



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**TRABAJO DECENTE EN MÉXICO  
2006-2007**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ECONOMÍA**

**PRESENTA**

**MARTHA GABRIELA ALATRISTE CONTRERAS**

**ASESOR**

**DR. GERARDO FUJII GAMBERO**



**MÉXICO, D.F.**

**ENERO 2009**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**Dedicatoria**

**A mi madre.**

## **Agradecimientos**

Agradezco enormemente la orientación y apoyo de mi tutor de tesis, el Dr. Gerardo Fujii.

Asimismo, quisiera agradecer los comentarios y observaciones hechas al trabajo por parte de los miembros del jurado: Dr. Gerardo Fujii, Dr. Rogelio Huerta, Mtro. Jorge Ibarra Consejo, Mtro. Eduardo Candaudap y Mtro. David Cervantes.

Rosario y Naím, muchas gracias por todas esas tardes, por escucharme todas esas veces, por sus consejos, comentarios y ayuda.

Rosa, te agradezco los consejos y recomendaciones.

Fabi y David, gracias por su amistad, son los mejores amigos.

Se agradece el apoyo de la beca de tesista otorgada por el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) al proyecto número IN302908, de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la UNAM, para la realización de esta tesis.

## INDICE

<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo I. Trabajo decente</b>	<b>13</b>
1. La Organización Internacional del Trabajo	13
2. Concepto del trabajo decente	15
3. Crecimiento económico y trabajo decente	21
<b>Capítulo II. Problemas y desafíos de México en el plano laboral</b>	<b>27</b>
1. Población total y población económicamente activa	27
2. Población ocupada por posición en el trabajo	28
3. Trabajadores remunerados y subordinados	29
4. Informalidad	36
5. Desempleo y algunos indicadores complementarios de calidad de empleo	38
<b>Capítulo III. Metodología para la estimación del índice de trabajo decente</b>	<b>41</b>
1. Reseñas metodológicas de investigaciones empíricas	41
2. Metodología	43
3. El índice de trabajo decente de nivel macro	45
4. Subíndices del índice de trabajo decente nivel macro	47
4.1 Subíndice de seguridad del mercado de trabajo	47
4.2 Subíndice de seguridad en el empleo	49
4.3 Subíndice de seguridad profesional	50
4.4. Subíndice de seguridad en el trabajo	52
4.5. Subíndice de seguridad en la formación profesional	53
4.6. Subíndice de seguridad de ingresos	54
4.7. Subíndice de representación	55
<b>Capítulo IV. Estimación del Índice de trabajo decente para México</b>	<b>59</b>
1. Resultados por subíndice	59
1.1. Subíndice de la seguridad en el mercado de trabajo	59

1.2 Subíndice de seguridad en el empleo	61
1.3 Subíndice de seguridad profesional	64
1.4. Subíndice de seguridad en el trabajo	66
1.5. Subíndice de seguridad en la formación profesional	67
1.6. Subíndice de seguridad de ingresos	69
1.7. Subíndice de representación	71
1.8. Índice de trabajo decente	73
2. Resultados por composición de tipo de indicador	74
<b>Capítulo V. Conclusiones</b>	<b>77</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>82</b>

## **Índice de cuadros**

Cuadro II.1 Tasas complementarias de empleo	28
Cuadro II.2 Población ocupada por posición en la ocupación	30
Cuadro II.3 Trabajadores remunerados y subordinados por nivel de ingresos	32
Cuadro II.4. Por tipo de contrato	33
Cuadro II.5. Acceso a las instituciones de salud	34
Cuadro II.6. Por prestaciones laborales	35
Cuadro II.7 Duración de la jornada de trabajo	39
Cuadro IV.1 Subíndice de seguridad en el mercado de trabajo	61
Cuadro IV. 2 Subíndice de seguridad en el empleo	63
Cuadro IV.3 Subíndice de seguridad profesional	65
Cuadro IV.4 Subíndice de seguridad en el trabajo	67
Cuadro IV.5 Subíndice de seguridad en la formación profesional	68
Cuadro IV.6 Subíndice de seguridad en el ingreso	70
Cuadro IV.7 Subíndice de representación	73
Cuadro IV.8 Índice de trabajo decente	73
Cuadro IV.9 Resultados por composición de tipo de indicador	75

## INTRODUCCIÓN

*“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”.* Artículo 123,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El trabajo no sólo es el medio de subsistencia de las personas, sino que es la actividad con la cual se relacionan con la sociedad. Es por eso que es de suma importancia el asegurar que las condiciones laborales no comprometan la integridad física o social de los trabajadores.

Como respuesta a los cambios en los mercados y relaciones laborales y las estructuras de empleo que surgieron con la liberalización del comercio y la integración regional, Juan Somavía, Director General de la OIT, introdujo y desarrolló el concepto de trabajo decente en 1999. Este concepto está caracterizado por la promoción de cuatro objetivos: derechos en el trabajo, oportunidades de empleo, protección y diálogo sociales.

La OIT diseñó el concepto de trabajo decente con el propósito de capturar en una sola idea las distintas dimensiones que conforman un buen trabajo: empleo de calidad que respete a los derechos laborales fundamentales, con adecuados niveles de protección social y derecho a la representación y participación. Además, introduce este concepto como medio para lograr el progreso económico y social de las naciones.

México enfrenta serios problemas de empleo a pesar de que la tasa de desempleo abierto ha sido tradicionalmente muy baja. De acuerdo con las

proyecciones más recientes del CONAPO<sup>1</sup>, se estima que en la primera década del presente siglo la oferta de trabajo crecerá anualmente en un millón ciento cuarenta mil personas. Para poder incorporar al mercado de trabajo esta creciente oferta, el empleo formal requerirá crecer a una tasa de por lo menos siete por ciento anual<sup>2</sup>.

Por otro lado, la evolución de la economía informal<sup>3</sup> está afectando negativamente la calidad del empleo en la mayor parte de los países en desarrollo como México. Además, el trabajo informal no puede calificarse de “decente”. Para el caso de México, la tasa de ocupación del sector informal es de 27 por ciento<sup>4</sup>.

La cobertura de la seguridad social en México es ineficiente, lo que resta decencia al trabajo, ya que del total de los trabajadores remunerados y subordinados, el 59 por ciento tenían acceso a las instituciones de salud. Adicionalmente, el número de pensionados no crece a la misma tasa que el número de trabajadores activos, por lo que la tasa de dependencia de adultos mayores ha ido aumentando para México<sup>5</sup>.

La introducción del concepto de trabajo decente ha dado lugar a varias investigaciones en las cuales se estudian algunas de sus facetas particulares. En lo que sigue, se presenta una breve reseña de algunos de estos trabajos.

---

<sup>1</sup> Partida Bush, Virgilio (2006). *Situación demográfica nacional y estatal*. CONAPO

<sup>2</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

<sup>3</sup> Sector de la economía conformado por personas que producen, distribuyen y comercializan bienes y servicios legales, pero en circunstancias en las que sus actividades no están registradas, declaradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas; del mismo modo se caracterizan por un alto nivel de vulnerabilidad

<sup>4</sup> INEGI. *Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007*.

<sup>5</sup> Fuente: CONAPO. *El envejecimiento de la población en México*. Pp. 22-23

En *El trabajo decente y la economía informal*<sup>6</sup> se pone de relieve el déficit de trabajo decente en la economía informal y se proponen elementos clave de una estrategia global e integrada para tratar tanto las causas como las manifestaciones externas de la actividad informal y del proceso de informalización y, de esta manera, promover el trabajo decente. Asimismo, explica que la mayoría de las personas que conforman este tipo de economía se unieron a ella, ya que no podía encontrar un empleo o emprender una actividad empresarial en la economía formal.

La segunda investigación a mencionar, *Empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*<sup>7</sup>, presenta un panorama general de la situación del empleo de los jóvenes y los factores socioeconómicos que les facilitan o dificultan la obtención de un trabajo decente. Se detalla la situación actual del empleo juvenil en el mundo y, junto con ello, los desafíos que estos mismos enfrentan. De acuerdo a esta investigación, los factores que afectan al empleo de los jóvenes pueden considerarse según tres dimensiones: los que influyen en la creación de puestos de trabajo; los que repercuten en las condiciones de trabajo; y los que tratan la empleabilidad.

Una tercera publicación, importante para este tema, es *Déficit del trabajo decente entre hombres y mujeres, una aproximación a través de indicadores*<sup>8</sup>, la cual analiza el trabajo decente desde el punto de vista del género en Argentina y

---

<sup>6</sup> OIT. *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo 90.<sup>a</sup> reunión, 2002. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

<sup>7</sup> OIT (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia internacional del trabajo, 93.ª reunión.

<sup>8</sup> Actis Di Pasquale, Eugenio (2005). *Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres, una aproximación a través de indicadores*. OIT

hace un análisis descriptivo a través de los indicadores de desempleo, empleo, feminización, segregación ocupacional, protección social, estabilidad, brecha de ingresos, tasas de situación y tasas de comportamiento<sup>9</sup>. Con los siete indicadores de mayor poder explicativo se calcula el índice de déficit de trabajo decente (dTDT). Se encontró en esta investigación que el dTD ha crecido tanto para los hombres como para las mujeres, pero la tasa de crecimiento masculina fue superior a la femenina.

En la investigación *Formación profesional, productividad y trabajo decente*<sup>10</sup>, se abordan los procesos de cambio que han tenido lugar en el campo de la formación profesional de América Latina y el Caribe en los últimos decenios y el modo como las instituciones de formación de la región los han enfrentado. Se presta particular atención a los vínculos de la formación con aspectos vinculados al desarrollo económico y social de los países, como lo son la productividad, la competitividad y el objetivo del trabajo decente.

La última investigación revisada, *Trabajo decente y protección social*<sup>11</sup>, distingue siete tendencias generalizadas en el mercado de trabajo que llevan a concluir que existe un déficit de trabajo decente: a) cambios en el empleo, alto desempleo y precarización del mismo; b) flexibilización en el mercado de trabajo; c) cambios en la normativa laboral; d) reestructuración de los sistemas de

---

<sup>9</sup> Tasas utilizadas para estimar la condición de rezago social entre hombres y mujeres (como por ejemplo población por sexo sin ingreso propio, coeficiente de la brecha de la pobreza para hogares con jefatura femenina y masculina, tasas de desempleo por sexo, relación entre el ingreso medio del trabajo por hora de mujeres en comparaciones).

Fuente: Actis Di Pasquale, Eugenio (2005). *Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres, una aproximación a través de indicadores*. OIT

10 Casanova, Fernando, Cinterfor/OIT, núm. 153.

11 Espinoza, Malva (2003). *Trabajo decente y protección social*. OIT, Santiago, Chile.

seguridad social; e) debilitamiento del sindicato y de las negociaciones colectivas; f) debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso; y g) fortalecimiento de la autonomía empresarial. Para hacer frente a estas tendencias mundiales se propone el cálculo del índice de desarrollo del trabajo decente por medio del cual se puede evaluar la condición en la que se encuentra cada país. En el caso de esta lectura se hace alusión al caso chileno.

El objetivo de este trabajo es evaluar el nivel en que México ha logrado el objetivo de trabajo decente, en el periodo 2006-2007.

De acuerdo a la situación actual del empleo en el país, el mayor desafío será crear más trabajo decente. Partiendo de lo anterior, se estableció la siguiente hipótesis: México presenta un déficit de trabajo decente. Esto puede ser resultado de que: a) México ha ratificado la mayoría de los Convenios de la OIT, sin embargo, no ha ratificado todos; b) la legislación laboral en México no se cumple del todo; y finalmente, c) la dinámica del crecimiento económico no ha sido propicio para generar la cantidad de empleo necesario para captar la creciente fuerza de trabajo.

Para poder evaluar el avance en la consecución de trabajo decente, la OIT ha definido un conjunto de indicadores<sup>12</sup>. En este trabajo se retoma parte de esta metodología consistente en la estimación de un índice de trabajo decente. Para su cálculo, se promedia el resultado de 7 diferentes facetas de la seguridad en el

---

<sup>12</sup> Bonnet, Florence et al. (2003). "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2), OIT.

ámbito del trabajo, cada una de las cuales, a su vez, es evaluada por tres grupos de indicadores: insumos, procesos y resultados.

La evaluación de los principales resultados encontrados mostró que México tuvo un índice de trabajo decente bajo en 2006-2007. Este nivel de decencia es producto de un desempeño pobre en varios indicadores.

La estructura del trabajo es la siguiente: en el primer capítulo se detalla el concepto de trabajo decente. En el segundo se describen los rasgos fundamentales que presentan actualmente el mercado laboral del país y los principales desafíos que enfrenta. En el tercer capítulo se explica la metodología retomada de la OIT para la evaluación del nivel de decencia del trabajo. En la cuarta parte se exponen los resultados para México de los indicadores utilizados y por último, el trabajo finaliza con una presentación sintética de conclusiones.

## Capítulo I. Trabajo decente

### I.1 La Organización Internacional del Trabajo

El concepto de trabajo decente fue introducido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como principal objetivo a alcanzar ante los cambios económicos y sociales que han venido ocurriendo en el mundo como son la liberalización del comercio y la integración regional, que han afectado considerablemente a los mercados y las relaciones laborales, y las estructuras de empleo.

La OIT es un organismo especializado tripartito<sup>13</sup> de las Naciones Unidas que promueve la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, con el propósito de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que involucran injusticia, pobreza y miseria de los trabajadores. Así, la OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Su fundación responde a tres preocupaciones específicas: en primer lugar, a una de origen humanitario, debido a que a los trabajadores se les explotaba sin consideración alguna por su salud, vida familiar, progreso profesional y social; esta preocupación quedó reflejada en el preámbulo de la Constitución de la OIT. En segundo lugar, una preocupación de carácter político,

---

<sup>13</sup> Tripartito se refiere a que es una institución conformada por representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores de cada país miembro.

asentando que si no se mejoraba la situación de los trabajadores, éstos acabarían por originar conflictos sociales. Finalmente, la tercera de carácter económico, revelaba que cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción.

Las funciones de la OIT son las siguientes<sup>14</sup>:

1. Formular normas internacionales del trabajo, en forma de convenios y recomendaciones, por las que se fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.
2. Prestar asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.
3. Contribuir en materia de conocimientos relativos al empleo y asuntos laborales, al mismo tiempo que servir como plataforma para el debate y la negociación sobre la política social, proveer de servicios de movilización y de información, y proponer adopción de medidas políticas.

---

<sup>14</sup> Ibid.

4. Fomentar el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores y facilitarles formación y asesoramiento técnico.

Desde que México ingresó a la OIT en 1931, a la fecha, ha adoptado 78 convenios de los 185 existentes. La oficina de la OIT para Cuba y México se estableció en la Ciudad de México en 1955, cuyas actividades desde 2004 están orientadas hacia la integración de un programa de trabajo decente y empleo, así como al fortalecimiento de las actividades tripartitas en un contexto regional y de las relaciones con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, organizaciones de los empleadores y de los trabajadores<sup>15</sup>.

En el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene entre sus funciones, el vigilar y aplicar las disposiciones del artículo 123 y otros relacionados con el trabajo de la Constitución Política de México. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la Constitución Política mexicana. Conjuntamente con el marco nacional, México ha adoptado convenios internacionales propuestos por la OIT, con los cuales se compromete a cumplir ciertos estándares laborales.

## **I.2 Concepto del trabajo decente**

En 1999, Juan Somavía introduce y desarrolla por primera vez este concepto en su Memoria "Trabajo Decente". El rol esencial de la creación del concepto de

---

<sup>15</sup> OIT, Oficina Regional para México y Cuba.

trabajo decente es combatir la pobreza, la desigualdad, el hambre y la exclusión social y reforzar la gobernabilidad democrática.

*“El trabajo decente es fundamental para el desarrollo humano; en una globalización que atienda la dimensión humana, es necesaria una política que involucre al gobierno, al sector privado y a la sociedad para crear trabajo decente”<sup>16</sup>.*

Asimismo, la OIT desarrolló el concepto de trabajo decente, con el objetivo de capturar las distintas dimensiones que conforman un buen trabajo: empleo de calidad, que respete los derechos laborales fundamentales, con adecuados niveles de protección social y derecho a la representación y participación, para así lograr el progreso económico. Es así como el trabajo decente tiene un carácter multidimensional, es decir, va más allá del empleo de calidad, al tomar en cuenta que las reglas del “juego” tienen que ser claras, justas, adecuadamente reguladas y que otorguen protección, sumadas al ejercicio de los derechos sin riesgo alguno de quedar desocupados. Además del aspecto económico, este concepto tiene facetas de carácter normativo, de seguridad y participación.

La principal diferencia entre trabajo decente y el empleo de calidad, es la distinta articulación de las políticas en materia laboral con la política económica en sus diferentes niveles. Empleo con calidad es el medio principal a través del cual las personas definen su propia identidad y su posición en la comunidad. Trabajo decente, en cambio, es la ocupación productiva que es justamente remunerada y

---

<sup>16</sup> XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo: informe por una globalización justa. México, 2005.

que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y de respeto a la dignidad humana. El concepto de trabajo decente contempla en su análisis, además de las características cuantificables, las cualitativas, como son las normas jurídicas, los derechos de los trabajadores, las condiciones de empleo, entre otras, haciendo hincapié en el cumplimiento de la legislación en el ámbito laboral.

Ante los desafíos planteados por la OIT, esta institución ha desarrollado una propuesta de agenda hemisférica para generar trabajo decente, presentada por Juan Somavía en la XVI Reunión Regional Americana<sup>17</sup>. Dicha propuesta incluye un conjunto de políticas en el ámbito económico, social, legal, institucional y del mercado de trabajo. Presenta cinco desafíos: 1. Lograr que el crecimiento promueva el trabajo decente; 2. Conseguir la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 3. Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social; 4. Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores; y 5. Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad. Para cumplir con estos desafíos, Somavía sugiere cuatro políticas generales que coinciden con los objetivos estratégicos que la OIT promueve por medio del concepto de trabajo decente mencionados anteriormente: a) Respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales del trabajo; b) Crecimiento económico promotor del empleo; c) Mayor eficiencia y cobertura de la protección social; y d) Diálogo social efectivo.

Además se sugieren políticas para áreas específicas de intervención: normas internacionales del trabajo; igualdad de género; empleo de la juventud; micro y

---

<sup>17</sup> Brasilia, mayo 2006

pequeñas empresas; economía informal; sector rural y desarrollo local; formación profesional; servicios de empleo; salarios y remuneraciones; seguridad y salud en el trabajo; y trabajo de migrantes. El plazo de estas políticas es de 10 años y los programas de trabajo decente varían en cada país dependiendo de sus características particulares.

El concepto de trabajo decente es aplicable a toda la población trabajadora en todas las sociedades. Sus objetivos son válidos a lo largo de todo el espectro institucional y a cualquier nivel de desarrollo. Es por esto que los aspectos del trabajo decente son universales; sin embargo, el marco institucional y de política económica depende de cada país y región, de su historia y tradiciones, de la distribución de los recursos, de la estructura económica y social, y del nivel de desarrollo.

Los objetivos que promueve la OIT con el diseño del concepto de trabajo decente son: derechos en el trabajo, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social<sup>18</sup>.

#### **a. Derechos laborales**

Los derechos laborales se refieren al marco ético y legal de todos los elementos del trabajo decente. Su objetivo es asegurar que el trabajo esté asociado con dignidad, equidad, libertad, remuneraciones a niveles adecuados, seguridad

---

<sup>18</sup> Somavía, Juan (1999). *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. OIT, Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra.

social, representación, voz, y participación de todas las categorías de los trabajadores.

### **b. Creación de empleo**

El segundo objetivo, el empleo, se refiere no sólo al empleo asalariado sino al trabajo de todo tipo (inclusive al sector informal). Para obtener trabajo decente, ciertas condiciones tienen que ser satisfechas: niveles adecuados de empleo para todo aquel que busca trabajo; recibir una remuneración (en dinero o especie) que satisfaga las necesidades esenciales del trabajador y su familia; elección libre del trabajo sin discriminación contra ninguna categoría de trabajadores; protección en contra de accidentes, condiciones insalubres y peligrosas en el trabajo y de jornadas excesivas. Un requisito del trabajo decente es el derecho de los trabajadores a pertenecer a asociaciones independientes que representen sus intereses y a participar en negociaciones y discusiones colectivas entre empleadores y el gobierno en asuntos relacionados con su trabajo.

### **c. Protección social**

Este tercer objetivo se enfoca en asegurar la supervivencia y el alivio de los trabajadores cuando se enfrentan a situaciones de despido o a riesgos. El objetivo de protección cubre: 1) Las necesidades básicas, como el acceso a una nutrición adecuada, salud, educación básica, agua limpia y casa; 2) Contingencias como, por ejemplo, enfermedades, accidentes, muerte del principal aportador de dinero de la familia, incapacidad, retiro por edad avanzada y las necesidades de grupos especiales, como huérfanos y viudas; y 3) Desastres naturales y conflictos civiles

que pueden resultar en destrucciones masivas de propiedades, vidas y recursos de sobrevivencia.

Las estrategias para procurar la protección social deben configurar un marco institucional para el financiamiento de las políticas en esta área. La protección social y, dentro de ella, la seguridad social, pueden ser financiadas por recursos públicos, a través de aportaciones voluntarias, del sector privado, o también una combinación de éstas.

#### **d. Diálogo social**

El diálogo social se preocupa de proveer voz y representación a los participantes en el proceso de producción. Es el medio que tienen los trabajadores para defender sus intereses, para articular sus preocupaciones y prioridades y para participar en negociaciones y discusiones con sus empleadores y el gobierno. Sirve para darles poder a los integrantes más débiles y de balancear las negociaciones en el mercado.

Los cuatro objetivos promovidos por la OIT a través de la conceptualización del trabajo decente se afectan entre sí, es decir, existen interdependencias entre derechos del trabajo, empleo, protección y diálogo sociales. Los derechos del trabajo tienen impactos en todos los aspectos del empleo; el diálogo social provee un vehículo para las negociaciones de derecho laborales como la seguridad social, el salario mínimo y las condiciones de trabajo. El nivel de empleo y su estatus afectan el sistema de seguridad social y el contenido de las negociaciones colectivas. Finalmente, los beneficios del sistema de seguridad social impactan al

empleo a través de la oferta de trabajo, en los niveles de inversión, en la productividad y en la respuesta ante cambios e innovaciones.

Resumiendo, por trabajo decente se entiende un trabajo justamente remunerado en donde se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, que brinde protección social y permita el constante diálogo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Para esta investigación, trabajo decente es el agregado nacional del trabajo congruente con dicha definición, y que persigue el éxito de los cuatro objetivos establecidos por la OIT: generación de empleo, respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, protección y diálogo sociales.

### **1.3 Crecimiento económico y trabajo decente**

La agenda de la OIT que promueve al trabajo decente, reconoce la importancia de transitar del crecimiento económico al desarrollo. Retomando el concepto de trabajo decente, éste va más allá del empleo con calidad debido a la diferente articulación de las políticas laborales, económicas y sociales. Al promover trabajo decente, se estaría promoviendo, a su vez, una más alta productividad, un empleo mejor remunerado, así como un esquema de protección social a los trabajadores más completo, se estaría combatiendo al desempleo y a la informalidad, se estaría adecuando de mejor manera el marco jurídico, entre otras cosas. Es probable que cada uno de estos aspectos del trabajo decente mantenga una relación cercana con el crecimiento económico de un país.

Nomaan Majid<sup>19</sup>, ilustra empíricamente la relación entre los aspectos particulares del trabajo decente y el crecimiento económico para encontrar si existe algún espacio para la intervención de política. Lo que N. Majid encontró en su investigación fue que los cuatro objetivos que promueve la OIT por medio del trabajo decente mejoran con el crecimiento económico; sin embargo, esta relación no es determinística. A pesar de que las variaciones en los indicadores<sup>20</sup> con respecto al ingreso nacional sugieren una relación fuerte, también apuntan a que hay otros factores que explican esta variación. Estos otros factores deben incluir intervenciones de política, que los puedan mejorar directamente.

Las políticas macroeconómicas, a través de instrumentos fiscales, monetarios y de tipo de cambio, desempeñan un papel clave en el entorno económico, por medio de sus efectos sobre la inversión, el crecimiento y la creación de puestos de trabajo, de tal manera que también se generen más oportunidades de empleo para los jóvenes que buscan trabajo. Las políticas macroeconómicas, que durante los dos últimos decenios a menudo se han limitado a los objetivos de estabilidad y ajuste macroeconómicos, han contribuido a un crecimiento económico insuficiente y con un impacto limitado sobre la reducción de la pobreza y la generación de empleo<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Majid, Nomaan (2001). *Economic Growth, Social Policy and Decent Work*. OIT, Ginebra.

<sup>20</sup> Los indicadores utilizados por Majid fueron: tasa de trabajadores pobres, tasa de analfabetización adulta, trabajo infantil, tasa neta de escolarización y libertades.

<sup>21</sup> *Empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia internacional del trabajo, 93°. Reunión, 2005. Informe VI Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Los compromisos a nivel nacional para que cualquier país pueda lograr un crecimiento económico con trabajo decente, de acuerdo con la OIT, giran en torno a nueve temas<sup>22</sup>:

1. Diálogo social tripartito
2. Análisis de la estructura del mercado de trabajo y desarrollo estadístico
3. Coordinación de políticas
4. Desarrollo de infraestructura básica
5. Capacitación y formación profesional
6. Servicios a micro y pequeñas empresas
7. Desarrollo de fuentes de energía renovables
8. Distribución del ingreso
9. Desarrollo de la agricultura y mejoría de la calidad de vida rural.

A continuación se enfatizará en algunos de los puntos anteriores.

El diálogo social tripartito es un instrumento para la proposición de políticas y de solución de conflictos laborales y, como consecuencia de la propia dinámica del diálogo, para fortalecer la representación y estimular la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores con el gobierno.

El análisis de la estructura del mercado de trabajo y el desarrollo estadístico está acotado a: a) análisis de la competencia sectorial y territorial del empleo, a efectos de identificar los sectores económicos y áreas geográficas con mayor potencial de generación de empleo, y b) desarrollo de estadísticas sobre productividad de las cooperativas y de los trabajadores independientes.

---

<sup>22</sup>El Consenso de Mar de Plata, IV Cumbre de las Américas 2005, *Análisis y perspectivas: trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Buenos Aires, OIT 2006.

El desarrollo de infraestructura básica se plantea en una doble perspectiva, una, en cuanto a que dicha infraestructura es requisito necesario de empleo. Otra, en la que el desarrollo de esa infraestructura es intensivo en mano de obra.

La capacitación y formación profesional tiene un impacto positivo sobre la productividad, las ganancias de las empresas y los ingresos de los trabajadores. Así mismo, las micro y pequeñas empresas necesitarán de un mayor acceso al crédito.

La falta de trabajo decente no es sólo un fenómeno laboral sino un síntoma de creciente anomalía social y de disfunción de las economías; más aún, es un problema político pues presiona a las democracias. Una sociedad que no puede garantizar más y mejores oportunidades de trabajo decente a sus miembros, ve deslegitimizada su institucionalidad pública e incluso privada. Un problema fundamental es la ausencia de un marco jurídico e institucional adecuado para los derechos de propiedad. El tránsito de trabajadores y empresas desde la informalidad hacia los sectores más dinámicos de la economía benefician a empleadores y ocupados informales, y también a las sociedades y economías de las que forman parte. Esto significaría transitar desde ocupaciones en malas condiciones, improductivas, mal remuneradas, sin reconocimiento o protección legal, con inadecuada protección social y falta de representación, hacia trabajos decentes.

El seguimiento de los temas mencionados divide a los países en tres grandes grupos según sus características (OIT: 2006)<sup>23</sup>: países que siguen el modelo clásico (economía de mercado), países en transición (de comunismo a una economía de mercado) y países en desarrollo, los cuales se subdividen entre semi-industrializados y menos desarrollados. Las diferencias entre estos tres grupos de países tienen que ver con el status del trabajo y la distribución sectorial de la fuerza de trabajo o la población trabajadora. Los parámetros para medir las características de los tres grandes grupos, serán entonces las organizaciones de los trabajadores en sindicatos, el gasto público y el gasto en seguridad social como porcentaje del PIB. Los países que siguen el modelo clásico, tienen una alta proporción de su población como trabajadores asalariados (del 75 al 90 por ciento); la gran mayoría de la fuerza laboral se encuentra en el sector servicios (del 60 al 80 por ciento) y en la industria (del 10 al 20 por ciento); y una relativamente alta proporción de los trabajadores pertenecen a algún sindicato (del 25 al 50 por ciento). Por último, el gasto público y el gasto en seguridad social representan un porcentaje relativamente alto del PIB (del 35 al 45 por ciento para el primer indicador y del 20 al 30 por ciento para el segundo)

Los países en transición tienen una proporción relativamente alta de su fuerza laboral como trabajadores asalariados (del 70 al 90 por ciento) y en la industria (del 60 al 80 por ciento); la afiliación a sindicatos es elevada (del 30 al 50 por ciento) y el porcentaje del gasto público y del gasto en seguridad social con

---

<sup>23</sup>Dharm, Ghai (2006). *Decent Work: Objectives and Strategies*. ILO/ International Institute for Labour Studies. Geneva

respecto al PIB es relativamente alto (entre 30 y 40 por ciento para el primero y entre el 12 y 20 por ciento para el segundo).

En los países en desarrollo, una proporción más alta de la fuerza laboral que en los países del modelo clásico y los países en desarrollo, se encuentra en una situación atípica de trabajo, es decir, en estos países hay una gran proporción de la población trabajando por cuenta propia, en negocios familiares o en el sector informal (del 30 al 50 por ciento en los países semi-industrializados y del 70 al 90 por ciento en países menos desarrollados). Del mismo modo, la proporción de los trabajadores agrícolas es relativamente alta (20 al 40 por ciento para los países semi-industrializados y del 40 al 70 por ciento para los países menos desarrollados). La proporción de la fuerza laboral perteneciente a sindicatos varía de 5 a 15 por ciento. Por último, el gasto público y el gasto en seguridad social constituyen generalmente un bajo porcentaje del PIB (del 20 al 30 por ciento y del 10 al 25 por ciento, respectivamente, para los países semi-industrializados y del 10 al 25 por ciento y del 2 al 5 por ciento para los países menos desarrollados).

México pertenece a la categoría de países en desarrollo, dentro de la cual se especifica como un país semi-industrializado. Tomando en cuenta esta clasificación de nuestro país, podemos comenzar a evaluar las condiciones de trabajo decente y algunas alternativas para mejorar dicha situación, retomando la metodología de la OIT<sup>24</sup>, tema desarrollado en el tercer capítulo.

---

<sup>24</sup> Bonnet, Florence et. al. (2003). "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2).

## **Capítulo II. Problemas y desafíos de México en el plano laboral**

En este capítulo se presenta una breve descripción de la situación del empleo en México de 2000 a 2007. Con información de la *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE) y otras fuentes de información de México, se observará cuales son los principales retos del país respecto al mercado de trabajo en los últimos años. La ENOE detalla información sobre la población mexicana según el tipo de actividad económica que realizan, de acuerdo a la metodología estipulada por el Instituto nacional de estadística y geografía (INEGI).

La presentación se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se muestra la composición de la ocupación total por posición en el trabajo y se entra en detalles sobre la calidad del empleo de sus dos grandes segmentos, los asalariados y los ocupados informales. Posteriormente, se presenta información de algunos indicadores de desempleo y de calidad del empleo para el conjunto de la población ocupada.

### **II.1 Población total y población económicamente activa**

En 2007, la población mexicana ascendía a 106 millones de personas, de las cuales 45.6 eran económicamente activas. De éstas últimas, 44 millones estaban ocupadas (41.5% de la población total)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> INEGI, ENOE

## II.2 Población ocupada por posición en el trabajo

El 65.4 por ciento de la población ocupada en México en 2007 eran trabajadores remunerados y subordinados. Este grupo de trabajadores se forma por asalariados y no asalariados, los cuales representaron el 60.9<sup>2</sup> y 4.5 por ciento respectivamente. El trabajo asalariado aumentó 3.2 puntos porcentuales en comparación a la tasa de 2000<sup>3</sup>. Por su parte, el empleo doméstico<sup>4</sup> representó el 4.22 por ciento en el mismo año, cifra que mostró un aumento si se compara con la del 2005, la cual fue de 3.99 por ciento y con la que presentó en el 2000 de 3.0 por ciento. En 2007, el 7.1 por ciento de los ocupados eran trabajadores no remunerados, el 5.0 por ciento empleadores y el 22.6 por ciento eran trabajadores por cuenta propia<sup>5</sup> (cuadro II.1).

**Cuadro II.1 Población ocupada por posición en la ocupación (%)**

Periodo	Remunerados y subordinados				
	Total	Asalariados	Empleadores	Por cuenta propia	No remunerados
2000	63.86	57.40	4.22	23.70	8.17
2001	63.27	56.90	4.54	24.14	8.00
2002	63.43	56.90	4.32	24.29	7.92
2003	63.41	56.80	4.10	24.52	7.91
2004	64.04	57.40	4.09	24.31	7.51
2005	64.76	58.43	4.63	23.74	7.94
2006	65.46	59.79	4.95	22.89	7.34
2007	65.39	60.91	5.00	22.56	7.06

Fuente: INEGI, ENOE 2007

<sup>2</sup> Porcentaje de los asalariados con respecto a los ocupados

<sup>3</sup> Fuente: INEGI, *Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007* y *Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares*.

<sup>4</sup> Un trabajador doméstico es aquella persona que duerme en la vivienda y trabaja para el hogar desempeñando quehaceres domésticos a cambio de un pago en dinero o en especie. Realiza actividades como lavar, planchar, cocinar, cuidar niños, también pueden ser choferes, jardineros o mozos, entre otros. Fuente: INEGI, *Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares*.

<sup>5</sup> Persona que trabajó en forma independiente (solo) en su propio negocio y no contrató trabajadores (empleados y obreros). Las personas que sólo reciben como ingreso una comisión por las ventas o servicios que realizan y no tienen una relación laboral con un patrón o empleador, se consideran en esta opción.

## II.3 Trabajadores remunerados y subordinados

### a. Por nivel de ingresos

De acuerdo a la ENOE 2007, el 10.5 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados de México ganó menos de un salario mínimo; 26.4 ganó de uno a dos salarios mínimos; 25.2 por ciento de dos a tres salarios mínimos; 21.5 por ciento entre tres y cinco salarios mínimos, y el 11.4 por ciento restante más de cinco salarios mínimos.

Los salarios reales mínimos han mostrado una declinación en las últimas dos décadas. Entre 1990 al 2008, el salario mínimo real ha caído un 31.19 por ciento<sup>6</sup>. El bajo nivel del salario medio real indica que esta variable ha llegado al punto en que cualquier caída adicional, por efectos de una eventual caída de la actividad económica o de ajuste estructural, tendría severas repercusiones sociales y políticas. La recuperación de los salarios reales y su elevación sostenida deberá ser, por tanto, uno de los objetivos centrales de la política económica y social del siglo XXI<sup>7</sup> (cuadro II.2).

---

<sup>6</sup> Banco de México.

<sup>7</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

**Cuadro II.2 Remunerados y subordinados por nivel de ingreso (%)**

Periodo	Hasta un salario mínimo	Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos
2000	10.70	32.08	23.57	18.38	12.56
2001	10.60	31.15	24.16	19.25	11.78
2002	8.64	27.33	28.82	19.47	13.03
2003	8.93	28.08	25.89	20.94	11.92
2004	8.07	25.83	28.45	21.13	12.16
2005	9.98	25.53	25.61	22.13	11.69
2006	9.01	23.44	27.76	21.07	12.98
2007	8.93	23.38	26.64	22.01	12.37

Fuente: INEGI, *ENOE 2007*

Por otro lado, la remuneración media manufacturera real<sup>8</sup>, ha presentado pequeños aumentos en la última década. Si se comparan los valores de 1997 y 2007, se observa un incremento de 52 pesos. Este tipo de remuneración tuvo un crecimiento entre los años mencionados de 1.7 por ciento<sup>9</sup>.

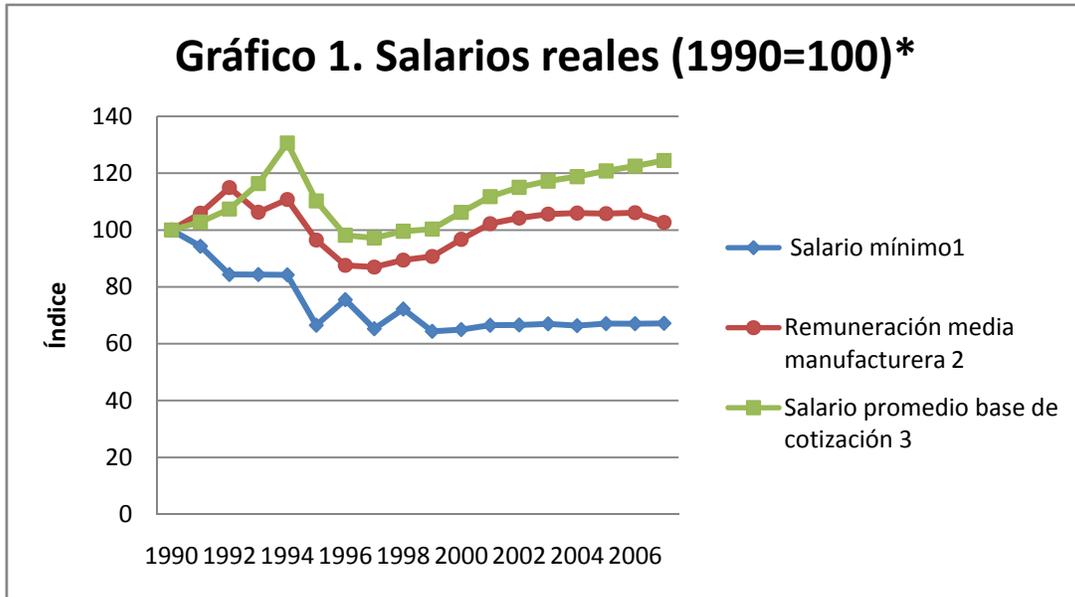
Al igual que en el caso anterior, el salario promedio base de cotización real ha tenido incrementos en los últimos diez años, presentando un crecimiento de 2.5 por ciento entre 1997 y 2007<sup>10</sup>. Por último, los salarios contractuales reales, que corresponden al promedio de los salarios acordados entre sindicatos y patrones de 35 ramas de actividad económica por medio de los contratos colectivos, han mostrado un estancamiento a lo largo de los últimos siete años, manteniéndose alrededor de los 79 pesos<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> INEGI, *Encuesta industrial mensual* (varios años)

<sup>9</sup> Tasa de crecimiento geométrica basada en cifras de la encuesta industria anual.

<sup>10</sup> Los promedios nominales son ponderados por el número de asalariados cotizantes permanentes que el IMSS registra. Fuente: 1990 a primer semestre de 1997 3er. Informe de Gobierno del presidente Ernesto Zedillo 1997, segundo semestre de 1997 a 2007 1er. Informe de Gobierno del presidente Felipe Calderón 2007

<sup>11</sup> Primer informe de gobierno, presidente Felipe Calderón, 2007.



Fuente: INEGI, *Encuesta industrial mensual* (varios años), 1990 a primer semestre de 1997 3er. Informe de Gobierno del presidente Ernesto Zedillo 1997, segundo semestre de 1997 a 2007 1er. Informe de Gobierno del presidente Felipe Calderón 2007

#### b. Por disponibilidad de contrato

Al analizar a los trabajadores remunerados y subordinados por disponibilidad de contrato escrito, se observó que el 44.5 por ciento de ellos contaban con contrato escrito y eran trabajadores de base, planta o por tiempo indefinido, y el 8.8 contaba con contrato escrito pero eran trabajadores temporales. En cambio, 45.6 por ciento eran trabajadores sin contrato escrito<sup>12</sup> (cuadro II.3)

<sup>12</sup> Fuente: INEGI, *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE) 2007.

**Cuadro II.3. Por tipo de contrato (%)**

Periodo	Con contrato escrito	Temporal	De base, planta o por tiempo indefinido	Contrato de tipo no especificado	Sin contrato escrito
2000	54.19	6.91	47.07	0.21	45.76
2001	53.19	6.75	46.31	0.14	46.76
2002	52.78	7.02	45.67	0.08	47.18
2003	52.81	7.32	45.31	0.18	47.12
2004	52.85	7.46	45.13	0.26	47.10
2005	50.51	8.59	41.72	0.20	48.66
2006	53.29	8.92	44.10	0.27	45.81
2007	53.06	8.77	44.02	0.27	46.00

Fuente: INEGI, ENOE 2007

El marco jurídico del trabajo desarrollado hace más de 30 años requiere ser examinado. Es preciso asegurar los consensos necesarios que requiere una reforma que toca los equilibrios sociales y económicos del país. Es de suma importancia contar con una mejor respuesta de los esquemas de protección social ante los nuevos riesgos y eventualidades laborales, la observancia de los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social. De acuerdo a Norma Samaniego<sup>13</sup>, los aspectos sobre los cuales sería importante reflexionar en materia de reforma son: adaptación de las empresas y los trabajadores al cambio, fortalecimiento de la protección social, promoción de los derechos fundamentales del trabajo, y el fortalecimiento del diálogo social.

c. Por acceso a las instituciones de salud

Datos de la ENOE<sup>14</sup> indicaron que en 2007, en México, el 55.7 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados, y, dentro de este grupo, el 20.4 por

<sup>13</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

<sup>14</sup> INEGI (2007), *Encuesta nacional de ocupación y empleo*.

ciento de los asalariados, tenían acceso a las instituciones de salud. La tasa de sindicalización de México en el mismo año fue de 16.7 por ciento<sup>15</sup>, de los cuales el 97.5 por ciento contaban con acceso a las instituciones de salud. Desde una perspectiva más amplia, el 14.7% de los trabajadores remunerados y subordinados pertenecían a un sindicato, contaban con un contrato escrito y con acceso a las instituciones de salud (cuadro II.4).

**Cuadro II.4. Acceso a las instituciones de salud (%)**

<b>Periodo</b>	<b>Con acceso</b>	<b>Sin acceso</b>
<b>2000</b>	56.06	43.93
<b>2001</b>	54.82	45.17
<b>2002</b>	53.64	46.36
<b>2003</b>	53.21	46.79
<b>2004</b>	53.40	46.60
<b>2005</b>	53.71	45.44
<b>2006</b>	55.48	43.67
<b>2007</b>	54.77	44.31

Fuente: INEGI, *ENOE 2007*

#### d. Por prestaciones laborales

En el 2007, el 61.3 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados gozaban de prestaciones laborales<sup>16</sup>, mientras que el 38.7 por ciento eran trabajadores sin prestaciones. Al incluir el acceso a las instituciones de salud, el 52.5 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados contaba con acceso y gozaba de prestaciones laborales<sup>17</sup> (cuadro II.5).

<sup>15</sup> Sindicalizados sobre trabajadores remunerados y subordinados.

<sup>16</sup> SAR, INFONAVIT, IMSS/ISSSTE, indemnización por despido y reparto de utilidades principalmente.

<sup>17</sup> Fuente: INEGI, *ENOE 2007*.

**Cuadro II.5. Por prestaciones laborales (%)**

Periodo	Con prestaciones	Sin prestaciones
2000	58.74	41.21
2001	57.83	42.16
2002	57.00	42.97
2003	56.90	43.09
2004	57.71	42.28
2005	58.26	40.95
2006	61.52	37.61
2007	60.93	38.13

Fuente: INEGI, *ENOE 2007*

La seguridad social implica el acceso a asistencia médica y garantía de ingresos en periodos de cesantía de trabajo por enfermedades profesionales, maternidad o pérdida del principal generador de ingresos de una familia. La buena y completa cobertura de seguridad social es un componente importante de la promoción del trabajo decente. En los países en desarrollo, y en México, esta cobertura es ineficiente e incompleta. Es por esto que es necesario promover la cobertura de la seguridad social por medio de la disminución del déficit de trabajo decente.

De acuerdo con los principales indicadores de la seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE), en 2006 había 185 pensionados por cada mil trabajadores en activo en el IMSS y 279 pensionados por cada mil trabajadores en el ISSSTE. Esto significa que en el primer caso hay 5.4 trabajadores en activo por pensionado y en el segundo 3.6 trabajadores. Asimismo, de acuerdo con IMSS, el número de pensionados en esta Institución aumentó de 2005 a 2006 un 6.5 por ciento. Desafortunadamente, estos datos

indican que el número de pensionados no crece a la misma tasa que el número de trabajadores activos, por lo que la tasa de dependencia de adultos mayores ha ido aumentando para México<sup>18</sup>. Datos de la CEPAL muestran que la tasa de dependencia de los adultos mayores en México pasará de 7.6 por ciento en 2000 a 9.0 por ciento en 2010, y al 11.7 por ciento en 2020<sup>19</sup>.

e. Por jornada de trabajo

Datos de la ENOE indican que el 51 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados trabajó de 35 a 48 horas a la semana y el 28.6 por ciento más de 48 horas. Parte de éstos últimos reciben pago por las horas extras trabajadas, sin embargo, otra parte no. Estos datos apuntan a que en México la Ley Federal del Trabajo, la cual establece como una jornada 40 horas a la semana<sup>20</sup>, no se aplica a todos los trabajadores (cuadro II.6).

**Cuadro II.6 Duración de la jornada de trabajo (%)**

Periodo	Menos de 15 horas	De 15 a 34 horas	De 35 a 48 horas	Más de 48 horas
2000	2.50	14.26	59.83	22.03
2001	2.60	13.31	62.62	20.26
2002	2.40	12.73	62.57	20.00
2003	3.16	14.21	57.19	22.91
2004	3.21	13.91	56.74	23.91
2005	3.15	14.05	50.66	29.43
2006	3.28	15.98	49.57	28.46
2007	3.92	15.10	49.80	28.51

Fuente: INEGI, ENOE 2007

<sup>18</sup> CONAPO (2004). *El envejecimiento de la población en México*. Pp. 22-23

<sup>19</sup> CEPAL, *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2006*

<sup>20</sup>De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Artículo 61 la duración máxima de la jornada será 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 y media la mixta.

## II.4 Informalidad

De acuerdo con la OIT, el sector informal se compone por todas aquellas actividades económicas ilícitas y otras legales, aún cuando éstas últimas posean un componente de ilegalidad. La OIT se preocupa por las personas que producen bienes y servicios legales, pero en circunstancias en las que sus actividades no están registradas, declaradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas; estas actividades se caracterizan por un alto nivel de vulnerabilidad. Normalmente las actividades informales presentan baja productividad y niveles de pobreza elevados.

La mayor parte de los nuevos empleos, especialmente en los países en desarrollo como México, se han creado en la economía informal. Una de las principales causas de este fenómeno es la imposibilidad de los trabajadores de encontrar empleo en la economía formal. Para la OIT, la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal, es en términos de déficit de trabajo decente.

Para el caso de México, la tasa de ocupación del sector informal<sup>21</sup> en 2000, fue de alrededor del 27 por ciento y en el tercer trimestre de 2007 la tasa de ocupación de este sector era de 26.9; ésta tasa mostró una ligera disminución de 0.1 puntos porcentuales entre estos años. A pesar de la disminución, la informalidad no dejó de ser un problema de gravedad. En el 2007 más de la cuarta

---

<sup>21</sup> Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar pero sin constituirse como empresa, con una situación identificable e independiente de ese hogar.

Fuente: INEGI. *Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007*.

parte de los ocupados formaban parte de la economía informal. Hoy por hoy, es imprescindible dirigir una política específica hacia los problemas de la economía informal.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)<sup>22</sup>, el porcentaje de la población urbana ocupada en sectores de baja productividad del mercado de trabajo pasó de 43.6 por ciento en 1996 a 45.7 por ciento en 2006. Esta cifra es mucho mayor a la tasa de ocupación en el sector informal reportada por el INEGI y pone de relieve la importancia de ocuparse de los problemas del trabajo mexicano. Esta diferencia en parte, puede ser explicada por la diferencia en las definiciones; la población urbana ocupada en sectores de baja productividad es definida por la CEPAL como *los ocupados en establecimientos que ocupan hasta 5 personas (empleadores y asalariados), el empleo doméstico, los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados sin calificación profesional o técnica ocupados en todos los sectores incluido el agropecuario*. En cambio, el INEGI define el sector informal como *las personas que trabajan para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar pero sin constituirse como empresa, con una situación identificable e independiente de ese hogar*.

---

<sup>22</sup> CEPAL (2007). *Panorama social 2006*.

## II.5 Desempleo y algunos indicadores complementarios de calidad de empleo

A partir de 2002, con el pobre desempeño económico experimentado por México, la tasa de desempleo abierto<sup>23</sup> aumentó, pasando de 2.7 en 2002 a 3.94 por ciento en 2007<sup>24</sup>. A pesar de que en México la tasa de desempleo abierto (TDA), ha sido tradicionalmente muy baja, esto no significa que el país no esté enfrentando serios problemas de empleo.

El incremento del desempleo agravó el déficit de trabajo decente debido a que el crecimiento de la fuerza de trabajo fue de 1.3 por ciento entre 2000 y 2007<sup>25</sup>, cifra que está por encima de la creación de empleos. Es decir, en los próximos 10 años, la oferta de trabajo crecerá anualmente a un ritmo de un millón ciento cuarenta mil personas de acuerdo con las proyecciones más recientes del CONAPO<sup>26</sup>. Del mismo modo, se observa un cambio en la composición por edades de la población económicamente activa, con una reducción en la proporción de los más jóvenes y un aumento paulatino en los de más edad, lo que coincidirá con una elevación en la edad promedio de la población. Esto es, habrá más personas en edad de trabajar enfrentando problemas para ocuparse en trabajos decentes.

---

<sup>23</sup> Porcentaje de desocupados con respecto a la PEA.

<sup>24</sup> INEGI, *Encuesta nacional de empleo 2004 y Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007*.

<sup>25</sup> Tasa de crecimiento geométrico de la PEA. Los datos de 2000 a 2004 fueron homologados con base en los criterios de la ENOE. Fuente: Segundo informe de gobierno de Felipe Calderón (2007).

<sup>26</sup> Partida Bush, Virgilio (2006). *Situación demográfica nacional y estatal*. CONAPO

La tasa de condiciones críticas de ocupación<sup>27</sup> disminuyó 7.6 puntos porcentuales de 2000 al 2007, pasando de 18 por ciento en 2000 a 11.2. Así mismo, la tasa de ocupación parcial y desocupación<sup>28</sup>, aumentó 3.1 puntos porcentuales de 2000 a 2007, para llegar a una tasa de 9.7 por ciento en este último año. La tasa de presión general<sup>29</sup>, pasó de 4.5 a 7.2 por ciento de 2000 a 2007. Por último, la tasa de desempleo abierto alternativa<sup>30</sup> aumentó 1.2 puntos porcentuales entre 2002 a 2004, llegando a 4.5 por ciento en el 2004 (cuadro II.7).

**Cuadro II.7 Tasas complementarias de empleo (%)**

Año	Tasa de presión general <sup>1</sup>	Tasa de condiciones críticas de ocupación <sup>2</sup>	Tasa de ocupación parcial y desocupación <sup>3</sup>
2000	4.5	18	6.9
2001	4.1	16.3	6.9
2002	4.5	15.2	7.5
2003	6.3	15.6	9
2004	6.6	15.3	9.6
2005	8.2	14.1	9.4
2006	8.1	12	9.8
2007	7.2	11.2	9.7

<sup>1</sup> Porcentaje de la PEA

<sup>2</sup> Porcentaje de la población ocupada

<sup>3</sup> Porcentaje de la PEA

Fuente: INEGI, ENOE (varios años)

Para incorporar la creciente oferta de trabajo al mercado, el empleo formal requerirá crecer a una tasa de por lo menos 7 por ciento anual. Esta cifra no sólo resulta elevada en comparación con la trayectoria histórica del país, sino con las

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

<sup>29</sup> Registra el porcentaje que representa la población desocupada y los ocupados que buscan trabajo con el propósito de cambiarse o tener un empleo adicional, respecto a la población económicamente activa.

<sup>30</sup> Considera a los desocupados abiertos y a la parte de la población no económicamente activa que suspendió la búsqueda de empleo para refugiarse en actividades del hogar o estudio, pero que se encuentran disponibles, para aceptar un puesto de trabajo; se incluye así mismo a las personas que comenzaron a trabajar en las cuatro semanas posteriores a la semana de referencia.

características del contexto mundial donde han estado presentes cambios estructurales, y la búsqueda de una mayor productividad y competitividad en el mercado. Se requiere asegurar que el crecimiento económico se traduzca en más empleos decentes. La política económica y social deberá promover las oportunidades para que las personas puedan obtener un trabajo decente y productivo de modo que no aumente el desempleo y el empleo precario, problemas que tienen un muy alto costo para la sociedad<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

## Capítulo III. Metodología

### III.1 Reseñas metodológicas de investigaciones empíricas

Destacando la importancia del logro del objetivo de trabajo decente se han hecho diversas investigaciones enfocadas a la formulación de indicadores para el cálculo de un índice de trabajo decente en general<sup>1</sup>. La primera de ellas es *Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional* de Bescond et al., en la que se presenta una selección de siete indicadores para medir los déficit de trabajo decente:

- remuneración por hora baja
- jornada laboral excesiva por razones económicas o involuntarias
- desempleo nacional
- número de niños sin escolarizar
- desempleo juvenil
- desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina
- personas mayores sin pensión.

Estos autores realizaron el cálculo de este déficit para varios países con el fin de comparar las condiciones de trabajo decente entre ellos.

La segunda investigación a destacar es *El trabajo decente y el desarrollo humano* de Iftikhar Ahmed, en la cual se estudiaron las relaciones cuantitativas entre el trabajo decente con el desarrollo humano y el crecimiento económico,

---

<sup>1</sup> Investigaciones publicadas en: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2

mediante un análisis de regresión, utilizando el índice compuesto de déficit de trabajo decente elaborado por Bescond<sup>2</sup>.

La tercera investigación por mencionar es *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos* de Anker et al., quienes proponen indicadores estadísticos para hacer una medición objetiva del trabajo decente, por medio de diez categorías de medición que provienen de las características generales del trabajo decente, a saber:

- oportunidades de empleo
- trabajo inadmisibile
- remuneración suficiente
- trabajo productivo
- jornada laboral decente
- estabilidad y seguridad del empleo
- conciliación del trabajo con la vida familiar
- trato justo en el trabajo
- seguridad en el trabajo
- protección social
- diálogo social
- relaciones laborales
- entorno socioeconómico del trabajo decente

Una cuarta investigación es *El trabajo decente y las políticas de desarrollo*, elaborado por Gary Fields. Ese trabajo consiste en el planteamiento integral de la

---

<sup>2</sup> Bescond et. al (2003). "Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2).

política económica y social, en el contexto de trabajo decente y de la elaboración de una metodología empírica que valore las consecuencias del crecimiento económico sobre el trabajo decente por países. Gary Fields toma a la cantidad de trabajo como el volumen de trabajo y la calidad del trabajo como los niveles de remuneración, y estipula que la curva descendente de la demanda de mano de obra constituye la frontera de trabajo decente, en la cual existe un trade-off entre volumen de trabajo y remuneraciones. Partiendo de estos conceptos, Fields postula que se podrá fomentar el trabajo decente si se halla el modo de desplazar la curva la demanda de mano de obra a la derecha, de modo que aumente tanto el empleo como las remuneraciones; este debería ser un objetivo de política pública.

Finalmente, en *Trabajo decente. Conceptos e indicadores* de Dharam Ghai, se analizan la validez y las limitaciones que pueden tener los indicadores de medición del trabajo decente y se elabora un índice general para evaluar los resultados logrados en materia de trabajo decente por los países industrializados.

### **III.2 Metodología**

En el presente trabajo se retoma parte de la metodología de *Una familia de índices de trabajo decente*<sup>3</sup>, donde el concepto de trabajo decente se basa en la necesidad de cubrir las seguridades básicas para todos, en los ámbitos de la sociedad y del trabajador individual. En dicha publicación, se especificó que en el siglo XX han sido siete las facetas de la seguridad en el ámbito del trabajo que, con mayor o menor éxito, se han procurado conseguir: seguridad del mercado de

---

<sup>3</sup> Bonnet, Florence et al. (2003). "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2), OIT.

trabajo, seguridad en el empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación. Los gobiernos han dado preferencia a la seguridad del mercado de trabajo, a la seguridad del empleo y, al menos en cierta medida, a la seguridad en el trabajo.

La propuesta es crear índices basados en una combinación de indicadores de las distintas facetas de la seguridad. La metodología original tiene tres niveles: macro, meso y micro. En este trabajo se utilizó solamente el índice de trabajo decente de nivel macro, ya que es el que nos brinda un panorama general de las condiciones del empleo en el país y es el que utiliza indicadores de naturaleza más objetiva y de mayor significancia. Los índices de trabajo decente de nivel meso y micro utilizan más herramientas subjetivas, las cuales arrojan resultados que varían según la percepción del investigador y requieren trabajo de campo, lo cual, para este trabajo, quita representatividad a los indicadores y dificulta su cálculo.

Para la construcción del índice de trabajo decente a nivel macro se retoman los indicadores propuestos en la publicación ya mencionada, los cuales están divididos en siete grupos, correspondientes a 7 subíndices, que representan diferentes facetas de seguridad. A continuación éstos se combinan para crear un índice de seguridad específico mediante el cálculo de promedios simples de los subíndices.

En los casos especiales de los indicadores de la tasa de accidentes mortales y no mortales del subíndice de la seguridad en el trabajo, del PIB per cápita y de la esperanza de vida al nacer del subíndice de seguridad de ingresos, se normalizaron de modo que al calcular el índice general, este resultado fuera representativo y afectara de forma correcta el resultado global. Para la normalización de los indicadores se siguió la siguiente fórmula:

Valor normalizado  $X = (\text{valor real} - \text{valor mínimo}) / (\text{valor máximo} - \text{valor mínimo})$ ,

donde el valor real es la puntuación alcanzada por el país en un determinado indicador, el valor mínimo es el valor más bajo de todos los países y el valor máximo es el valor más alto de todos los países.

### **III.3 El índice de trabajo decente de nivel macro**

En cada faceta de la seguridad, se utilizan tres tipos de indicadores: el grado en que el gobierno o la constitución del país están oficialmente comprometidos a promoverla, el grado en que sus instituciones hacen efectivo este compromiso y el grado en que los resultados logrados satisfacen unas expectativas razonables.

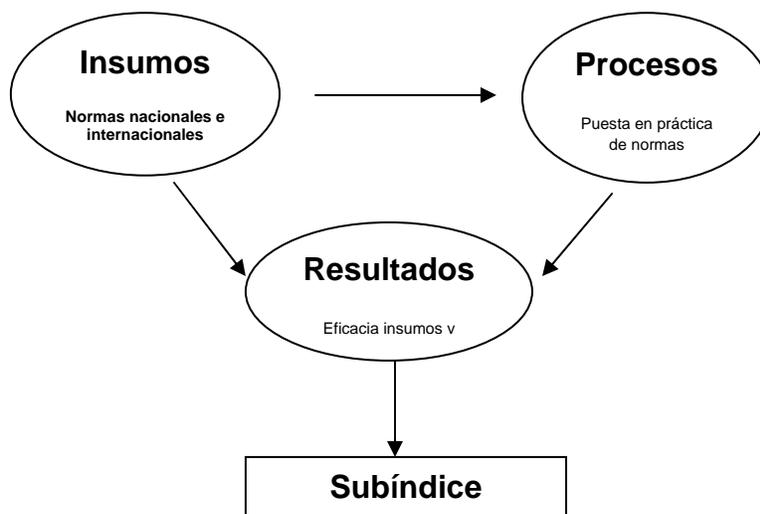
- *Indicadores de insumos*, es decir, instrumentos y normas nacionales e internacionales para la protección de los trabajadores, tales como la adopción de leyes básicas o la ratificación de los convenios de la OIT sobre riesgos del trabajo, despido improcedente, derecho de sindicación, etc.
- *Indicadores de procesos*, esto es, aquellos mecanismos o recursos mediante los cuales se ponen en práctica los principios y las normas legislados, por ejemplo, el

gasto público en una determinada forma de seguridad, los servicios de inspección del trabajo, los órganos tripartitos del mundo del trabajo, etc.

- *Indicadores de resultados*, cuyo propósito es averiguar si los insumos y los procesos son eficaces para asegurar la protección de los trabajadores. Entre ellos pueden estar la tasa de desempleo, la proporción de trabajadores que queda cubierta por los convenios colectivos o que recibe prestaciones o pensiones, etc.

Los subíndices o componentes de insumos, procesos y resultados se combinaron para obtener un índice de seguridad, basado en una ponderación homogénea<sup>4</sup> de los dos primeros subíndices y una ponderación doble del subíndice de resultados<sup>5</sup>. Los indicadores expresados en porcentajes, se suman en su forma decimal.

Figura III.1 Tipo de indicadores



Fuente: Elaboración propia con base en Bonnet, Florence et al. (2003). "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2), OIT

<sup>4</sup> Los valores de los componentes de insumos y procesos tienen el mismo peso.

<sup>5</sup> El valor de los componentes de resultados pesa el doble que los componentes de insumos y procesos.

Para cada uno de los siete tipos de seguridad socioeconómica se crea de ese modo, un índice que consiste en el promedio ponderado de los tres subíndices (de insumos, de procesos y de resultados). A continuación se suman los siete y se promedian para calcular el índice de trabajo decente.

Cada subíndice y el índice global de trabajo decente, serán evaluados en una escala de cinco niveles que abarca de muy bajo (0-0.20) a muy alto (0.81-1.0), para medir el nivel de decencia en el trabajo según cada faceta.

#### **III.4 Subíndices del índice de trabajo decente nivel macro**

El índice de trabajo decente (ITD) nacional, se calcula sumando los índices de los siete tipos de seguridad relativos al trabajo y promediando el resultado.

##### **III.4.1 Subíndice de seguridad del mercado de trabajo:**

La seguridad del mercado de trabajo se puede definir como un alto nivel de posibilidades de desempeñar actividades que reportan ingresos razonables.

##### *a. Indicadores de insumos*

- i)** Se asigna un valor de 1 si el país ha ratificado el Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122), y de 0 si no lo ha hecho; y
- ii)** Se asigna un valor de 1 si el gobierno o la constitución del país han fijado el objetivo oficial de conseguir el pleno empleo, y de 0 en caso contrario.

##### *b. Indicadores de procesos:*

- i)** Se atribuye la cifra 1 si existe un servicio público de empleo y 0 si no existe;

- ii)** Se incluye el porcentaje de consumo público dentro del PIB como indicador aproximado de la inversión pública; y
- iii)** Se toma la tasa de crecimiento anual media del PIB durante el decenio anterior, como medidor de las oportunidades.

*c. Indicadores de resultados:*

Los indicadores de resultados de la seguridad del mercado de trabajo son complejos. El medidor más clásico es la tasa de desempleo, pero es insatisfactorio para los países muy industrializados, para las economías en transición y para los países de bajos ingresos, que se caracterizan por tener una economía informal muy extensa. De ahí que la tasa de desempleo se combine con otros indicadores que, tomados en su conjunto, miden el nivel de oportunidades.

- i)** La tasa de empleo de la población en edad de trabajar durante los diez anteriores (tasa de ocupación);
- ii)** La evolución porcentual anual del empleo durante los diez años anteriores;
- iii)** El porcentaje de asalariados dentro de la población que desempeña actividades remuneradoras.

Finalmente, se aplica una variable ficticia como factor de corrección para la puntuación según los resultados, con un valor de 0.5 si es notorio que existe en el país un nivel alto de baja administrativa no remunerada o parcialmente remunerada, y de 1 en caso contrario.

### III.4.2 Subíndice de seguridad en el empleo:

Hay seguridad del empleo cuando existe protección contra el despido improcedente y arbitrario y cuando el trabajador, víctima de despido improcedente, puede obtener reparación.

#### a. Indicadores de insumos:

**i)** La ratificación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), que prohíbe poner término a la relación de trabajo sin causa justificada; y

**ii)** La severidad de las leyes de protección del empleo, lo cual abarca el preaviso de despido, la indemnización de cesantía y la definición del despido improcedente.

#### b. Indicadores de procesos:

Los indicadores de procesos evalúan si los trabajadores disfrutan de disposiciones institucionales que los protejan de quedarse sin trabajo o aseguren el cumplimiento de las normas legales de seguridad del empleo. Concretamente se utilizan dos:

**i)** El porcentaje de trabajadores amparado por los convenios colectivos:

**ii)** La existencia o inexistencia de tribunales de trabajo independientes.

b. Indicadores de resultados: son los porcentajes de asalariados que

**i)** Gozan de empleo seguro<sup>6</sup>, y que

**ii)** Pertenecen al sector público.

Por último se añade al índice de estabilidad de empleo la misma variable ficticia que al índice de seguridad en el mercado de trabajo en aquellos países donde existen niveles altos de licencia no remunerada o escasamente remunerada.

#### III.4.3 Subíndice de seguridad profesional:

Por seguridad profesional se entiende que el trabajador tenga un “espacio” propio en el trabajo que le deje cierto control sobre las tareas del puesto, es decir, sobre lo que hace realmente, y le dé la posibilidad de desarrollar su carrera. Un trabajador podría tener seguridad del empleo sin seguridad profesional si, por ejemplo, dentro de una misma empresa sus cometidos y aptitudes experimentan tales cambios que le obligan a adaptar o abandonar su puesto o a cambiar de ocupación. Este índice se basa en más aproximaciones indirectas que los restantes. Se centra en el acceso a los puestos de trabajo relativamente calificados y en las medidas de lucha contra la discriminación en materia de oportunidades de trabajo.

##### a. Indicadores de insumos:

**i)** Hay cuatro convenios de la OIT, por cada uno de ellos se asigna una puntuación de 1 si se ha ratificado y de 0 en caso contrario: el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la

---

<sup>6</sup> Un empleo seguro es aquel en el que el trabajador tiene un contrato escrito y permanente, con acceso a las instituciones de salud, que goza de prestaciones y está sindicalizado.

Discriminación 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983 (núm. 159); y

**ii)** Se añade un valor de 1 en cada uno de los tres casos siguientes: si existe una ley que prohíba la discriminación laboral contra las mujeres; si existe una ley que establezca la licencia de maternidad remunerada, y si existe una ley que prohíba la discriminación contra los trabajadores incapacitados.

b. Indicadores de procesos:

**i)** La tasa general de alfabetización,

**ii)** El cociente entre las tasas de alfabetización de hombres y mujeres; y

**iii)** La duración normal de la licencia de maternidad remunerada obligatoria.

c. Indicadores de resultados:

**i)** La relación entre el porcentaje de mujeres con ocupaciones profesionales dentro del empleo femenino y el porcentaje de hombres en esa clase de ocupaciones dentro del empleo masculino; y

**ii)** un valor de 1 si la ley permite la transferencia de la licencia parental entre la madre y el padre.

#### III.4.4. Subíndice de la seguridad en el trabajo:

La seguridad en el trabajo hace referencia a las condiciones de seguridad y salud del ambiente laboral. Abarca los asuntos que se han tratado tradicionalmente bajo la rúbrica de higiene y seguridad del trabajo, pero su significado va más allá; además de las disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores frente a los riesgos, las enfermedades y los accidentes laborales, engloba los llamados “azotes modernos” del estrés, el exceso de trabajo y el “presentismo”.

##### a. Indicadores de insumos:

- i)** La ratificación de los Convenios pertinentes de la OIT<sup>7</sup>; y
- ii)** La existencia de leyes nacionales que atiendan a la seguridad y la higiene en el trabajo, la protección de los trabajadores incapacitados, la licencia de maternidad remunerada y las licencias pagadas.

##### b. Indicadores de procesos:

- i)** La existencia de consejos o comités bipartitos o tripartitos de seguridad e higiene en el trabajo

##### c. Indicadores de resultados:

- i)** La tasa de accidentes del trabajo (mortales y no mortales)

---

<sup>7</sup> El convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), el convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), el convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y el convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

**ii)** El promedio de la licencia anual remunerada, ajustado según la proporción de trabajadores que tienen un empleo asalariado regular; y

**iii)** La duración declarada de la jornada laboral, expresada por el promedio de horas semanales.

#### III.4.5. Subíndice de seguridad en la formación profesional

Por seguridad de formación profesional se entiende una situación que presenta un amplio espectro de oportunidades de formación, aprendizaje y educación para que las personas puedan adquirir y renovar sus conocimientos y aptitudes profesionales. Requiere acceso amplio a la educación básica, así como la formación profesional, con el fin de que las personas tengan la posibilidad de desarrollar su capacitación y adquirir las calificaciones necesarias para conseguir una ocupación valiosa desde los puntos de vista social y económico.

##### a. Indicadores de insumos:

**i)** Ratificación de los convenios más pertinentes de la OIT<sup>8</sup>;

**ii)** El número de años de escolarización obligatoria; y

**iii)** La existencia de leyes que obliguen a las empresas a brindar formación profesional continua.

##### b. Indicadores de procesos:

---

<sup>8</sup> El convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), el convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140),

- i)** El nivel de gasto público en educación y formación como porcentaje del PIB.

c. Indicadores de resultados:

Los indicadores de resultados son cuantificadores de la instrucción de la población adulta (de 25 a 64 años), que suele ser económicamente activa

- i)** La tasa de alfabetización;
- ii)** El número medio de años de escolarización; y
- iii)** El porcentaje de personas que ha terminado los estudios superiores.

III.4.6. Subíndice de seguridad de ingresos:

Contar con unos ingresos suficientes es un factor fundamental de seguridad, clave para la libertad de elección y de oportunidades y para otros tipos de seguridad. Los indicadores de insumos representan el compromiso del Estado en materia de seguridad de ingresos.

a. Indicadores de insumos:

- i)** Se asignan un valor positivo si el país ha ratificado el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26);
- ii)** Se incluyen variables ficticias sobre la actuación pública a favor de la seguridad de ingresos de los ocupados, los desempleados y la población de

edad avanzada: un valor positivo por la existencia de una ley del salario mínimo, otro si hay un sistema de prestaciones de desempleo y otro por la existencia de un sistema público de pensiones.

b. Indicadores de procesos:

- i)** El porcentaje del PIB que representa el gasto en seguridad social;
- ii)** El porcentaje de la población al que alcanza la cobertura de los regímenes de previsión social;
- iii)** La tasa nacional de pobreza;
- iv)** El PIB por habitante expresado en paridad de poder adquisitivo;
- v)** El coeficiente de Gini, que mide la distribución de la renta;
- vi)** La esperanza de vida al nacer;
- vii)** El porcentaje de desempleados que perciben subsidio de desempleo;
- viii)** La proporción de los salarios en el valor agregado total (PIB); y
- ix)** El endeudamiento exterior (deuda externa en porcentaje del PIB).

#### III.4.7. Subíndice de representación

Seguridad en este sentido significa que toda persona individual y todo grupo, posean el derecho efectivo de hacerse representar por un órgano capaz de negociar en su nombre. La seguridad de representación se traduce en la afiliación a sindicatos. Pero el modelo principal según el cual se procuraba la seguridad de

representación ha cambiado en el curso del pasado siglo, y han surgido varios modelos. Tomando esto en cuenta, entre los indicadores de los insumos deseable para la seguridad de representación serán si el país ha ratificado o no los convenios internacionales fundamentales sobre la libertad sindical, y si existe o no una ley que autorice explícitamente la existencia de sindicatos y facilite su constitución.

a. Indicadores de insumos:

i) Los tres primeros hacen referencia a los convenios principales de la OIT en éste ámbito, asignando un valor de 1, al país que haya ratificado el Convenio sobre libertad sindical y protección de derecho de sindicalización, 1948 (núm. 87); un valor de 1, al que haya ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); y un valor de 1, al que haya ratificado el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).

ii) Se atribuye un valor de 1 si las leyes del país no imponen restricción alguna a la constitución de sindicatos de cualquier tipo (se le da una ponderación de sólo la mitad del segundo, que es el componente de la legislación nacional).

Los dos indicadores de insumos se dividen en dos grupos. El primero comprende los tres indicadores de ratificación de Convenios, y se le da una ponderación de sólo la mitad del segundo, que es el componente de la legislación nacional.

b. Indicadores de procesos:

Los indicadores de procesos miden la existencia de mecanismos de fortalecimiento de la representación, y son tres los seleccionados:

- i)** Se da un valor de 1, si existe un órgano o consejo nacional tripartito para las políticas laborales y sociales, y de 0 en caso contrario;
- ii)** se asigna un valor de 1, si la legislación del país permite efectivamente que haya organizaciones no gubernamentales que promuevan los intereses de los trabajadores, y de 0, en caso contrario;
- iii)** Debido a que en algunos países no existen cifras de la cobertura real de los convenios colectivos, se tuvo que emplear datos secundarios y se utiliza una escala para evaluar la parte de la población activa que queda cubierta por los convenios colectivos: se calculó una escala de cinco grados: insignificante, baja, media, alta y muy alta (se dio a esta tercera variable una ponderación doble que a las dos primeras).

c. Indicadores de resultados:

Los indicadores de resultados para la seguridad de representación merecen tener mayor peso en el índice global, que los indicadores de insumos y de procesos, para así valorar la efectividad, más que los dispositivos formales.

- i)** La tasa de sindicalización;
- ii)** Un cálculo de la variación de la sindicación de la última década;
- iii)** El porcentaje de trabajadores asalariados sobre el empleo total; y

**iv)** El índice de libertades civiles elaborado por la organización sin fines de lucro Freedom House, que tiene una escala de 1 a 7, en donde 7 es la puntuación más baja<sup>9</sup>. A los efectos del índice de representación se invierte esa numeración, ya que a una cifra más alta se le atribuye un mayor peso.

---

<sup>9</sup> El índice de libertades civiles abarca indicadores de derechos de asociación y organización, libertad de expresión y conciencia, imperio de la ley y derechos humanos y autonomía personal y derechos económicos.

## **Capítulo IV. Estimación del Índice de trabajo decente para México**

El propósito de este capítulo es reportar los resultados encontrados para México del índice de trabajo decente y de los subíndices de los que se compone. Es importante recordar que el concepto de trabajo decente va más allá de empleo de calidad, ya que contempla en su análisis, además de las características cuantificables, las cualitativas, como son las normas jurídicas, los derechos de los trabajadores, las condiciones de empleo, entre otras. Es por esta razón que la evaluación del índice se hace por medio de 7 subíndices correspondientes a los diferentes ámbitos del concepto, los cuales a su vez están compuestos de tres tipos de indicadores definidos ya en el capítulo tres, donde se detalló la metodología.

### **IV.1 Resultados por subíndice**

#### **IV.1.1. Subíndice de la seguridad en el mercado de trabajo**

##### **IV.1.1.1 Indicadores de insumos**

Reportes de la OIT mostraron que México no ha ratificado el Convenio sobre la política de empleo (1964; número 122), por lo cual este indicador tiene un valor de cero. El siguiente indicador es determinar si el gobierno ha fijado el objetivo oficial de crear empleo. De acuerdo al artículo 123 de la constitución mexicana, “el gobierno promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, ya que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Es por esto que el segundo indicador tendrá valor de uno.

#### IV.1.1.2 Indicadores de procesos

En México, en base a la Ley Federal del Trabajo, sí existe un servicio público de empleo en el país por lo que se atribuye el valor de 1. En el siguiente indicador se incluye el porcentaje de inversión pública, el cual fue de 4 por ciento en el año de estudio. Finalmente, se toma la tasa de crecimiento anual media del PIB del decenio anterior (1997-2007), la cual fue de 4 por ciento de acuerdo a cifras del Banco Mundial.

#### IV.1.1.3 Indicadores de resultados

De acuerdo con la Encuesta nacional de empleo (ENE) y la ENOE del INEGI, la tasa de desempleo de los últimos diez años en México fue de 4.3 por ciento. Asimismo, la evolución del empleo mexicano a lo largo de la última década ha tenido un incremento de 2.4 por ciento<sup>1</sup>. La tasa de empleo de la población en edad de trabajar fue representada por la tasa de ocupación, la cual fue de 57 por ciento en el 2007 de acuerdo a lo reportado por la ENOE 2007. El segundo componente de los indicadores de resultados es el porcentaje de trabajadores dentro de la población que desempeña actividades remuneradoras (ocupados que reciben ingresos); de acuerdo a la misma encuesta, este porcentaje fue de 72 por ciento.

Debido a que en México no existen niveles altos de de baja administrativa no remunerada o parcialmente remunerada, la variable ficticia que se añade a este índice tiene valor de 1.

---

<sup>1</sup> Tasa de crecimiento geométrico de la población ocupada. Fuente: INEGI, *ENE* y *ENOE* (varios años).

La evaluación global del índice de seguridad en el mercado de trabajo arroja el resultado de 0.44. Dicha cifra indica que México, se encuentra en un nivel medio en cuanto a la seguridad del mercado de trabajo. Este resultado es explicado por un pobre crecimiento económico, por un porcentaje de inversión pública bajo y por un crecimiento de la población ocupada prácticamente nulo.

<b>Cuadro IV.1 Subíndice de seguridad en el mercado de trabajo</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>Valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.44</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>	<b>0.5</b>	
Ratificación Convenio OIT 1964 núm. 122	0	0
Objetivo oficial empleo	1	1
<b>Indicadores de procesos</b>	<b>0.358</b>	
Existencia servicio público de empleo	1	1
Inversión pública (%)	4	0.04
Tasa crecimiento PIB (%)	3.5	0.035
<b>Indicadores de resultados</b>	<b>0.338</b>	
Tasa de desempleo	4.3	0.043
Evolución porcentual empleo	2.4	0.024
Tasa ocupación (%)	57	0.57
Asalariados (%)	72	0.72
<b>Variable ficticia</b>	1	1
Fuente: Artículo 123 constitucional; Banco Mundial; INEGI, ENOE 2007; Ley Federal de Trabajo; Primer informe de Gobierno Calderón; OIT		

## **IV.1.2. Subíndice de seguridad en el empleo**

### **IV.1.2.1 Indicadores de insumos**

El primer indicador de insumos es la ratificación sobre la terminación de la relación de trabajo (1982; núm. 158), que prohíbe poner término a la relación de trabajo sin causa justificada. De acuerdo a la OIT, dicho indicador tiene valor de 0 para

México ya que no ha sido ratificado. El segundo indicador de insumos se refiere a la existencia de leyes de protección del empleo. El valor de este último indicador es de 1, ya que La Ley Federal de Trabajo de México especifica dicha disposición.

#### IV.1.2.2 Indicadores de procesos

Los indicadores de procesos evalúan si los trabajadores disfrutaban de disposiciones institucionales que los protejan de quedarse sin trabajo o aseguren el cumplimiento de las normas legales de seguridad del empleo. La existencia o inexistencia de tribunales de trabajo independientes explica una parte de este indicador. En México no existen tribunales independientes de trabajo por lo que el valor del primer indicador es 0.

El segundo indicador de procesos es el porcentaje de trabajadores amparados por los convenios colectivos. Todos los trabajadores sindicalizados están amparados por los convenios colectivos, por lo que este porcentaje corresponde al porcentaje de sindicalizados sobre los trabajadores remunerados y subordinados; de acuerdo a la ENOE 2007 del INEGI, en México este porcentaje correspondió al 16.7 por ciento.

#### IV.1.2.3 Indicadores de resultados

El primer indicador de resultados es el porcentaje de asalariados que gozan de un empleo seguro. En este trabajo, un asalariado que cuenta con un empleo seguro se define como un asalariado sindicalizado con contrato escrito, que es de planta y que tiene acceso a las instituciones de salud. Datos de la ENOE 2007 muestran que el 15 por ciento de los asalariados contaban con un empleo seguro. El

segundo indicador de resultados es el porcentaje de los asalariados que pertenecen al sector público. Datos conjuntos de la ENOE 2007 y del ISSSTE arrojaron que en México este porcentaje es del 9 por ciento.

En conjunto, la evaluación del índice de seguridad del empleo para México en el 2007 fue de 0.14, indicando que México tiene un nivel bajo de seguridad del empleo, es decir, la protección de los trabajadores por parte de la legislación nacional se queda corta. Asimismo, podemos adjudicar parte de este resultado al hecho de que el porcentaje de trabajadores que tienen un trabajo seguro es bajo.

Finalmente se añade la variable ficticia como factor de corrección. Esta variable tuvo un valor de 0 ya que no existen niveles altos de licencia no remunerada o escasamente remunerada en México.

<b>Cuadro IV. 2 Subíndice de seguridad en el empleo</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.14</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>	<b>0.5</b>	
<b>Ratificación Convenio 1982 núm. 158</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Severidad leyes protección del empleo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Indicadores de procesos</b>	<b>0.0835</b>	
<b>Trabajadores amparados por los convenios colectivos</b>	<b>16.7</b>	<b>0.167</b>
<b>Existencia tribunales trabajo independientes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Indicadores de resultados</b>	<b>0.1205</b>	
<b>Asalariados que gozan de empleo seguro<sup>1</sup></b>	<b>15</b>	<b>0.15</b>
<b>Asalariados que pertenecen al sector público</b>	<b>9</b>	<b>0.09</b>
<b>Variable ficticia</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<sup>1</sup> Asalariados sindicalizados con contrato escrito y permanente, con acceso a las instituciones de salud, y que goza de prestaciones.		
Fuente: INEGI, ENOE 2007; ISSSTE; Ley Federal del Trabajo; OIT		

### **IV.1.3. Subíndice de seguridad profesional**

#### IV.1.3.1 Indicadores de insumos

El primer indicador de insumos es la ratificación de cuatro Convenios de la OIT, a saber: el Convenio sobre la igualdad de remuneración (1951; núm. 1000), el Convenio sobre la discriminación (1958; núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981; núm. 156), y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas (1983; núm. 159), de los cuales México ha ratificado tres de los cuatro Convenios.

El segundo indicador de insumos evalúa para México la existencia de una ley que prohíba la discriminación laboral contra las mujeres; si existe una ley que establezca la licencia de maternidad remunerada, y la existencia de una ley que prohíba la discriminación contra los trabajadores incapacitados. La Ley Federal de Trabajo mexicana contiene leyes explícitas donde se establece cada una de las condiciones requeridas, por lo que el valor de este indicador es de 1.

#### IV.1.3.2 Indicadores de procesos

La tasa de alfabetización de México, de acuerdo a datos de la UNESCO 2005, fue de 91 por ciento, indicando que dicho porcentaje de la población saben leer y escribir<sup>2</sup>. La misma fuente indica que para el mismo año, el índice de la paridad de género para la tasa de alfabetización (cociente de las tasas de alfabetización masculina y femenina) fue de 0.97, índice que mide la igualdad de oportunidades.

---

<sup>2</sup> Equivalente a la población con los primeros años de la educación primaria cubiertos.

De acuerdo con este resultado, las mujeres tienen menos oportunidades en el ámbito del trabajo que los hombres.

#### IV.1.3.3 Indicadores de resultados

La relación entre el porcentaje de mujeres con ocupaciones profesionales dentro del empleo femenino y el porcentaje de hombres en esa clase de ocupaciones dentro del empleo masculino para México es, de acuerdo a la ENOE 2007, de 1.09. Esto apunta a que existen más hombres en ocupaciones profesionales que mujeres

De manera global, el índice de seguridad profesional resultó en 0.44, siendo éste un nivel medio de seguridad.

<b>Cuadro IV.3 Subíndice de seguridad profesional</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.44</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>	<b>0.875</b>	
<b>Ratificación Convenios OIT</b>	<b>3</b>	<b>0.75</b>
<b>Existencia ley que prohíba discriminación contra mujeres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Indicadores de procesos</b>	<b>0.70</b>	
<b>Tasa general alfabetización</b>	<b>91</b>	<b>091</b>
<b>Cociente tasas alfabetización masculina y femenina</b>	<b>0.97</b>	<b>0.97</b>
<b>Duración licencia maternidad remunerada</b>	<b>12 semanas</b>	<b>0.23<sup>1</sup></b>
<b>Indicadores de resultados</b>	<b>0.545</b>	
<b>Relación % mujeres en ocupaciones profesionales y % hombres en ocupaciones profesionales</b>	<b>1.09</b>	<b>1.09</b>
<b>Ley que permite la transferencia de la licencia parental entre la madre y el padre</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fuente: INEGI, <i>ENESTYC</i> 2005; Ley Federal del Trabajo; OIT; UNESCO		
<sup>1</sup> % del total de semanas en un año (52)		

#### **IV.1.4. Subíndice de seguridad en el trabajo**

##### IV.1.4.1 Indicadores de insumos

De acuerdo a la OIT, México sólo ha ratificado el Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores (1981, núm. 155), el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (1983, núm. 159) y el Convenio de los servicios de salud en el trabajo (1985, núm. 161), de los siete Convenios pertinentes referentes a la seguridad en el empleo. El segundo indicador de insumos indicó para México que de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, si existen leyes nacionales que atiendan a la seguridad y la higiene en el trabajo, la protección de los trabajadores incapacitados, la licencia de maternidad remunerada y las licencias pagadas.

##### IV.1.4.2 Indicadores de procesos

La Ley Federal de Trabajo en México estipula la existencia de consejos bipartitos o tripartitos de seguridad e higiene en el trabajo y el nivel de las prestaciones obligatorias de incapacidad o invalidez que perciben los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo, por lo que dicho indicador tiene valor de 1.

##### IV.1.4.3 Indicadores de resultados

La OIT reportó que la tasa de accidentes en el trabajo mortales para México en el 2007 fue de 1 por ciento, en comparación con la tasa de accidentes en el trabajo no mortales, la cual fue de 3 por ciento. Así mismo, la misma fuente indicó que la jornada laboral promedio en horas semanales para México fue de 43.5 horas.

En global, la evaluación del conjunto de indicadores indica que el índice de seguridad en el trabajo es de 0.39, el cual es un nivel bajo.

<b>Cuadro IV.4 Subíndice de seguridad en el trabajo</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.39</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>	<b>0.71</b>	
<b>Ratificación Convenios OIT</b>	<b>3</b>	<b>0.43</b>
<b>Existencia leyes nacionales que atiendan a la seguridad e higiene en el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Indicadores de procesos</b>	<b>1</b>	
<b>Existencia consejos tripartitos de seguridad e higiene</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Indicadores de resultados</b>	<b>0.303</b>	
<b>Tasa accidentes de trabajo mortales (%)</b>	<b>1</b>	<b>0.01</b>
<b>Tasa accidentes de trabajo no mortales (%)</b>	<b>3</b>	<b>0.03</b>
<b>Jornada laboral declarada en horas semanales</b>	<b>43.5 hrs</b>	<b>0.91</b>
Fuente: Ley Federal del Trabajo; OIT		

#### **IV.1.5. Subíndice de seguridad en la formación profesional**

##### **IV.1.5.1 Indicadores de insumos**

De los tres Convenios de la OIT pertinentes en este índice, México ha ratificado solamente dos: el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (1975, núm. 142) y el Convenio sobre la licencia pagada de estudios (1974, núm.140). El siguiente indicador de insumos es el número de años de escolarización obligatoria que para México es de 9 años, es decir hasta la secundaria. Por último, de acuerdo al artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, existen leyes que promuevan y fomenten a las empresas a promover y fomentar la formación profesional, más no las obligan a brindarlo.

#### IV.1.5.2 Indicadores de procesos

El nivel de gasto público en educación para México en el 2007, como porcentaje del PIB, fue de 1.5 por ciento de acuerdo a datos del INEGI y de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

#### IV.1.5.3 Indicadores de resultados

Datos de la UNESCO muestran que la tasa de alfabetización de la población adulta<sup>3</sup> mexicana en el 2007 fue del 91 por ciento. De acuerdo a la CEPAL, el número promedio de años de escolarización son 9.8 años para México y el porcentaje de personas que han terminado los estudios superiores es de 23.4 por ciento para el caso mexicano.

En su conjunto la evaluación del índice de seguridad en la formación profesional tuvo un resultado de 0.34, indicando un nivel bajo de seguridad para el caso de México en el periodo de estudio.

<b>Indicadores</b>	<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.34</b>	<b>0.34</b>
<b>Indicadores de insumos</b>		<b>0.678</b>
<b>Ratificación Convenios OIT</b>	<b>2</b>	<b>0.67</b>
<b>Años escolarización obligatoria</b>	<b>9 años</b>	<b>0.69</b>
<b>Existencia de leyes que obliguen a las empresas a brindar formación profesional continua</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Indicadores de procesos</b>		<b>0.015</b>
<b>Gasto público en educación como % PIB</b>	<b>1.5</b>	<b>0.015</b>
<b>Indicadores de resultados</b>		<b>0.67</b>
<b>Tasa alfabetización población adulta</b>	<b>91.60</b>	<b>0.916</b>
<b>Número promedio años escolarización población adulta</b>	<b>9.8 años</b>	<b>0.86</b>
<b>Porcentaje de adultos que han terminado los estudios superiores</b>	<b>23.40</b>	<b>0.234</b>

<sup>3</sup> Población de 25 a 64 años de edad.

## **IV.1.6. Subíndice de seguridad de ingresos**

### IV.1.6.1 Indicadores de insumos

México ha ratificado los tres Convenios de la OIT pertinentes para este índice a saber: el convenio sobre la seguridad social (1952, núm. 102), el convenio sobre la fijación de salarios mínimos (1970, núm. 131), y el convenio sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (1928, núm. 26). Dentro de los indicadores de la actuación política, México obtiene un valor positivo ya que cuenta con la existencia de una ley del salario mínimo y por la existencia de un sistema público de pensiones; sin embargo, no cuenta con un sistema de prestaciones de desempleo a nivel nacional.

### IV.1.6.2 Indicadores de procesos

Datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) muestran que el gasto en seguridad social como porcentaje del PIB para México en 2007 fue de 5.2 por ciento. Así mismo, datos de la ENOE señalan que el 45 por ciento de los trabajadores remunerados y subordinados están cubiertos por la previsión social.

#### IV.1.6.3 Indicadores de resultados

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)<sup>4</sup>, la tasa de pobreza en el 2006 para México fue de 31.7 por ciento. El porcentaje de derechohabientes<sup>5</sup>, de acuerdo a las memorias del IMSS, fue de 53 por ciento de la población total. Del mismo modo, la CEPAL<sup>6</sup> indicó que el PIB per cápita fue de 10,751 dólares anuales para el 2006. Del mismo modo, dicha fuente mostró que el coeficiente de Gini en el 2006 para México fue de 0.506, indicando una alta concentración del ingreso. El siguiente indicador evaluado fue la esperanza de vida al nacer, la cual de acuerdo a la CEPAL fue de 75.6 años. Por otro lado, el porcentaje de desempleados con subsidios de desempleo en México en el 2007 fue de 0. Finalmente, las remuneraciones como porcentaje del PIB, fueron del 37 por ciento<sup>7</sup>.

La evaluación del subíndice en general trajo como resultado un resultado de 0.27, indicando que la seguridad de ingresos en México es baja, subrayando un déficit de trabajo decente, ya que los trabajadores no tienen la certeza de contar con ingresos suficiente para cubrir sus necesidades.

<b>Cuadro IV.6 Subíndice de seguridad en el ingreso</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>	<b>0.27</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>	<b>0.835</b>	
<b>Ratificación Convenios OIT</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Actuación Política</b>	<b>2</b>	<b>0.67</b>

<sup>4</sup> CEPAL (2007), *Panorama social 2006*.

<sup>5</sup> Derechohabiente del IMSS: tiene derecho a los servicios del IMSS porque está registrada en los listados de la Coordinación de Afiliación y Vigencia (pensionados y sus familiares, más los asegurados y sus familiares).

<sup>6</sup> CEPAL (2007), *Panorama social 2006*.

<sup>7</sup> Fuente: INEGI, SCN

<b>Indicadores de procesos</b>		<b>0.253</b>
<b>Gasto en seguridad social como % PIB</b>	<b>5.2</b>	<b>0.052</b>
<b>Población cubierta por previsión social</b>	<b>45</b>	<b>0.45</b>
<b>Indicadores de resultados</b>		<b>0.28</b>
<b>Tasa nacional pobreza</b>	<b>31.70</b>	<b>0.317</b>
<b>Población derechohabiente (%)</b>	<b>53</b>	<b>0.53</b>
<b>PIB per cápita en dólares anuales</b>	<b>10,751</b>	<b>0.09<sup>1</sup></b>
<b>Coefficiente de Gini</b>	<b>0.51</b>	<b>0.51</b>
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	<b>75.60</b>	<b>0.40</b>
<b>% desempleados con subsidios de desempleo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Remuneraciones como % PIB</b>	<b>37.00</b>	<b>0.37</b>
Fuente: CEPAL; INEGI, <i>ENOE</i> 2007; LFT; OIT; OCDE		
<sup>1</sup> Cifra normalizada con las siguientes cifras: Max Luxemburgo: 60,228; min Cuba: 6,000		

#### **IV.1.7. Subíndice de representación**

##### IV.1.7.1 Indicadores de insumos

México, ha ratificado dos de los tres Convenios requeridos en este apartado; éstos son: el convenio sobre la libertad sindical y protección de derecho de sindicalización (1948, núm. 87) y el convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975, núm. 141). Se atribuyó el valor de 1 al indicador ya que las leyes mexicanas no imponen restricción alguna a la constitución de sindicatos de cualquier tipo<sup>8</sup>.

##### IV.1.7.2 Indicadores de procesos

Se dio valor de 1 al primer indicador de procesos ya que, si existen órganos o consejos nacionales tripartitos para las políticas laborales y sociales; el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, informa sobre la formación y los propósitos de

---

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionan como tales órganos. De igual forma, se asignó el valor de 1 ya que la legislación mexicana permite que haya organizaciones no gubernamentales que promuevan los intereses de los trabajadores.

Utilizando una escala que va de insignificante a muy alta, se evaluó la cobertura de los convenios colectivos. Este valor se obtiene por medio del cálculo del porcentaje de los trabajadores remunerados y subordinados, que cuentan con prestaciones y acceso a las instituciones de salud, el cual fue del 52.5 por ciento para México. De este modo, la cobertura de los convenios colectivos es media.

#### IV.1.7.3 Indicadores de resultados

La tasa de sindicalización para México, en base a los trabajadores remunerados y subordinados de la ENOE 2007 del INEGI, fue de 16.7 por ciento. La variación de esta tasa de 2005 a 2007 fue de 3.4 por ciento. En base a la misma encuesta, el porcentaje de los asalariados con respecto a la población ocupada, fue del 61%. Por otro lado, de acuerdo al índice de libertades civiles de Freedom House, una organización sin fines de lucro, la calificación de México en este indicador es de 3 de un total de 7 niveles.

La evaluación del índice en general es de 0.21, es decir, el índice de representación para México tiene un nivel bajo. Podrían existir más y mejores conductos entre trabajadores, empleadores y el gobierno.

<b>Cuadro IV.7 Subíndice de representación</b>			
<b>Indicadores</b>		<b>valor</b>	
<b>Índice global</b>		<b>0.21</b>	
<b>Indicadores de insumos</b>		<b>0.50</b>	
<b>Ratificación Convenios OIT</b>	<b>2</b>	<b>0.67</b>	
<b>Restricción a la formación de sindicatos</b>	<b>No</b>	<b>0.33</b>	
<b>Indicadores de procesos</b>		<b>0.13</b>	
<b>Existencia consejo tripartito</b>	<b>si</b>	<b>0.25</b>	
<b>Si legislación permite organizaciones gubernamentales de trabajadores</b>	<b>no</b>	<b>si</b>	<b>0.25</b>
<b>Cobertura convenios colectivos</b>	<b>bajo</b>	<b>0.4</b>	
<b>Indicadores de resultados</b>		<b>0.31</b>	
<b>Tasa sindicalización</b>	<b>16.7</b>	<b>.167</b>	
<b>Variación sindicalización (2005-2007)</b>	<b>3</b>	<b>0.03</b>	
<b>% asalariados de ocupados</b>	<b>61</b>	<b>0.61</b>	
<b>Índice libertades civiles</b>	<b>3</b>	<b>0.43</b>	
Fuente: INEGI, ENOE 2007; LFT; OIT; Freedom House			

#### **IV.1.8. Índice de Trabajo Decente**

Una vez evaluados los subíndices que componen al índice de trabajo decente por separado, se agrupan para calcular el índice general. Para llevar a cabo tal tarea se evaluó el promedio simple de los siete subíndices de las diferentes seguridades. El resultado arrojado por este cálculo es que México, entre 2006 y 2007, tuvo un índice de trabajo decente de 0.32. Este resultado muestra un nivel bajo de decencia.

<b>Cuadro IV.8 Índice de trabajo decente</b>	
<b>Índices</b>	<b>valores</b>
<b>Subíndice de seguridad en el mercado de trabajo</b>	<b>0.44</b>
<b>Subíndice de seguridad en el empleo</b>	<b>0.14</b>
<b>Subíndice de seguridad profesional</b>	<b>0.44</b>
<b>Subíndice de seguridad en el trabajo</b>	<b>0.39</b>
<b>Subíndice de seguridad en la formación profesional</b>	<b>0.34</b>

<b>Subíndice de seguridad de ingresos</b>	<b>0.27</b>
<b>Subíndice de representación</b>	<b>0.21</b>
<b>Índice de trabajo decente</b>	<b>0.32</b>

## **IV.2 Resultados por composición de tipo de indicador**

La evaluación por tipo de indicador se basa en la composición cuantitativa y cualitativa de los indicadores de cada subíndice.

Comparando los resultados de cada subíndice con la composición de los tipos de indicadores utilizados para su evaluación, encontramos que el subíndice de seguridad en el mercado de trabajo es uno de los dos subíndices mejor calificados pero, al mismo tiempo, es uno de los índices más objetivos. Este resultado se debe a que este indicador tiene más indicadores de resultados, lo cuales evalúan la eficiencia de los indicadores de insumos y procesos para la protección al trabajador.

Así mismo, el segundo subíndice obtuvo el nivel más bajo de decencia y al mismo tiempo es uno de los subíndices menos objetivos, ya que fue evaluado con más indicadores cualitativos que cuantitativos para medir el nivel de protección al trabajador. Esto indica que los instrumentos legales y las normas mexicanas no se cumplen del todo.

El subíndice de seguridad profesional fue el segundo más alto de los siete subíndices y, al mismo tiempo, es uno de los subíndices menos objetivos al contener más indicadores de insumos y procesos.

El subíndice de seguridad en el trabajo obtuvo un nivel bajo de decencia y un contenido intermedio en objetividad, es decir, en general se evaluó con la misma cantidad de indicadores de insumos, procesos y resultados. Al igual que el subíndice de seguridad en el trabajo, el subíndice de seguridad en la formación profesional obtuvo un nivel bajo de decencia y un nivel intermedio de objetividad en la composición del tipo de indicadores utilizados para su evaluación.

El subíndice de seguridad de ingresos, a pesar de que obtuvo el tercer nivel más bajo de decencia, es uno de los subíndices más objetivos. Su evaluación se llevo a cabo con una mayor cantidad de indicadores de resultados. Esto significa que en materia de ingreso, los trabajadores de México no reciben los ingresos suficientes.

Por último, el subíndice de representación obtuvo el segundo nivel más bajo de decencia en el trabajo y al mismo tiempo tiene un nivel intermedio de objetividad. Esto apunta a que este subíndice fue evaluado en general por la misma cantidad de indicadores de insumos, de procesos y resultados.

<b>Subíndice</b>	<b>+objetivo</b>	<b>Intermedio</b>	<b>-objetivo</b>	<b>Valor</b>
<b>Seguridad en el mercado de trabajo</b>	<b>x</b>			<b>0.44 (medio)</b>
<b>Seguridad en el empleo</b>			<b>X</b>	<b>0.14 (muy bajo)</b>
<b>Seguridad profesional</b>			<b>X</b>	<b>0.44 (medio)</b>
<b>Seguridad en el trabajo</b>		<b>X</b>		<b>0.39 (bajo)</b>

<b>Seguridad en la formación profesional</b>		<b>X</b>		<b>0.34 (bajo)</b>
<b>Seguridad de ingresos</b>	<b>X</b>			<b>0.27 (bajo)</b>
<b>Representación</b>		<b>X</b>		<b>0.22 (bajo)</b>
Nota: Se determina si el subíndice es más o menos objetivo de acuerdo al número y tipo de variables (si son cualitativas o cuantitativas)				

## Capítulo V. Conclusiones

De acuerdo con Samaniego 2000<sup>1</sup>, la eliminación de la discriminación ocupacional y laboral constituye uno de los derechos contenidos en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, aceptada por México en la OIT, y un objetivo al que debe darse especial consideración en la política de empleo. Para cumplir con este objetivo será necesario desarrollar acciones y programas específicamente orientados a un conjunto de grupos de población identificados como vulnerables<sup>2</sup>, debido a que enfrentan problemas de desigualdad y obstáculos para los cuales las políticas de corte general a menudo resultan ineficientes. Del mismo modo, será necesario reforzar las acciones encaminadas a la eliminación del trabajo infantil<sup>3</sup> e implementar los programas para favorecer el acceso universal al trabajo y el ingreso<sup>4</sup>.

Será muy importante fortalecer la vinculación, a muy distintos niveles, entre el sistema educativo, de capacitación y el mundo del trabajo. Actualmente estos universos se encuentran en un proceso de transformación. La reforma laboral significaría construir un ambiente propicio al desarrollo económico y social dentro de un marco de respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Este reto obliga a trabajadores, empleadores y al Estado a trabajar de común

---

<sup>1</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

<sup>2</sup> Dentro de los integrantes de estos grupos de población vulnerable se encuentran los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de mayor edad, la población con discapacidad y la porción de la población que vive en pobreza extrema.

<sup>3</sup> Población de 5 a 17 años que desempeñan alguna actividad económica destinada a la producción de bienes y servicios para el mercado (concepto equivalente al de población ocupada; INEGI, *Modulo de trabajo infantil 2007*

<sup>4</sup> Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI*. OIT

acuerdo en una agenda que ofrezca respuestas a la inestabilidad cada vez mayor en materia laboral, redes más amplias y efectivas de protección social y conceda una mayor atención a los derechos esenciales del trabajador<sup>5</sup>.

Al evaluar el nivel de decencia del trabajo en México para el periodo 2006-2007, se encontró lo siguiente.

1. El índice de trabajo decente de México, entre 2006 y 2007, fue de 0.32, resultado de que los subíndices que lo componen fueron medios o bajos. Esto apunta a que en México es necesario ver que el marco jurídico en materia laboral realmente se aplique a todos los trabajadores, y a que el crecimiento económico reportado por México, no ha sido suficiente para absorber la oferta de trabajo. Todo esto reflejado en un déficit de trabajo decente.

2. México ha ratificado la mayoría de los Convenios de la OIT, pero no todos, dejando huecos en el marco jurídico, comportamiento visto en los siete subíndices. Esto se expresa en inconsistencias con el marco internacional en cuanto a las normas conjuntamente acordadas sobre el ambiente laboral y su regulación. Esta situación le resta decencia al trabajo mexicano, ya que los trabajadores no están totalmente protegidos. A esto se le suma el hecho de que los Convenios ratificados no siempre se cumplen.

3. Los dos subíndices mejor calificados son el de seguridad en el mercado de trabajo (0.44) y el seguridad profesional (0.44), ambos resultandos en un nivel medio de decencia en el trabajo. El resultado del primer subíndice indica que los

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*

trabajadores mexicanos tienen un nivel medio de posibilidades de desempeñar actividades que les reporten ingresos razonables para cubrir sus necesidades básicas. El resultado del segundo, quiere decir que los trabajadores mexicanos tienen un nivel medio de acceso a puestos relativamente calificados y revela la necesidad de crear más oportunidades de empleo, al mismo tiempo que refleja desigualdad en el acceso a oportunidades laborales para las mujeres.

4. Los dos subíndices peor calificados son el de seguridad en el empleo (0.14) y el de representación (0.21). La evaluación del primer subíndice indica que nuestro país tiene un nivel muy bajo de seguridad del empleo. Esta cifra se puede explicar principalmente por la ausencia de tribunales laborales independientes, debido a que no se ratificó el Convenio de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1985, núm.158), y a que sólo el 15 por ciento de los asalariados cuentan con un empleo seguro.

5. El resultado del segundo subíndice peor calificado resalta la necesidad de *formalizar* la economía, por medio de ampliar la cobertura de la seguridad social y brindar más protección y representación a los trabajadores. Del mismo modo, la calificación se vio afectada por el hecho de estar evaluados por Freedom House en un nivel 3 de 7 en el índice de libertades civiles.

Es importante hacer notar que la evaluación del índice de seguridad de ingresos para México fue baja. Este valor puede ser explicado, en primer lugar, por la ausencia de un sistema de prestaciones de desempleo a nivel nacional y, en segundo lugar, por el pobre desempeño de los indicadores de resultados. Por un

lado, la tasa de pobreza mexicana fue de 31.7 por ciento, y por otro, el monto al que asciende el PIB per cápita mexicano, que en comparación con Argentina, Colombia o Venezuela es alto, comparado con países desarrollados como Estados Unidos (44,710\$US), o Noruega (68,440\$US), es mucho más bajo. Finalmente, existe una gran desigualdad en la distribución del ingreso nacional.

Si se comparan los resultados obtenidos con la composición del tipo de indicadores de los subíndices, se puede notar que el subíndice mejor calificado es el más objetivo, al contar con mayor número de indicadores de tipo cuantitativo.

El resultado del subíndice de seguridad de ingresos resalta al ser uno de los indicadores más objetivos, pero al mismo tiempo, ser de los tres indicadores peor calificados al tener un nivel de decencia en el trabajo bajo.

El subíndice de seguridad en el empleo obtuvo un nivel muy bajo de decencia en el trabajo y al mismo tiempo es uno de los subíndices menos objetivos. Esto podría apuntar a que los instrumentos legales y las normas laborales mexicanas no están protegiendo al trabajador como deberían. Este resultado permite concluir que hay mucho por hacer en esta materia. Una reforma a la Ley federal del Trabajo podría mejorar la calidad del trabajo, sin embargo, con base en los resultados obtenidos, una reforma encaminada a la flexibilización del mercado laboral no sería lo más apropiado. De acuerdo a Bensusán 2006, hay evidencias suficientes de que la protección de los trabajadores no es incompatible con el crecimiento económico.

Por último, el subíndice de seguridad profesional fue el segundo subíndice mejor calificado y al mismo tiempo uno de los subíndices menos objetivos. Esto ya que en su construcción se utilizaron más indicadores de insumos y procesos que de resultados, significando que se evaluaron más las condiciones del país para que exista seguridad profesional. Este subíndice puede no estar tomando en cuenta las diferentes condiciones de trabajo según la calificación por trabajador.

Es así como el mayor desafío para México será el de no sólo generar más empleos para hacer frente a la creciente oferta, ni crear más empleos de mejor calidad, sino crear más trabajo decente.

## **Bibliografía**

Actis Di Pasquale, Eugenio (2005). *“Déficit del trabajo decente entre hombres y mujeres, una aproximación a través de indicadores”*. OIT

Aguilar García, Javier (2001). *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*. FCE, México.

Bensusán, Graciela (2006). “La Reforma Laboral”. *Economía UNAM*, vol. 3 núm. 9 Septiembre-Diciembre.

BID (2004). *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Washington.

Bonnet, Florence et. al (2003). “Una familia de índices de trabajo decente”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol.122 (2003), núm. 2

Brú, Enrique y Miguel Del Cid (2002). *Panamá: políticas de empleo y trabajo decente para la década del 2000*. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. San José, Costa Rica.

Calderón, Felipe (2007). *Primer informe de gobierno*, anexo estadístico.

Casanova, Fernando. *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Cinterfor/OIT, núm. 153.

CEPAL. *Panorama social*. Varios años.

CONAPO (2004). *El envejecimiento de la población en México*.

De la Garza Enrique. (2006). *La Situación del trabajo en México 2006*. UAM, México.

Dharam, Ghai (2005). *Decent Work: Universality and Diversity*. International Institute for Labour Studies (ILO), Geneva.

Dharm, Ghai (2006). *Decent Work: Objectives and Strategies*. ILO / International Institute for Labour Studies, Geneva.

OIT (2006). "Análisis y perspectivas: trabajo decente y equidad de género en América Latina". *Consenso de Mar de Plata, IV Cumbre de las Américas 2005*. Buenos Aires

Espinoza, Malva (2003). *Trabajo decente y protección social*. OIT, Santiago, Chile.

Gerry Rodgers (2000). *Decent work as a Development Objective*. OIT

IMSS. *Memoria estadística* (varios años).

INEGI (2007). *Encuesta nacional de empleo y ocupación (ENOE)*.

INEGI (2004). *Encuesta nacional de empleo urbano (ENEU)*.

INEGI. *Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero (ENESTYC) 2001-2005*.

INEGI. *Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH)*.

Levaggi, Virgilio (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Lima, OIT.

Ley Federal del Trabajo

Majid, Nomaan (2001). *Economic Growth, Social Policy and Decent Work*. International Labour Office, Ginebra.

OIT (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión. Ginebra.

OIT (2005), XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, Informe por *una globalización justa*. México

OIT. *El trabajo en el mundo*. Varios años.

OIT (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo 90.<sup>a</sup> reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT. *Informe sobre el empleo en el mundo*. Varios años.

OIT (2007). *Panorama laboral 2006*. Ginebra

Partida Bush, Virgilio (2006). *Situación demográfica nacional y estatal*. CONAPO.

Samaniego, Norma (2000). *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo de México en los inicios del siglo XXI*. OIT. Oficina de área para Cuba, Haití y México

Somavia, Juan (1999). *Memoria del Director General: trabajo decente*. OIT, Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra.

Zedillo, Ernesto. *Tercer informe de gobierno, 1997*.