación laboral misma no es reconocida. No sólo el acceso a prestaciones, sino también la ausencia de un contrato podrían ser criterios indicativos de este tipo de situación en la fuerza de trabajo que funciona fuera del sector informal propiamente dicho. Para este indicador también existen dos tasas de informalidad laboral. La diferencia está en que para uno se consideran a los ocupados totales en las condiciones de informalidad descritas, y para el otro a la población ocupada no agropecuaria.

**La Tasa de condiciones críticas de ocupación** es el porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. Representa un indicador negativo del trabajo decente, se observa que la situación del trabajador en los tres casos significa condiciones críticas de ocupación, aunque también este indicador es representativo del subempleo en sus dos facetas. El subempleo por horas cuando las personas trabajan menos de 35 horas a la semana aunque estén dispuestas a trabajar horas adicionales. Y el subempleo por ingresos cuando la persona trabaja 35 horas o más a la semana, pero perciben un ingreso de referencia que equivale al costo de una canasta mínima de consumo. Y a pesar de que se trabaje las 8 horas diarias o 48 a la semana, es desfavorable, si por esta jornada únicamente obtenemos hasta dos salarios mínimos.

**La Tasa de desocupación juvenil (edades comprendidas entre 14 y 24 años)** es el porcentaje de la población económicamente activa entre 14 y 24 años que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo. La población desocupada entre 14 y 24 años representa un indicador negativo del trabajo decente (si aumenta la población desocupada entre 14 y 24 años, la magnitud de bienestar en términos de trabajo decente disminuye). Aunque, es importante tener en cuenta que si disminuye la población desocupada de esa edad y se incorpora a la población ocupada, estaríamos hablando de que existe una necesidad de ese grupo de edad por trabajar, en vez de realizarse profesionalmente o hacerlo de tiempo completo.

**La Tasa de desocupación según nivel de instrucción** es el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, según división de los niveles que conforman el Sistema Educativo Nacional. Estos son: básico, medio superior y superior. No queda claro qué cambio en la distribución del desempleo por nivel de educación indicaría progreso en materia de trabajo decente. Lo ideal sería que la mayor proporción de la población tenga un nivel superior, y que la tasa de empleo de acuerdo a este nivel sea la más alta respecto a otros niveles inferiores. Lo que incentivará a la persona a una mejor desempeño académico para prepararse y obtener un trabajo decente.

**La Tasa de ocupación según la posición en la ocupación** es la proporción de la población en edad de trabajar que está 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. Brinda información sobre la distribución del empleo con arreglo a la Clasificación Internacional de la Situación en el empleo (CISE). Se documentan adecuadamente las diferencias sistemáticas entre los países industrializados (con una elevada proporción de asalariados) y los países en desarrollo (con una elevada proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares). Para llegar a una conclusión respecto de si un determinado cambio en la distribución del empleo según la situación en el empleo indica que se están realizando progresos en materia de trabajo decente, se deben formular hipótesis respecto de las diferencias sistemáticas de la calidad del empleo. Tales hipótesis pueden resultar problemáticas, dado que una categoría determinada puede abarcar empleos de calidad muy diferente.

### 2.3.2) Ingresos adecuados y trabajo productivo

Esta dimensión podría considerarse de las más influyentes en los avances de trabajo decente, debido a que es el dinero, el recurso materializado del esfuerzo físico e intelectual aplicado. Las personas trabajan para tener un ingreso a cambio de un trabajo productivo, no trabajan para tener un horario justo o seguridad.

Como primer indicador está el **Índice de la tendencia laboral de la pobreza**, que muestra trimestralmente la tendencia de la proporción de personas que no pueden adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo. Este índice depende del desempeño del mercado laboral y la evolución de la línea de bienestar mínimo (ver tabla 7 “Indicadores de ingresos adecuados y trabajo productivo” en anexos).

Para construir este indicador se lleva a cabo lo siguiente:

- Se actualiza mes a mes el valor per cápita de la línea de bienestar mínimo, obteniendo su valor promedio de cada trimestre por cada ámbito rural y urbano.
- Para obtener el ingreso laboral per cápita se suman en cada hogar los ingresos laborales mensuales de sus integrantes, obtenidos a partir de la información de la ENOE, y se divide esa suma entre el número de integrantes del hogar, obteniendo así el ingreso laboral de cada uno de sus integrantes.
- Se obtiene la suma de personas que tienen un ingreso laboral inferior al promedio trimestral de los valores de la línea de bienestar mínimo, según su ámbito de residencia rural o urbana.
- Se divide esta última suma entre la estimación del total de habitantes del país de cada trimestre.
- Por último, se obtiene la razón entre el resultado de la operación anterior a cada trimestre y el resultado del primer trimestre del año X. De esta forma el indicador toma el valor de uno en el primer trimestre del año X, periodo base de la serie.



Este índice sirve como señal preventiva de corto plazo sobre la situación del ingreso laboral de las familias en relación con el costo de la canasta alimentaria. Este indicador tiene información disponible a nivel nacional y para cada una de las entidades federativas.

**El Ingreso laboral per cápita**, es el cociente del ingreso mensual por trabajo recibido por toda la población, dividido entre la población total.

Esta se presenta como:

- Corriente Nominal: a pesos corrientes de cada trimestre.
- A pesos constantes o reales: deflactado con el índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Muestra el poder adquisitivo del ingreso laboral per cápita de acuerdo a la evolución de la inflación.
- Deflactado por el índice de precios de la canasta alimentaria o línea de bienestar mínimo: muestra la evolución del poder adquisitivo del ingreso laboral per cápita con respecto a la evolución de los precios de la canasta básica alimentaria de la medición multidimensional de la pobreza.

**La Pobreza por ingresos**, consiste en comparar los ingresos de las personas con los valores monetarios de diferentes líneas:

- Pobreza alimentaria: Incapacidad para obtener una canasta alimentaria, aún si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar para comprar sólo los bienes de dicha canasta.
- Pobreza de capacidades: Insuficiencia del ingreso disponible para adquirir el valor de la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios de salud y educación, aun dedicando el ingreso total de los hogares nada más que para estos fines.

- Pobreza de patrimonio: Insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como realizar los gastos necesarios en salud, vestido, vivienda, transporte y educación, aunque la totalidad del ingreso del hogar fuera utilizado exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios.

**La Tasa de remuneración baja (menor a 2/3 de la mediana)** mide el porcentaje de población ocupada cuyos ingresos medios están por debajo del equivalente a dos terceras partes del salario mediano.

Esto quiere decir que entre mayor desigualdad, mayor proporción de personas con remuneración baja.

**El Ingreso medio según población ocupada por sexo y actividad económica** nos ayuda a conocer los ingresos por ocupación según el sector de actividad económica, es útil para comparar tendencias salariales, y las diferencias entre distintos tipos de trabajadores, por ejemplo entre hombres y mujeres con la misma ocupación, o con distinta ocupación.

El indicador de los **salarios reales medios** busca dar seguimiento al poder adquisitivo de los ingresos del trabajo a través del tiempo. Sucede que si la inflación va a la alza a través del tiempo y si el salario mínimo no aumenta en la misma proporción para mantener el poder adquisitivo, entonces, este deterioro quizá obligue al trabajador a compensar esto buscando empleos adicionales o trabajando tiempo extra –en caso de que se paguen–. En el que en el peor de los casos serían trabajos no permanentes, sin contrato ni prestaciones.

El **Salario mínimo real (tendencia)** busca proteger a los trabajadores con más bajas remuneraciones para que perciban al menos ese monto. Según el artículo 123 constitucional, el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Según el INEGI y el Banxico, 80 productos, bienes y servicios componen la canasta básica y están agrupados en ocho rubros: alimentos, bebidas y tabaco; ropa calzado y accesorios; vivienda, muebles, aparatos y accesorios domésticos; salud y cuidado personal; transporte, educación y esparcimiento y otros servicios. Entonces, el salario mínimo no debe verse como un indicador de remuneración sino como un parámetro para establecer tarifas y cuotas, debido a que es evidente que los 67.29 pesos sólo permiten cubrir las necesidades alimenticias de una persona que prepare su comida en casa y que lleve una dieta muy restringida (Armenta, 2014).

### 2.3.3) Horas de trabajo decentes

Las horas de trabajo excesivas son una amenaza para la salud del trabajador y suelen evidenciar una inadecuada remuneración por hora, al mismo tiempo que reducen la productividad.

De la Ley Federal del Trabajo, se dice que la Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y se podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, además que se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El indicador relativo a las **horas de trabajo excesivas** se define como el porcentaje de personas ocupas que habitualmente trabajan más de 48 horas semanales (ver tabla 8 “indicador para horas de trabajo decente” en anexos). La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física (imposibilidad de mantener un esfuerzo físico) y fatiga mental (falta de atención, presencia desagradable de asociaciones o recuerdos que distraen al individuo, dificultad para concentrarse y, en general, falta de rendimiento), lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que dificulta la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado. La existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.), etc. (INSHT, 2001a) o de la carga mental generada por los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales (Mansilla, 2002).

#### 2.3.4) Trabajo que debería abolirse

En México, el trabajo infantil es una situación triste e indeseada, que genera descontento, una muestra más de la incapacidad de una sociedad por brindar los derechos que los niños y las niñas merecen.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) enuncia que se denomina trabajo infantil al:

“Trabajo inaceptable porque los niños involucrados son demasiado pequeños y deberían asistir a la escuela, o porque si bien pueden haber alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, el trabajo que realizan no es adaptado para una persona menor de 18 años de edad”<sup>5</sup>.

El trabajo infantil es el desempeño de una tarea bajo una relación laboral no reconocida jurídica ni socialmente, sin prestaciones y sin medidas de seguridad e higiene, independientemente de que su incorporación al trabajo ocurra en el marco de la economía formal. El trabajo infantil constituye una violación a los derechos de los niños y niñas, especialmente el derecho al sano crecimiento, a la educación, el juego, a la cultura y a estar protegido contra cualquier tipo de explotación y otras peores formas de trabajo infantil como la trata de persona. En sí mismo es una manifestación de la pobreza, vulnerabilidad y la exclusión social de un gran número de familias en México.

**La tasa de trabajo infantil** comprende los niños entre 5 y 17 años que realizan alguna actividad económica (ver tabla 9 “indicadores de trabajo que debería abolirse” en anexos). Se considera a los niños de ese rango de edad, pues son el centro de preocupación del sector público nacional y de organismos de la sociedad civil, así como de organizaciones internacionales, como son el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la OIT. Es posible obtener **una tasa de trabajo infantil con exposición a riesgos**

---

<sup>5</sup> Definición localizada en el apartado “El trabajo infantil a nivel mundial: su naturaleza y magnitud. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Pág. 3. Localizado en la página oficial de la OIT en la dirección de Internet: <http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/lang--es/index.htm>

La Constitución en su artículo tercero nos habla del derecho a la educación y en artículo 123, fracción III, prohíbe el trabajo de los niños, niñas y adolescentes por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, en los siguientes términos:

“Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, por su parte es un ordenamiento público, de interés social y de observancia general en toda la República Mexicana y tiene por el objeto de garantizar a niñas, niños y adolescentes la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución.

En el artículo tercero, se hace referencia al objetivo de la Ley. “La protección de los derechos de niñas, niños, y adolescentes , tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad.

La Ley Federal del trabajo, en el capítulo I, artículo 22, establece que: “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 su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

Los lineamientos normativos mencionados son el referente para la medición del trabajo infantil acorde con los lineamientos internacionales.

### 2.3.5) Estabilidad y seguridad del trabajo

La estabilidad en el empleo sería la permanencia o duración de una relación (en este caso contractual) entre empleador y empleado. Se trata de un principio que deba aplicarse hermenéuticamente a todo el ordenamiento jurídico laboral y por el que el empresario no podrá

despedir al trabajador *ad nutum*, es decir, sin una causa justa, ni podrá celebrar contratos temporales salvo cuando existan las causas que el estatuto de los trabajadores reconoce taxativamente (Zaragoza,2012).

De los indicadores que a continuación se enlistan, queda claro que un trabajador subordinado y remunerado con escrito está en mucho mejores condiciones que uno sin contrato. Por lo que el objetivo de los avances en trabajo decente es brindar esa estabilidad y seguridad de permanencia en el trabajo. Así que los trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito de base, planta o por tiempo indefinido son más valorados que los de contrato escrito temporal.

**La proporción de trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito temporal** son personas que tienen un empleo, entendido éste como un caso particular de condición de ocupación en la cual la actividad se desempeña respondiendo ante una instancia superior y percibiendo un pago por los servicios laborales prestados y tienen un convenio firmado por el trabajador y la unidad económica para desarrollar un trabajo específico durante un periodo establecido, en cuyo término se da por concluida la relación laboral.

**Los trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito de base, planta o por tiempo indefinido** son los trabajadores subordinados y remunerados con un convenio escrito firmado por el trabajador y la unidad económica de duración indeterminada, por el cual ha sido contratado como trabajador regular de ésta y donde se establecen los derechos y obligaciones que rigen su relación laboral.

**Los trabajadores subordinados y remunerados sin contrato escrito** son los trabajadores subordinados y remunerados sin un pacto o convenio firmado por el trabajador y la unidad económica para la que trabaja, en el que se establecen los derechos y obligaciones que rigen su relación laboral (ver tabla 10 “Indicadores de estabilidad y seguridad del empleo” en anexos).

### 2.3.6) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

La diversidad en el trabajo es una parte importante de la comunidad empresarial de hoy. Los empleadores están obligados por ley a mantener un lugar de trabajo diverso no discriminando a

los solicitantes o empleados existentes por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley. La igualdad de oportunidades laborales permite a los empleados realizar sus tareas laborales en un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

La igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales (Scott, 2013).

**La tasa de ocupación mujeres** es la relación entre la población mujer de 15 años y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario, respecto al total de la población ocupada (ver tabla 11 “indicadores de igualdad de oportunidades y trato en el empleo” en anexos).

**El índice de disimilitud** por sector de actividad económica es un indicador representativo de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Mide la tendencia de los mercados de trabajo, según el sector de actividad económica, a segmentarse en función del género, de tal manera que en ciertas ocupaciones prevalecen los hombres y en otras, las mujeres. Es la sumatoria de las diferencias absolutas entre la distribución ocupacional de las mujeres y la de los hombres en todas las ramas de la ocupación. El valor del índice se ubica entre 0 y 1, y un valor cercano a cero refleja poca segregación ocupacional por género y viceversa.

Finalmente, **la brecha salarial** refleja la disparidad salarial entre hombres y mujeres para una misma posición en la ocupación. Se mide como la proporción del salario promedio de hombres y mujeres.

### 2.3.7) Entorno de trabajo seguro

Significa un ambiente de seguridad en el trabajo establecido como máxima prioridad la vida humana y cumpliendo con las leyes y los reglamentos y las normas internas de la empresa

relacionados con la salud. Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de una gestión, que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de posibles riesgos.

Por la importancia que reviste la información sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, se muestran en esta sección las estadísticas de los riesgos laborales que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, a nivel nacional y por entidad federativa. Los indicadores sugeridos son: **tasa de incidencia en accidentes en el trabajo, en enfermedades de trabajo, incapacidades de trabajo, defunciones de trabajo, mortalidad por accidentes en el trabajo y enfermedades de trabajo, y días subsidiados por grupo de actividad económica** (ver tabla 12 “indicadores de entorno de trabajo seguro” en anexos” .

La definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional en México se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 474:

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse al trabajo directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

En cuanto a la enfermedad profesional está referenciada en el artículo 475 y 476: “Enfermedad de trabajo es todo aquello patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

### 2.3.8) Seguridad social

La Seguridad Social, derecho de todos los trabajadores mexicanos y sus familias consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, representa un compromiso del Estado, como ente garante, y de la sociedad entre sí, precisamente como una expresión humana de



solidaridad en el ocaso de la vida productiva, o ante una eventualidad que limite el desarrollo de las capacidades laborales de una persona y que le impiden valerse por sí misma.

La Seguridad Social, por su propia naturaleza, se erige en un pilar del crecimiento y desarrollo general de cualquier país; su oportuna y adecuada provisión es factor fundamental de cohesión política y social, asegurando una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias a través del acceso a la asistencia médica y el aseguramiento del ingreso en casos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte. Por ejemplo, la **tasa de pensionados** es un indicador de efectividad del Estado para atender a la población en edad de retiro. De igual forma, el **gasto en seguridad social**, es un indicador de la magnitud del esfuerzo que se hace para atender a la población en edad de retiro. Ambos indicadores son positivos en la medida en que los sectores vulnerables gocen protección y seguridad (ver tabla 13 “indicadores de seguridad social” en anexos”).

Nuestro sistema de Seguridad Social, surgido del movimiento revolucionario de 1910-1917, representa el principal mecanismo de redistribución de la riqueza, por lo que se constituye en un factor de equidad y combate a la pobreza. Las instituciones mexicanas encargadas de brindar tan importante derecho tienen la labor de garantizar a los trabajadores, a sus familiares derechohabientes y a la población en general un nivel mínimo de bienestar, que les permita llevar una vida con dignidad, corrigiendo así los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Otros indicadores que complementarían la medición de este aspecto, son la **proporción de la población ocupada con acceso a instituciones de salud, con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones, sin acceso a instituciones de salud pero si a otra prestaciones, y los que no tienen acceso a instituciones de salud.**

Para el caso de los trabajadores remunerados, existen datos para saber si obtienen prestaciones o no. Lo avances están en el aumento del acceso a instituciones de salud de ser demandado. Y el aumento de prestaciones como mecanismo para redistribuir la riqueza. A pesar de que hoy la Seguridad Social atraviesa por difíciles momentos, la escasez de recursos presupuestales confluye con las transiciones demográfica y epidemiológica, y a la vez es producto de éstas; a ello se suma

una mayor esperanza de vida y, por supuesto, de vida productiva, que inexorablemente se relaciona de manera negativa con la cada vez más baja oferta laboral, el crecimiento desmesurado del empleo informal y la caída del ingreso real, problemáticas todas que habremos de enfrentar en el futuro inmediato como parte de un análisis integral<sup>6</sup>.

### 2.3.9) Diálogo social

El diálogo social podría ser un instrumento clave para avanzar en el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral. El trabajo es a la vez un factor de producción y el principal medio por el cual las personas obtienen ingresos para satisfacer sus necesidades, por tanto juega un rol fundamental en el logro de la cohesión social. En consecuencia, cambios en las legislaciones laborales pasan necesariamente por contar con instituciones que faciliten el diálogo social (CEPAL, 2010).

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tiene la misión de fortalecer la política laboral, a partir de cuatro ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos, a través de la democratización de la productividad, la plena salvaguarda de sus derechos y el de las personas en situación de vulnerabilidad, además de que les asegure el acceso a la justicia laboral. Todo ello, privilegiando el diálogo social con responsabilidad, madurez y voluntad para alcanzar soluciones y acuerdos, que den continuidad a los procesos productivos y a las fuentes de empleo, para fomentar el crecimiento económico del país y preservar la paz laboral.

Esta Secretaría tienen una base de datos en línea sobre estadísticas del sector, en donde se pueden identificar los siguientes para la medición de este aspecto.

**Para medir la procuración de justicia de acuerdo a los casos atendidos, que son conciliaciones, juicios, amparos y asesorías.** La información está disponible de 2001 a 2007 anual, y de 2008 en adelante mensual, a nivel nacional. Es posible saber el motivo del conflicto,

---

<sup>6</sup> Cámara de diputados LX legislatura, disponible en: [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/008\\_comisioneslx/001\\_ordinarias/038\\_seguridad\\_social](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/038_seguridad_social)

rama de actividad económica, ciudad y zona económica, según sea el caso atendido (ver tabla 14 “indicadores de diálogo social” en anexos.

No se tiene claro de qué forma se valorarán estos indicadores para el trabajo decente, ya que el aumento del número de casos podría significar cada vez más la tensión en las relaciones laborales propicia el aumento de casos. Pero a la vez el aumento de estos y su registro podría ser sinónimo de atención.

**La procuración de justicia según la población objetivo atendida** según trabajadores, beneficiarios, servicios del Centro de Orientación Telefónica, se puede ubicar a partir del mes de febrero de 2009, entra este Centro de Orientación para complementar, a un primer nivel, la captación, la contención y la canalización de las necesidades de la población objetivo.

El emplazamiento a huelga es un pliego de peticiones que los trabajadores deben presentar por escrito al empleador, en el cual se señala el propósito de utilizar el procedimiento de huelga, en caso de que no se satisfagan dichas peticiones, conforme a lo estipulado por el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. **El coeficiente de estallamiento** se refiere a la relación de las huelgas entre el total de emplazamientos del mes de recepción. Este indicador relaciona los emplazamientos del periodo (denominador) con las huelgas que tuvieron como inicio del procedimiento dichos emplazamientos. Se prefiere esta forma de cálculo porque las huelgas estalladas en el periodo no siempre tienen relación con los emplazamientos del periodo. Los datos son mensuales desde 1989 hasta a la fecha.

### 2.3.10) Indicadores del contexto económico y social del trabajo decente

Un indicador de contexto es un dato que proporciona una base sencilla y fiable para describir una variable de contexto. Proporciona información sobre el país o zona en cuestión, así como sobre la cooperación (Comisión Europea, 2015).

El acceso a la educación es un elemento fundamental para el desarrollo de capacidades para el trabajo decente, por lo que la falta de acceso se considera una limitante a las oportunidades para ese trabajo decente en el futuro. El indicador que se propone es la **tasa de niños escolarizados** (ver tabla 16 “indicadores de contexto” en anexos).

**La productividad del trabajo** representa el volumen de producción (medida en términos del PIB) generado por cada unidad de trabajo (medida por el número de personas ocupadas). El propósito de este indicador es estimar el aporte de cada trabajador a la producción del país.

**El índice de Gini** mide hasta qué punto la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Una curva de Lorenz muestra los porcentajes acumulados de ingreso recibido total contra la cantidad acumulada de receptores, empezando a partir de la persona o el hogar más pobre. El índice de Gini mide la superficie entre la curva de Lorenz y una línea hipotética de equidad absoluta, expresada como porcentaje de la superficie máxima debajo de la línea. Así, un índice de Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 100 representa una inequidad perfecta.

Una **inflación** elevada erosiona el poder adquisitivo de los ingresos y puede poner en riesgo la sostenibilidad de las empresas por los significativos incrementos de costos que se dan.

**La tasa de alfabetización de adultos (+15)**, total. Corresponde al porcentaje de la población mayor de 15 años que es capaz de leer y escribir, con entendimiento, una proposición simple y breve sobre su vida. En general, el término “alfabetización” incluye habilidades aritméticas, es decir, la capacidad de hacer cálculos matemáticos sencillos. Para calcular este indicador se divide el número de personas alfabetizadas mayores de 15 años por la población del correspondiente grupo y se multiplica por 100. **La tasa de escolaridad de adultos** por nivel educativo es otro indicador.

**Proporción del PIB correspondiente al trabajo**, ya que el trabajo decente es menos sostenible cuando la proporción del PIB que corresponde al trabajo es baja y también afecta a la igualdad en la distribución de los ingresos.

Por último, el **Índice de Desarrollo Humano** mide, en una definición más amplia, el bienestar y ofrece una medida compuesta de tres dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación e ingresos.

## CAPÍTULO 3

El objetivo de este capítulo es realizar una medición de trabajo decente para México. De manera preliminar se describirán los resultados generales de los principales indicadores de trabajo decente a nivel nacional, 2000-2012. Posteriormente, se elaborará un índice de trabajo decente que explique de manera sencilla la evolución de las condiciones de trabajo en los estados del país. Se explicará la metodología utilizada para la elaboración del índice a través del cálculo de cinco factores del trabajo decente.

### Principales indicadores de trabajo decente a nivel nacional 2000-2012

En este apartado se realizará una medición de trabajo decente usando los aspectos e indicadores propuestos en el capítulo anterior. Esto nos dará un panorama general de la descripción de distintos aspectos a considerar en el ámbito del trabajo en los dos sexenios posteriores al 2000, un periodo interesante para analizar debido a las circunstancias políticas y económicas al que el país se enfrentó, como los dos únicos sexenios en el que un partido político distinto al convencional gobernó, y la cada vez más demandante participación en la actividad económica para generar autosustentabilidad.

De 2000 a 2012 se puede observar que la cantidad de personas ocupadas tuvo una media del 96 por ciento respecto a la población económicamente activa. Esta cifra puede interpretarse de dos maneras. Primero, se puede leer que casi toda la población en condiciones y necesidad de trabajar lo hace, lo que significa un avance en términos de ocupación. Pero, si tomamos en cuenta las otras tasas, que no sólo consideran a los desocupados, sino a los trabajadores en una posición considerada en su mayoría como indeseable, la población a atender en términos de bienestar social aumenta. También, es interesante observar que casi el 60 por ciento de los trabajadores están considerados dentro de la categoría de la informalidad laboral y cerca de un tercio de los ocupados trabajan en el sector informal.

En ese mismo periodo, de todos los desocupados, la mayoría de ellos (69 por ciento) tiene la secundaria completa, el bachillerato y hasta la licenciatura. La minoría se caracteriza por tener

primaria incompleta con una media de 10.6 por ciento y los desocupados con primaria incompleta con 20 por ciento.

De la población ocupada se obtuvo que el 62.5 por ciento (media obtenida en el periodo de análisis) son trabajadores subordinados y remunerados. Sólo el 4.3 por ciento representarían a los empleadores. Y muy poca población, tan sólo el 0.07 por ciento son trabajadores no remunerados. Finalmente, cerca del 22.4 por ciento son trabajadores por cuenta propia.

En cuanto al ingreso, la mayoría de los trabajadores mexicanos ganan de uno a tres salarios mínimos (con una media de 23.3 por ciento quienes ganan de uno a dos y 21.1 por ciento quienes ganan de dos a tres). Cerca de un 17 por ciento de la población ocupada ganan de tres a cinco salarios mínimos. Aproximadamente el 14 por ciento son personas que ganan hasta un salario mínimo. Finalmente, un 10 por ciento de la población ocupada gana más de cinco salarios mínimos y un 9 % no tiene ingresos monetarios.

El índice de la tendencia laboral muestra que la situación ha empeorado, es decir, durante el periodo de análisis aumentó en un 25 por ciento el número de personas que no pueden adquirir una canasta alimenticia con los ingresos provenientes únicamente de su trabajo. Finalmente el Coeficiente de Gini analizado para este periodo osciló entre un 0.46 y 0.52.

### Metodología para la elaboración del Índice de Trabajo Decente

Para la elaboración del Índice de Trabajo Decente a partir de los indicadores propuestos en el capítulo anterior, se optó por utilizar el análisis factorial. Este análisis es una técnica de reducción de datos que sirven para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables, es decir, busca el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos (Fuente, 2011).

Proporciona la estructura interna, las dimensiones subyacentes, el transformado de un conjunto amplio de variables, elaborando una estructura más simple, con menos dimensiones, que

proporcione la misma información y permita globalizar así el entendimiento del fenómeno (Mahía, 2002).

Simplifica la modelización convirtiendo, por eliminación de redundancias expresadas en altas correlaciones entre variables, un amplio conjunto de variables en factores "estructurales" (ídem). Dicho de otra manera, la correlación entre el grupo de variables se explica por la presencia de los factores subyacentes a ellas (Zamora, et al., 2009).

El análisis factorial consta de tres fases características: el cálculo de una matriz capaz de expresar la variabilidad conjunta de todas las variables, la extracción del número óptimo de factores, y la estimación de las puntuaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones. Para ejecutar correctamente un análisis factorial será necesario tomar algunas decisiones en cada una de estas fases. La estructura del procedimiento Análisis factorial del SPSS se ajusta a las cuatro fases mencionadas.

### 1. Cálculo de la matriz de correlaciones

**Matriz de correlaciones Factor 1 2012<sup>a</sup>**

		Ocu_Par_Desoc u	T_Pr_Gen	T_Sub
Correlación	Ocu_Par_Desocu	1.000	.741	.794
	T_Pr_Gen	.741	1.000	.811
	T_Sub	.794	.811	1.000
Sig. (unilateral)	Ocu_Par_Desocu		.000	.000
	T_Pr_Gen	.000		.000
	T_Sub	.000	.000	

a. Determinante = .117



**Matriz de correlaciones Factor 2 2012<sup>a</sup>**

		Trab_Sub_Rem	Trab_Cuent_Pro p	Trab_No_Remu
Correlación	Trab_Sub_Rem	1.000	-.979	-.964
	Trab_Cuent_Prop	-.979	1.000	.905
	Trab_No_Remu	-.964	.905	1.000
Sig. (unilateral)	Trab_Sub_Rem		.000	.000
	Trab_Cuent_Prop	.000		.000
	Trab_No_Remu	.000	.000	

a. Determinante = .001

**Matriz de correlaciones Factor 3 2012<sup>a</sup>**

		Hst_1SLMIN	No_Reci_Ing	Trab_No_Remu
Correlación	Hst_1SLMIN	1.000	.683	.731
	No_Reci_Ing	.683	1.000	.787
	Trab_No_Remu	.731	.787	1.000
Sig. (unilateral)	Hst_1SLMIN		.000	.000
	No_Reci_Ing	.000		.000
	Trab_No_Remu	.000	.000	

a. Determinante = .166

**Matriz de correlaciones Factor 4 2012<sup>a</sup>**

		S_Acces	Sin_presta	Sin_Contr
Correlación	S_Acces	1.000	.832	.814
	Sin_presta	.832	1.000	.837
	Sin_Contr	.814	.837	1.000
Sig. (unilateral)	S_Acces		.000	.000
	Sin_presta	.000		.000
	Sin_Contr	.000	.000	

a. Determinante = .078

Un nivel crítico menor que 0,05 indica que la correlación poblacional entre el correspondiente par de variables puede ser considerada significativamente distinta de cero.

La prueba de esfericidad de Bartlett contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada es en realidad una matriz identidad. Asumiendo que los datos provienen de una distribución normal multivariante, el estadístico de Bartlett se distribuye aproximadamente según el modelo de probabilidad chi-cuadrado y es una transformación del determinante de la matriz de correlaciones. Si el nivel crítico (Sig.) Es mayor que 0,05, no podremos rechazar la hipótesis nula de esfericidad y, consecuentemente, no podremos asegurar que el modelo factorial sea adecuado para explicar los datos.

**Prueba de KMO y Bartlett Factor 1 2012**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.750
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	62.497
Bartlett	gl	3
	Sig.	.000

**Prueba de KMO y Bartlett Factor 2 2012**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.549
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	191.988
Bartlett	gl	3
	Sig.	.000

**Prueba de KMO y Bartlett Factor 3 2012**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.735
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	52.461
Bartlett	gl	3
	Sig.	.000

**Prueba de KMO y Bartlett Factor 4 2012**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.768
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	74.243
Bartlett	gl	3
	Sig.	.000

## 2. Extracción del número óptimo de factores y estimación de puntuaciones

La matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones factoriales contiene las ponderaciones que recibe cada variable en el cálculo de las puntuaciones factoriales.

Combinando cada variable con sus correspondientes coeficientes pueden construirse la ecuación lineal en las que se basa el cálculo de las puntuaciones factoriales.

$$Y = 0.356(T\_OCUPAR\_DESO) + 0.359(T\_PRESGEN) + 0.367(T\_SUBOCU)$$

**Matriz de componente<sup>a</sup>**

	Componente
	1
T_Sub	.940
T_Pr_Gen	.920
Ocu_Par_Desocu	.913

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

**Matriz de coeficiente de puntuación de componente**

	Componente
	1
Ocu_Par_Desocu	.356
T_Pr_Gen	.359
T_Sub	.367

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

$$Y = -0.344(\text{Trab\_Sub\_Rem}) + 0.337(\text{Trab\_Cuent\_Prop}) + 0.335(\text{Trab\_No\_Rem})$$

**Matriz de componente Factor 2**

2012<sup>a</sup>

	Componente
	1
Trab_Sub_Rem	-.998
Trab_Cuent_Prop	.978
Trab_No_Remu	.973

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

**Matriz de coeficiente de puntuación de componente Factor 2 2012**

	Componente
	1
Trab_Sub_Rem	-.344
Trab_Cuent_Prop	.337
Trab_No_Remu	.335

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

$$Y = -0.358(\text{Hst\_1SLMIN}) + 0.368(\text{No\_Reci\_Ing}) + 0.376(\text{Trab\_No\_Rem})$$

**Matriz de componente Factor 3**

2012<sup>a</sup>

	Componente
	1
Trab_No_Remu	.927
No_Reci_Ing	.909
Hst_1SLMIN	.884

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

**Matriz de coeficiente de puntuación de componente Factor 3 2012**

	Componente
	1
Hst_1SLMIN	.358
No_Reci_Ing	.368
Trab_No_Remu	.376

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

$$Y = -0.353(\text{Sin\_presta}) + 0.356(\text{Sin\_Contr}) + 0.354(\text{S\_Acces})$$

**Matriz de componente**

<b>Factor 4 2012<sup>a</sup></b>	
	Componente
	1
Sin_presta	.946
Sin_Contr	.939
S_Acces	.937

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

**Matriz de coeficiente de puntuación de componente**

<b>Factor 4 2012</b>	
	Componente
	1
S_Acces	.353
Sin_presta	.356
Sin_Contr	.354

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

Se generaron cinco factores, cada uno nombrado de acuerdo a las variables que agrupa. De esta manera, tenemos lo siguiente.

Factor 1: Oportunidades de empleo (tasa de ocupación parcial y desocupación, tasa de presión general, tasa de subocupación)

Factor 2: Posición en la ocupación (porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados, porcentaje de trabajadores por cuenta propia, porcentaje trabajadores no remunerados)

Factor 3: Ingresos precarios (trabajadores no remunerados, porcentaje ocupados ganan hasta 1 salario mínimo, porcentaje de ocupados no recibe ingresos)

Factor 4: Seguridad Social (porcentaje ocupados sin acceso a instituciones de salud, porcentaje trabajadores subordinados y remunerados sin prestaciones, porcentaje trabajadores subordinados y remunerados sin contrato)

Factor 5: Es una agrupación de los factores 2, 3 y 4, para verificar si los resultados siguen la misma tendencia.

El índice de trabajo decente es una media de las puntuaciones de los factores por estado. Los resultados del análisis factorial que comprueban su validez están en anexos.

$$TD = \frac{F1 + F2 + F3 + F4 + F5}{5}$$

Se obtuvo un índice para cada estado en los años 2000, 2006, 2012, y 2014. Sólo que para el 2000 se ponderaron únicamente los factores F1, F3 Y 34.

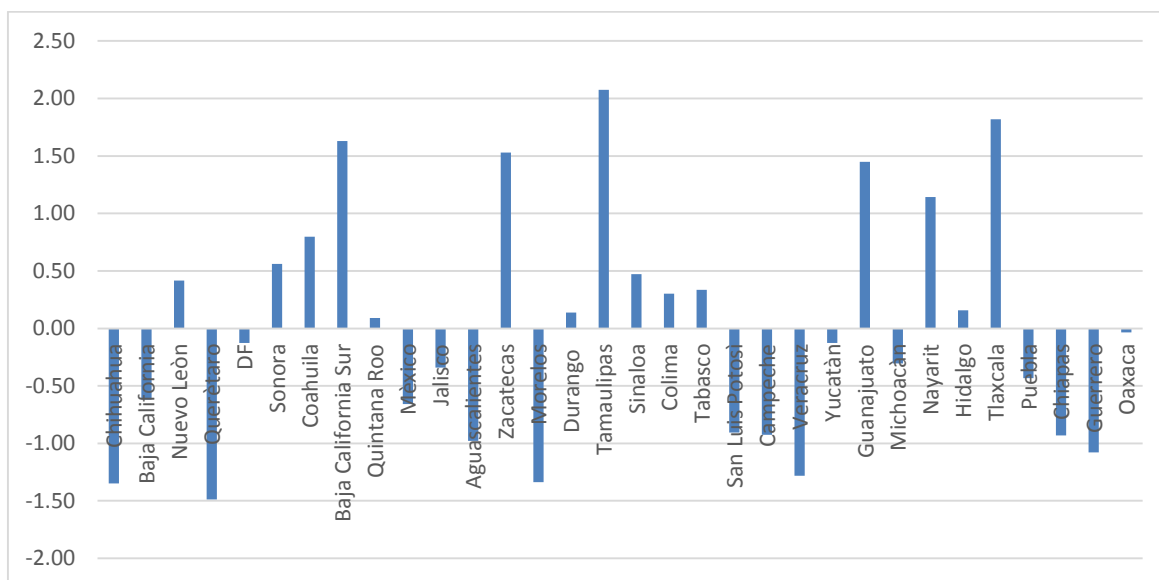
### **Análisis de resultados**

De todas las variables recabadas para cada aspecto del trabajo decente a saber, fue posible determinar cinco índices para cada estado de la república.

Las puntuaciones para cada estado del Factor número 1 se muestra en el siguiente gráfico para el año 2012. Las variables que explican este factor son ocupación parcial y desocupación, tasa de presión general y tasa de subocupación.

A este factor se le nombró oportunidades de empleo. Los resultados obtenidos arrojan que en 2012 los estados en condiciones menos favorables son Baja California Sur, Coahuila Nayarit, Guanajuato, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas.

Gráfico 2 Indicadores de oportunidades de empleo

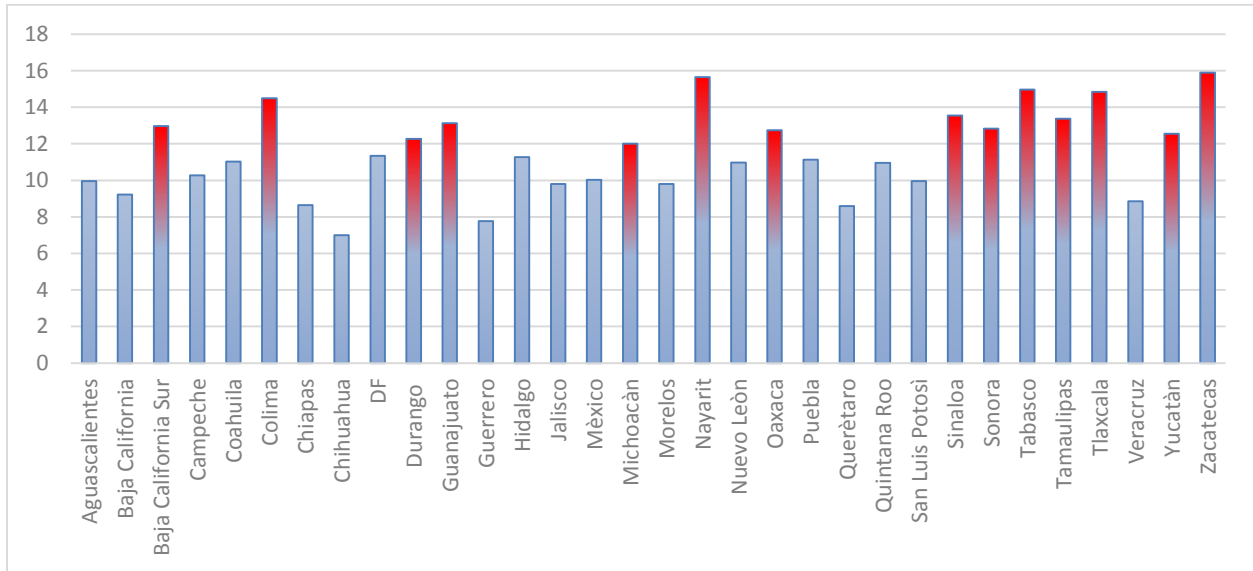


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

En el gráfico 16 (ver anexos) se nota como en el año 2000 los estados con mayor situación crítica son Yucatán, Nayarit, Sinaloa, Michoacán, Tlaxcala, Tabasco, Colima y Durango.

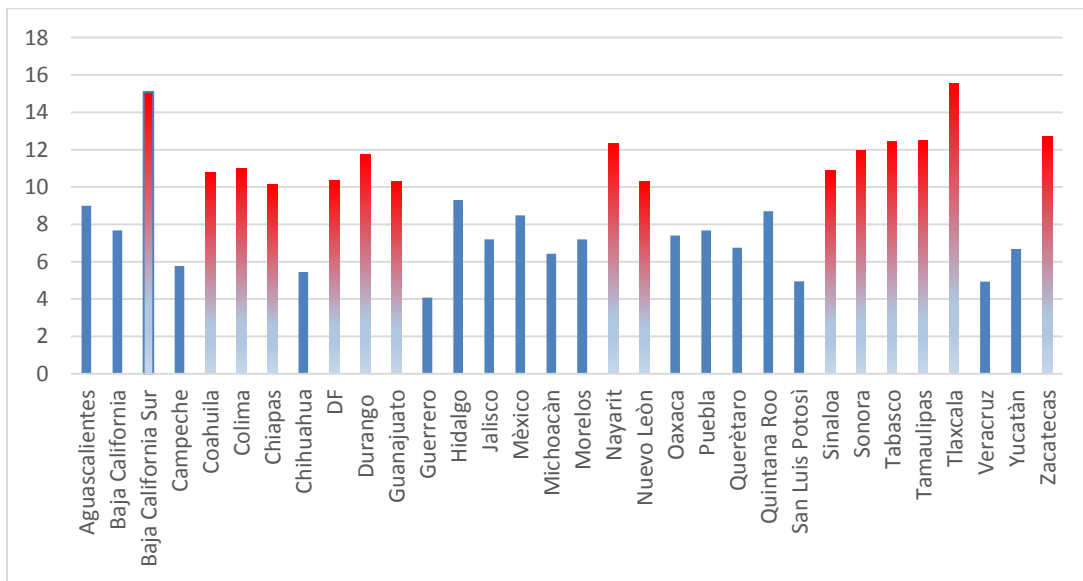
Comparando la situación de 2012 con 2014, la tendencia es similar ya que la situación de cada variable agrupada en el factor sólo confirman que los estados mencionados manifestaron en 2014 un mayor número de personas desocupadas, u ocupadas en condiciones en donde se deseaba ofertar más tiempo, o trabajadores con intención de cambiar de trabajo (ver gráfico 3, 4 y 5).

Gráfico 3 Tasa de ocupación parcial y desocupación 2014



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

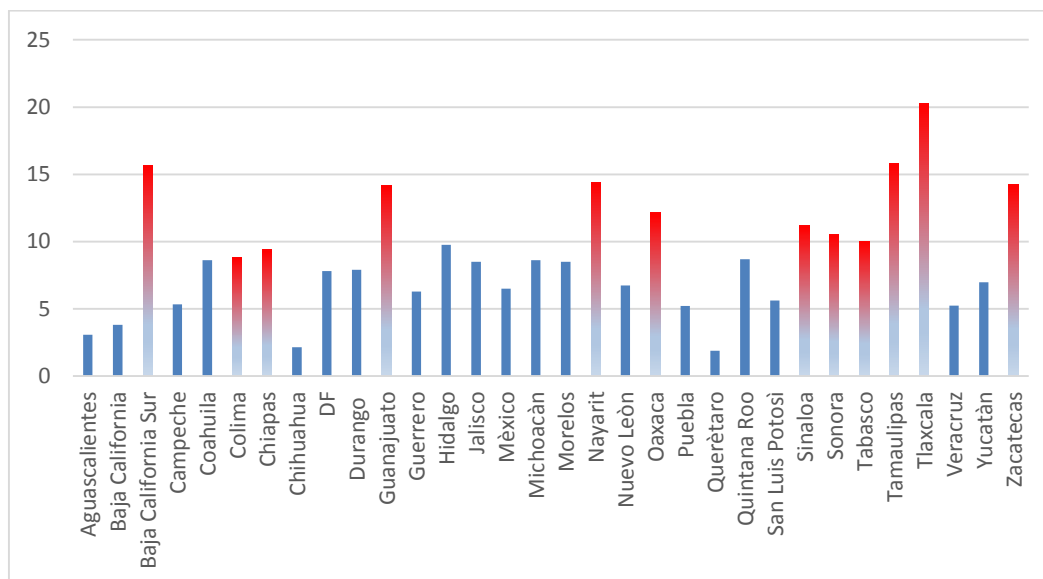
Gráfico 4 Tasa de presión general 2014



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.



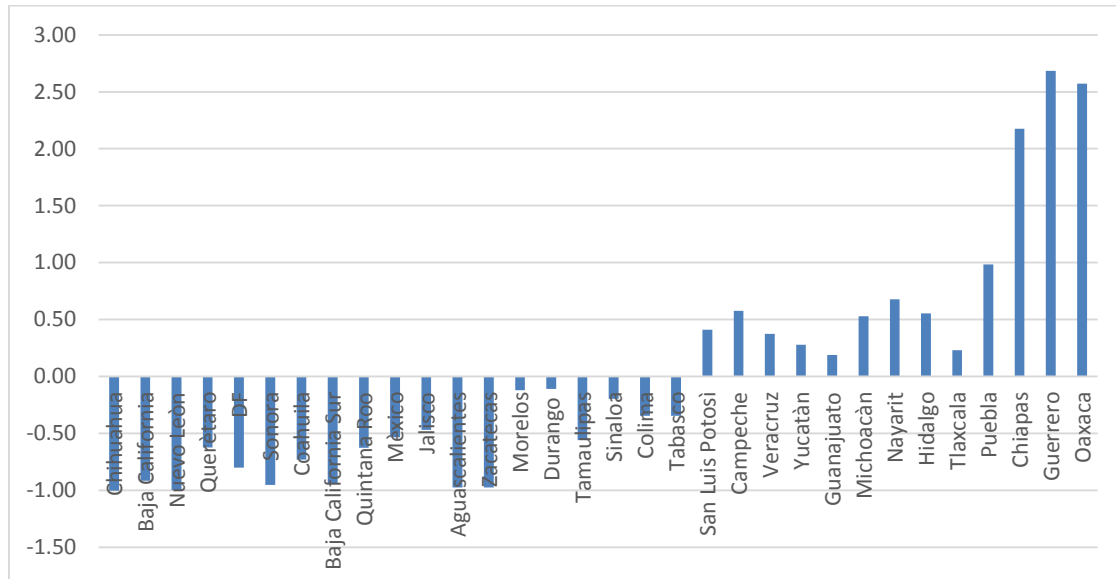
Gráfico 5 Tasa de subocupación 2014



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

El segundo factor está compuesto por las variables según posición en el trabajo (trabajadores subordinados y remunerados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados). Las puntuaciones por estado en 2012 (gráfico 20) arrojan a los estados de Campeche, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala, Veracruz por encima de la media cero. En el entendido de que los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores no remunerados son los considerados como la situación desfavorable, ya que el primero se refiere a los que trabajan solo o con el apoyo de integrantes de su propio hogar o ajenos, pero sin el compromiso de pagarles por sus servicios, y el segundo no recibe ingresos. Según esta condición, dichos estados están en peores condiciones respecto a la posición en la ocupación, así que este factor será llamado de tal forma.

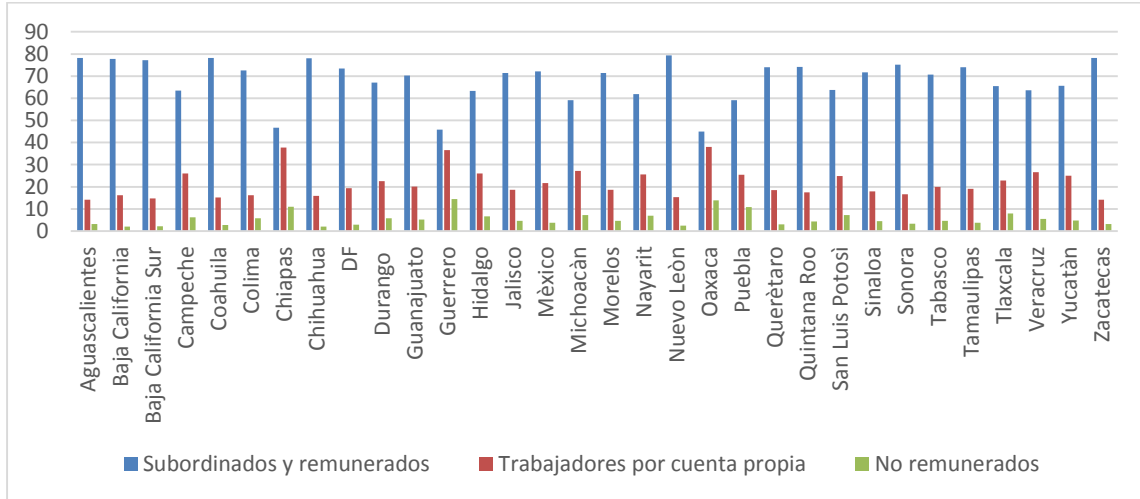
Gráfico 6 Factor 2: Posición en la ocupación 2012



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

El siguiente gráfico (7) se muestra la distribución de cada una de las variables que componen el factor para los estados en 2014. Observamos que los estados considerados por debajo de la media cero como favorecidos por el hecho de tener mayor proporción de subordinados y remunerados, son Zacatecas, Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas.

Gráfico 7 Indicadores sobre posición en la ocupación

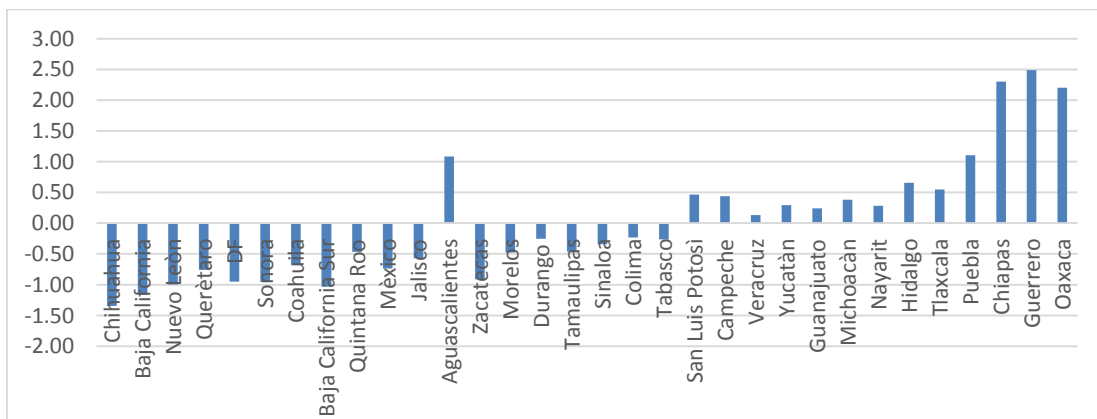


Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

El factor 3 nos proporciona información relativa a los ingresos. Las variables que la explican son trabajadores no remunerados pero susceptibles de prestaciones, los que recibieron hasta un salario mínimo y los que no reciben pago alguno.

Tomando el mismo criterio que los anteriores componentes, en 2012 los estados más desfavorecidos en cuestión de ingresos precarios son Aguascalientes, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala.

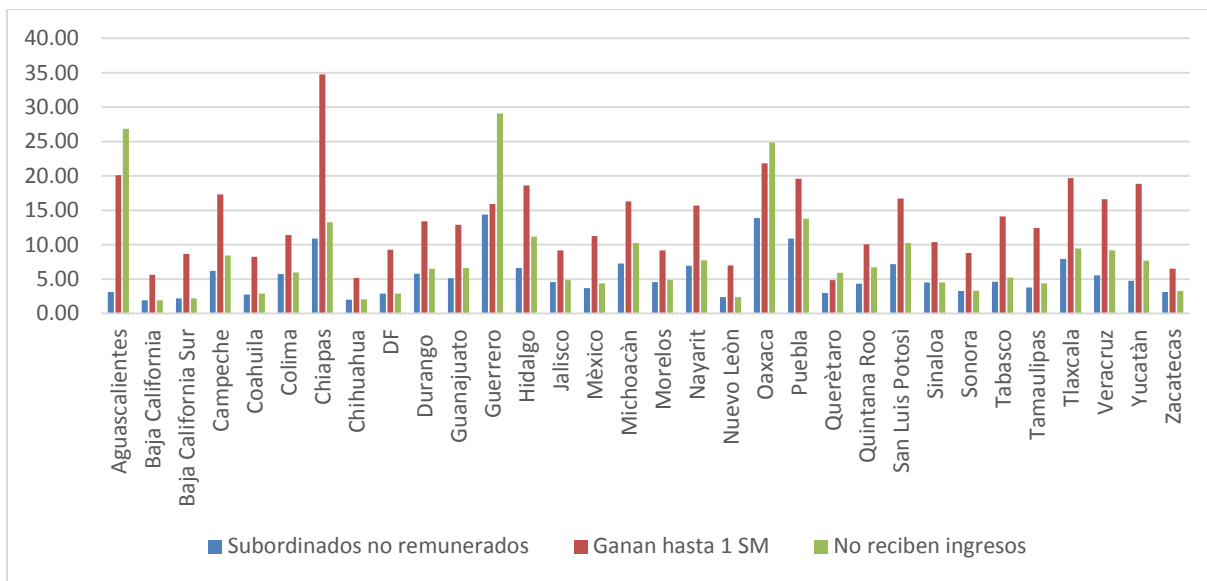
Gráfico 8 Factor 3: Ingresos precarios



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Para 2014 el comportamiento de las variables, continúa con la misma tendencia, puestos que Aguascalientes, guerrero y Oaxaca siguen teniendo un población de aproximadamente el 20 por ciento que no recibe ingresos. Los que ganan hasta un salario mínimo son aún una mayor proporción de personas para los estados de Aguascalientes, Campeche, Guerrero, Oaxaca, Michoacán, San Luis Potosí, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán (obsérvese el gráfico 9).

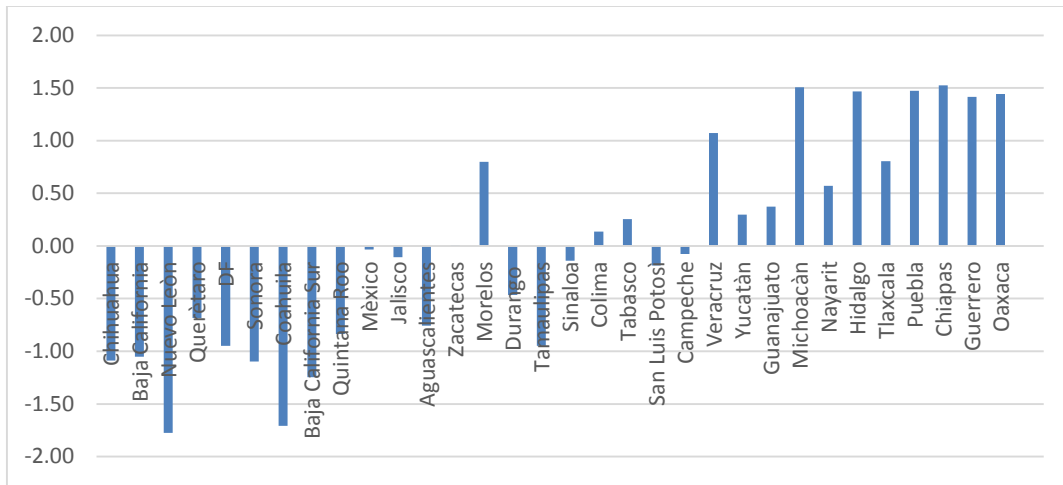
Gráfico 9 Indicadores de ingresos precarios



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

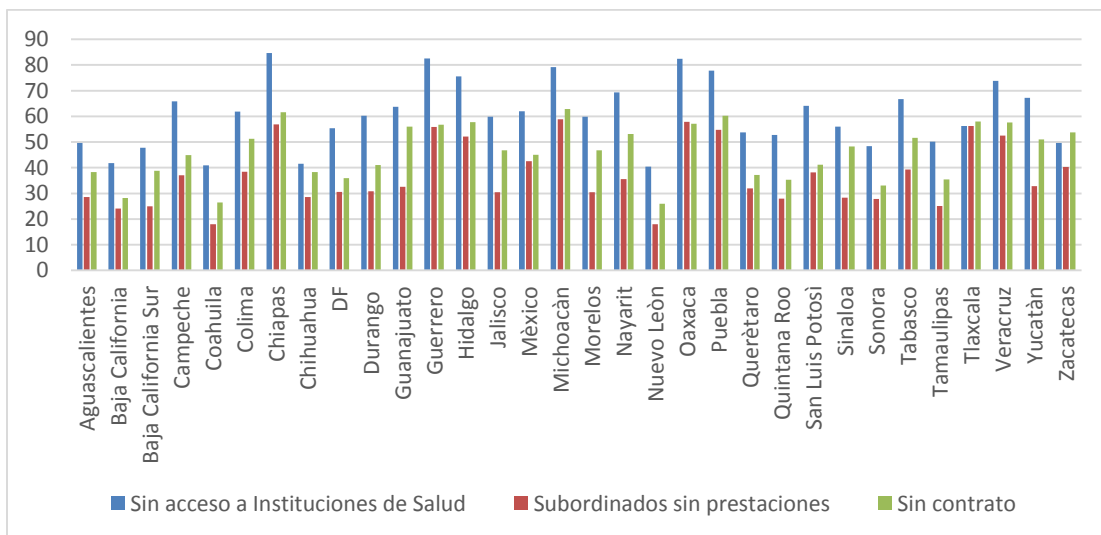
El factor cuatro está relacionado con la seguridad social, la estabilidad y seguridad en el trabajo. Las variables que la componen son proporción de trabajadores sin prestaciones, sin contrato escrito y sin condiciones de acceso a salud. Los estados más desfavorables en 2012 son Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Veracruz, Tlaxcala (gráfico 10).

Gráfico 10 Factor 4: Seguridad Social



Para 2014, las condiciones aún no mejoran para aquellos estados que se enfrentan a desafíos en cuestión de bienestar. Y al estar cada dimensión del bienestar interrelacionado, las carencias en algún aspecto seguramente evidenciarán carencias en otro. Es así como una serie de valores terminan por acumularse y darle un valor único al tema principal.

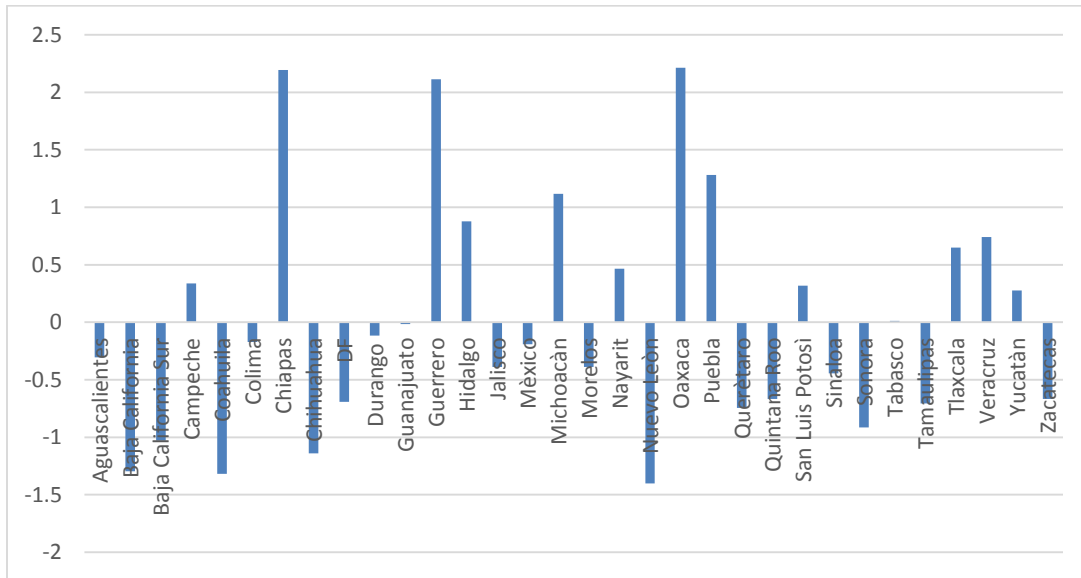
Gráfico 11 Indicadores de seguridad social



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

El último factor es la agrupación de los tres últimos. Para el caso tenemos el siguiente gráfico.

Gráfico 12 Factor resumen



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Los resultados anteriores son desafíos que tanto gobierno, empleadores y trabajadores deben superar. Y la mejor forma de demostrarlo es logrando bajar las puntuaciones de los factores que finalmente son aspectos no deseados del trabajo decente.

En la siguiente tabla se determina un índice de trabajo decente a partir de los factores elaborados. Y se enlista a los estados del considerado como más favorecido en términos de trabajo decente hasta el menos favorecido.

**Tabla 5 Índice de trabajo decente 2014**

Estados	Oportunidades de empleo	Posición en la ocupación	Ingresos precarios	Seguridad social	Factor resumen	Índice de trabajo decente
Chihuahua	-1.75	-1.02	-1.23	-1.00	-1.14	-1.23
Baja California	-0.98	-1.00	-1.22	-1.49	-1.30	-1.20
Nuevo León	-0.14	-1.06	-1.07	-1.75	-1.40	-1.08
Coahuila	0.10	-0.98	-0.91	-1.77	-1.32	-0.98
Querétaro	-1.36	-0.63	-0.93	-0.63	-0.75	-0.86
Sonora	0.68	-0.74	-0.80	-1.02	-0.91	-0.56
DF	0.02	-0.57	-0.84	-0.69	-0.69	-0.56
Quintana Roo	-0.17	-0.55	-0.42	-0.84	-0.67	-0.53
Baja California Sur	1.54	-1.02	-1.00	-0.93	-1.03	-0.49
Jalisco	-0.55	-0.37	-0.54	-0.23	-0.39	-0.41
Morelos	-0.55	-0.37	-0.54	-0.23	-0.39	-0.41
Aguascalientes	-0.77	-1.00	1.10	-0.79	-0.31	-0.35
México	-0.53	-0.33	-0.55	0.13	-0.19	-0.30
Tamaulipas	1.29	-0.52	-0.47	-0.92	-0.71	-0.27
Zacatecas	1.58	-1.00	-0.95	0.05	-0.67	-0.20
Sinaloa	0.72	-0.42	-0.49	-0.31	-0.44	-0.19
Durango	0.34	0.12	-0.06	-0.38	-0.12	-0.02
Colima	0.69	-0.41	-0.21	0.28	-0.17	0.03
Campeche	-0.92	0.47	0.32	0.07	0.34	0.06
San Luis Potosí	-1.05	0.51	0.50	0.06	0.32	0.07
Yucatán	-0.31	0.19	0.20	0.22	0.28	0.12
Guanajuato	0.84	-0.18	-0.16	0.36	-0.02	0.17
Tabasco	1.04	-0.26	-0.23	0.40	0.01	0.19
Veracruz	-1.26	0.43	0.24	1.19	0.74	0.27
Hidalgo	0.05	0.53	0.60	1.19	0.88	0.65
Nayarit	1.51	0.59	0.28	0.41	0.47	0.65
Michoacán	-0.29	0.81	0.49	1.65	1.12	0.76
Puebla	-0.57	1.10	1.30	1.41	1.28	0.91
Tlaxcala	2.27	0.42	0.72	0.82	0.65	0.98
Guerrero	-1.44	2.52	2.33	1.47	2.11	1.40
Chiapas	-0.30	2.19	2.16	1.70	2.19	1.59
Oaxaca	0.25	2.57	2.38	1.56	2.21	1.80

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Si se quiere tener mejores condiciones de trabajo decente, es conveniente tomar la decisión de irse a vivir al estado de Chihuahua, seguido de Baja California, Nuevo León y Coahuila. El estado de Quintana Roo entra dentro de los primeros diez mejores posicionados para 2014. No tienen la misma ventaja los estados de Oaxaca, considerado el de peor condición, Chiapas, Guerrero, Tlaxcala, Puebla, Michoacán y Nayarit.

Para el año 2012, el Estado de Baja California se situó en el lugar número ocho, cuando en 2006 se posicionó como el segundo mejor estado en cuanto a trabajo decente. Aunque en 2000 se situó también en noveno lugar.

El estado de Oaxaca, se ha caracterizado por ser el más necesitado en mejorar las condiciones de trabajo si se quiere alcanzar los objetivos que propone la OIT. A pesar de que en el año 2000 Oaxaca se ubicó en la posición número veinte. Fue a partir de 2006 que sus condiciones deterioraron, ocupando consecutivamente el último lugar (ver anexo).

Por el contrario, Colima en 2000 se caracterizó por ser el último estado en estar alejado de los objetivos del trabajo decente, sin embargo, a partir de 2006 su situación mejoró hasta ocupar el lugar 18 de los 32.



## Conclusiones y recomendaciones

La propuesta que hace la OIT de que los gobiernos incorporen dentro de sus agendas, los objetivos en materia de trabajo decente, además de la cooperación multilateral que ofrece, representan oportunidades que al gobierno compete.

Si bien, el tema del empleo es y ha sido de los más referidos en el discurso político, social y académico; lo seguirá siendo hasta que no se cumplan al cien por ciento las metas de bienestar social. Mientras tanto, los indicadores deberán ser empleados para monitorear la realidad en sus distintas dimensiones según correspondan.

El sistema de indicadores sobre trabajo decente sugerido en el capítulo 2 es un esbozo de acuerdo a lo disponible de acuerdo la información del sector, y a pesar de la limitación de su medición, es la interpretación del conjunto de dichos indicadores lo que dará un acercamiento y comprensión de la dimensión a valorar.

Los resultados para México sobre trabajo decente quizá no resulten tan sorprendentes, puesto que para finales de 2012, 6.7 millones de ocupados, aproximadamente el 15 por ciento de los ocupados ganaron hasta un salario mínimo al día.

Por otra parte, la situación no se vería tan grave si observamos que aproximadamente sólo un cinco por ciento de la población en edad de trabajar está desempleada y busca activamente incorporarse a un empleo. Esta cifra no pareciera tan alarmante para el país pues la mayoría de la población tiene algún tipo de empleo, sin embargo, al analizar otros indicadores como la tasa de ocupación parcial y desocupación, la tasa de presión general, la tasa de subocupación, la tasa de desocupación en el sector informal, la tasa de informalidad laboral, y la tasa de condiciones críticas de ocupación, se distinguen aún más las condiciones desfavorables de ocupación, dichas tasas representan indicadores negativos de lo que un trabajo decente representa y en el análisis rebasan la brecha de sólo el cinco por ciento. Entonces ya no sólo los desocupados serían la prioridad para el Sector público, sino aquellos ocupados que andan en busca de trabajo a pesar de contar con uno; los que tienen un horario adecuado pero un salario bajo; los que están dispuestos a ofertar más trabajo; los

que trabajan en unidades económicas no registradas o sin seguridad social; entre otros. De los mencionados anteriormente, el indicador que preocuparía más es la tasa de informalidad laboral, el cual indica que el 60 por ciento de los trabajadores laboran con tal característica.

Por tal motivo hay que tener presente que el manejo de los indicadores puede ser engañoso hasta cierto punto pero depende mucho de lo que se quiera interpretar y de los objetivos que se quieran alcanzar.

Bajo este contexto, el Estado Mexicano, debe ser capaz de superar la difícil situación del empleo y cualquier otra de su competencia, para lo que requiere estar formado de estructuras sólidas, es decir, fuera de todo aquello que pudiera corromper sus fines sociales. Si se tiene en cuenta que los dos agentes activos del Estado son la sociedad y gobierno (sector público), claro está, que las acciones de ambos, que finalmente es la de todos los ciudadanos, debieran de darse dentro de un sistema de valores éticos y morales que garanticen un adecuado funcionamiento. Lo anterior resulta interesante en un país donde a pesar de que existen personas que actúan pensando en su bienestar y tienen en cuenta el de los demás, también hay quienes no lo ven así y para los cuales los intereses personales pesan más que los sociales. Por alguna razón en 2011, las personas con los más altos recursos llegaron a obtener ingresos hasta 30.5 veces superiores a los que reportaron el segmento de más escasos recursos.

Por otra parte, los resultados arrojaron que cerca del 90 por ciento de la PEA entre 15 y 24 años de edad está ocupada; y que esta PEA representa casi la mitad de la población de tal rango de edad, la otra mitad está considerada como PNEA. Es decir, del sector de la población que se considera como jóvenes, la mitad de la población tienen necesidad de trabajar y la mayor proporción de ellos lo hace. Una limitante es que no existen datos de la PEA y PNEA que estudian para ese rango de edad, de esta manera se podría determinar la magnitud del problema, ya que si esta población ocupada en su mayoría no estudia y sólo trabaja, entonces significaría otro reto para el Estado, pues lo más común, en un estado de bienestar, es que en esta etapa de edad de los 15-24 años, el individuo debiera realizarse académica y profesionalmente.

Apostarle a la educación como país es el mejor elemento de igualdad y equidad social. El Estado, debiera tomarla en cuenta como la mejor política social y económica, donde se construyan sistemas educativos de excelencia y a la vez incluyentes, que asuman las necesidades de escolarización especiales, de interculturalidad, de diversidad y pluralidad. México es un país de contrastes, donde pocos pueden acceder a mejores condiciones de vida. Para revertir esta tendencia, hoy más que nunca es necesario apostarle a la educación como una estrategia viable para asegurar un desarrollo sostenible, que genere capital humano y social, y en consecuencia desarrollo humano, que mejore la productividad, la convivencia social, avances en la investigación científica y tecnológica, entre otros recursos.

Para esta investigación se encontró que la mayoría de los trabajadores desocupados tienen secundaria, le sigue las personas con educación superior y media superior, con más de un 30 por ciento de desocupados para cada nivel. El reto sería expandir el umbral de las personas con mayores estudios y que ocupen el mayor porcentaje de ocupados.

Siguiendo con los resultados, se muestra que la mayor proporción de la PEA, un 63 por ciento, son trabajadores subordinados y remunerados, en contraste de un 4 por ciento que son empleadores, y un 20 por ciento son trabajadores por cuenta propia. En estos casos, es evidente la polarización de los trabajadores empleadores, aunque ser subordinado y remunerados significa un ingreso seguro. Ante la falta de mejores condiciones laborales se recomienda generar incentivos para generar posiciones de empleadores, lo que resultaría más productivo, además, una distribución más equitativa de la posición en la ocupación ayudaría al empleo, el crecimiento y el progreso económico. Una posible alternativa para la sociedad ante esta situación es impulsar a los emprendedores como objetivos de política económica, por su papel relevante a la hora de crear empleo y mejorar el bienestar de la sociedad. Sin embargo, aunado a esta política debe practicarse otra que incentive dicha actividad y que tiene que tener en cuenta los aspectos socioeconómicos, culturales y las expectativas, los mercados financieros y la consideración de los factores que les impulsa a emprender y/o cerrar negocios, como por ejemplo, el fomento del crecimiento y la mejora de las infraestructuras son factores impulsores de la actividad emprendedora, mientras que la falta de apoyo financiero propiciaría el cese de esta actividad.

La pobreza se concentra en la población adulta, pues 29.1 por ciento de los mexicanos de 76 años y más es pobre, casi el doble del promedio del organismo en ese grupo de edad (14.8 por ciento). Si bien, el fin último de la seguridad social es influir en la equidad, los datos revelados para el año de análisis fueron desalentadores para un sector vulnerable que son las personas de más de 65 años, sólo el 23 por ciento de ellos recibe una pensión mensual. Y si observamos a toda la población ocupada se aprecia que más de la mitad no tiene ningún tipo de prestación laboral.

Sin duda, es un problema de los considerados como estructurales, lo que lo hace complejo, para darle solución, es necesario involucrar toda una serie de ajustes desde distintos espacios que fomenten el equilibrio. Y es el Estado a través del sector público quien ha asumido la responsabilidad del asunto, sin embargo, como se ha mencionado antes, cualquier acción resultaría en vano sino se corrigen primero los desequilibrios internos. Y por parte de la sociedad, queda ser más consciente y participativa ante el tema del empleo decente, una buena educación podría propiciar; aunado a una calidad de vida sin preocupaciones por satisfacer necesidades básicas, un buen trabajo para autorealizarse con una adecuada remuneración daría.

Los siguientes datos, sólo demuestran la necesidad de desarrollo de una sociedad, cuyo fin máximo es el bienestar. Se obtuvo que un tercio de la población ocupada tiene un trabajo con horario excesivo y el sector servicios es el que presenta el mayor número de personas con esta condición. Si se toca el tema infantil, el 10.5 por ciento de los niños entre 15 y 17 años trabajan, aspecto negativo para el bienestar. Al medir la estabilidad y seguridad en el trabajo de los subordinados y remunerados, se observa que casi la mitad de ellos cuentan con un contrato escrito y la otra mitad, no. También se obtuvo que el 53 por ciento de los que no reciben alguna remuneración son mujeres, lo que habla de la inequidad de género en el empleo. Muy pocas son empleadoras, sólo el 19 por ciento, el 43 por ciento labora en negocios y muy pocas en gobierno, sólo el cinco por ciento. Finalmente, y a pesar de que los accidentes, enfermedades, incapacidades, defunciones y muertes de trabajo registrados ante el IMSS son muy pocos, hay que tener en cuenta que también existen inseguridades en cuestión laboral que no se registran, y que mayormente pertenecen al ámbito informal. Lo que agravaría aún más la situación.

En cuanto a la participación del Sector Público, se tiene que en el Foro México 2013 – Políticas Públicas para un Desarrollo Incluyente, donde participo– (BID, CEPAL y la OCDE); se hizo énfasis que en realidad, no hay mejor política social que un empleo digno y de Calidad. Y lo siguiente solo viene a confirmar el enfoque de esta investigación:

“El trabajo es la principal fuente de ingresos de la mayoría de la población y por tanto será a través de la generación empleos productivos como se abatirán la pobreza y la desigualdad. La política de protección social contribuye a dar el primer paso en el combate de la pobreza pero no implica una solución sustentable de la misma. México ha sido pionero en formular y llevar adelante programas de protección social que se han reproducido en todo el mundo; estamos seguros que México será también pionero en dar el siguiente paso para convertir estos programas en sistemas sostenibles de seguridad social, bienestar y empleabilidad que marcarán una nueva generación de las políticas sociales a nivel regional y global.”

Sin duda la participación de los actores internacionales es clave, así, la OIT brinda asistencia técnica a sus mandantes en México: los gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

La razón por la cual la OIT está presente en México es para dar solución a las áreas de acción prioritarias de la OIT en México para 2014-2015, la cuales son:

- El impulso a la creación y formalización de empleo, particularmente para jóvenes, mujeres y otros grupos con desventajas de entrar al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.
- La promoción y construcción de la seguridad social y de pisos de protección social.
- Instrumentar políticas y programas de productividad laboral, capacitación y diálogo social, para promover el trabajo decente y recuperación salarial.
- El fomento de generación de empleo en el ámbito local, mediante proyectos productivos, esquemas innovadoras de microfinanciamiento y cooperativas.
- La promoción de una economía verde generadora de empleos verdes y trabajo decente.
- Prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Fomento de capacidades de la administración e inspección del trabajo.

- Fortalecimiento institucional y de capacidades de organizaciones de empleadores.
- Fortalecimiento institucional y de capacidades de organizaciones de trabajadores.
- Eficiencia, eficacia y transparencia de la legislación y justicia laboral, en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo

En la evaluación de políticas públicas de empleo a nivel internacional, se han considerado casos exitosos en los que algunos países han combatido las tasas altas de desempleo a través de vías distintas. Es necesario tener en cuenta que los cambios en las tasas de desempleo debido a variaciones en el desempleo estructural de países como Holanda o el Reino Unido (dos casos exitosos en la disminución del desempleo en la década de los ochenta) no sólo se vieron afectados por las instituciones o políticas implementadas por los gobiernos sino también por la evolución de las economías nacionales y sus posiciones en la economía internacional (expansión de los sistemas financieros, interconectividad con otros países, flujo de capitales, cambios tecnológicos, entre otros). La comprensión de la naturaleza de la economía del país es relevante porque los mercados laborales no pueden ser entendidos por fuera de la realidad macroeconómica en que se encuentran. En este sentido, exenciones tributarias a empresas privadas para promover el empleo, por ejemplo, tienen dimensiones distintas en economías abiertas con un alto flujo de capital internacional (como en el caso de Holanda) frente a economías cerradas que dependan mayoritariamente del mercado interno o donde las tasas de inversión sean significativamente bajas.

En la formulación de políticas públicas efectivas para combatir el desempleo es esencial un análisis exhaustivo de las variables que determinan el desempleo en conexión con las limitaciones económicas de un país y la naturaleza macroeconómica del mismo. Partir de dicho análisis es lo que se considera una solución efectiva desde el contexto o conjunto de características únicas de cada país. Por lo tanto, lo que permite contar con los indicadores adecuados y precisos, es lo que nos evaluará como país.

## ANEXOS

**Tabla 6 Indicadores de oportunidades de empleo**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Relación empleo-población	Mide la proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada.	$\frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población económicamente activa}} \times 100$	La población ocupada definida por el INEGI, no refleja las mejores condiciones de bienestar.
Tasa de desocupación	Porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.	$\frac{\text{población desocupada}}{\text{población económicamente activa}} \times 100$	En el ENOE es posible consultar la población desocupada de acuerdo a grupos de edad, nivel de instrucción, antecedente laboral y duración del desempleo. Pero para la ENE sólo se puede consultar por nivel de instrucción y antecedente laboral.
Tasa de ocupación parcial y desocupación	Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.	$\frac{\text{población desocupada} + \text{población ocupada (trabajó menos de 15 hrs)}}{PEA} \times 100$	Conlleva más precisión respecto a la información relacionada con las personas que realmente buscan incorporarse a alguna actividad económica formal.
Tasa de presión general	Porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa.	$\frac{\text{población desocupada} + \text{población ocupada que buscó otro trabajo}}{PEA} \times 100$	Se considera a la población ocupada que buscó otro trabajo como un indicador negativo del trabajo decente
Tasa de subocupación	Porcentaje de la población ocupada que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.	$\frac{\text{población subocupada}}{\text{población ocupada}} \times 100$	No debe confundirse este término con el subempleo...

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Tasa de ocupación en el sector informal	Proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes y/o distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.	$\frac{\text{sector informal}}{\text{población ocupada}} \times 100$ $\frac{\text{sector informal}}{\text{población ocupada no agropecuaria}} \times 100$	La ENOE sugiere dos tasas la única diferencia es que para una de ellas se toma como denominador la población ocupada total y en la otra la población ocupada no agropecuaria.
Tasa de informalidad laboral	Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.	$\frac{\text{sector informal} + \text{población ocupada sin prestaciones}}{\text{población ocupada}} \times 100$	Existen dos tasas de informalidad laboral. La diferencia está en que para uno se consideran a los ocupados totales en las condiciones de informalidad descritas, y para el otro a la población ocupada no agropecuaria. Sólo hay datos para la ENOE.
Tasa de condiciones críticas de ocupación	Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.	$\frac{\text{Ocupados trabajaron menos de 35 hrs} + \text{ocupados trabajaron más de 35 hrs con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo} + \text{ocupados que trabajaron más de 48 hrs ganando hasta dos salarios mínimos}}{\text{población ocupada}} \times 100$	También este indicador es representativo del subempleo en sus dos facetas. El subempleo por horas cuando las personas trabajan menos de 35 horas a la semana aunque estén dispuestas a trabajar horas adicionales. Y el subempleo por ingresos cuando la persona trabaja 35 horas o más a la semana, pero perciben un ingreso de referencia que equivale al costo de una canasta mínima de consumo.
Tasa de desocupación juvenil	Porcentaje de la población económicamente activa entre 14 y 24 años que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.	$\frac{\text{población desocupada entre 14 y 24 años}}{\text{PEA entre 14 y 24 años}} \times 100$	No se define de manera clara hasta qué punto es positivo el aumento de la población ocupada juvenil y bajo qué criterios.



INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Tasa de desocupación según nivel de instrucción	No queda claro qué cambio en la distribución del desempleo por nivel de educación indicaría progreso en materia de trabajo decente.	$\frac{\text{población ocupada según nivel de instrucción}}{PEA} \times 100$	No queda claro qué cambio en la distribución del desempleo por nivel de educación indicaría progreso en materia de trabajo decente
Tasa de ocupación según la posición en la ocupación	Proporción de la población en edad de trabajar que está 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.	$\frac{\text{población ocupada según la posición en la ocupación}}{PEA} \times 100$	Para llegar a una conclusión respecto de si un determinado cambio en la distribución del empleo según la situación en el empleo indica que se están realizando progresos en materia de trabajo decente, se deben formular hipótesis respecto de las diferencias sistemáticas de la calidad del empleo.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 7 Indicadores de ingresos adecuados y trabajo productivo**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Índice de la tendencia laboral de la pobreza	Muestra trimestralmente la tendencia de la proporción de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo.		Este índice depende del desempeño del mercado laboral y la evolución de la línea de bienestar mínimo y se construye a partir de información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) generada por el INEGI.
Ingreso laboral per cápita	Es el cociente del ingreso mensual por trabajo recibido por toda la población, dividido entre la población total.		- Esta se presenta como: 1.- Corriente Nominal 2. A pesos constantes o reales 3) Deflactado por el índice de precios de la canasta alimentaria o línea de bienestar mínimo. -
Pobreza por ingresos	La pobreza por ingresos consiste en comparar los ingresos de las personas con los valores monetarios de diferentes líneas alimentaria, capacidades y patrimonio.		Estos datos son divulgados por CONEVAL a nivel nacional. Para las entidades federativas existen datos de 1990, 2000 y 2010.
Tasa de remuneración baja	Mide el porcentaje de población ocupada cuyos ingresos medios están por debajo del equivalente a dos terceras partes del salario mediano.	$\frac{\text{número de personas con ingreso menor a } \frac{2}{3} \text{ de la mediana}}{\text{número total de personas ocupadas}} \times 100$	Esto quiere decir que entre mayor desigualdad, mayor proporción de personas con remuneración baja.
Ingreso medio según población ocupada por sexo y actividad económica			Los ingresos por ocupación según el sector de actividad económica son útiles para comparar tendencias salariales, y las diferencias entre distintos tipos de trabajadores, por ejemplo entre hombres y mujeres con la misma ocupación, o con distinta ocupación.
Salario Mínimo Real	El salario mínimo es aquella suma pactada por ley que deberá ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentra en actividad.	$\frac{\text{salario mínimo trimestral}}{\text{índice de precios al consumidor}} \times 100$	El salario mínimo de acuerdo a la normatividad no es sinónimo de un ingreso justo.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 8 Indicador de horas de trabajo decente**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Horas de trabajo excesivas	Porcentaje de personas ocupas que habitualmente trabajan más de 48 horas semanales.	$\frac{\text{número de ocupados que trabajan más de 48 horas semanales}}{\text{población económicamente activa}} \times 100$	Las horas de trabajo excesivas son una amenaza para la salud del trabajador y suelen evidenciar una inadecuada remuneración por hora, al mismo tiempo que reducen la productividad. Existe información de acuerdo al sector de actividad económica y sexo.

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 9 Indicadores de trabajo que debería abolirse**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Tasa de trabajo infantil	Niños entre 5 y 17 años que realizan alguna actividad económica.	$\frac{\text{Número de niños entre 5 y 17 años que trabajan}}{\text{Número total de niños entre 5 y 17 años}} \times 100$	Se considera a los niños entre 5 y 17 años de edad, pues son el centro de preocupación del sector público nacional y de organismos de la sociedad civil, así como de organizaciones internacionales, como son el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la OIT.
Tasa de trabajo infantil con exposición a riesgos	Niños entre 5 y 17 años que realizan alguna actividad económica, expuestos a riesgos.	$\frac{\text{Número de niños entre 5 y 17 años que trabajan expuestos a riesgos}}{\text{Número total de niños entre 5 y 17 años}} \times 100$	

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

**Tabla 10 Indicadores de estabilidad y seguridad del trabajo**

INDICADOR	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
% trabajadores con contrato escrito	$\frac{\text{número de trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito}}{\text{total de trabajadores subordinados y remunerados}} \times 100$	.El contrato de trabajo es aquel en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
% trabajadores con contrato de base	$\frac{\text{número de trabajadores con base}}{\text{total de trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito}} \times 100$	
% trabajadores con contrato temporal	$\frac{\text{número de trabajadores con contrato temporal}}{\text{total de trabajadores subordinados y remunerados con contrato escrito}} \times 100$	Convenio firmado por el trabajador y la unidad económica para desarrollar un trabajo específico durante un periodo establecido, en cuyo término se da por concluida la relación laboral.

INDICADOR	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
% trabajadores sin contrato	$\frac{\text{número de trabajadores subordinados y remunerados sin contrato escrito}}{\text{total de trabajadores subordinados y remunerados}} \times 10$	

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

**Tabla 11 Indicadores de igualdad de oportunidades y trato en el empleo**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	OBSERVACIÓN
Tasa de ocupación	Número de mujeres ocupadas respecto al total ocupado.	$\frac{\text{número de mujeres ocupadas}}{\text{número total de ocupados}} \times 100$	Es posible obtener la tasa de desocupación mujeres, según actividad económica, posición en la ocupación, jornada de trabajo, condición de acceso a instituciones de salud.
Índice de disimilitud	Sumatoria de las diferencias absolutas entre la distribución ocupacional de las mujeres y la de los hombres en todas las ramas de la ocupación.		
Brecha Salarial	Refleja la disparidad salarial entre hombres y mujeres para una misma posición en la ocupación. Se mide como la proporción del salario promedio de hombres y mujeres.	$\frac{\text{salario promedio de los hombres} - \text{salario promedio de las mujeres}}{\text{salario promedio de los hombres}} \times 100$	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 112 Indicadores de entorno de trabajo seguro**

INDICADOR	FÓRMULA
Tasa de incidencia en accidentes en el trabajo	$\frac{\text{Número de accidentes en el trabajo}}{100 \text{ trabajadores}} \times 100$
Tasa de incidencia en enfermedades de trabajo	$\frac{\text{Número de enfermedades de trabajo}}{10\,000 \text{ trabajadores}} \times 100$
Tasa de incidencia en Incapacidades de trabajo	$\frac{\text{Número de incapacidades}}{100 \text{ trabajadores}} \times 100$
Tasa de incidencia en defunciones de trabajo	$\frac{\text{Número de defunciones de trabajo}}{100 \text{ trabajadores}} \times 100$

INDICADOR	FÓRMULA
Tasa de incidencia de mortalidad por accidentes en el trabajo y enfermedades de trabajo	$\frac{\text{Número de muertos (accidentes en el trabajo + enfermedades de trabajo)}}{10\,000 \text{ trabajadores}} \times 100$
Tasa de incidencia de días subsidiados por grupo de actividad económica	$\frac{\text{número de subsidiados (accidentes en el trabajo + enfermedades de trabajo)}}{100 \text{ trabajadores}} \times 100$

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 12 Indicadores de seguridad social**

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA
Tasa de pensionados	Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión: Es un indicador de efectividad del Estado para atender la población en edad de retiro.	$\frac{\text{número de personas mayores de 65 años que reciben una pensión mensual}}{\text{número total de personas mayores de 65 años de edad}} \times 100$
Gasto en Seguridad Social	Gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB: es un indicador de la magnitud del esfuerzo que se hace para atender a la población en edad de retiro. Se considera el gasto en pensiones, jubilaciones y de ser el caso en algún programa para atender adultos dependiendo del año.	$\frac{\text{gasto público anual (pensiones + jubilaciones + PPAM)}}{\text{Producto interno bruto}} \times 100$
Población sin prestaciones	Población ocupada sin prestaciones respecto a la población económicamente activa	$\frac{\text{población ocupada sin prestaciones}}{\text{PEA}} \times 100$
Acceso sólo a instituciones de salud	Población ocupada sólo con acceso a instituciones de salud respecto a la población con prestaciones laborales	$\frac{\text{población ocupada sólo con acceso a instituciones de salud}}{\text{población con prestaciones laborales}} \times 100$

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA
Con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones	Población ocupada con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones respecto a la población con prestaciones laborales.	$\frac{\text{población ocupada con acceso a instituciones de salud y a otras prestaciones}}{\text{población con prestaciones laborales}} \times 100$
Sin acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones	Población ocupada sin acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones respecto a la población con prestaciones laborales.	$\frac{\text{población ocupada sin acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones}}{\text{población con prestaciones laborales}} \times 100$

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 13 Indicadores de diálogo social y representación de los trabajadores**

INDICADOR	FÓRMULA	OBSERVACIONES
Procuración de justicia laboral	$\frac{\text{Total de casos atendidos}}{\text{Población ocupada}} \times 100$	Los casos atendidos son conciliaciones, juicios, amparos y asesorías. La información está disponible en las estadísticas de la STyPS, de 2001 a 2007 anual, y de 2008 en adelante mensual (datos a nivel nacional).
Procuración de justicia según población objetivo atendida	$\frac{\text{Población objetivo atendida}}{\text{Población ocupada}} \times 100$	
Coefficiente de estallamiento	$\frac{\text{Número de huelgas}}{\text{total de emplazamiento del mes de recepción}} \times 100$	

Fuente: elaboración propia.

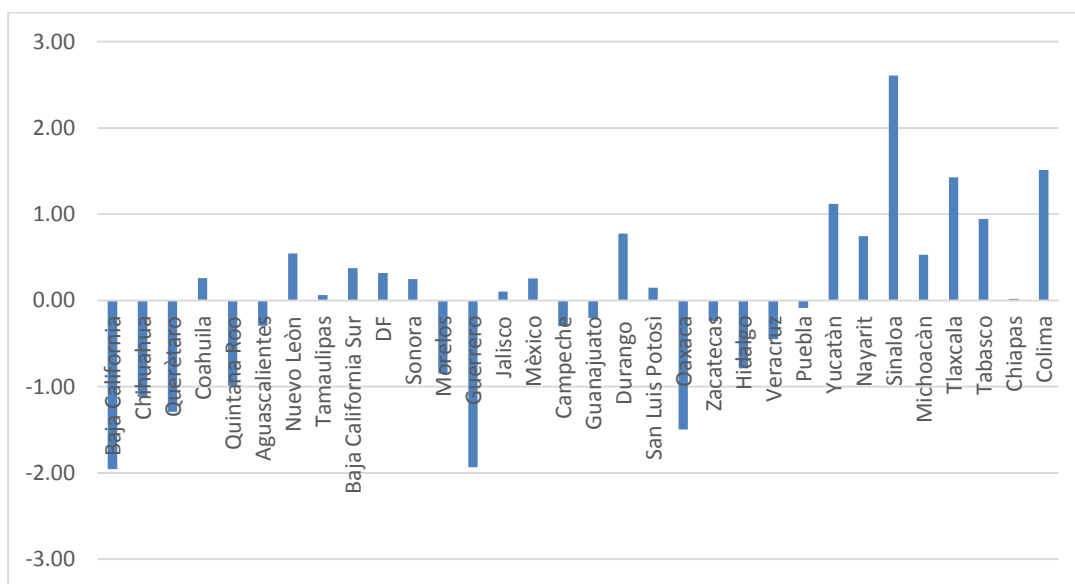
**Tabla 14 Indicadores de contexto**

INDICADOR	FÓRMULA
Niños escolarizados	$\frac{\text{Número de niños que atienden a cada nivel educativo}}{\text{Número de niños en edad para cada nivel educativo}} \times 100$
Productividad media del trabajo	$\frac{\text{Producto interno bruto real}}{\text{Población ocupada}}$
Coefficiente de GINI	
Tasa de inflación	

Fuente: elaboración propia.

INDICADOR	FÓRMULA
Tasa de alfabetización de la población adulta	$\frac{\text{Número de adultos que saben leer y escribir}}{\text{Número total de adultos}} \times 100$
Tasa de escolaridad de la población adulta	$\frac{\text{Número de adultos graduados de cada nivel educativo}}{\text{Número total de adultos}} \times 100$

Gráfico 13 Factor oportunidades de empleo 2000



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 14 Ingresos precarios 2000

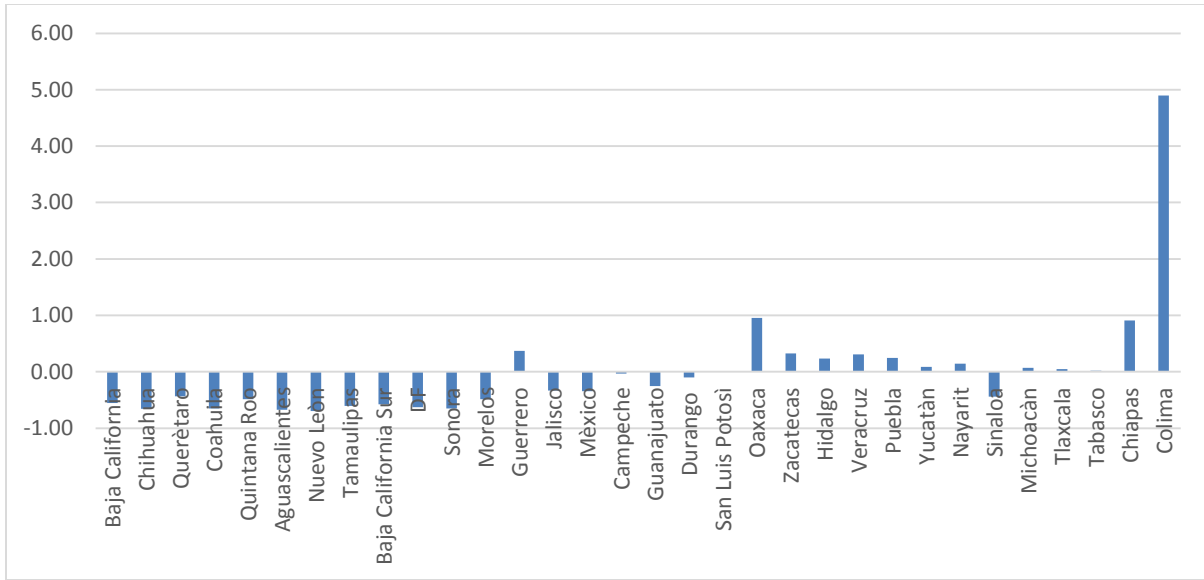
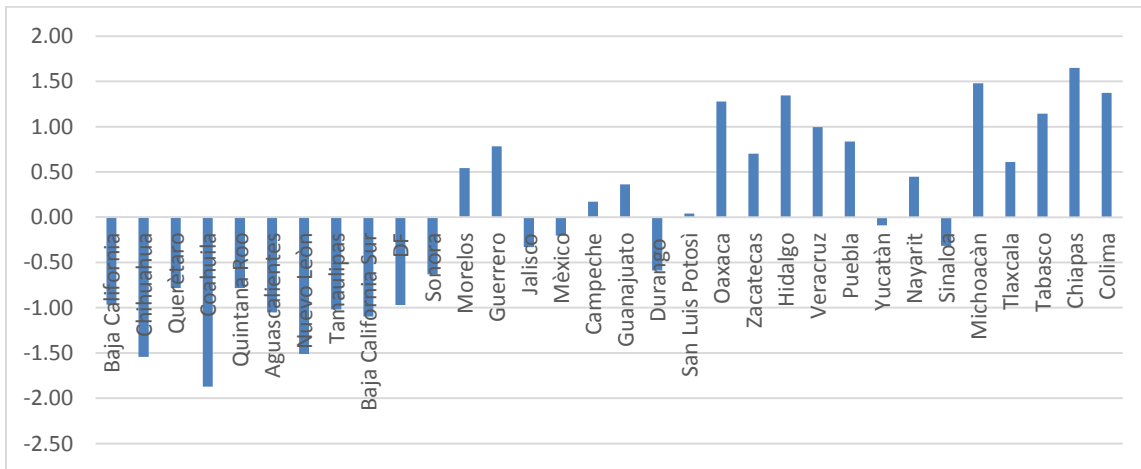


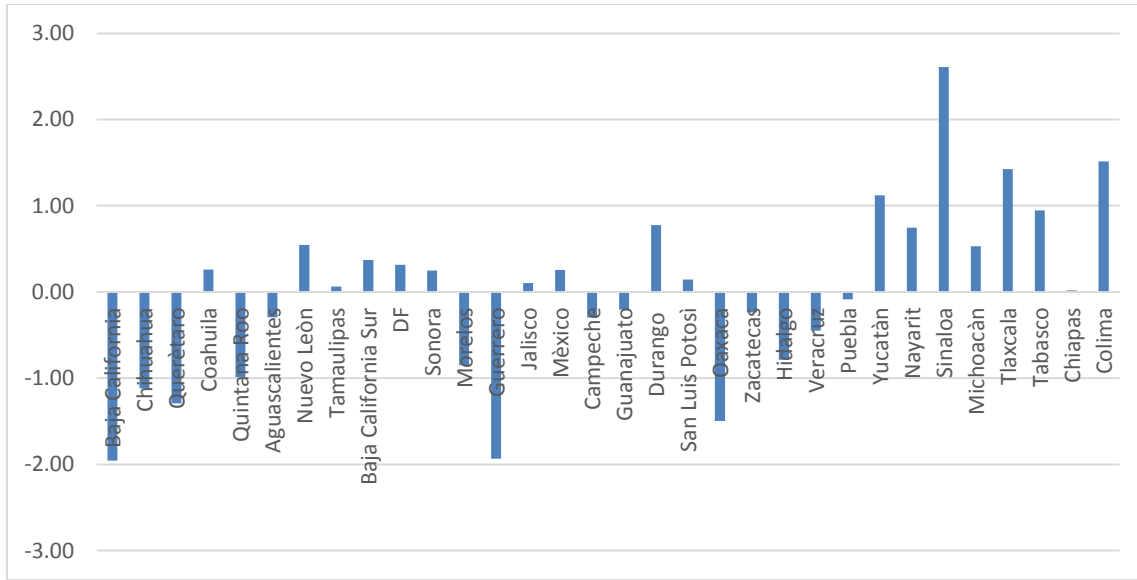
Gráfico 15 Factor 4: Seguridad social 2000



Fuente: elaboración propia.



Gráfico 16 índice de trabajo decente 2000



Fuente: elaboración propia.

Tabla 15 índices de trabajo decente 2012

Estados	Oportunidades de empleo	Posición en la ocupación	Ingresos Precarios	Seguridad Social	Factor resumen	Índice de Trabajo decente
Chihuahua	-1.35	-1.00	-1.35	-1.09	-1.21	-1.20
Baja California	-0.62	-0.92	-1.16	-1.05	-1.10	-0.97
Nuevo León	0.42	-1.00	-1.00	-1.77	-1.38	-0.95
Querétaro	-1.49	-0.62	-0.76	-0.68	-0.74	-0.86
DF	-0.13	-0.80	-0.95	-0.95	-0.94	-0.75
Sonora	0.56	-0.95	-0.96	-1.10	-1.08	-0.71
Coahuila	0.80	-0.73	-0.68	-1.71	-1.14	-0.69
Baja California Sur	1.63	-0.95	-1.03	-1.24	-1.14	-0.55
Quintana Roo	0.09	-0.63	-0.46	-0.84	-0.72	-0.51
México	-0.66	-0.53	-0.74	-0.03	-0.43	-0.48
Jalisco	-0.34	-0.47	-0.57	-0.11	-0.41	-0.38
Aguascalientes	-0.98	-0.98	1.08	-0.76	-0.26	-0.38
Zacatecas	1.53	-0.98	-0.91	0.01	-0.68	-0.21
Morelos	-1.34	-0.12	-0.48	0.80	0.13	-0.20
Durango	0.14	-0.11	-0.25	-0.47	-0.27	-0.19

Estados	Oportunidades de empleo	Posición en la ocupación	Ingresos Precarios	Seguridad Social	Factor resumen	Índice de Trabajo decente
Tamaulipas	2.08	-0.56	-0.46	-0.95	-0.71	-0.12
Sinaloa	0.47	-0.20	-0.34	-0.14	-0.25	-0.09
Colima	0.30	-0.35	-0.23	0.14	-0.20	-0.07
Tabasco	0.34	-0.35	-0.27	0.26	-0.09	-0.02
San Luis Potosí	-0.90	0.41	0.46	-0.19	0.22	0.00
Campeche	-0.93	0.58	0.44	-0.08	0.36	0.07
Veracruz	-1.28	0.37	0.13	1.07	0.65	0.19
Yucatán	-0.13	0.28	0.29	0.30	0.38	0.22
Guanajuato	1.45	0.19	0.24	0.37	0.23	0.50
Michoacán	-0.30	0.53	0.38	1.51	0.89	0.60
Nayarit	1.14	0.68	0.28	0.57	0.58	0.65
Hidalgo	0.16	0.55	0.66	1.47	1.00	0.77
Tlaxcala	1.82	0.23	0.55	0.80	0.54	0.79
Puebla	-0.43	0.98	1.11	1.47	1.23	0.87
Chiapas	-0.93	2.17	2.30	1.53	2.11	1.44
Guerrero	-1.08	2.69	2.49	1.42	2.26	1.55
Oaxaca	-0.04	2.57	2.20	1.44	2.20	1.68

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 16 Índices de trabajo decente 2006**

Estados	Oportunidades de empleo	Posición en la ocupación	Ingresos Precarios	Seguridad Social	Índice de Trabajo decente
Baja California	-2.14	-1.10	-0.99	-1.10	-1.33
Baja California Sur	-1.42	-1.12	-1.37	-1.11	-1.25
Chihuahua	-1.46	-0.79	-1.16	-1.45	-1.22
Sonora	-0.99	-0.97	-1.10	-0.99	-1.01
Nuevo León	0.66	-1.15	-1.10	-1.59	-0.79
Aguascalientes	-0.31	-1.09	-0.97	-0.66	-0.76
Coahuila	0.56	-1.00	-0.96	-1.48	-0.72
Querétaro	-0.57	-0.56	-0.47	-0.64	-0.56
DF	0.72	-0.93	-1.05	-0.69	-0.49
Tamaulipas	1.15	-0.78	-0.75	-1.05	-0.36
Durango	-0.62	-0.10	-0.16	-0.54	-0.36

Tabasco	-0.64	-0.69	-0.39	0.32	-0.35
México	-0.07	-0.67	-0.66	0.08	-0.33
Jalisco	-0.14	-0.41	-0.49	-0.17	-0.30
Quintana Roo	0.57	-0.64	-0.49	-0.43	-0.25
Morelos	-0.90	-0.06	-0.37	0.85	-0.12
Guanajuato	0.21	-0.29	-0.25	0.37	0.01
Veracruz	-1.08	0.14	0.04	0.95	0.01
Campeche	-0.06	0.19	0.25	0.01	0.10
Sinaloa	0.75	-0.26	-0.33	0.24	0.10
Yucatán	0.50	-0.06	0.13	0.06	0.16
San Luis Potosí	-0.09	0.24	0.47	0.18	0.20
Nayarit	0.76	0.45	0.10	0.63	0.49
Colima	-0.47	2.20	1.89	-1.66	0.49
Michoacán	0.15	0.78	0.75	1.31	0.75
Guerrero	-0.96	1.79	1.65	0.95	0.86
Puebla	0.71	0.87	1.17	1.48	1.06
Zacatecas	1.69	0.92	1.04	0.76	1.10
Hidalgo	1.62	0.73	0.93	1.22	1.12
Tlaxcala	2.52	0.25	0.53	1.25	1.14
Chiapas	-0.49	1.67	1.93	1.56	1.17
Oaxaca	-0.15	2.45	2.18	1.34	1.46

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17 Índices de trabajo decente 2000

Estados	Oportunidades de empleo	Ingresos precarios	Seguridad Social	Índice de trabajo decente
Baja California	-1.96	-0.55	-0.97	-1.16
Chihuahua	-1.12	-0.66	-1.54	-1.11
Querétaro	-1.29	-0.44	-0.78	-0.84
Coahuila	0.26	-0.65	-1.87	-0.75
Quintana Roo	-0.99	-0.49	-0.78	-0.75
Aguascalientes	-0.29	-0.67	-1.05	-0.67
Nuevo León	0.54	-0.70	-1.51	-0.56
Tamaulipas	0.06	-0.60	-1.02	-0.52
Baja California Sur	0.37	-0.58	-1.10	-0.43
DF	0.32	-0.63	-0.97	-0.43

Sonora	0.25	-0.65	-0.63	-0.35
Morelos	-0.85	-0.49	0.54	-0.26
Guerrero	-1.93	0.37	0.78	-0.26
Jalisco	0.10	-0.33	-0.33	-0.19
México	0.26	-0.34	-0.20	-0.10
Campeche	-0.30	-0.03	0.17	-0.05
Guanajuato	-0.21	-0.26	0.36	-0.03
Durango	0.77	-0.10	-0.59	0.03
San Luis Potosí	0.15	0.01	0.04	0.06
Oaxaca	-1.50	0.95	1.28	0.25
Zacatecas	-0.24	0.33	0.70	0.26
Hidalgo	-0.79	0.23	1.35	0.26
Veracruz	-0.45	0.31	0.99	0.29
Puebla	-0.09	0.24	0.84	0.33
Yucatán	1.12	0.09	-0.09	0.37
Nayarit	0.75	0.14	0.45	0.45
Sinaloa	2.61	-0.44	-0.32	0.62
Michoacán	0.53	0.07	1.48	0.69
Tlaxcala	1.43	0.05	0.61	0.69
Tabasco	0.94	0.02	1.15	0.70
Chiapas	0.02	0.91	1.65	0.86
Colima	1.51	4.90	1.37	2.59

## BIBLIOGRAFÍA

- Banco de México, (2009), *Principales indicadores salariales en México*, [En línea] [Revisado el 23 de abril de 2014] Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/politica-monetaria-e-inflacion/material-de-referencia/%7B1CE5E796-10EA-2044-BFBB-264B3B4487F8%7D.pdf>
- BOLIVAR, F. (2009), *Importancia del derecho en el trabajo*, [En línea] [Fecha de consulta: 07 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.articuloz.com/leyes-articulos/importancia-del-derecho-del-trabajo-893382.html>
- CENTRO DE ANÁLISIS MULTIDISCIPLINARIO (CAM), UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2010), *Mercado laboral y diálogo social en el Salvador*, visto el 13 de septiembre de 2014, disponible en: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/42179/dialogo\\_social.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/42179/dialogo_social.pdf)
- *Comisión Europea, 2015*, Indicadores de contexto, Métodos de evaluación, visto el 20 de junio de 2015 en [http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/too\\_ind\\_res\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/too_ind_res_es.pdf)
- CORREDOR, J. (2004), *Papel del trabajo en el contexto de la globalización*, agosto de 2004 [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.9porikan/porikan\\_5.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.9porikan/porikan_5.pdf)
- De Buen Unna, Carlos, *El trabajo de los menores y el derecho laboral*, [En línea] [Revisado el 02 de mayo de 2014] Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/981/9.pdf>
- De la Fuente Fernández, Santiago (2011), *Análisis Factorial*, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, visto el 04 de junio de 2015, disponible en: <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- El problema del trabajo infantil, del sitio web Amigos la revista, visto el 12 de septiembre de 2014, disponible en: <http://www.amigoslarevista.com/2013/03/el-problema-del-trabajo-infantil.html>
- El Universal, Salario Mínimo ¿Para qué alcanza? Visto el 11 de septiembre de 2014, disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/ciudad-metropoli/2014/salario-minimo-para-que-alcanza--1030300.html>
- FARTO, J. (2009), *Creación de empleo y fomento de la cultura emprendedora en la ciudad sostenible: hacia los territorios inteligentes y responsables*, presentado en el “II Congreso Internacional del Desarrollo Humano Madrid 2009: La ciudad sostenible: los retos de la pobreza urbana”.
- Fondo Monetario Internacional (2000), *La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?*, abril de 2000 [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#III>
- FROY, F. & GIGUÈRI, S. (2011), *Creación de empleos duraderos, guía para regenerar empleo de calidad a nivel local*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), [En

línea] [Fecha de consulta: 07 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.oecd.org/cfe/leed/48866239.pdf>

- Gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas, Caja de seguro social, Panamá, visto el 13 de septiembre de 2014, disponible en: <http://www.css.gob.pa/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Seguridad%20y%20Salud%20%20Laboral%20en%20las%20empresas.pdf>
- GOMERY, R.E. Y BAUMOL, W.J. (2000), *Global trade and conflicting National Interest*, The MIT Press.
- Horn, Robert V. (1993), *Statistical indicators for the economic and social sciences*. Cambridge, University Press, Hong Kong.
- HUNT, J., (2009), Director Oficina OIT España.
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) & Unión General de Trabajadores (UGT), (2009), *Guía de trabajo decente para una globalización con derechos*, Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A., 12 de noviembre de 2009, [En línea] [Fecha de consulta: 13 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.iscod.org/Publicaciones/Guia%20de%20trabajo%20decente%20para%20una%20globalizaci%C3%B3n%20con%20derechos.pdf>
- Ley Federal del Trabajo (LFT), [En línea] [Fecha de consulta: 08 de mayo de 2014] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- López, María Teresa & Gentile, (2013) Natcha, *Sistema de indicadores económicos y sociales: la importancia del análisis integrado*, Facultad Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata [En línea] [Revisado el: 15 de abril de 2014] Disponible en: [http://www.econ.uba.ar/planfenix/economias\\_regionales/comision%20C/06-Lopez-Gentile%203.pdf](http://www.econ.uba.ar/planfenix/economias_regionales/comision%20C/06-Lopez-Gentile%203.pdf)
- López, Noris Isabel (2011), *Importancia de los indicadores y la medición del quehacer científico*, Universidad Tecnológica del Salvador, 1° ed. San Salvador, El Salvador, [En línea] [Revisado el 15 de abril de 2014] Disponible en: [http://www.econ.uba.ar/planfenix/economias\\_regionales/comision%20C/06-Lopez-Gentile%203.pdf](http://www.econ.uba.ar/planfenix/economias_regionales/comision%20C/06-Lopez-Gentile%203.pdf)
- Lozano, Arredondo Luis, (2015), *El salario mínimo en México: de la pobreza a la miseria. Pérdida del 78.66% del poder adquisitivo, del Salario. Reporte de investigación 117. Visto el 17 de junio de 2015 en <http://cam.economia.unam.mx/el-salario-minimo-en-mexico-de-la-pobreza-la-miseria-perdida-del-78-66-del-poder-adquisitivo-del-salario-reporte-de-investigacion-117/>*
- Mansilla Izquierdo, Fernando (2012), **Factores de riesgo psicosocial en el trabajo**. Visto el 12 de septiembre de 2014, disponible en: [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1\\_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml)
- MILANOVIC, B. (2005), *Can we discern the effect of globalization on income distribution? Evidence from household surveys*. The World Bank Economic Review, Vol.19, págs. 21-44.
- MURGAS, R. (2012), *Diálogo Social*, Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las Américas, 10 de mayo de 2012, [En línea] [Fecha de consulta: 07 de marzo de 2014] Disponible en:

[http://www.csa-csi.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7290:dialogo-social&catid=25:notas-y-articulos&Itemid=258&lang=es](http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=7290:dialogo-social&catid=25:notas-y-articulos&Itemid=258&lang=es)

- MYRO, R. (2011), *Globalización y crecimiento económico*, Momento Económico, Núm. 116, julio-agosto de 2001, pp. 67-72,
- ORRIOLS, P. (2002): El Seeptos como instrumento de análisis social. Fuentes Estadísticas. Nº 63. Marzo de 2002.
- Panorama Educativo de México, (2009), *Indicadores del Sistema Educativo Nacional. Educación básica. Pag. 89, visto el 16 de junio de 2015 en [http://www.inee.edu.mx/bie\\_wr/mapa\\_indica/2009/PanoramaEducativoDeMexico/CS/CS07/2009\\_CS07.pdf](http://www.inee.edu.mx/bie_wr/mapa_indica/2009/PanoramaEducativoDeMexico/CS/CS07/2009_CS07.pdf)*
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1999), *Informe sobre desarrollo humano 1999*. Madrid: Ediciones Mundi Prensa Libros S.A. [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: <http://hdr.undp.org/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2005), *Informe sobre desarrollo humano 2005*. México D.F.: Ediciones Mundi Prensa Libros S.A. [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.undp.org.py/>
- RAMIRO, D. (2000), *Globalización y trabajo, Los efectos perversos en las relaciones laborales de la "globalización económica" auspiciada por el neoliberalismo*. [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: [www.attacmadrid.org/](http://www.attacmadrid.org/)
- SACHS, J.D. (2001), *Watt's God for the Poor is Good for America*, The Economist, 14 de julio de 2011.
- Scott, Sherrie,(2013) *¿Qué es la igualdad de oportunidades laborales?*, del sitio web La Voz de Houston, visto el 13 de septiembre de 2014, disponible en: <http://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>
- Solidaridad Mundial (WSM), (2014), *Protección Social: ¿Por qué solidaridad mundial se ocupa de este tema y qué significa?*, [En línea] [Fecha de consulta: 07 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.wsm.be/es/temas/proteccion-social>
- TIMAERMAN, H., "Consistencia entre políticas macroeconómicas y laborales", Encuentros de Ministros del G20, Palacio San Martín, Argentina, 2013.
- VICENZO, W. (2012), *La globalización ha aumentado las desigualdades sociales*, del blog "Revolution in Spain", marzo de 2012, [En línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2014] Disponible en: <http://www.kaosenlared.net/secciones/s/antiglobalizacion/item/11732-la-globalizaci%C3%B3n-ha-aumentado-las-desigualdades-sociales.html>
- VILLASMIL, H. (2002), *La estrategia del diálogo social: de la concertación al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales*. San José de Costa Rica: OIT.
- Zamora Muñoz, Salvador; Monroy Cazorla, Lucía; y Chávez Álvarez, Cesar (2009), *Análisis Factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas*, Cuaderno técnico 6, Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (Ceneval) Av. Camino al desierto de los Leones 19, Col. San Ángel, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01000, México D.F. [www.ceneval.edu.mx](http://www.ceneval.edu.mx)

- Zragosa Talamante, María (2012), *Estabilidad en el empleo: un elemento emocional de reforzamiento de la empresa*, visto el 13 de septiembre de 2014, disponible en: <http://mariazaragozatalamantes.com/2012/09/25/estabilidad-en-el-empleo-un-elemento-emocional-de-reforzamiento-de-la-empresa/>
- Armenta, Leticia (2014), *Salario Mínimo ¿para qué alcanza? Opinión a El Universal*, visto el 03 de abril de 2015. Disponible en <http://www.eluniversal.com.mx/ciudad-metropoli/2014/salario-minimo-para-que-alcanza--1030300.html>