



**FLACSO**  
MÉXICO

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales**

**Sede académica de México**

Maestría en Población y Desarrollo

XIII Promoción

2018-2020

**El trabajo decente en México: un análisis por regiones socioespaciales, 2019**

Tesis que para obtener el grado de Maestro en Población y Desarrollo

Presenta:

**Oscar Ariel Juárez Ramírez**

**Directores de tesis:**

Dr. Nelson Florez Vaquiro

Dra. Maritza Caicedo Riascos

**Lectores:**

Dra. Flérida Guzmán Gallangos

Dr. Alejandro Alegría Hernández

**Seminario de tesis:** Población, mercados de trabajo y estructura económica

**Línea de investigación:** Reformas institucionales, políticas públicas de trabajo y bienestar

Ciudad de México, septiembre de 2020

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología  
(CONACYT, México)

## Resumen

Esta investigación ofrece un panorama actualizado sobre los niveles de trabajo decente del trabajo asalariado en dos planos de análisis: individual y agregado. La fuente de información utilizada es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2019. Para cumplir con el objetivo de esta investigación se utilizan diversas técnicas cuantitativas. Los principales resultados muestran una distribución polarizada de los niveles de trabajo decente en ambos planos de análisis. A nivel individual se encuentra que 44.3% de los asalariados se ubican en los niveles bajos, 8.4% en los niveles medios y 47.3% en los niveles altos. También se destaca una participación relativamente mayor de las mujeres (49%) en los niveles altos respecto a los hombres (46.1%). A nivel agregado se constata que la región norte del país se caracteriza por presentar niveles altos de trabajo decente, trabajadores asalariados con un mayor grado de escolaridad, ubicados principalmente en áreas urbanas, en actividades del sector secundario y terciario, realizando tareas rutinarias y abstractas, y en grandes establecimientos. En contraparte, la región centro-sur del país se distingue por presentar menores niveles de trabajo decente, trabajadores asalariados con un menor grado de escolaridad, en localidades pequeñas, con una fuerte participación del sector primario, realizando tareas manuales y en micro establecimientos. Asimismo, se encuentra que los rasgos diferenciales de cada nivel de trabajo decente están en los indicadores de la dimensión normativa, principalmente en los referentes al tipo de contrato y acceso a seguridad social.

**Palabras claves:** trabajo asalariado, diferencias regionales, niveles de trabajo decente, regionalización, polarización.

## Abstract

This research provides an updated overview of decent work levels of salaried work in two levels of analysis: individual and aggregate. The source of information used is the 2019 National Occupation and Employment Survey. To meet the objective of this research, various quantitative techniques are used. The main results show a polarized distribution of decent work levels in both planes of analysis. At the individual level, it is found that 44.3% of wage earners are in the low levels, 8.4% in the middle levels and 47.3% in the high levels. There is also a relatively higher participation of women (49%) at high levels compared to men (46.1%). At an aggregate level, it is found that the northern region of the country is characterized by high levels of decent work, salaried workers with a higher degree of education, located mainly in urban areas, in secondary and tertiary sector activities, performing routine and abstract tasks, and in large establishments. In contrast, the south-central region of the country is distinguished by presenting lower levels of decent work, salaried workers with a lower level of education, in small localities, with a strong participation of the primary sector, performing manual tasks and in micro establishments. Likewise, it is found that the differential features of each level of decent work are in the indicators of the normative dimension, mainly in those referring to the type of contract and access to social security.

**Keywords:** salaried work, regional differences, decent work levels, regionalization, polarization.



**FLACSO**  
MÉXICO

## **Dedicatoria**

*Este trabajo se lo dedico a mi familia que han sido cómplices y un gran apoyo en este camino*

*A los trabajadores que mueven el mundo y luchan por un mejor futuro*

## Agradecimientos

En primer lugar, me gustaría agradecer a la comunidad FLACSO México por la oportunidad de continuar con mi preparación académica y por dos años llenos de nuevas vivencias y aprendizajes. En especial a los profesores de la Maestría en Población y Desarrollo por los conocimientos compartidos y a la Coordinación de la maestría por su apoyo cuando fue requerido. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología-CONACYT por el apoyo económico para realizar mis estudios de maestría.

Al Dr. Nelson Florez por su compromiso y apoyo en el seminario de mercados de trabajo y como director de esta tesis. A la Dra. Maritza Caicedo por su apoyo y asesoría en la estancia de investigación en el IIS-UNAM y posteriormente como codirectora de esta tesis. A mis lectores de tesis la Dra. Flérida Guzmán y el Dr. Alejandro Alegría por la lectura detallada y sus comentarios oportunos de mi investigación. A la Dra. Marina Ariza por coordinar el seminario de mercados de trabajo y transmitir sus conocimientos, experiencia y pasión por la investigación en las ciencias sociales.

A mis compañeros de generación de la maestría en población y desarrollo de los cuales me llevo muchos aprendizajes y su afinidad por diversas causas sociales. En especial a Ixchel, Naye, Andrés, Cesar y Marianita por su amistad y hacer más amenas las jornadas largas de estudio.

Agradezco a mi familia y amigos por siempre creer en mí y apoyarme en cada nuevo proyecto.

A todo el personal de la Flacso México por su amabilidad y disposición para apoyarnos en todo momento.



## Índice

Resumen .....	i
Abstract .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice.....	v
Índice de cuadros, gráficas, tablas, mapas, esquemas y figuras .....	vii
Introducción .....	1
1. Planteamiento del problema de investigación .....	1
1.1. Relevancia de la investigación.....	3
2. Objetivo general .....	4
2.1. Objetivos específicos .....	4
3. Pregunta General .....	5
3.1. Preguntas específicas .....	5
4. Hipótesis general .....	5
4.1. Hipótesis particulares.....	6
5. Metodología.....	7
5.1. Aspectos generales.....	7
5.2. Características de la fuente de información .....	7
5.3. Estrategia metodológica.....	8
6. Organización del trabajo.....	10
Capítulo I.....	12
Trabajo decente: orígenes y desarrollo del concepto .....	12
Introducción.....	12
1.1. Origen y antecedentes normativos.....	12
1.2. Características principales del concepto.....	14
1.3. Trabajo decente versus calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo digno .....	15
1.4. Antecedentes empíricos .....	21
1.4.1. Integración de variables o dimensiones externas al trabajo decente.....	21
1.4.2. El trabajo decente en diferentes subpoblaciones de análisis.....	23
1.4.3. Análisis socioespaciales del trabajo decente.....	25
1.5. Desafíos de medición: una propuesta de indicadores .....	26
Conclusiones.....	35



Capítulo II .....	36
Evolución reciente del mercado de trabajo en México, 1990-2019 .....	36
Introducción.....	36
2.1. Población y transformaciones del mercado de trabajo en México, 1990-2019.....	36
2.2. Deterioro y precarización del trabajo asalariado .....	45
2.3. Normatividad institucional y dimensiones del trabajo decente .....	51
2.3.1. Normatividad institucional y dimensión económica.....	52
2.3.2. Normatividad institucional y dimensión normativa o de derechos de los trabajadores	54
2.4. Niveles de trabajo decente en los trabajadores asalariados en México .....	57
2.4.1. Niveles de trabajo decente y aspectos demográficos .....	62
2.4.2. Niveles de trabajo decente y aspectos socioeconómicos .....	64
Conclusiones.....	68
Capítulo III .....	70
Distribución socioespacial del trabajo decente en México, 2019 .....	70
Introducción.....	70
3.1. Asimetrías socioespaciales predominantes en México.....	70
3.2. Panorama general del trabajo decente por entidad federativa .....	75
3.3. Heterogeneidad regional y dimensiones del trabajo decente.....	82
3.4. Caracterización de las regiones de trabajo decente .....	92
Conclusiones.....	99
Capítulo IV .....	101
Factores determinantes en los niveles regionales de trabajo decente.....	101
Introducción.....	101
4.1. Modelo logístico ordinal de proporciones parciales.....	102
4.2. Factores explicativos de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados...	106
4.3. Diferencias regionales en los factores explicativos de los niveles de trabajo decente .....	110
Conclusiones.....	119
Conclusiones .....	121
Bibliografía.....	128
Anexos.....	138



## Índice de cuadros, gráficas, tablas, mapas, esquemas y figuras

### Índice de cuadros

Cuadro 2.1. México: Población ocupada por sector de actividad y sexo, 2005-2019 (%) .....	43
Cuadro 2.2. Clasificación de la población ocupada 2019, México .....	58
Cuadro 2.3. México: trabajadores asalariados por nivel de trabajo decente, 2019 .....	58
Cuadro 2.4. México: distribución de los trabajadores por niveles y dimensiones de trabajo decente, 2019 (%).....	61
Cuadro 2.5. Niveles de trabajo decente por sexo, 2019 .....	62
Cuadro 2.6. Asalariados por sector de actividad y sexo, 2019.....	63
Cuadro 2.7. Niveles de trabajo decente por grupo de edad, 2019 .....	63
Cuadro 2.8. Niveles de trabajo decente por nivel de escolaridad, 2019 .....	64
Cuadro 2.9. Niveles de trabajo decente por condición de ocupación, 2019 .....	65
Cuadro 2.10. Niveles de trabajo decente por sector de actividad, 2019 .....	66
Cuadro 2.11. Niveles de trabajo decente por tamaño de establecimiento, 2019.....	67
Cuadro 3.1. Estadísticas descriptivas de los indicadores de trabajo decente .....	76
Cuadro 3.2. Trabajadores asalariados por tipo de tareas (entidades seleccionadas), 2019 (%) .....	77
Cuadro 3.3. México: índices sintéticos de trabajo decente, 2019 .....	83
Cuadro 3.4. Regiones de trabajo decente, 2019 .....	88
Cuadro 3.5. Dimensiones y regiones de trabajo decente, 2019 (%).....	90
Cuadro 3.6. Principales características demográficas de las regiones de trabajo decente, 2019 ..	92
Cuadro 3.7. Trabajadores asalariados por sector económico y rama de actividad, 2019 (%).....	94
Cuadro 3.8. Trabajadores asalariados por tipos de tareas y tamaño de establecimiento, 2019 (%) .....	96
Cuadro 3.9. Tipo de tareas por rama de actividad, 2019 (%).....	96
Cuadro 4.1. Niveles de trabajo decente por regiones, 2019 (%).....	102
Cuadro 4.2. Importancia de los factores según el nivel de trabajo decente .....	107
Cuadro 5.1. México: trabajadores asalariados por declaración de ingresos, 2019.....	140
Cuadro 5.2. México: Trabajadores asalariados que no declararon ingresos, por entidad federativa, 2019.....	140
Cuadro 5.3. Criterios para la determinación del número de clases latentes.....	145
Cuadro 5.4. Propuestas de índices sintéticos para la medición del trabajo decente.....	146
Cuadro 5.5. Prueba KMO y de esfericidad de Bartlett.....	149
Cuadro 5.6. Varianza explicada del análisis factorial .....	150
Cuadro 5.7. Matriz de componentes rotados.....	151
Cuadro 5.8. Estadísticos I de Moran .....	154
Cuadro 5.9. Indicadores de trabajo decente por entidad federativa, 2019 (%) .....	158
Cuadro 5.10. Brechas salariales por entidad federativa y sexo, 2019 (%) .....	160
Cuadro 5.11. Índices parciales y sintéticos del trabajo decente por entidad federativa, 2019 .....	161
Cuadro 5.12. Matriz de correlaciones policóricas.....	163
Cuadro 5.13. Pruebas de razones proporcionales.....	163
Cuadro 5.14. Pruebas de especificación de regresión parcial .....	164
Cuadro 5.15. Resultados del modelo logístico ordinal (n=105674).....	166
Cuadro 5.16. Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	167



Cuadro 5.17. Región 1: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	168
Cuadro 5.18. Región 2: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	169
Cuadro 5.19. Región 3: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	170
Cuadro 5.20. Región 4: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	171
Cuadro 5.21. Región 5: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%) .....	172

### Índice de gráficas

Gráfica 2.1. México: Población ocupada por posición en la ocupación, 2005-2019 (%) .....	44
Gráfica 2.2. México: Tasa de desocupación, 2006-2019 (%) .....	45
Gráfica 2.3. Variación promedio anual de número de trabajadores asegurados en el IMSS, 2000-2019 .....	48
Gráfica 3.1. Distribución de los índices parciales del trabajo decente por entidad federativa.....	84
Gráfica 4.1. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sexo .....	111
Gráfica 4.2. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sexo .....	113
Gráfica 4.3. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por nivel de escolaridad .....	113
Gráfica 4.4. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tamaño de localidad .....	115
Gráfica 4.5. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sector económico .....	116
Gráfica 4.6. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tipo de tareas .....	117
Gráfica 4.7. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tamaño de establecimiento.....	118

### Índice de tablas

Tabla 1.1. Comparación de conceptos e indicadores de: trabajo decente, trabajo digno, trabajo protegido y calidad del empleo .....	20
Tabla 1.2. Propuesta de indicadores para la medición del trabajo decente a nivel individual .....	33
Tabla 1.3. Propuesta de indicadores para la medición del trabajo decente a nivel agregado.....	34
Tabla 2.1. Cambios en la legislación laboral y dimensiones del trabajo decente .....	57
Tabla 3.1. Características principales de cada región de trabajo decente .....	98
Tabla 4.1. Descripción de las variables del modelo logístico ordinal.....	106
Tabla 5.1. Propuesta de indicadores de Cervantes (2008) .....	138
Tabla 5.2. Propuesta de indicadores de Galhardi (2012) .....	139
Tabla 5.3. Propuesta de indicadores de OIT (2013).....	139
Tabla 5.4. Comparativo de las propuestas de índices sintético de trabajo decente.....	152
Tabla 5.5. Propuesta de clasificación de tareas de los trabajadores asalariados .....	162



## **Índice de mapas**

Mapa 3.1. Índice parcial de la dimensión normativa por entidad federativa, 2019 .....	85
Mapa 3.2. Índice parcial de la dimensión económica por entidad federativa, 2019 .....	86
Mapa 3.3. Índice sintético de trabajo decente por entidad federativa, 2019 .....	87
Mapa 3.4. Regiones de trabajo decente, 2019 .....	89

## **Índice de esquemas**

Esquema 1. Estrategia metodológica .....	10
Esquema 2.1. Factores demográficos y económicos del mercado laboral mexicano .....	38
Esquema 4.1. Tipos de modelos de regresión .....	104

## **Índice de figuras**

Figura 2.1. México: pirámides poblacionales, 1990-2015 .....	39
Figura 2.2. Proyecciones de la razón de dependencia, 1990-2050 .....	42
Figura 4.1. Modelo de probabilidades proporcionales parciales .....	104
Figura 5.1. Ejemplo de un modelo latente .....	144
Figura 5.2. Diagrama de dispersión de I de Moran .....	155
Figura 5.3. Prueba LISA del índice parcial de la dimensión normativa .....	156
Figura 5.4. Prueba LISA del índice sintético de trabajo decente .....	156
Figura 5.5. Dendograma del análisis de clúster .....	157

## Introducción

Esta investigación busca contribuir a los análisis recientes del mercado de trabajo en México. Se estudia las condiciones laborales de los trabajadores asalariados desde el enfoque de trabajo decente para el año 2019, poniendo énfasis en aspectos demográficos, socioeconómicos y socioespaciales que inciden en la dinámica del mercado laboral mexicano. En este apartado introductorio se presenta el planteamiento del problema y relevancia de la investigación. También se dan a conocer los objetivos, preguntas, hipótesis y la estrategia metodológica a seguir a lo largo de los cuatro capítulos que componen la presente investigación.

### 1. Planteamiento del problema de investigación

La década de los ochenta del siglo XX representó el inicio de una serie de importantes cambios socioeconómicos en México. Estas transformaciones fueron promovidas por políticas neoliberales y reformas estructurales<sup>1</sup> que buscaban hacer frente a la crisis de la deuda que estaban experimentando los países en América Latina (Hernández-Laos, 2000). Dichas políticas económicas vinieron acompañadas por una reorganización laboral y una restructuración productiva (que consistió principalmente en la flexibilización del mercado de trabajo Latinoamericano), ya que de acuerdo con los postulados neoliberales el proteccionismo y sindicalismo generaban rigideces que eran necesario eliminar para aumentar la competitividad en los mercados internacionales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (Espinosa y Hernández, 2013).

Autores como Moreno-Brid, Monroy-Gómez, Salat y Sánchez (2019) han señalado que las reformas estructurales llevadas a cabo en el país desde la década de los ochenta han puesto énfasis en el ajuste macroeconómico (inflación baja y política fiscal con mínimo déficit) y en las políticas de apertura comercial, dejando en segundo término la esfera productiva y las condiciones laborales.

Bajo esta misma línea, Castel (2002); Mora (2005); Rojas y Salas (2007); Mora y Oliveira (2010); García (1999, 2010, 2012); Vejar (2017), plantean que la flexibilización de los mercados de trabajo de la región se ha traducido en un deterioro de las condiciones de trabajo y una expansión

---

<sup>1</sup> De acuerdo con Ánima y Guerrero (2004) las reformas estructurales consisten en la unión de diversos procesos, como son: privatización, apertura comercial y desregulación; y tienen como objetivo transformar la estructura o modelo de desarrollo económico.

del empleo precario<sup>2</sup>. Asimismo, Sánchez (2008); Marcillo y Zambrano (2011); Galhardi (2012); Jiménez (2014); Gallego, Muñoz y García (2015); Román y Ovado (2016); Robles y Martínez (2018), han encontrado que el deterioro en las condiciones de trabajo ha sido desigual, en donde el factor espacial juega un papel importante como determinante de dichas diferencias.

Ante dichos cambios socioeconómicos y el proceso de precarización laboral que ha caracterizado a la región latinoamericana en las últimas décadas, diversos conceptos empiezan a cobrar relevancia, entre ellos la noción de trabajo decente propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Dicha noción forma parte de una visión de desarrollo alternativa que busca conducir a un orden social internacional más justo y que tiene algunas características particulares que lo distinguen de otros conceptos como el de calidad del empleo o trabajo protegido: su carácter multidimensional/integrador y normativo.

El carácter multidimensional/integrador se refiere a que no solo incluye dimensiones de las relaciones laborales (remuneraciones, contratos, protección social, etc.) sino que también incluye dimensiones de las relaciones sociales de los trabajadores (libertad de sindicalización, erradicación de la discriminación laboral, etc.).

Además, la noción de trabajo decente plantea al trabajo como un derecho fundamental. Al respecto, Sen (2000) señala que es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente de cada país, es decir, el trabajo decente al ser un derecho humano fundamental tendría un carácter universal.

De igual manera, el concepto de trabajo decente significó un puente entre el pensamiento histórico de la OIT y los desafíos que se presentaban a finales del siglo XX referentes a la justicia social en un contexto de globalización (Somavía, 2014). Debido a dichas características, los países alrededor del mundo han encontrado en la promoción del trabajo decente un marco para el diseño de sus políticas en materia laboral.

Si bien para el año 2019 se cumplen dos décadas de dicha propuesta, el trabajo precario aún sigue siendo un problema importante, ya que de acuerdo con datos de la OIT, en 2018 tan solo en

---

<sup>2</sup> García (2012) define la precariedad laboral como la carencia de derechos laborales, al trabajo sin contrato, inestable, discontinuo, sin beneficios sociales y con ingresos muy reducidos.

la región de América Latina y el Caribe había alrededor de 140 millones de personas con ocupaciones en condiciones precarias, con falta de derechos y desprotección social (OIT, 2018).

Mejorar las condiciones de trabajo es uno de los principales retos de la actualidad, ya que los gobiernos de los países no solo tienen la obligación de garantizar el derecho al trabajo, sino que dicho trabajo debe contar con las condiciones básicas de protección, remuneración y dignidad para los trabajadores. Para el caso de América Latina, el mayor reto en materia laboral es el de pasar del trabajo precario al trabajo decente.

### **1.1. Relevancia de la investigación**

El mercado de trabajo de América Latina ha presentado un histórico problema de absorción y precariedad laboral (Mora, 2005; Rojas y Salas, 2007; Mora y Oliveira, 2010; García, 1999; 2010; 2012), lo que ha motivado la aparición de diferentes propuestas conceptuales que buscan explicar dichas problemáticas. Entre las propuestas más recientes encontramos la de trabajo decente, que a partir de 1999 cobra relevancia como marco conceptual para evaluar las condiciones de los mercados del trabajo alrededor del mundo.

En este sentido, diversas investigaciones han contribuido en el análisis de la situación del trabajo decente en México (Mertens, 2008; Alastriste, 2009; Gálvez, Gutiérrez y Picazzo, 2011; Barrón, 2013; Quintana, Valenzuela y Paravic, 2014), pero poco se ha profundizado en las diferencias socioespaciales de los niveles de trabajo decente y en los factores que inciden en dichas disparidades.

La presente investigación es relevante ya que procura visibilizar el carácter normativo del concepto de trabajo decente al proponer dos dimensiones de análisis, en las que se integran algunos de los ejes propuestos por la OIT: dimensión económica y dimensión normativa. De igual manera, pretende identificar los niveles de trabajo decente en México en dos planos de análisis: a nivel individual (trabajador asalariado) y agregado (por entidad federativa). En el primer plano se puede profundizar en los factores socioeconómicos y demográficos que inciden en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

Por su parte, el análisis a nivel agregado permite construir una regionalización en función de los niveles de trabajo decente por entidad federativa y ver la relación existente entre las características particulares de cada región y las condiciones laborales de sus trabajadores

asalariados. Al integrar ambos planos de análisis se puede identificar el efecto que tiene la dimensión socioespacial en los factores que inciden en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente.

El periodo de análisis es el año 2019, ya que es el año con la información más actualizada. La unidad de observación son los trabajadores asalariados (remunerados y subordinados), debido a la relevancia que sigue teniendo dicha población en el mercado de trabajo mexicano, ya que para el primer trimestre del 2019, el 68.1% de la población ocupada del país es asalariada. Además autores como Rojas y Salas (2007); Mora y Oliveira (2010); García (2012); Pacheco, Valdez, Flores y Borja (2018); Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL] (2018), han encontrado un deterioro importante de las condiciones laborales de este grupo de trabajadores en las últimas décadas.

En conjunto los aportes de la presente investigación buscan contribuir al conocimiento sobre la situación actual del trabajo decente en México, lo cual puede servir como insumo para el diseño e implementación de políticas laborales.

## **2. Objetivo general**

Clasificar los trabajadores asalariados según su nivel de trabajo decente y estimar los factores demográficos y socioeconómicos que inciden en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada región del país.

### **2.1. Objetivos específicos**

- 1.- Caracterizar los perfiles socioeconómicos y demográficos asociados a los trabajadores asalariados según sus niveles de trabajo decente.
- 2.- Identificar el comportamiento socioespacial de los niveles de trabajo decente y de sus dimensiones económica y normativa.
- 3.- Construir una regionalización de México según el nivel de trabajo decente de los trabajadores asalariados por entidad federativa y describir las características demográficas y socioeconómicas de cada región.
- 4.- Estimar las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente según las características demográficas (sexo, edad, escolaridad y tamaño de localidad) y socioeconómicas

(sector económico, tamaño de establecimiento y tipo de tareas) de los trabajadores asalariados en cada una de las regiones de trabajo decente del país.

### **3. Pregunta General**

¿Cuáles son los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados y los factores demográficos y socioeconómicos que inciden en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada región del país?

#### **3.1. Preguntas específicas**

- 1.- ¿Qué características demográficas y socioeconómicas tienen los trabajadores asalariados según sus niveles de trabajo decente?
- 2.- ¿Cuál es el comportamiento socioespacial de los niveles de trabajo decente y sus dimensiones para el año 2019?
- 3.- ¿Cuál es la relación entre los niveles de trabajo decente y las características demográficas y socioeconómicas de cada región del país?
- 4.- ¿Cuáles son las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente según las características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores asalariados? ¿Existen diferencias de estas probabilidades en cada región del país?

### **4. Hipótesis general**

Para el año 2019 se espera encontrar un grupo importante de trabajadores asalariados en los niveles bajos de trabajo decente. Con respecto a la distribución socioespacial del trabajo decente, los trabajadores asalariados con niveles altos se encontrarán principalmente en las entidades con mercados de trabajo más formalizado, ubicadas generalmente en el norte del país. En contraparte, los asalariados con los niveles más bajos los encontraremos en las entidades con mercados de trabajo menos formalizados, ubicadas mayoritariamente en la región centro-sur del país. Asimismo se espera encontrar que las características particulares de cada región, principalmente las socioeconómicas, incidan en las probabilidades que tienen los trabajadores asalariados de acceder a un determinado nivel de trabajo decente.

En general, se observará una correspondencia entre la distribución socioespacial del trabajo decente y las desigualdades económicas prevalecientes en el país, con diferencias particulares según otras variables demográficas y socioeconómicas.

#### **4.1. Hipótesis particulares**

1.- Los trabajadores asalariados que cuentan con niveles de trabajo decente similares comparten otras características demográficas y socioeconómicas. Con respecto a los trabajadores asalariados con niveles altos de trabajo decente se espera que tengan las siguientes características demográficas: primordialmente hombres, en edades intermedias, en localidades grandes y con altos niveles de escolaridad. Con respecto a las características socioeconómicas, los trabajadores asalariados con niveles altos de trabajo decente se encontrarán mayoritariamente en el sector terciario y en establecimientos grandes.

2.- Para el año 2019 se espera encontrar la presencia de dependencia espacial en los niveles de trabajo decente. Las entidades con niveles altos de trabajo decente se agruparán formando clústers, al igual que las entidades con niveles bajos. Con respecto a las dimensiones del trabajo decente, se espera encontrar un patrón socioespacial en ambas, aunque más acentuado en la dimensión normativa, dada la presencia de mercados de trabajo generalmente más formalizados en el norte del país.

3.- Las regiones con niveles altos de trabajo decente tendrán trabajadores desempeñándose principalmente en el sector secundario y terciario, en tareas rutinarias y abstractas y en establecimientos grandes. Por su parte las regiones con niveles bajos de trabajo decente se distinguirán por tener una participación importante de sus trabajadores en actividades del sector primario, en tareas manuales y en establecimientos pequeños.

4.- Se espera hallar que ciertos factores demográficos y socioeconómicos incidan en las probabilidades de estar en determinado nivel de trabajo decente. En este sentido, se esperaría que el ser hombre, estar entre los 25 y 44 años, tener un grado de escolaridad superior y vivir en localidades grandes aumenten las probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente. Con respecto a los factores socioeconómicos, los trabajadores que se encuentren en el sector terciario, en establecimientos grandes y desempeñando tareas abstractas tendrían las mayores probabilidades estar en un trabajo con mejores condiciones laborales.

También se espera encontrar variaciones regionales importantes en las probabilidades que tiene los trabajadores asalariados de estar en un determinado nivel de trabajo decente. Lo anterior en función de las características particulares de cada región de trabajo decente.

## **5. Metodología**

### **5.1. Aspectos generales**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo-transversal y tiene como objetivo identificar los niveles de trabajo decente en México y sus diferencias socioespaciales. Para cumplir con dicho propósito, se utilizan múltiples técnicas estadísticas según los fines analíticos de cada capítulo.

Nuestra fuente de información es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2019 (primer trimestre), teniendo como unidad de análisis los niveles de trabajo decente y sus diferencias regionales, mientras que la unidad de observación la constituyen los trabajadores asalariados (remunerados y subordinados).

### **5.2. Características de la fuente de información**

La ENOE tiene una periodicidad trimestral y tiene como objetivo obtener información estadística sobre la fuerza de trabajo y las características ocupacionales de la población a nivel nacional, estatal y por ciudades, así como de variables sociodemográficas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. Se utiliza la información del primer trimestre del 2019, ya que este cuenta con la información del cuestionario ampliado y proporciona mayor cantidad de variables, principalmente relacionadas con los trabajadores asalariados.

Entre las características principales de la ENOE tenemos que inició su levantamiento en enero de 2005, y a pesar de que en 2015 se modificó la edad legal mínima para trabajar a 15 años, sigue captando datos de la población de 12 y más años con la finalidad de darle continuidad a los datos de la encuesta de años anteriores.

Entre las ventajas que nos ofrece figura que es la fuente que suministra más información sobre las características ocupacionales de la población en diferentes niveles de análisis, además incluye variables demográficas y económicas que permiten profundizar los análisis realizados.

Por otra parte, una de las limitaciones es que no provee información referente a la seguridad en los puestos de trabajo como puede ser el número de accidentes o enfermedades laborales,

además que proporciona muy poca información relativa al dialogo social (una variable). En caso de utilizar dicha información, es necesario recurrir a otras fuentes de información como los registros de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS).

También al realizar la exploración de la base de datos nos encontramos que la variable continua de ingresos presenta un alto porcentaje de trabajadores asalariados que no declararon sus ingresos (27.4%), lo cual es relevante considerando que un aspecto importante en las condiciones laborales de un trabajador asalariado es su nivel salarial.

A fin de cumplir con los objetivos planteados inicialmente y resolver algunas de las limitaciones de la fuente de información se recurren a diferentes técnicas y métodos estadísticos, formando parte de la estrategia metodológica a seguir.

### **5.3. Estrategia metodológica**

En este apartado se enumeran las diferentes técnicas y métodos estadísticos utilizados en esta investigación para cumplir con los objetivos planteados inicialmente y en los anexos se profundiza en los procedimientos de cada uno de ellos.

La presente investigación se distingue por identificar los niveles de trabajo decente en dos planos de análisis: a nivel individual (trabajador asalariado) y agregado (por estado). Para cumplir con dicho objetivo, se proponen dos grupos de indicadores para la medición del trabajo decente en los dos planos de análisis. Destacamos el refinamiento de los indicadores referente a los salarios mediante la técnica de imputación múltiple de los salarios no declarados<sup>3</sup> y la utilización del salario por hora en vez del salario mensual, a fin de quitar el efecto de la jornada laboral. Además a nivel agregado se incluyen dos indicadores de género, ya que el trabajo decente al ser un enfoque normativo pone mucho énfasis en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

Para cumplir con el objetivo de identificar los niveles de trabajo decente, se analizaron diversas propuestas de medición. A nivel individual se utilizó el análisis de clases latentes<sup>4</sup>, mientras que a nivel agregado se retomaron cuatro de las principales propuestas para la

---

<sup>3</sup> Dicho procedimiento se explica con más detalle en el anexo 2.

<sup>4</sup> Dicho procedimiento se explica con más detalle en el anexo 3.

construcción de índices parciales y sintéticos del trabajo decente<sup>5</sup>: media aritmética simple, media aritmética recortada, media ponderada y componentes principales. Después de analizar las bondades y limitaciones de las cuatro propuestas, elegimos el análisis de componentes principales con la finalidad de calcular dos índices parciales de las dimensiones del trabajo decente y un índice sintético que integre ambas dimensiones<sup>6</sup>.

Para analizar la distribución socioespacial de los niveles de trabajos decente, se utilizaron diversas técnicas estadísticas, destacando el estadístico I de Moran, que nos permite identificar la existencia de autocorrelación espacial de los índices de trabajo decente. También utilizamos el análisis de conglomerados para la construcción de una regionalización de México según el nivel de trabajo decente de los trabajadores asalariados por entidad federativa<sup>7</sup>; para posteriormente realizar una caracterización general de cada región.

Por último, A fin de estimar los niveles de trabajo decente (variable dependiente) en función a ciertos factores socioeconómicos y demográficos (variables independientes) se ajusta un modelo de regresión logística ordinal<sup>8</sup>. Se realiza un modelo general para todos los trabajadores asalariados y uno para cada región de trabajo decente, con el propósito de conocer el efecto que tiene la dimensión socioespacial en los factores que inciden en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente.

La estrategia metodológica de la presente investigación se resume el esquema 1.

---

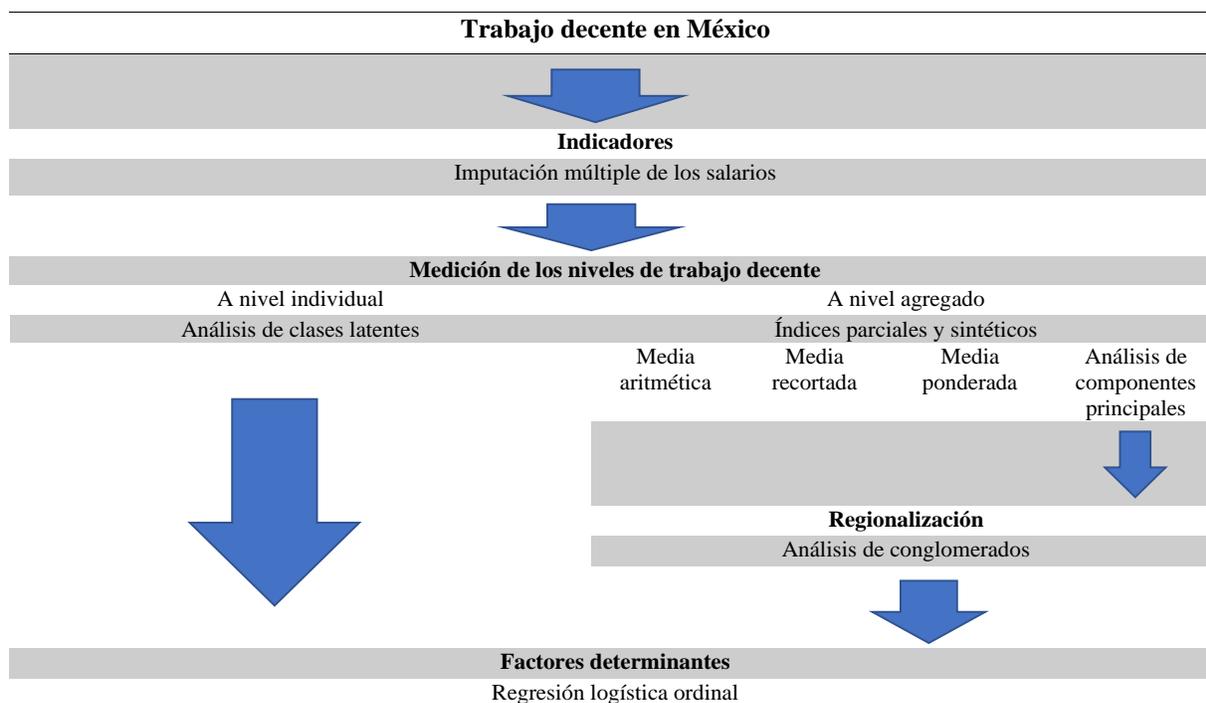
<sup>5</sup> Entre las principales propuestas de medición del trabajo decente destacamos las de: Standing (2002); Bonnet, Figueiredo, y Standing (2003); Bescond, Châtaignier y Mehran (2003); Cervantes (2008), Caicedo (2010 y 2019); Galhardi (2012) y OIT (2013).

<sup>6</sup> El procedimiento de construcción de los índices sintéticos de trabajo decente se detalla en el anexo 4.

<sup>7</sup> Las técnicas estadísticas espaciales y el análisis de conglomerados se detallan en el anexo 5.

<sup>8</sup> En el anexo 8 se profundiza en las pruebas realizadas para la elección del mejor modelo.

## Esquema 1. Estrategia metodológica



Fuente: Elaboración propia.

## 6. Organización del trabajo

El trabajo se organiza de la siguiente manera:

En el primer capítulo se presenta una breve discusión sobre el marco conceptual que sustenta la presente investigación. Este primer capítulo se divide en cinco apartados: primero, se menciona el origen y los principales antecedentes normativos del concepto de trabajo decente; para posteriormente señalar las principales características de dicho concepto; en el tercer apartado se analizan los alcances y limitaciones del concepto frente a otros similares como el de calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo digno; luego se exponen los principales antecedentes empíricos; para finalmente presentar las dos propuestas de indicadores para la medición del trabajo decente en los dos planos de análisis (individual y agregado).

El segundo capítulo tiene como propósito analizar la evolución del mercado de trabajo en México para el periodo 1990-2019. En los primeros apartados nos interesa conocer la relación entre los cambios socioeconómicos, demográficos y las transformaciones del mercado de trabajo en México. Posteriormente, se presentan algunos resultados empíricos de investigaciones que dan cuenta del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados en las últimas

décadas. Finalmente, utilizando datos de la ENOE y nuestra propuesta de medición a nivel individual, se presenta el análisis de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados para el año 2019.

El tercer capítulo está dedicado a la dimensión socioespacial del trabajo decente, iniciando con algunas propuestas de regionalización de México realizadas desde distintos enfoques y disciplinas; posteriormente presentamos un análisis descriptivo del trabajo decente por entidad federativa; luego damos cuenta de la heterogeneidad regional de los niveles de trabajo decente y sus dimensiones; para finalmente construir una regionalización en función de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados por entidad federativa.

En el cuarto capítulo se ajustan algunos modelos de regresión logística ordinal con el propósito de conocer los factores que más indican en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada una de las regiones del país.

En el último apartado se presentan los principales resultados y conclusiones de la investigación, contrastando cada una de las hipótesis planteadas inicialmente. Además se da cuenta de los retos y elementos que quedan sin resolver o que se pueden profundizar en futuras investigaciones.

## Capítulo I

### Trabajo decente: orígenes y desarrollo del concepto

#### Introducción

Las grandes transformaciones que han sufrido los mercados de trabajo en las últimas décadas han ocasionado que aparezcan diversas propuestas conceptuales que buscan explicar dichos cambios. De manera general se pueden identificar dos grupos de propuestas: las que ponen énfasis en la “ausencia o carencia” de ciertas características deseables en el mercado de trabajo y las que pone énfasis en aspectos “deseables” como seguridad, protección, calidad, decencia y dignidad.

Dadas sus características, consideramos que la noción de trabajo decente forma parte del segundo grupo, pero diferenciándose de los otros conceptos debido a que su origen se encuentra en documentos normativos que le fueron dando contenido a lo que posteriormente serían los cuatro ejes o dimensiones que caracterizan dicho concepto.

En los primeros apartados de este capítulo se expondrán los orígenes y antecedentes normativos del concepto de trabajo decente, resaltando las características particulares del mismo, para posteriormente realizar una comparación general con otros conceptos similares como el de calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo digno. También se exponen los principales antecedentes empíricos y las dos propuestas de indicadores para la medición del trabajo decente en los dos planos de análisis (individual y agregado).

#### 1.1. Origen y antecedentes normativos

El concepto de trabajo decente surge como una propuesta de la OIT que se da a conocer en 1999 en la 87<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por el entonces director general de la OIT, Juan Somavia. Dicho concepto se puede definir como aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración adecuada, con protección social y que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad (OIT, 1999). En la misma reunión, se plantean los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 1999).

Es importante mencionar que los elementos centrales del concepto de trabajo decente se conforman a partir de documentos normativos, provenientes sobre todo de la OIT y de la

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Entre dichos documentos, sobresalen la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración Universal de Derechos Humanos (proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, que entró en vigor en 1976) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998.

En primer lugar, la Declaración de Filadelfia de 1944 plantea algunos de los elementos centrales del trabajo decente. En dicho documento se propone una participación tripartita entre los trabajadores, empleadores y el gobierno para promover el bienestar común. Además, se plantea una relación directa entre el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de las personas mediante el reconocimiento del derecho de negociación colectiva y de seguridad social.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos proporciona el marco normativo universal referente a los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar en condiciones de igualdad. Dicha declaración señala que todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a la “satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad...” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, artículo 22).

La Declaración también menciona que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, artículo 23). Además, se enfatiza que los salarios deben proporcionar a los trabajadores y a su familia condiciones de dignidad.

Asimismo, el PIDESC (ratificado por México en 1981) incluye en su artículo 7° el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo; y en los artículos 8° y 9° se reafirman los derechos de toda persona a fundar sindicatos y a la seguridad social planteados anteriormente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

El antecedente normativo más reciente del trabajo decente es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual se adoptó en 1998. Esta declaración surge como una preocupación de la OIT por proporcionar un umbral mínimo de reglas, para que el crecimiento económico se pudiera traducir en un progreso social para la sociedad en general.

Entre los elementos más importantes de dicha declaración tenemos que se promueve el cumplimiento de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical, de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Si bien los documentos mencionados anteriormente incluyen elementos de los cuatro ejes estratégicos del concepto de trabajo decente, fue hasta 1999 que dichos elementos fueron integrados en una propuesta unificada para el análisis de los diferentes aspectos del mercado de trabajo y como agenda política en materia laboral, teniendo como contexto los cambios económicos, sociales y políticos que se estaban efectuando en el mundo al cierre del siglo XX.

## **1.2. Características principales del concepto**

Entre los primeros intentos de analizar las bondades del concepto de trabajo decente encontramos a Sen (2000), quien resalta los aspectos de derechos, libertad, y éticos del concepto. El autor considera que la calidad de vida de los trabajadores no solo depende de las normas y convenios de las relaciones laborales, sino que también juegan un papel muy importante las libertades y derechos que como ciudadanos estos pudieran tener.

En la misma línea de Sen (2000) encontramos a Barreto (2001), quien señala que el trabajo decente es una noción que rescata al trabajo como dimensión fundamental de la persona y que su construcción se ha nutrido de valores morales, religiosos y económicos. Además, plantea que el trabajo decente es necesario no solo por lo referente a la seguridad social, sino también “(...) para la personalización, para el desarrollo cultural, la realización, o aún para el cumplimiento de una obligación ética irrenunciable, como lo es la construcción social y la solidaridad” (Barreto, 2001, p.186).

Otro autor que también destaca el aspecto ético del trabajo decente es Ermida (2001), quien además resalta la importancia de la formación profesional en el concepto de trabajo decente y el carácter integrativo del mismo. Con respecto a la formación profesional Ermida (2001) plantea una relación recíproca entre el trabajo decente y la formación profesional, ya que no se podría hablar de trabajo decente sin una formación profesional adecuada, pero además el trabajo decente se vuelve una condición necesaria para que los trabajadores puedan tener una formación profesional continua.

Con respecto al carácter integrador del concepto, Ghai (2003) postula que dicho concepto incluye aspectos como las oportunidades en el empleo, remuneración, seguridad, condiciones del trabajo, pero también los referentes a las relaciones sociales de los trabajadores como los derechos, libertad, equidad, y la posibilidad del diálogo social.

Por su parte, Egger y Sengenberger (2001) retoman el carácter aspiracional del concepto, ya que afirman que el trabajo decente se puede sintetizar como un anhelo de la gente, metas o propósitos a ser cumplidos. Además, los autores destacan que los atributos del concepto dependerán de la situación particular de cada país.

Entre los aportes más actuales sobre las características particulares del concepto, tenemos a Lanari (2010), quien menciona que el trabajo decente es una meta que recoge una aspiración universal, una nueva categoría del trabajo, un marco para la elaboración de políticas laborales, un método para organizar programas en donde se integran los cuatro ejes estratégicos de la OIT y una plataforma para impulsar el diálogo.

En síntesis, diversos autores ponen énfasis en diferentes matices y aspectos del concepto de trabajo decente, pero en general estos coinciden en el carácter integrador/multidimensional, ético y normativo del mismo.

### **1.3. Trabajo decente versus calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo digno**

Debido a su carácter multidimensional, el trabajo decente guarda cierta similitud con algunas propuestas analíticas, principalmente las que enfatizan en aspectos “deseables” del trabajo como los conceptos de calidad del empleo, trabajo protegido y trabajo digno.

La primera propuesta en la que encontramos cierta similitud con la del trabajo decente es la de calidad del empleo, la cual aparece aproximadamente en 1970 en Europa. Esta propuesta busca conjuntar las necesidades sociales de los trabajadores (asalariados) con los factores tecnológicos que influyen en el entorno del lugar de trabajo; y que de acuerdo con González, Peiró y Bravo (2000) su principal objetivo es: “(...) generar sistemas de trabajo donde los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente” (p.163).

Entre sus principales características, los autores ponen énfasis en aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales, en donde se busca

que los trabajadores estén en puestos de trabajo que les genere una satisfacción personal y reconocimiento social.

Por su parte, Weller y Roethlisberger (2011) plantean una relación bidireccional entre la calidad del empleo y la productividad, ya que un aumento de la productividad permitiría mejorar la calidad del empleo, mientras que las mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la productividad.

Desde la óptica del concepto de calidad del empleo, el trabajo ya no se concebiría solo como un factor de producción o una fuerza impulsora del desarrollo económico, sino que este también puede proporcionar identidad y ser un medio de integración en la sociedad para la gran mayoría de las personas (Weller y Roethlisberger, 2011).

Entre los principales indicadores que se utilizan para medir la calidad del empleo, encontramos el de confianza laboral, lealtad a la organización, libertad de opinión y una mejor productividad.

Es importante señalar que si bien los conceptos de calidad del empleo y trabajo decente guardan cierta similitud en algunos de sus componentes, la OIT (2008) ha señalado que se trata de dos marcos conceptuales distintos, poniendo énfasis en que el establecimiento de medición de la calidad del empleo abarca solo algunas dimensiones del trabajo decente.

De manera general se podría señalar que la noción de calidad del empleo deja en segundo término otros aspectos como la cuestión de la protección y seguridad social y pone más énfasis en la satisfacción del trabajador dentro del proceso productivo.

Por otra parte, casi a la par de la propuesta de trabajo decente, se fue desarrollando la noción de trabajo protegido, en donde, Tokman (2006) y Castel (2003) aparecen como dos de sus principales representantes. En primer lugar, Tokman (2006) señala que existe una estrecha interrelación entre protección y mercado de trabajo y que la “(...) mejor forma de protección es el trabajo” (p.7). Bajo este análisis, el contar con un empleo estable se convierte en la fuente primaria de protección no solo para los trabajadores, sino también para sus familias.

Desde esta línea, Castel (2003) plantea que a pesar de las modificaciones que se han generado en los mercados de trabajo, el empleo sigue articulando gran parte del destino social de la población, debido a la fuerte asociación que existe entre los derechos laborales y la protección

social: “En la sociedad salarial, las garantías con las que se beneficia el trabajador están vinculadas a las características y a la permanencia del empleo” (Castel, 2003, p. 104).

Asimismo, Tokman (2006) reconoce que no todas las personas que están en edad de trabajar cuentan con un empleo estable que les pueda proporcionar protección social. Lo anterior resulta un problema debido al aumento de nuevas formas de contratación atípicas y al proceso de flexibilización que se ha ido desarrollando en el contexto de globalización. En este sentido, Castel (2003) plantea lo que él denomina “régimen transnacional”, en donde hay una mayor movilidad en el empleo, generando una situación de inestabilidad. Lo anterior podría indicar que el contar con un empleo en un contexto de globalización ya no es garantía de derechos y protecciones sociales permanentes.

Si bien el concepto de trabajo protegido incluye algunos elementos como el contar con estabilidad laboral y tener protección social, el trabajo decente se distingue por proponer una participación tripartita entre los trabajadores, empleadores y el gobierno para promover el bienestar común (diálogo social).

Con respecto al trabajo decente, en el apartado anterior se ha realizado una breve reseña de los aportes e interpretaciones del concepto, así como de su evolución a partir de su propuesta por parte de la OIT en 1999. Para el caso de México, el trabajo decente cobra gran relevancia ya que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Mientras que el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se define el trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador<sup>9</sup>.

Aquí es importante señalar que si bien la LFT de México hace un uso indistinto del concepto trabajo decente o trabajo digno, en investigaciones recientes (principalmente realizadas en la región de Latinoamérica) se han encontrado diferencias importantes entre ambos conceptos.

---

<sup>9</sup> De acuerdo con el artículo 2 de la LFT, el trabajo digno o decente tiene como principales características: la no discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (LFT, artículo 2°).

De manera general se pueden identificar dos posturas respecto a cómo considerar ambos conceptos: los que consideran que si existen diferencias significativas entre ambos conceptos y los que consideran que ambos tienen el mismo alcance y los utilizan de manera indistinta.

Con respecto al primer grupo, se señala principalmente que el trabajo decente representa “un discurso producto de la globalización neoliberal mucho más restringido en términos de garantías laborales que el concepto de trabajo digno” (Procuraduría General de la Nación, 2007, p.42).

En la misma línea, Candia (2018) señala la existencia de diferencias en su alcance normativo e ideológico, ya que el origen del trabajo decente se encuentra en un organismo internacional como la OIT, mientras que el trabajo digno encuentra sus bases en la concepción social Andina-Amazónica del Vivir Bien.

Asimismo, Ghiotto y Pascual (2011) plantean que no hay un consenso generalizado respecto al uso del concepto de trabajo digno, pero generalmente en esta concepción el trabajo no se ve como una actividad individual sino que parte del colectivo. En la noción de trabajo digno cobran mayor relevancia otras formas de organización de trabajo como la autogestión colectiva y los emprendimientos productivos de los movimientos sociales (zapatistas, pueblos originarios bolivianos, sin tierra brasileños, etc.), a diferencia del concepto de trabajo decente donde el trabajo asalariado ha tomado mayor relevancia.

Con respecto a la segunda postura, tendríamos principalmente el marco normativo de México, que en su LFT hace un uso indistinto de ambos conceptos. Dado que aún no existe un consenso entre ambas posturas, resulta importante mantener en el centro del debate si se puede considerar al trabajo digno y el trabajo decente como nociones complementarias (aunque con orígenes distintos), o si se trata de conceptos con dimensiones y alcances distintos.

En este sentido, considero que es necesario diferenciar de manera clara los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, delimitando los alcances de cada uno. Para el caso de México, la normativa de la CPEUM y la LFT parece más cercana al enfoque de trabajo decente de la OIT. Por su parte, el trabajo digno aparece como una alternativa para explicar la ineficiencia del Estado para garantizar el derecho al trabajo decente plasmado en los diferentes marcos normativos.

Entre las principales críticas al concepto de trabajo decente, destaca la centralidad que siguen teniendo los salarios en la concepción del trabajo; a diferencia de la noción de trabajo digno,

donde se le atribuye una función más comunitaria y no tanto productiva (Ghiotto y Pascual, 2011; Candia, 2018).

Entre las limitaciones que presenta la noción de trabajo digno sobresale el poco consenso que existe aún en sus alcances y las dificultades que esto representa para su operacionalización. Por su parte, en la noción de trabajo decente destaca sus diferencias a nivel conceptual y operativo. En este caso, el carácter universal del concepto que han señalado autores como Sen (2000), no guarda relación con las dificultades que se presentan al operacionalizar las dimensiones del trabajo decente en algunos grupos de trabajadores<sup>10</sup>, principalmente en los cuenta propia.

En este sentido, es importante reconocer las limitaciones del concepto de trabajo decente, el cual debido a su origen más institucional se ha enfocado a mercados de trabajo más formalizados, como los de los países desarrollados<sup>11</sup>. En esta investigación se considera que el trabajo decente es un concepto en constante transformación y construcción y que guarda relación con los cambios ocurridos en las últimas décadas en los mercados de trabajo y en las particularidades de estos en algunas regiones del mundo.

Asimismo, para fines de la presente investigación, se considera al trabajo decente como un concepto normativo e integrador/multidimensional que establece las condiciones mínimas que deberían tener los trabajadores, principalmente las referentes a los trabajadores asalariados.

Finalmente se toma la postura de que existen diferencias sustanciales entre los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, y que cada uno de ellos nos ofrece diferentes bondades y limitaciones dependiendo cual sea nuestra unidad de observación. En este caso, nos quedamos con la propuesta de trabajo decente desarrollada por la OIT ya que nos proporciona mayores elementos para analizar las condiciones de los trabajadores asalariados en México, el cual es el objetivo principal de esta investigación.

En la tabla 1.1 se sintetizan las principales características de los cuatros conceptos analizados en este apartado.

---

<sup>10</sup> Principalmente la dimensión referente a la estabilidad de los empleos aproximada generalmente con la temporalidad de los contratos.

<sup>11</sup> De acuerdo con Llamas (2019), el segmento formal de los mercados de trabajo de los países desarrollados se refiere a “(...) las actividades económicas públicas y privadas que ofrecen condiciones de trabajo basada en reglas formales de contratación, licencias, fiscales, etcétera” (p.20).

**Tabla 1.1. Comparación de conceptos e indicadores de: trabajo decente, trabajo digno, trabajo protegido y calidad del empleo**

Concepto/ características	Calidad del empleo	Trabajo protegido	Trabajo digno	Trabajo decente
<b>Origen del concepto</b>	1970 Europa	2000 CEPAL América Latina	Ancestral/indígena	1999 OIT
<b>Enfoque</b>	Individual	Individual	Socio comunitario (colectivo)	Individual/agregado
<b>Ámbito</b>	Empleo asalariado	Empleo asalariado	Empleo comunitario	Trabajo en general (principalmente asalariado)
<b>Dimensiones</b>				
<b>Acceso al empleo</b>				
<b>Seguridad en el empleo</b>				
<b>Derechos laborales</b>				
<b>Dialogo social</b>				
<b>Principales indicadores</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condiciones seguras de trabajo</li> <li>2. Confianza laboral</li> <li>3. Libertad de opinión</li> <li>4. Crecimiento y desarrollo personal</li> <li>5. Mejor productividad</li> <li>6. Lealtad a la organización</li> <li>7. Promocionar sindicatos efectivos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condiciones laborales contractuales</li> <li>2. Estabilidad laboral</li> <li>3. Extensión e intensidad de la jornada de trabajo</li> <li>4. Protección social</li> <li>5. Acceso a la recreación</li> <li>6. Condiciones particulares en el lugar del trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con protección laboral</li> <li>2. Estabilidad laboral</li> <li>3. Seguro de salud</li> <li>4. Ingreso laboral digno</li> <li>5. Libertad de asociación</li> <li>6. Libre de discriminación</li> <li>7. Colectivo y comunitario</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleo que pueda ser elegido libremente y que no haya discriminación.</li> <li>2. Con medidas de protección para la salud de los trabajadores</li> <li>3. Que haya libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva.</li> <li>4. Con seguridad social</li> </ol>

Fuente: Elaboración con base en Castel (2003), Ghiotto y Pascual (2011) y Candia (2018).

## **1.4. Antecedentes empíricos**

En el presente apartado se enlistan algunas investigaciones que han utilizado el marco conceptual del trabajo decente para examinar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de un determinado país o región. Entre dichas investigaciones podemos distinguir tres grupos principales: las que integran en el análisis variables o dimensiones externas a las cuatro propuestas por la OIT; las que utilizan el trabajo decente como un marco analítico para analizar las condiciones de trabajo en diferentes subpoblaciones; y las que incluyen la dimensión socioespacial en el análisis del trabajo decente.

### **1.4.1. Integración de variables o dimensiones externas al trabajo decente**

Uno de los aportes más relevantes al marco conceptual del trabajo decente es la inclusión de variables o dimensiones externas a las cuatro propuestas por la OIT. Entre las primeras investigaciones con estas características encontramos la realizada por Cervantes (2008), quien retoma la metodología de Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) para realizar la medición del trabajo decente urbano en México.

En su investigación, Cervantes (2008) utiliza como fuentes de información el Censo Económico 2004, el Censo de Población y Vivienda 2005, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Con los datos de dichas fuentes de información, calcula una serie de indicadores a nivel agregado (por ciudad) en función a las cuatro dimensiones del trabajo decente, los cuales complementa agregando un quinto eje (entorno), el cual mide el impacto del entorno socioeconómico en los niveles de trabajo decente urbano.

La inclusión de este quinto eje es relevante ya que el autor plantea que el entorno social, económico, y geográfico son elementos que intervienen directamente en las actividades de los individuos, que se puede traducir en que los trabajadores pueden tener niveles altos o bajos en algunos de los indicadores de trabajo decente de acuerdo con su entorno.

Otra investigación relevante en este primer grupo es la realizada por Alastriste (2009), quien retoma parte de la metodología de Bonnet et al. (2003) para analizar las condiciones de trabajo en México para el periodo 2006-2007<sup>12</sup>.

De dicha investigación, sobresale la inclusión de indicadores de insumos para la medición del trabajo decente. Dichos indicadores, permitieron a la autora plantear que el hecho de ratificar la mayoría de los convenios de la OIT no se traduce en mejores niveles de trabajo decente en México. En este sentido, la autora encuentra niveles bajos de trabajo decente en México para el periodo 2006-2007 (0.32, en una escala de 0 a 1, donde 1 representa mejores condiciones de trabajo).

La tercera investigación que retomamos en este grupo es la realizada por Gálvez et al. (2011), quienes también retoman la metodología de Bonnet et al. (2003) para analizar el impacto de la escolaridad en los niveles del trabajo decente en el estado de Nuevo León.

Con respecto a la inclusión de la educación al análisis del trabajo decente, las autoras encuentran que en Nuevo León, el personal ocupado con educación menor a la primaria completa tiene un Índice de Trabajo Decente de 0.378 (de una escala de 0 a 1, donde 1 representa mejores condiciones de trabajo), en contraste con quienes tienen educación media y superior, que tienen un índice de 0.739. Lo anterior pone de manifiesto las diferencias en los niveles de trabajo decente de acuerdo con el nivel de escolaridad.

En síntesis, las investigaciones presentadas en este subapartado tienen gran relevancia en la construcción del trabajo decente como marco analítico, ya que la inclusión de variables externas a

---

<sup>12</sup> La autora retoma parte de la metodología de "Una Familia de índices de trabajo decente" de Bonnet et al. (2003); donde el concepto de trabajo decente se basa en la necesidad de cubrir las seguridades básicas para todos. Dicha metodología se basa en la creación índices basados en una combinación de las distintas facetas de la seguridad: seguridad del mercado de trabajo, seguridad en el empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación.

En cada faceta de la seguridad, se utilizan tres tipos de indicadores: de insumos, de procesos y de resultados. Los Indicadores de insumos se refieren a los instrumentos y normas nacionales e internacionales para la protección de los trabajadores, 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. Los Indicadores de procesos son aquellos mecanismos o recursos mediante los cuales se ponen en práctica los principios y las normas legisladas, por ejemplo, el gasto público en una determinada forma de seguridad, los servicios de inspección del trabajo, etc. Por su parte los indicadores de resultados son instrumentos para averiguar si los insumos y los procesos implementados son eficaces para asegurar la protección de los trabajadores. Ejemplo de estos últimos indicadores puede ser la tasa de desempleo, la proporción de trabajadores que queda cubierta por los convenios colectivos o que recibe prestaciones o pensiones, etc. (Bonnet et al., 2003).

las cuatro dimensiones de dicho concepto permite profundizar y contextualizar los resultados a los que se llega, agregándole más dinamismo al concepto.

#### **1.4.2. El trabajo decente en diferentes subpoblaciones de análisis**

En un segundo grupo de investigaciones que han retomado el trabajo decente como marco conceptual, encontramos aquellas que aprovechando sus bondades, analizan las condiciones de trabajo de una gran diversidad de subpoblaciones como migrantes, mujeres rurales, trabajadores del sector azucarero o del sector forestal, entre otros.

Para el caso de México, Mertens (2008) analiza la situación y las perspectivas de la cadena azucarera en México desde la óptica del concepto de trabajo decente y en el contexto de la mundialización de los mercados.

Para realizar su análisis, Mertens (2008) identifica 18 dimensiones del trabajo decente<sup>13</sup>, las cuales fueron calificadas con base en los análisis realizados a lo largo de su investigación. Para la calificación de cada dimensión, al autor optó por una escala de cuatro puntos que representan intervalos con límites aproximados o ambiguos (escala de indicadores: blanco: no se presenta déficit; X: se presenta poco déficit; XX: se presenta bastante déficit; XXX: se presenta mucho déficit). Para su investigación, el autor se apoya en tres fuentes de información: estadísticas provenientes del sistema nacional de estadística del país, investigaciones sobre el terreno a lo largo de 10 años (observaciones, entrevistas, vivencias) y fuentes secundarias vinculadas al sector, de origen nacional e internacional.

Entre los principales resultados, el autor destaca un mayor déficit de trabajo decente en el segmento del campo, seguido el segmento de fábrica o ingenio, mientras que el segmento de la industria consumidora de azúcar aparece con menor déficit. Desde el ángulo de cada una de las dimensiones, las que presentan mayor déficit en los tres segmentos del sector azucarero son: la seguridad y la salud en el trabajo, las políticas de empleo, la vinculación con las Pequeñas y

---

<sup>13</sup> Las 18 dimensiones que identifica Martens (2008) son:

1) trabajo infantil; 2) trabajo productivo con productividad competitiva y con remuneración justa; 3) seguridad y salud en el trabajo; 4) protección social; 5) políticas de empleo (inserción y desincorporación); 6) vinculación con PYMES; 7) empleo de jóvenes (incubadoras); 8) políticas de incorporación de discapacitados; 9) desarrollo profesional y formación permanente (competencias); 10) vinculación con institutos de formación y universidades; 11) integración social, participación, comunicación e involucramiento; 12) libertad de organización y expresión; 13) negociación colectiva; 14) diálogo social; 15) conflictividad en la relación laboral; 16) ambiente laboral; 17) igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres; y 18) conciliación entre vida laboral y familiar.

Medianas Empresas (Pymes), la inserción laboral de jóvenes, la incorporación de discapacitados, la formación permanente por competencias, la vinculación con universidades e institutos de investigación y la conciliación entre vida laboral y familiar.

Otra investigación de gran relevancia en este subapartado es la realizada por Caicedo (2010), quien retoma el concepto de trabajo decente para comparar las condiciones de trabajo de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos de acuerdo con su lugar de origen, sexo, escolaridad y el estatus migratorio. Cabe señalar que para la construcción de los índices de trabajo decente, la autora retoma la metodología de Bescond et al. (2003), aclarando que en su investigación solo se incluye tres dimensiones del trabajo decente (económica, de seguridad y normativa) debido a las limitaciones de su fuente de información.

Caicedo (2010) encuentra que el lugar de origen de los inmigrantes, el sexo, la escolaridad y su estatus migratorio tienen un impacto en las condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos; en este sentido los inmigrantes mexicanos son los que presentan peores condiciones en la mayoría de los indicadores de las tres dimensiones que retoma la autora para la construcción de su índice de trabajo decente.

En este subapartado también situamos la investigación de Barrón (2013), quien realiza un análisis descriptivo de las oportunidades que tienen las mujeres de áreas rurales para acceder a un trabajo decente. También analiza sus condiciones socioeconómicas (analfabetismo y pobreza) y las características de las actividades económicas que desempeñan.

El aporte principal de Barrón (2013) no es el de proponer indicadores para la medición del trabajo decente de las mujeres de las zonas rurales, sino que su investigación nos aporta una caracterización socioeconómica de las mujeres en zonas rurales, lo cual permite a la autora encontrar cuales son las barreras o retos que tienen las mujeres rurales para acceder a mejores condiciones de trabajo. En este sentido, la autora señala que en México el marco de acción de las mujeres de áreas rurales es de precariedad. Además, considera que se trata de un problema estructural, el cual se podría subsanar garantizando el acceso a la educación básica y media, mejorando así la inclusión laboral de las mujeres rurales.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación ([FAO], 2013) realiza una investigación con el objetivo analizar los vínculos entre el empleo en el sector forestal y la seguridad alimentaria y nutricional. El aporte de este documento tampoco es proponer

indicadores para la medición del trabajo decente en el sector forestal; más bien lo que realiza es una serie de sugerencias para que se pueda mejorar las condiciones laborales de los trabajadores forestales a través del marco del trabajo decente, en especial de los trabajadores más vulnerables de ese sector como los contratistas, los migrantes, las mujeres y los jóvenes.

Otro aspecto relevante del documento de la FAO (2013) es la relación de empleo en el sector forestal y la seguridad alimentaria y nutricional, ya que se plantea que “el incremento de un mayor empleo productivo y decente puede ampliar la disponibilidad local de alimentos, contribuyendo a un aumento sostenible de la producción de alimentos” (FAO, 2013, p. 9).

Si bien dicho documento realiza un análisis general del sector forestal, pone en evidencia ciertas particularidades que deben ser tomadas en cuenta al proponer políticas laborales que busquen mejorar las condiciones de trabajo de ciertos grupos de trabajadores.

Bajo la misma línea, Quintana et al. (2014) señalan que debido a las características particulares del trabajo de enfermería hay aspectos que el concepto de trabajo decente no contempla como por ejemplo el riesgo que presenta el trabajar en áreas de hospital: “el trabajo que realizan los profesionales de enfermería dentro de los hospitales es el que tiene más factores de riesgo a la salud, comparado con otros grupos de profesionales sanitarios” (Quintana, et al., 2014, p. 306).

Entre los riesgos que señalan las autoras están los psicosociales, biológicos, físico-químicos y ergonómicos. También destacan que la enfermería es una profesión altamente feminizada, la cual sigue presentando una alta discriminación de género que se ve reflejada en salarios menores respecto a otros profesionales sanitarios (Quintana et al., 2014). El aporte de las autoras es poner en evidencia que existen ciertas características que la noción de trabajo decente no contempla cuando se trata de analizar las condiciones de trabajo de un grupo particular de profesionistas, en este caso de los profesionales de enfermería.

### **1.4.3. Análisis socioespaciales del trabajo decente**

La importancia de considerar la dimensión socioespacial en los análisis de trabajo decente radica en la existencia de desigualdades territoriales en muchos países del mundo, entre ellos México.

Entre los primeros antecedentes empírico que retoman la dimensión socioespacial del trabajo decente en México, destaca el realizado por Cervantes (2008) quien analiza los niveles de

trabajo decente urbano en cinco ciudades: Monterrey, Tijuana, Puebla, Guadalajara y Ciudad de México. Entre los resultados más relevantes de dicha investigación, destaca que las ciudades del norte presentan mejores condiciones laborales respecto a las otras ciudades ubicadas en el centro-sur del país. En este sentido, Tijuana es la que se encuentra en promedio mejor ubicada en los cuatro ejes de trabajo decente, mientras que la Ciudad de México y Puebla son ciudades que en promedio tuvieron los porcentajes más bajos en las cuatro dimensiones de trabajo decente.

Otro aporte interesante, es el boletín realizado por la OIT (2013), en la cual se comparan los índices de las cuatro dimensiones de trabajo decente de las 32 entidades del país. En dicho boletín también se da cuenta de las diferencias en los niveles de trabajo decente entre las entidades del norte (mejores niveles) respecto a las entidades del sur (niveles más bajos de trabajo decente).

Bajo la misma línea, Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio (2016) comparan los índices de trabajo decente entre las regiones noreste (Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas) y sur (Chiapas, Guerrero y Oaxaca) para el año 2012. De manera general, las autoras también encuentran evidencia importante sobre las diferencias en los niveles de trabajo decente entre la región norte (niveles medios-altos de trabajo decente) y sur del país (niveles medios-bajos de trabajo decente), aunque no profundizan en conocer cuáles son los factores que determinan dichas diferencias.

Por último, otro aporte interesante es el que realiza Jiménez (2014), quien examina la hipótesis de segmentación del mercado laboral en las distintas regiones de Argentina utilizando como marcos analíticos la informalidad y el trabajo decente.

Entre los principales hallazgos de su investigación, la autora encuentra que existen penalizaciones salariales estadísticamente significativas y negativas que están asociadas con el déficit de trabajo decente. Otro hallazgo importante es cuando Jiménez (2014) estima las diferencias salariales entre trabajadores con y sin déficit en cada una de las dimensiones de trabajo decente (consideradas individualmente) y encuentra diferencias regionales considerables en la magnitud de las brechas de ingreso laboral.

### **1.5. Desafíos de medición: una propuesta de indicadores**

Diversos son los intentos que se han hecho para operacionalizar el concepto de trabajo decente. Sin embargo, algunas de sus características como su carácter universal y multidimensional, además de la poca claridad y consenso que aún existe en la definición de algunos

de sus indicadores dificultan su medición. Lo anterior ocasiona que existan diversas propuestas de medición y un conjunto amplio de indicadores.

En este último apartado se exponen de manera general los principales antecedentes metodológicos referentes al concepto de trabajo decente, además de presentar nuestra alternativa de operacionalización, así como los criterios utilizados para la conformación de los indicadores para la medición del trabajo decente a nivel individual (trabajador asalariado) y a nivel agregado (entidad).

El primer esfuerzo para la medición del trabajo decente lo realiza la OIT (2001) en la publicación “Panorama Laboral 2001”, donde mide los niveles de trabajo decente durante el período 1990-2000 para 15 países seleccionados de América Latina y el Caribe<sup>14</sup>. La medición que se realiza en este documento está conformada por siete indicadores referentes a tres componentes: empleo (tasa de desempleo, informalidad), ingresos (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres) y protección social de los trabajadores (cobertura de la seguridad social y número de horas trabajadas). Cabe señalar que esta primera propuesta no nos ofrece un índice sintético de trabajo decente, ya que solo se presentan las variaciones observadas en los siete indicadores durante el periodo analizado, para posteriormente clasificar a los países en cinco estratos (mayor, medio-alto, medio, medio-bajo y bajo) de acuerdo con la evolución de los siete indicadores en el periodo analizado.

Otro esfuerzo importante es el realizado por Standing (2002), quien utilizando la Encuesta sobre Seguridad de las Personas (ESP) de Indonesia determina el grado de trabajo decente tomando seis dimensiones para su medición: seguridad del empleo, seguridad en el trabajo, seguridad profesional, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación. El autor calcula primero los seis índices relativos a las seis dimensiones de seguridad para posteriormente agregarlos de manera aditiva dando una escala que va de -3 a 33. Una vez agrupados el autor realiza un proceso de normalización<sup>15</sup> de la escala dando como

---

<sup>14</sup> Los países seleccionados fueron: Brasil, Costa Rica, México, Argentina, Chile, Panamá, Uruguay, Ecuador, Venezuela, Colombia, Honduras, Perú, Bolivia, El Salvador y Paraguay.

<sup>15</sup> La normalización del Índice de Trabajo Decente (ITD) realizado por Standing (2002) consiste en ajustar los valores obtenidos de manera aditiva a una escala común, en este caso un índice que va de 0 a 1, que facilita la comparación e interpretación de los resultados.

La fórmula para la normalización del ITD es la siguiente:  $X_i = (X_{real} - X_{mín.}) / (X_{máx.} - X_{mín.})$ , en donde:  $X_i$  es el valor normalizado del índice;  $X_{real}$  es el valor real correspondiente al individuo;  $X_{mín.}$  es el valor mínimo de todos los individuos y  $X_{máx.}$  es el valor máximo de todos los individuos.

resultado un índice de trabajo decente que va del 0 al 1, donde los valores cercanos a 1 nos indican mayores niveles de trabajo decente.

Para el año 2003, encontramos la alternativa de medición realizada por Bescond et al. (2003) quienes proponen siete indicadores para la medición del trabajo decente: ingresos bajos, jornada laboral excesiva, desempleo, niños sin escolarizar, desempleo juvenil, desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina y personas mayores sin pensión.

Los autores señalan que una de las ventajas de su medición es que los siete indicadores seleccionados son esencialmente aditivos, es decir, que los indicadores pueden sumarse aritméticamente, para posteriormente calcular la puntuación media del país en su conjunto, en donde, la cifra resultante se podría considerar un índice sintético de trabajo decente (Bescond et al., 2003). También señalan que dicho índice se puede refinar recortando los valores extremos de cada elemento, lo que permite eliminar indicadores con datos que tal vez no hayan sido medidos adecuadamente.

Para el mismo año, Ghai (2003) plantea cuatro facetas del trabajo decente: faceta del empleo (que integra indicadores referentes a las posibilidades de empleo, empleo remunerador y las condiciones del trabajo); faceta de la seguridad social (que la mide a través del gasto público en seguridad social); faceta de los derechos fundamentales (integrada por el trabajo forzoso e infantil, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicalización) y faceta del diálogo social (que toma en cuenta la negociación colectiva y la democracia económica). Es importante señalar que dicha medición tampoco nos proporciona un índice sintético, ya que el autor analiza por separado el comportamiento de cada indicador.

Una propuesta más amplia de indicadores es la realizada por Anker et al. (2003) quienes en un primer momento plantean seis facetas del trabajo decente: oportunidades de trabajo, trabajo en condiciones de libertad, trabajo productivo<sup>16</sup>, equidad en el trabajo, seguridad laboral y dignidad laboral. Los autores señalan que las dos primeras facetas refieren al objetivo que existan empleos suficientes, mientras que las cuatro facetas restantes profundizan en las condiciones de estos empleos.

---

<sup>16</sup> Anker et al. (2003) consideran que un trabajo productivo es aquel que posibilita que los trabajadores obtengan los medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, y aquel que también permite que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.

Una vez definidas las seis facetas del trabajo decente, Anker et al. (2003) plantean treinta indicadores distribuidos en 10 características que consideran que todo trabajo decente debe tener. Lo relevante de esta propuesta es la inclusión de una undécima característica del trabajo decente relacionada al contexto económico y social del trabajo decente, en donde destacan indicadores referentes a la pobreza, desigualdad de ingresos, inflación, instrucción de la población adulta, entre otros.

En el año 2003 se publica otra propuesta interesante por parte de Bonnet et al. (2003) donde el concepto de trabajo decente se basa en la necesidad de cubrir las seguridades básicas para todos<sup>17</sup>. Los autores proponen el cálculo de índices parciales para cada uno de los siete tipos de seguridad socioeconómica, los cuales se obtienen con el promedio ponderado de los tres subíndices de los tres tipos de indicadores<sup>18</sup> (de insumos, de procesos y de resultados). La ponderación que plantean consiste en darle un peso doble al subíndice de resultados ya que consideran que es el único que refleja lo realmente conseguido en materia de trabajo decente. Por último, se promedian los siete índices parciales, dando como resultado un índice sintético de trabajo decente. Un planteamiento importante que resaltar de los autores es su visión del trabajo decente en diferentes niveles de análisis: macro (países), meso (empresa o centro de trabajo) y micro (individuo).

Para el caso de México destacamos las propuestas de medición del trabajo decente de Cervantes (2008), Galhardi (2012) y OIT (2013)<sup>19</sup>. La investigación de Cervantes (2008) es relevante ya que es uno de los primeros intentos por sistematizar las diversas propuestas de medición que se habían desarrollado en años anteriores y proponer una alternativa para el caso específico de México. En su investigación, Cervantes (2008) utiliza como fuentes de información el Censo Económico 2004, el Censo de Población y Vivienda 2005, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Con los datos de dichas fuentes de información, calcula una serie de indicadores a nivel agregado (por ciudad) en función de cuatro ejes del trabajo decente: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y dialogo social; y un quinto eje (entorno), el cual cuantifica el impacto del entorno socioeconómico en los niveles de trabajo decente urbano.

---

<sup>17</sup> Dicha propuesta fue explicada con más detalle en apartado 1.4.

<sup>18</sup> A cada indicador se le realiza un proceso de normalización similar al que propone Standing (2002).

<sup>19</sup> Los indicadores de las propuestas de medición del trabajo decente para México se presentan en el anexo 1.

Un elemento también a destacar es la inclusión de una medición del trabajo decente a nivel individual (por cada persona ocupada de las cinco ciudades estudiadas) en donde ya podemos encontrar ciertas dificultades para la medición a este nivel de agregación, siendo la principal la disponibilidad de los datos. Para esta parte de su investigación, Cervantes (2008) utiliza como fuente de información la ENOE, ya que proporciona más información del mercado laboral en México. Lo anterior tiene como consecuencia la disminución de indicadores, en comparación con los utilizados a nivel agregado (ciudades), además de excluir los indicadores referentes al quinto eje.

La segunda alternativa que encontramos para México es la realizada por Galhardi (2012) quien propone 19 indicadores distribuidos en cuatro ejes fundamentales del trabajo decente: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social. Entre las características de esta propuesta tenemos que el nivel de análisis de los indicadores es agregado (nacional y por entidad federativa), los datos se pueden obtener de diferentes fuentes de información y que se plantea el cálculo de índices parciales (para cada eje).

Por último, la propuesta de la OIT (2013) para la medición del trabajo decente en México es resultado de un grupo de trabajo formado en 2008 por la OIT México y la Universidad Nacional Autónoma de México que buscaba establecer una medición del trabajo decente a nivel nacional y regional. En este boletín se plantean 20 indicadores con el fin de mostrar la forma en que evolucionan los cuatro ejes del trabajo decente: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social.

Las últimas dos alternativas analizadas coinciden en ser una medición a nivel agregado (nacional y entidades) y en los cuatros ejes referentes al trabajo decente. En ambos documentos solo se calculan índices parciales por cada eje; sin proponer el cálculo de un índice sintético de trabajo decente que resuma la información que presentan; a diferencia de la propuesta de Cervantes (2008) quien se preocupa por analizar el trabajo decente urbano a nivel individual (personas ocupadas).

Una crítica para las tres propuestas de medición de trabajo decente en México es que no hacen una distinción entre los trabajadores de acuerdo con su posición en la ocupación, ya que en esta investigación se considera que se debe contar con un abanico diferenciado de indicadores para los trabajadores asalariados o cuenta propia, debido a las características particulares que tiene cada

uno de estos trabajadores. Por ejemplo, Pacheco et al. (2018) señalan que el contar con un contrato escrito involucra “(...) necesariamente a los trabajadores que venden su fuerza de trabajo y por ello existe una relación con algún empleador/a” (p. 23).

De acuerdo con las diversas propuestas analizadas en este apartado, podemos señalar que no existe un consenso tan claro acerca de los indicadores ni en las dimensiones referentes al trabajo decente. También es importante mencionar que si bien en esta investigación planteamos dimensiones y subdimensiones del trabajo decente; otros autores pueden referirse a estas como facetas, componentes o ejes; por lo cual es posible que se utilice cualquiera de estos conceptos de manera indiferenciada a lo largo de esta investigación.

La medición de trabajo decente que se proponen en la presente investigación tiene las siguientes características: se realiza para los trabajadores asalariados del país, tiene dos niveles de análisis (individual y agregado), utiliza como única fuente de información la ENOE (primer trimestre del 2019) y cuenta con dos dimensiones (económica y normativa).

Es importante señalar que si bien la OIT (1999) plantea cuatro ejes/dimensiones del trabajo decente: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y el dialogo social, en esta investigación se realiza una reagrupación de estos en dos dimensiones: una dimensión económica y una dimensión normativa y tres subdimensiones: empleo y salarios adecuados, protección social y dialogo social. También es importante acotar que en los capítulos posteriores se profundiza más en el análisis de las dimensiones del trabajo decente respecto a las subdimensiones.

Con respecto a la reagrupación propuesta, tenemos que el eje de acceso al empleo se integra dentro de la dimensión económica. De acuerdo con la OIT (1999 y 2013a) el eje de acceso al empleo se refiere a la composición del mercado laboral, incluyendo aspectos como la ocupación/desocupación, los niveles de ingresos de la población ocupada, el tipo de jornada laborales, entre otros. Además se pone énfasis en una mayor igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y los ingresos. Ya que nuestra investigación se enfoca en analizar los trabajadores asalariados, se da por hecho que estos cuentan con un empleo, por lo tanto, para fines propios la dimensión económica se referirá a la importancia de los salarios y jornadas laborales adecuadas de los trabajadores asalariados.

Respecto al eje de seguridad en el empleo que plantea la OIT (1999 y 2013a) este remite a que los trabajadores tengan acceso a condiciones adecuadas de seguridad e higiene en sus centros

de trabajo. Debido a que una de las limitaciones de nuestra fuente de información es que no incluye información acerca de los centros de trabajo, esta investigación no tomará en cuenta dicho eje, siendo una de las limitaciones de nuestra propuesta de medición.

Los ejes de derechos laborales y el dialogo social se agrupan en la dimensión normativa o de derechos de los trabajadores ya que se considera que además de las prestaciones de ley como acceso a instituciones de salud, vacaciones, pensiones, etc., los trabajadores también tienen derecho a estar afiliados a algún sindicato que les permita ser parte de las decisiones que se toman en sus centros de trabajo.

De manera general la conformación de las dimensiones que se plantean obedece a los fines y especificidad de la presente investigación y a las limitaciones que tiene nuestra fuente de información. Asimismo, dicha propuesta metodológica combina tanto la noción más elemental del trabajo decente: un trabajo suficiente en cantidad y calidad (Ermida, 2001; Barreto, 2001) (dimensión económica) y la noción desarrollada por la OIT (1999): trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (dimensión normativa o de derechos de los trabajadores).

Se proponen seis indicadores a nivel individual (trabajador asalariado) y ocho a nivel agregado (entidad federativa). Los indicadores a nivel individual permiten más alternativas de codificación (categorías ordinales), a diferencia de los indicadores a nivel agregado (porcentajes), donde se tiene que establecer forzosamente un criterio binario de lo que se considera o no una característica del trabajo decente. Las dos propuestas de operacionalización del trabajo decente se presentan en las tablas 1.2 y 1.3.

De las propuestas de indicadores destacamos el refinamiento de los indicadores referente a los salarios mediante la técnica de imputación múltiple de los salarios no declarados<sup>20</sup> y la utilización del salario por hora en vez del salario mensual, a fin de quitar el efecto de la jornada laboral. Además a nivel agregado se incluyen dos indicadores de género, ya que el trabajo decente al ser un enfoque normativo pone mucho énfasis en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

---

<sup>20</sup> Dicho procedimiento se explica con más detalle en el anexo 2.

Con respecto al indicador de salarios adecuados a nivel agregado, es importante señalar que se retoma el criterio utilizado por otros autores como Cervantes (2008) y Rubio (2010). Este último autor realiza un análisis más profundo sobre la línea para catalogar a un trabajador con insuficiencia salarial, encontrando que este tendría que ganar menos de 1.9 salarios para encontrarse en dicha situación. Por lo anterior en esta investigación se considera como salario adecuado aquellos asalariados que ganen más de dos salarios mínimos, aunque aclarando que el criterio para determinar la línea de un salario adecuado sigue siendo punto de amplias discusiones académicas.

**Tabla 1.2. Propuesta de indicadores para la medición del trabajo decente a nivel individual**

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Descripción	Codificación
<b>Económica</b>	Empleo y salarios adecuados	Salarios adecuados	Indicador que da cuenta de los niveles salariales de los trabajadores asalariados (medido por el salario por hora)	0: Menos de un salario mínimo 1: De un salario a dos salarios mínimos 2: Mas de dos salarios mínimos hasta cinco salarios mínimos 3: Mas de cinco salarios mínimos
		Jornada laboral adecuada	Indicador que da cuenta del tipo de jornada laboral de los trabajadores asalariados.	0: Mas de 48 horas (sobrejornada) o menos de 35 horas por razones de mercado <sup>21</sup> (jornada parcial) 1: Jornada completa (de 35 a 48 horas semanales o menos de 35 horas que no sean por razones de mercado)
<b>Normativa o de derechos de los trabajadores</b>	Protección social	Contrato definido	Indicador que da cuenta del tipo de contrato de los trabajadores asalariados	0: Sin contrato 1: Contrato no especificado o contrato temporal 2: Contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido
		Seguridad social	Indicador que da cuenta del acceso a instituciones de salud y/o fondo para el retiro de los trabajadores asalariados	0: No cuenta con acceso a instituciones de salud ni fondo para el retiro 1: Cuenta con acceso a instituciones de salud o con fondo para el retiro 2: Cuenta con acceso a instituciones de salud y fondo para el retiro

<sup>21</sup> De acuerdo con la STPS (2020), se consideran como razones de mercado los siguientes casos: a) crisis de producción o ventas; b) falta de materias primas; c) problemas de maquinaria, vehículos o financiamiento; d) cualquier otra causa imputable a la empresa.

		Prestaciones laborales	Indicador que da cuenta del acceso a las prestaciones de ley (aguinaldo, vacaciones y reparto de utilidades) y de prestaciones complementarias (crédito para vivienda, guardería, tiempo para cuidados maternos o paternos) de los trabajadores asalariados	0: Ninguna prestación 1: Al menos una de ley 2: Cuenta con las tres prestaciones de ley y una complementaria 3: Tres prestaciones de ley y más de una complementaria
	Dialogo social	Afiliación sindical	Indicador que da cuenta si el trabajador asalariado se encuentra afiliado a algún sindicato por parte de su trabajo.	0: No pertenece a algún sindicato por parte de su empleo 1: Si pertenece a un sindicato por parte de su empleo

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 1.3. Propuesta de indicadores para la medición del trabajo decente a nivel agregado**

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Descripción
<b>Económica</b>	Empleo y salarios adecuados	Salarios adecuados	Porcentaje de trabajadores asalariados que tienen un salario por hora superior a los dos salarios mínimos
		Jornada laboral adecuada	Porcentaje de trabajadores asalariados que no se encuentran en alguna de estas dos situaciones: jornada superior a las 48 horas semanales (sobrejornada) o inferior a 35 horas semanales por razones de mercado (jornada parcial)
		Participación femenina	Porcentaje de mujeres ocupadas
		Mujeres con salarios adecuados	Porcentaje de mujeres asalariadas que tienen un salario por hora superior a los dos salarios mínimos
<b>Normativa o de derechos de los trabajadores</b>	Protección social	Contrato definido	Porcentaje de trabajadores asalariados con contrato de base, planta o por tiempo indefinido
		Seguridad social	Porcentaje de trabajadores asalariados con acceso a instituciones de salud y fondo para el retiro

		Prestaciones laborales	Porcentaje de trabajadores asalariados con acceso a las tres prestaciones de ley: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades
	Dialogo social	Afiliación sindical	Porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a algún sindicato por parte de su trabajo

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

El presente capítulo tuvo como objetivo presentar los orígenes y desarrollo del concepto de trabajo decente. Lo anterior con la finalidad de identificar los alcances y limitaciones de este. Al respecto encontramos algunas similitudes con conceptos como el de calidad del empleo, empleo protegido y trabajo digno, siendo este último en el que se encontró más semejanza. Al respecto se observó que el marco normativo en México hace uso indistinto de ambos conceptos, aunque al final se concluye que tanto la CPEUM y la LFT refieren más al enfoque de trabajo decente.

Destacamos también que a pesar de que una de las características que se le atribuye al concepto de trabajo decente es su universalidad, encontramos que dado su origen institucional y normativo, este se ha utilizado principalmente en los análisis de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

Además se llega a la conclusión de que se trata de un concepto en continua transformación y construcción en función de los cambios ocurridos en las últimas décadas en los mercados de trabajo y en las particularidades de estos en algunas regiones del mundo.

También se analizaron algunos antecedentes empíricos que han utilizado el marco conceptual del trabajo decente para examinar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de un determinado país o región. Se destaca que los trabajos revisados llegan a resultados similares, principalmente la identificación de niveles de trabajo decente diferenciados en función de algunas características demográficas, socioeconómicas y socioespaciales.

Finalmente se presentan las dos propuestas de indicadores para la medición del trabajo decente en los dos planos de análisis que plantea la presente investigación: individual y agregado.

## Capítulo II

### Evolución reciente del mercado de trabajo en México, 1990-2019

#### Introducción

El propósito de este capítulo es analizar la evolución reciente del mercado de trabajo en México. En el primer apartado se plantea la relación entre los cambios socioeconómicos, demográficos y las transformaciones del mercado de trabajo en México; poniendo énfasis en los cambios de la Población Económicamente Activa (PEA), así como en la evolución del desempleo, la terciarización y feminización de la fuerza de trabajo en las últimas tres décadas.

En la segunda parte del capítulo, se presentan algunos resultados empíricos de investigaciones que dan cuenta del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados en los últimos años. Posteriormente se analiza de manera general los principales cambios institucionales y normativos del mercado de trabajo y su relación con las dimensiones del trabajo decente. En el último apartado del capítulo, utilizando datos de la ENOE y con una propuesta de medición nivel individual, se muestran los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados para el año 2019.

#### 2.1. Población y transformaciones del mercado de trabajo en México, 1990-2019

Los cambios socioeconómicos y demográficos acontecidos en la década de los ochenta del siglo pasado tuvieron efectos importantes en la composición del mercado de trabajo en México. Vela (2007) plantea que el mercado de trabajo tiene condicionantes de índole económico y demográfico: por el lado de la oferta “(...) la transición demográfica influye sobre la estructura por edad de la población, la cual determina en buena medida a la población escolar y a la población económicamente activa (PEA)” (p. 262); mientras que la demanda de trabajo se relaciona en mayor medida con la situación económica del país.

Los condicionantes del mercado de trabajo que plantea Vela (2007) los hemos ajustado a los fines de la presente investigación en el esquema 2.1. Dicho esquema marca también la estructura general del presente capítulo que tiene como propósito analizar la evolución reciente del mercado de trabajo en México.

Por el lado de la demanda se considera que el proceso de reorientación del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) a un modelo orientado al mercado exterior

trajo modificaciones importantes en la economía mexicana. Estas transformaciones fueron promovidas por políticas neoliberales y reformas estructurales; y que de acuerdo con Ánima y Guerrero (2004), estas consistieron principalmente en procesos de privatización, apertura comercial y desregulación de la economía.

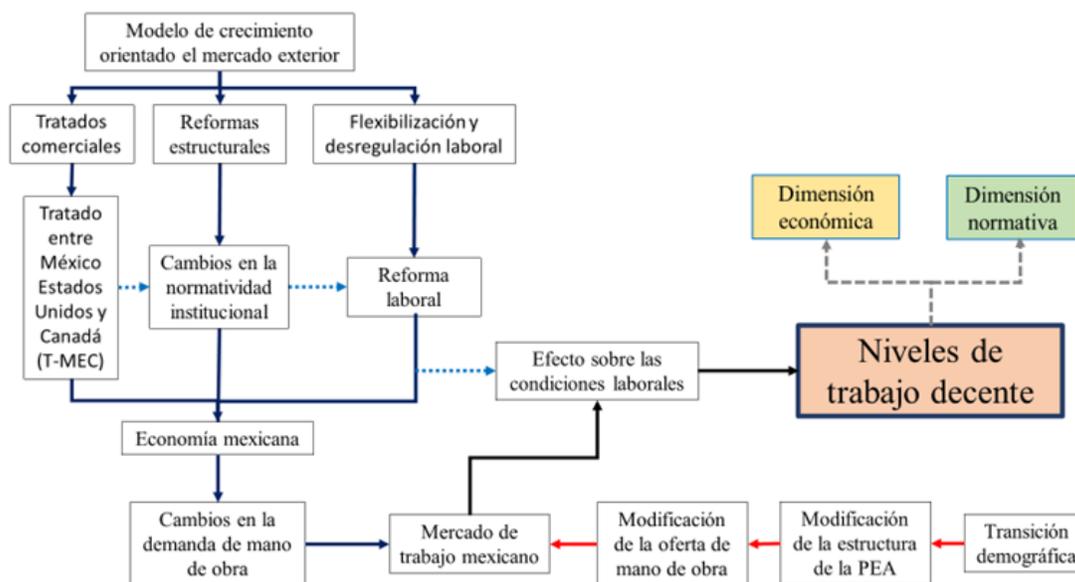
Este proceso de cambio vino acompañado de una reorganización laboral y una restructuración productiva, que consistió principalmente en la flexibilización y desregulación del mercado de trabajo mexicano, primero en los hechos y posteriormente en el marco legal con la reforma laboral de 2012.

En relación con las reformas laborales, recientemente se han dado modificaciones importantes con la modernización del marco normativo en materia de justicia laboral, producto de la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017 y su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo en 2019. Lo anterior teniendo como contexto las negociaciones por el Tratado entre México Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Autores como De la Garza (2000), Mora y Oliveira (2010), Rubio (2010) y Pacheco et al. (2018) han señalado que los cambios institucionales y normativos inciden en gran medida en las condiciones laborales. Si bien nuestra investigación solo profundizará en los factores socioeconómicos, demográficos y espaciales que inciden en los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados, en el apartado 2.3 se realiza un breve análisis de los principales cambios institucionales y normativos del mercado de trabajo en México, esto debido al carácter normativo de la noción de trabajo decente.

Los cambios socioeconómicos ocurridos desde la década de los ochenta del siglo XX han generado modificaciones sustanciales en la estructura del mercado de trabajo mexicano, principalmente en la demanda de mano de obra y en sus condiciones laborales. Al respecto, García (1975) señala que los niveles de la PEA se pueden modificar principalmente por factores demográficos (crecimiento de la población y cambios en la composición por sexo y edad) y económicos (cambios en la estructura ocupacional). Con respecto a los factores económicos, es importante señalar el proceso de terciarización y feminización de la fuerza de trabajo en las últimas décadas, el cual se profundizará a lo largo de este segundo capítulo.

## Esquema 2.1. Factores demográficos y económicos del mercado laboral mexicano



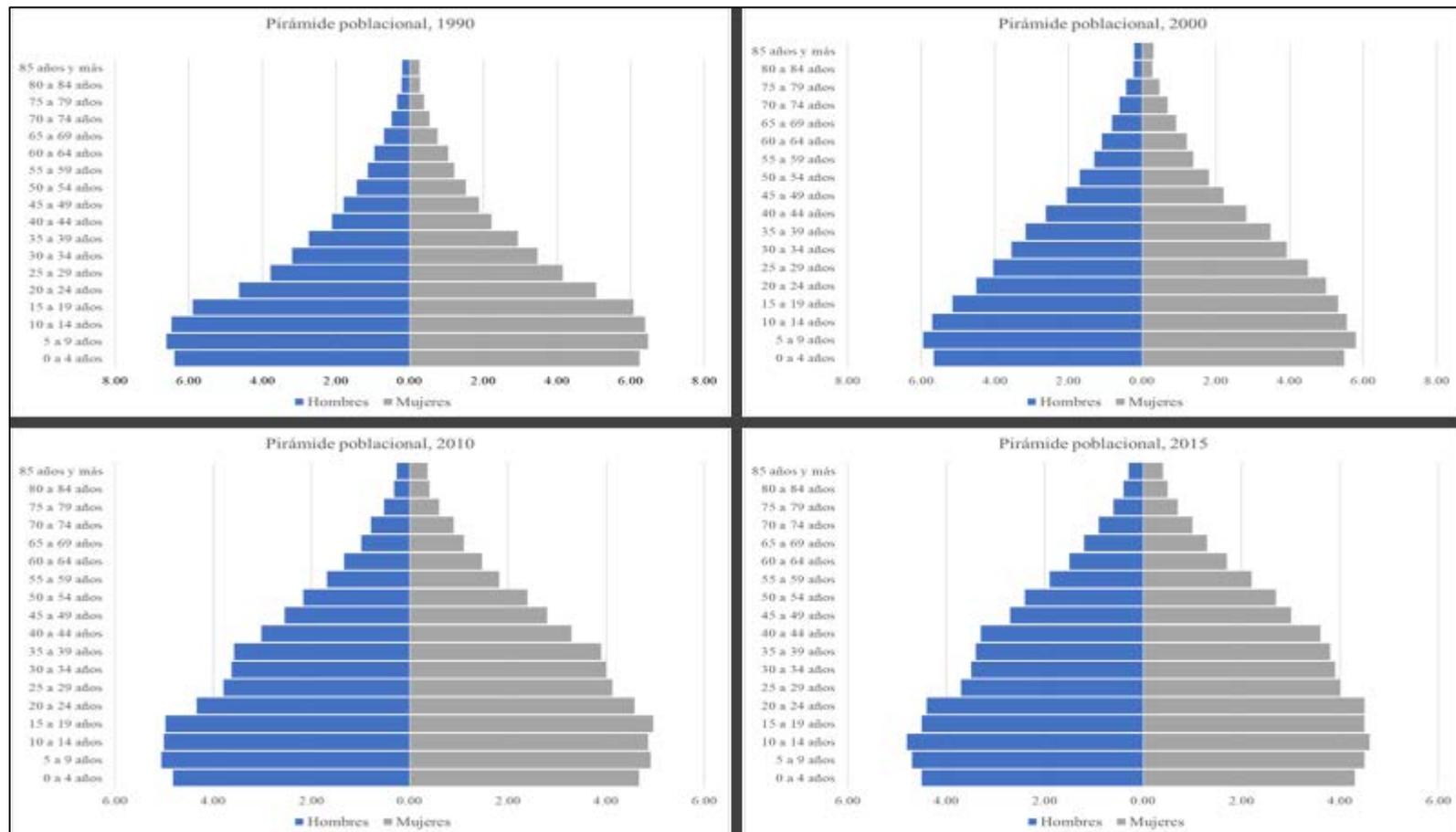
Fuente: Elaboración propia con base en Hernández-Laos (2004) y Vela (2007).

Con respecto a los cambios demográficos, el siglo XX se caracterizó por un acelerado crecimiento poblacional. Para el caso de México, García y Ordorica (2010) señalan que la transición demográfica<sup>22</sup> se dio de manera acelerada, ya que en pocos años se tuvo una población predominantemente joven, mientras que el trascurso de la mitad del siglo XXI se distinguirá por un proceso de envejecimiento. Lo anterior se ve reflejado en la figura 2.1, que muestra diferentes pirámides poblacionales de algunos años seleccionados para el periodo 1990-2015, en donde encontramos en 1990 una distribución marcada hacia los grupos de población más joven, teniendo una base más amplia respecto a los otros años. Con el paso de los años se observa un desplazamiento hacia las edades superiores, encontrado mayor porcentaje de los grupos de edades intermedias y avanzadas.

<sup>22</sup> Por transición demográfica nos referimos al proceso de cambio de los altos niveles de natalidad y de mortalidad sin control, a niveles bajos y controlados (Partida, 2005).

Autores como Alba y Morelos (2003), Hernández-Laos (2004), Partida (2005), Rabell (2010), Sánchez (2008) y Vela (2007) han señalado que la primera etapa de la transición demográfica en México ocurrió antes de 1930 y se caracterizó por altos niveles de mortalidad y fecundidad, con crecimiento poblacional lento y con una población pequeña. En la segunda etapa se da un acelerado crecimiento de la población, resultado de la disminución de las tasas de mortalidad y tasas constantes y crecientes de natalidad (1930-1970). En la tercera etapa (1970-2000) se encuentra una tendencia a la baja de la mortalidad y natalidad, generando una reducción del crecimiento de la población respecto a la etapa anterior. La cuarta etapa se prevé que ocurra en la primera mitad del siglo XXI, en donde los niveles de mortalidad y fecundidad serán bajos, al grado de converger, y habrá una estabilización de las tasas de crecimiento poblacional.

**Figura 2.1. México: pirámides poblacionales, 1990-2015**



Fuente: Elaboración propia con datos del XI Censo General de Población y Vivienda 1990, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Censo de Población y Vivienda 2010 y Encuesta Intercensal 2015, INEGI.

La evolución de la composición etaria en el país ha tenido importantes repercusiones en aspectos socioeconómicos, principalmente lo referente al comportamiento del mercado de trabajo, en donde el aumento de la población en edades de trabajar genera una creciente presión sobre el mercado laboral. Sánchez (2008) encuentra que las tasas netas de participación de la PEA pasaron de 43.5 a 50.4% entre 1970 y 2000. El autor señala entre las causas de este aumento la mayor incorporación de la mujer a las actividades económicas, la cual se incrementó de 17.6 a 31.3% en el periodo señalado.

Es importante acotar que en diciembre de 1994 México experimento el inicio de una crisis importante que se vio reflejada en 1995, año en el cual el Producto Interno Bruto (PIB) disminuyó aproximadamente 6%, con una inflación del 52% y una disminución de la absorción de la fuerza de trabajo, donde más de 22 mil empresas dejaron de cotizar en el IMSS (Contreras, 2013; García 2001). Los niveles de desempleo abierto se mantuvieron entre 3 y 4% en los años noventa y sólo a mediados de 1995, alcanzó niveles de 7% (García, 1999).

Con respecto a las diferencias entre la participación en actividades económicas por parte de los hombres y mujeres, García (2010) y Contreras (2013) señalan que en la década de los noventa los hombres seguían siendo el principal componente de la fuerza de trabajo pero con un aumento considerable en la participación de las mujeres. Sánchez (2008) menciona que los aumentos en la participación femenina se relacionan con la disminución de la fecundidad, al acelerado proceso de urbanización y a los aumentos de los niveles de escolaridad de las mujeres.

A nivel sectorial, Salas y Zepeda (2002) encuentran que en la década de los noventa aproximadamente 3.7 puestos de trabajo femenino se originaba en las actividades de servicios (incluido el trabajo doméstico) y 2.8 provenían de la manufactura.

García (2010) destaca la expansión del sector terciario como un fenómeno relevante para la mano de obra de ambos géneros, aunque destaca la mayor representación de las mujeres en este sector. Al referirse a la terciarización<sup>23</sup> de la economía y la fuerza de trabajo, la autora recomienda tener en cuenta la heterogeneidad de este sector, el cual puede estar conformado por actividades formalmente establecidas (servicios al productor y servicios sociales) con mejores ingresos y condiciones laborales; pero también por actividades por

---

<sup>23</sup> Creciente importancia del comercio y los servicios (García, 2010).

cuenta propia (comercio al por menor, servicios personales), que generalmente tienen peores condiciones laborales que las primeras actividades.

En síntesis, la última década del siglo XX se distinguió por una expansión del sector terciario (principalmente terciario informal) y se mantuvo la tendencia creciente de participación de las mujeres en las actividades económicas, aunque mayoritariamente estas se encontraban ocupadas en actividades de menor productividad y con peores condiciones que los hombres (Contreras, 2013, García, 1999; 2001; 2010; Salas y Zepeda, 2002).

Por su parte, la primera década del siglo XXI se caracterizó por un aumento importante de la PEA, pasando de 40 millones en 2000 a más de 48 millones en 2010 (información de los censos de población). Si retomamos las pirámides poblacionales de la figura 2.1 encontramos ya una proporción considerable de jóvenes ejerciendo presión sobre el mercado de trabajo

En dicho periodo también se encuentra una ampliación de puestos en el comercio y los servicios, así como la incorporación de las mujeres al autoempleo y a los negocios familiares (García, 2012). Con respecto a la desocupación este alcanzó su punto más alto en el tercer trimestre de 2009 (6%), producto de la crisis financiera de 2008-2009 (Camberos y Bracamontes, 2015).

Al respecto, Camberos y Bracamontes (2015) destacan que la crisis de 2008-2009 afectó en mayor medida a los estados del norte del país, como Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas (tasas de desempleo cercanas al 6%); en contraste con las entidades del sur y Sureste, como Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Veracruz y Yucatán (tasas de desempleo cercanas al 3%).

Bajo esta misma línea, García y Sánchez (2012) señalan que las ciudades más afectadas por el desempleo fueron aquellas que tenían una fuerte producción manufacturera. Asimismo, el sector de la construcción fue el segundo más perjudicado como consecuencia de la caída de la demanda interna por viviendas.

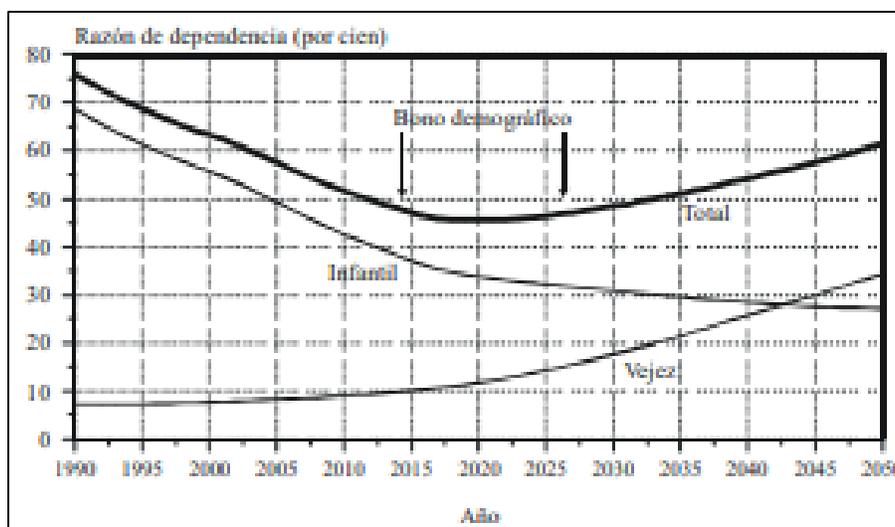
Por su parte, la segunda década del siglo XXI se distinguió por mantener un crecimiento constante de la PEA y una disminución de la razón de dependencia (Partida, 2006). De acuerdo con las proyecciones poblacionales del Consejo Nacional de Población (CONAPO) el llamado “bono demográfico” se ubicará principalmente entre los años 2012 y

2033 (figura 2.2), cuando la razón de dependencia<sup>24</sup> se encuentre en sus mínimos históricos (Partida, 2006). Una razón de dependencia baja significa que hay una mayor cantidad de personas en edades activas respecto a las inactivas. Por ejemplo un valor de 50 nos indicaría que por cada 100 personas en edad de trabajar hay 50 personas en edades inactivas.

Autores como Mojarro y Tuirán (2001), Partida (2005, 2006) e IMJUVE (2013) han señalado que el “bono” demográfico” puede representar una gran oportunidad para estimular la inversión en capital humano, la capacitación laboral para los jóvenes y el desarrollo económico del país.

Claro está, que esta oportunidad también puede desencadenar en una problemática social si no se llevan a cabo las acciones necesarias para estimular y crear la suficiente cantidad de empleos bien remunerados y de calidad para absorber la población joven del país. En caso de que los jóvenes no encuentran trabajo en el sector formal, estos podrían buscar alternativas dentro del mercado informal colocando a dicho grupo en una situación de precariedad.

**Figura 2.2. Proyecciones de la razón de dependencia, 1990-2050**



Fuente: Partida (2006).

<sup>24</sup> Este indicador muestra la relación entre la población inactiva y la población en edades activas. Su cálculo es de la siguiente manera: total de la población de 0 a 14 años más la población de 65 y más, dividido por el total de población de 15 a 64 años, multiplicado por 100.

A nivel sectorial se observa una tendencia creciente de personas ocupadas en el sector secundario y terciario para el periodo 2005-2019, aunque más marcada en este último sector. Para el año 2005 en México había 2,834,772 de trabajadores en el sector secundario y 11,226,610 en el terciario; mientras que en 2019 esta cifra asciende a 3,548,059 de trabajadores en el sector secundario y 16,565,775 en el terciario. En contraparte encontramos un sector primario estancado, manteniendo niveles similares de ocupación en dicho periodo (684,397 en 2005 y 668,234 en 2019).

Un punto para resaltar es el comportamiento diferenciado entre hombres y mujeres, ya que si bien ambos presentan una disminución de la ocupación en el sector primario, los hombres aumentan su participación en el sector secundario a diferencia de las mujeres, donde se encuentra una disminución en la participación en dicho sector (2005-2019). Además en ambos casos se encuentra una mayor ocupación en el sector terciario, aunque con un crecimiento más marcado por parte de las mujeres. Para el año 2019 tenemos que por cada 100 hombres ocupados, 18 se encuentran en el sector primario, 31 en el secundario y 51 en el terciario; mientras que por cada 100 mujeres ocupadas, 3 se encuentran en el sector primario, 17 en el secundario y 80 en el terciario (cuadro 2.1).

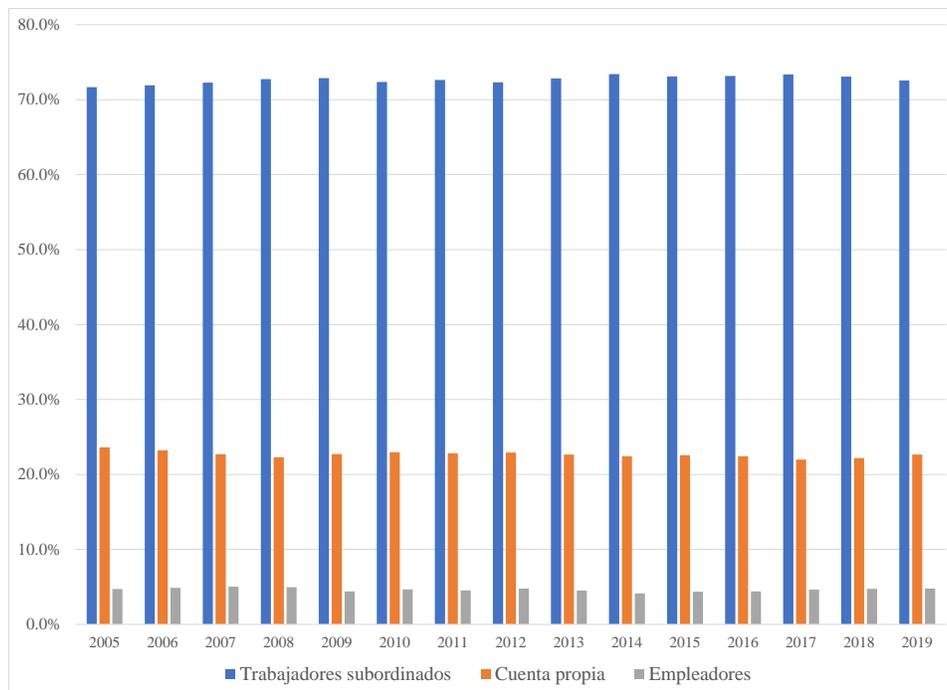
**Cuadro 2.1. México: Población ocupada por sector de actividad y sexo, 2005-2019 (%)**

Año	Hombres				Mujeres			
	Primario	Secundario	Terciario	Total	Primario	Secundario	Terciario	Total
2005	20.5	29.9	49.6	100.0	4.6	19.2	76.1	100.0
2006	19.9	30.3	49.8	100.0	4.4	18.5	77.2	100.0
2007	19.2	31.1	49.7	100.0	4.4	18.5	77.0	100.0
2008	18.7	30.5	50.8	100.0	4.7	17.1	78.2	100.0
2009	19.0	29.5	51.5	100.0	3.3	16.7	80.0	100.0
2010	19.3	29.5	51.2	100.0	3.6	16.1	80.3	100.0
2011	19.0	29.0	52.0	100.0	3.3	16.00	80.7	100.0
2012	19.0	28.8	52.2	100.0	3.9	16.0	80.1	100.0
2013	19.2	28.9	51.9	100.0	3.8	15.8	80.5	100.0
2014	19.5	29.3	51.2	100.0	3.7	16.4	79.9	100.0
2015	19.0	29.7	51.3	100.0	3.5	16.6	80.0	100.0
2016	18.5	30.7	50.8	100.0	3.3	16.9	79.9	100.0
2017	18.3	30.8	50.9	100.0	3.6	17.3	79.1	100.0
2018	18.5	31.2	50.4	100.0	3.5	17.5	79.0	100.0
2019	17.9	30.6	51.5	100.0	3.2	17.1	79.7	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (varios años), INEGI.

Otro elemento que considerar al analizar el mercado laboral, son las diferentes maneras en las que las personas se insertan en él. Para el periodo 2005-2019 tenemos una tendencia creciente en la participación de los trabajadores subordinados acompañado de una fuerte participación de los trabajadores por cuenta propia, aunque con un leve decrecimiento de la participación para el periodo analizado (gráfica 2.1).

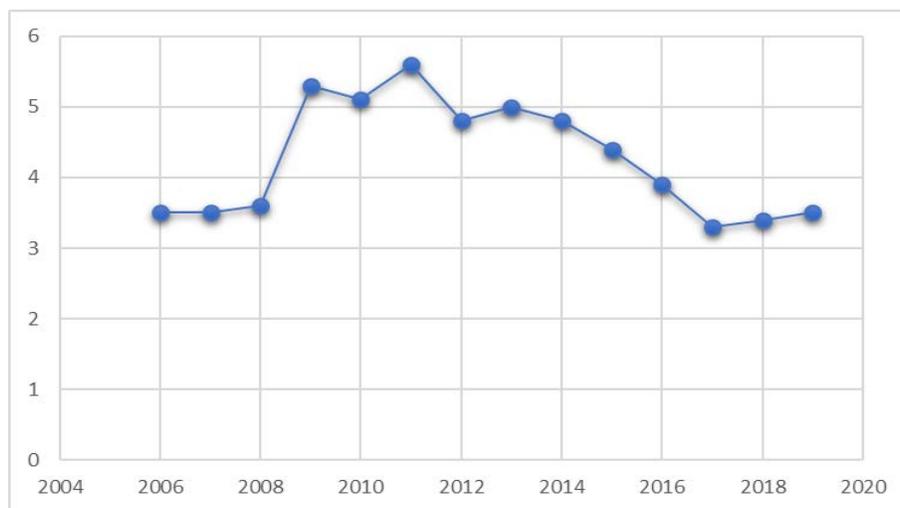
**Gráfica 2.1. México: Población ocupada por posición en la ocupación, 2005-2019 (%)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (varios años), INEGI.

Con respecto a la desocupación, históricamente esta se ha mantenido baja (gráfica 2.2), aunque autores como García (1999), Sánchez (2008) y el Centro de Análisis Multidisciplinario [CAM] (2015) argumentan que este indicador no es confiable para conocer las características del mercado laboral mexicano. En este sentido, el CAM (2015) critica la metodología empleada por el INEGI ya que señala que esta no toma en cuenta a la población disponible, lo que ocasiona un sesgo en la medición de la tasa de desocupación, ya que la diferencia entre la población desocupada y la población disponible se encuentra sólo en el tiempo en el que la población busca o no un trabajo.

**Gráfica 2.2. México: Tasa de desocupación, 2006-2019 (%)**



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI.

Por su parte, Sánchez (2008) señala que más que examinar la desocupación del país, se debe prestar más atención a las características de la mano de obra ocupada, en términos de su ingreso, su ocupación, horas trabajadas, su posición en el trabajo, entre otras.

En este sentido, autores como Mora (2005); Rojas y Salas (2007); Mora y Oliveira (2010); García (1999, 2010 y 2012), han encontrado que el problema principal del mercado de trabajo en México es la carencia de empleos con ingresos suficientes y otras condiciones de trabajo adecuadas: seguridad social, prestaciones laborales, estabilidad, entre otras. Por lo tanto, en el siguiente apartado se retoman algunas investigaciones que dan cuenta del proceso de deterioro y precarización laboral, poniendo énfasis en el trabajo asalariado, que como vimos en este apartado sigue siendo la principal forma de inserción en el mercado de trabajo mexicano, además de ser el grupo de interés en esta investigación.

## **2.2. Deterioro y precarización del trabajo asalariado**

Autores como Castel (2002), Mora (2005); Rojas y Salas (2007) y García (1999, 2010 y 2012) han señalado que la flexibilización de los mercados de trabajo de la región latinoamericana se ha traducido en un deterioro de las condiciones de trabajo y una expansión del empleo precario<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Los alcances del término de empleo precario han sido discutidos ampliamente por diversos autores como OIT (1993), Cano (1998), Castel (2002), Mora (2005), Rojas y Salas (2007), Bernat (2008), Rubio (2010), Mora y Oliveira (2010), García (2012), Vejar (2017), entre otros. Dicha discusión escapa de los objetivos principales

Entre los primeros autores que dan cuenta de la precarización del trabajo asalariado en México tenemos a Mora y Oliveira (2010) quienes encuentran que en el periodo de 1995-2004, las mujeres asalariadas y los trabajadores jóvenes tenían más probabilidades de ocupar empleos precarios respecto a los hombres<sup>26</sup>.

Otro resultado a destacar de su investigación es que las características asociadas con la naturaleza del mercado laboral tuvieron mayor importancia frente a las características sociodemográficas de los trabajadores asalariados. En este sentido, encuentran que hay ciertas ramas de actividad que concentran en mayor medida empleos precarios como lo son la agricultura, la construcción y los servicios personales. También plantearon que el tamaño de los establecimientos era el factor con mayor peso en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado.

Lo anterior guarda sentido con lo encontrado por Rojas y Salas (2007) quienes destacan que el trabajo asalariado en México se lleva a cabo en unidades económicas de lo más diversas, en cuanto al tamaño y condiciones de trabajo. Al respecto, los autores encuentran que la mayoría de las personas que pasan de estar desempleados a ocupados, entran al sector de microunidades (unidades económicas con cinco o menos trabajadores).

Rojas y Salas (2007) ponen mucho énfasis en la importancia de las microunidades, la cual de acuerdo con los autores radica en dos elementos: en primer lugar, absorben un número importante de trabajadores, además de que suministran mercancías baratas a grupos de menores ingresos. Lamentablemente, dicha importancia no corresponde con mejores condiciones laborales, ya que Mora y Oliveira (2010) y Rojas y Salas (2007) coinciden en que el sector de las microunidades se caracteriza por tener condiciones de trabajo precarias.

Otra autora que proporciona evidencia importante sobre el deterioro de las condiciones laborales es García (2012), quien encuentra resultados similares a los expuestos por Mora y Oliveira (2010) para el periodo 2000-2009; en donde las mujeres asalariadas, los

---

de esta investigación, por lo cual, para fines de síntesis retomamos la propuesta de García (2012) quien define la precariedad laboral como la carencia de derechos laborales, al trabajo sin contrato, inestable, discontinuo, sin beneficios sociales y con ingresos muy reducidos.

<sup>26</sup> Los autores utilizan un indicador sintético que combina tres aspectos: seguridad social, salarios y contrato permanente.

jóvenes y aquellos con menor escolaridad son los grupos que presentan mayor ausencia de contratos permanentes y prestaciones de salud.

Asimismo, la agricultura, la construcción y los servicios diversos son las ramas económicas con mayor carencia de estos. En contraparte, García (2012) señala que los trabajadores con contratos permanentes y prestaciones de salud generalmente son los de edad madura, con más escolaridad, y los asalariados que se encuentran en las ramas de servicios sociales, en el gobierno, y en la industria extractiva.

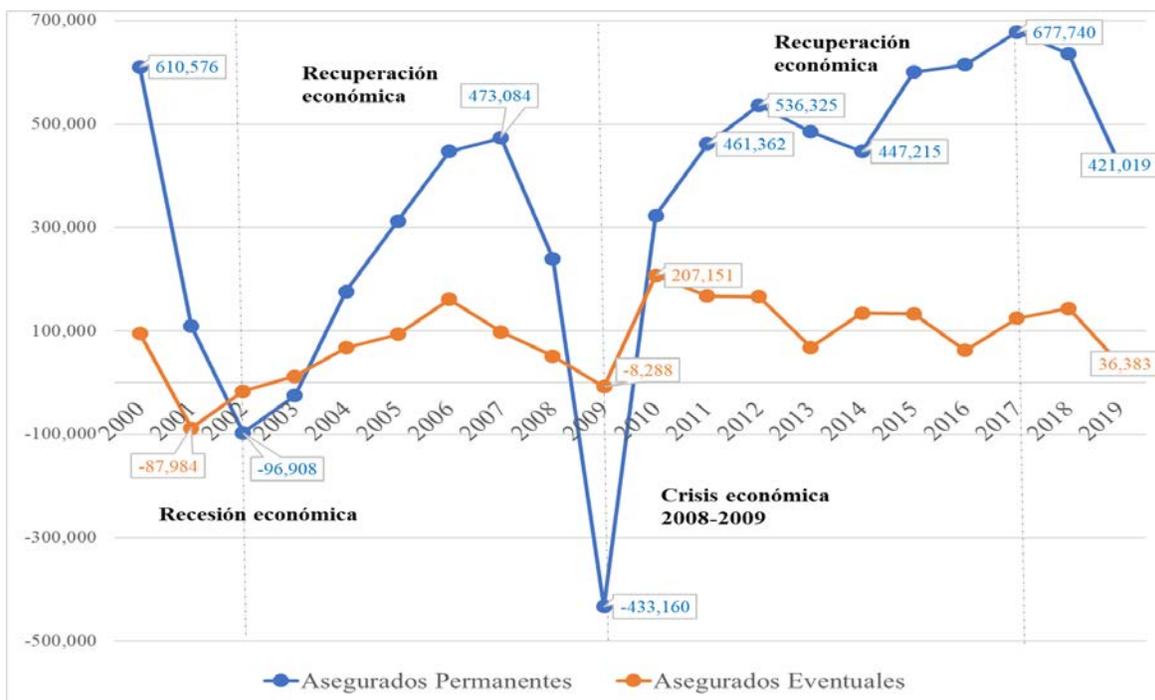
Dentro del periodo analizado por García (2012), es importante señalar la crisis financiera de 2008-2009 en la que se vio inmerso México. Camberos y Bracamontes (2015) señalan que dicha crisis tuvo repercusiones importantes en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza en México.

Con respecto al mercado de trabajo, Montoya (2017) menciona que una de las consecuencias más importantes de la crisis fue la disminución del número de trabajadores asegurados en el IMSS, tanto eventuales como permanentes (gráfica 2.3). La misma autora señala que una vez que hubo un ambiente económico adecuado para la inversión, gran parte de los empleadores decidieron cambiar los puestos de trabajo permanentes por eventuales.

Con la finalidad de tener un acercamiento general sobre los posibles efectos de esta crisis en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, retomamos el trabajo realizado por Pacheco et al. (2018) quienes analizan la evolución de la precariedad en el país para el periodo comprendido entre 2005 y 2018. Para cumplir con su objetivo, retoman tres dimensiones de la precariedad: inestabilidad, inseguridad y precariedad monetaria.

Para analizar la primera dimensión, las autoras toman como indicador el tipo de contrato que tienen los trabajadores asalariados. Entre los resultados a destacar, tenemos que en el periodo analizado por las autoras, más del 50% de los asalariados ha contado con contrato escrito, siendo el 2008 el año con la mayor proporción (53.8%). A raíz de la crisis señalada anteriormente, las autoras también encuentran un estancamiento en la proporción de asalariados con contrato escrito, la cual no ha superado el máximo alcanzado en 2008.

**Gráfica 2.3. Variación promedio anual de número de trabajadores asegurados en el IMSS, 2000-2019**



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

Con respecto a los factores que explican en mayor o menor medida la precariedad en esta dimensión, Pacheco et al. (2018) mencionan que la proporción de hombres sin contrato escrito fue superior a la de las mujeres en todos los años de análisis. En este sentido, señalan que esto se podría explicar por la mayor presencia de los hombres asalariados en el sector agrícola, el cual se caracteriza generalmente por la ausencia de contratos. Al respecto, destacan que menos del 30% de los asalariados de zonas rurales logra acceder a trabajos con contratos.

Complementando lo anterior, CONEVAL (2018) señala que en 2017 las mujeres asalariadas del sector primario y secundario presentaron una mayor formalización en los contratos (18% y 70.6% respectivamente) que los hombres asalariados en dichos sectores (8.3% y 52% respectivamente). En contraparte, en el sector terciario encuentran una mayor proporción de hombres asalariados con contrato escrito (60.4%) respecto a las mujeres (52.8%). Además destacan que si bien hay una mayor proporción de mujeres con empleos con contrato escrito, los hombres se distinguen por tener empleos más estables (mayor antigüedad).

Con respecto a la dimensión espacial, Pacheco et al. (2018) ubican que en 2018 las entidades del norte del país, como Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Coahuila, presentaron las menores proporciones de asalariados con ausencia de contratos. En contraparte, las entidades del centro-sur del país presentaron proporciones mayores de asalariados con carencia de contratos (destacando Michoacán, Hidalgo, Veracruz, Puebla, Oaxaca y Chiapas).

En la dimensión de inseguridad social, las autoras utilizan el indicador de acceso a servicios de salud. Al respecto, encuentran que más del 40% de los trabajadores asalariados no cuentan con acceso a instituciones de salud, alcanzando la mayor proporción en 2010 (47%) y la menor en 2007 (43.7%). También exponen una mayor proporción de hombres sin acceso a servicios de salud respecto a las mujeres en todos los años de análisis, además de que más del 70% de los asalariados de las zonas rurales no cuentan con acceso a dichos servicios.

Por su parte, CONEVAL (2018) plantea que el tamaño de establecimiento es un factor importante en el acceso a la seguridad social por parte de los trabajadores asalariados. Al respecto expone que 78.2% de los asalariados en 2017 no tuvieron acceso seguridad social en los micronegocios, 30.7% en las empresas pequeñas, 10.9% en las medianas y 3.9% en las grandes empresas.

Con respecto a la dimensión espacial, Pacheco et al. (2018) hallan un patrón similar al de la primera dimensión, con entidades del norte del país (Baja California, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León) con mayor cantidad de trabajadores con acceso a los servicios de salud en 2018 respecto a las entidades de la región centro-sur del país (Michoacán, Veracruz, Guerrero, Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, Oaxaca y Chiapas).

Al analizar la dimensión de precariedad monetaria, las autoras exponen un aumento de los trabajadores asalariados que perciben hasta dos salarios mínimos y una disminución de aquellos con un salario superior a los dos salarios mínimos. Lo anterior nos daría cuenta de que en el trascurso de 2005-2018 ha cobrado mayor relevancia los trabajadores asalariados con salarios bajos. Además, las autoras dan cuenta de una disparidad de género, la cual se hace más evidente al analizar la proporción de asalariados que perciben un salario superior a

los cinco salarios mínimos, en donde se encuentra un predominio de los hombres y una brecha de 16.6% entre los hombres que perciben dicho salario respecto a las mujeres.

Complementando lo anterior, CONEVAL (2018) señala una tendencia similar para el periodo 2009-2017, encontrando un aumento en la proporción de trabajadores asalariados que ganaban hasta tres salarios mínimos (de 52% a 57.4%) y una disminución de los que ganaban más de tres salarios mínimos (de 34.7 a 22.4%).

Al igual que en las dos dimensiones anteriores, Pacheco et al. (2018) observan un patrón espacial, aunque no tan marcado, en la dimensión de precariedad monetaria. Al respecto señalan que la región centro-sur del país se caracteriza por tener entidades como la Ciudad de México con trabajadores con mejores salarios, rodeadas de entidades con salarios bajos, como Hidalgo, Puebla y Guerrero. Asimismo, en la región norte predominan las entidades con una mayor proporción de asalariados con mejores salarios, con algunas excepciones puntuales como Zacatecas o Durango.

En síntesis, las investigaciones anteriores nos proporcionan evidencia importante de dos procesos a destacar respecto al mercado de trabajo en México en los últimos años. En primer lugar se da cuenta de un proceso de precarización laboral en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, destacando la presencia de factores demográficos (como el sexo, la edad, la escolaridad, tamaño de localidad) y socioeconómicos (sector económico, ramas de actividad y tamaño de establecimiento) que inciden en el grado de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados. En segundo lugar se encuentra que la dimensión espacial juega un papel muy importante en este proceso, en donde tenemos entidades del norte del país con trabajadores con mejores salarios, con contratos y con acceso a servicios de salud. En contraparte las entidades del centro-sur se distinguen por tener gran cantidad de trabajadores en condiciones precarias.

Además, autores como De la Garza (2000), Mora y Oliveira (2010), Rubio (2010) y Pacheco et al. (2018) han planteado la presencia de factores normativos que inciden en la precariedad de las condiciones laborales. Al respecto Rubio (2010) y Pacheco et al. (2018) señalan que las reformas laborales con tendencia a la flexibilización y la existencia de programas atípicos de contratación son factores que propician la precariedad laboral en la dimensión de inestabilidad. Además mencionan que las políticas de flexibilización laboral y

la reducción de la participación de los sindicatos en las últimas décadas incide en los niveles de precariedad en su dimensión de seguridad social.

De la Garza (2000) y Mora y Oliveira (2010) coinciden que el deterioro del empleo asalariado guarda relación con las políticas de flexibilización laboral y la pérdida de capacidad del sindicalismo mexicano en las últimas décadas.

Si bien nuestra investigación solo profundizará en los factores socioeconómicos, demográficos y espaciales que inciden en los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados, se considera pertinente presentar un breve análisis de los principales cambios institucionales y normativos del mercado de trabajo en México debido al carácter normativo de la noción de trabajo decente.

### **2.3. Normatividad institucional y dimensiones del trabajo decente**

Dado que el enfoque de trabajo decente pone énfasis en aspectos normativos e institucionales, en este apartado se realiza un breve análisis de los principales cambios en la normatividad laboral, profundizando en los ocurridos en la última década. Si bien nuestra investigación no probará de manera directa la incidencia de estos cambios en los niveles de trabajo decente, autores como de la Garza (2000), Mora y Oliveira (2010), Rubio (2010) y Pacheco et al. (2018) han señalado que las transformaciones normativas e institucionales han incidido en las condiciones de los trabajadores del país.

A manera de introducción, es importante señalar que de acuerdo con Bensusán (2019) el modelo laboral mexicano ha pasado por tres etapas. La primera se relaciona con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y la inclusión de gran parte de los trabajadores asalariados en los beneficios de dicho modelo. Dicho periodo se distingue por un modelo laboral corporativista<sup>27</sup> el cual permitió el intercambio de ventajas para los trabajadores sindicalizados a cambio de lealtad. Entre los trabajadores que se vieron beneficiados en esta etapa destacan los que se encontraban en el sector petrolero, la minería y la industria automotriz debido a la presencia del sindicalismo oficial y sus vínculos con el Estado (Bensusán, 2019).

---

<sup>27</sup> Para Bensusán y Subiñas (2014): “El corporativismo es un término que se utiliza para explicar la existencia de un determinado vínculo entre grupos de interés y la estructura de toma de decisiones del Estado” (p. 61).

La segunda etapa se da en el contexto de reorientación del modelo de crecimiento hacia el mercado exterior y por un proceso de flexibilización laboral, primero en los hechos y posteriormente en el marco legal con la reforma laboral de 2012. Entre los principales cambios en este periodo tenemos un aumento de la desregulación y precarización laboral mediante contratación eventual, subcontratación y una alta rotación de los trabajadores; además de una disminución de la participación de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo (De la Garza, 2000; 2016; Bensusán, 2013; Samaniego, 2018).

Por último, la tercera etapa se da en el marco de las negociaciones por el Tratado entre México Estados Unidos y Canadá (T-MEC), donde se acordó que México tenía que modernizar su política laboral, ya que Estados Unidos y Canadá lo acusaban de cometer dumping social señalando que la estrategia de México para competir con dichos países se sustentaba en el abaratamiento de los costos laborales (Bensusán, 2019). Dicha modernización del marco normativo se vio reflejada con la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017 y su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo en 2019.

Bensusán (2019) plantea que estas últimas modificaciones fueron producto de presiones internacionales (socios comerciales y de la OIT) y la alternancia política con la llegada a la presidencia del candidato del Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA) Andrés Manuel López Obrador en 2018.

### **2.3.1. Normatividad institucional y dimensión económica**

De acuerdo con nuestra propuesta de operacionalización, la dimensión económica del trabajo decente da cuenta de los niveles salariales de los trabajadores y la extensión de la jornada de trabajo.

Con respecto a los salarios, Montoya (2017) y Samaniego (2018) encuentran un descenso en términos reales del salario medio y del salario mínimo desde los años setenta, siendo el salario mínimo el más afectado.

Samaniego (2018) y Moreno-Brid et al. (2019) plantean que el deterioro de los salarios mínimos ha sido el resultado de la política implementada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y de las autoridades hacendaria basada en el control de la inflación mediante la contención de los salarios mínimos. Lo anterior ha traído como

consecuencia un aumento de los trabajadores con salarios insuficientes para cubrir el costo de la canasta alimenticia básica (Bensusán, 2013; Samaniego, 2018; Moreno-Brid et al., 2019).

En los últimos años se ha buscado implementar medidas para hacer frente al deterioro de los salarios de los trabajadores. En un primer momento, la administración del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018) propuso un aumento de este, de tal manera que los trabajadores tuvieran un salario por lo menos equivalente al valor monetario de la canasta básica estimada por el CONEVAL. Dicha propuesta se concretó con la nueva administración en enero de 2019 con la llamada nueva política salarial<sup>28</sup>, incrementando el salario mínimo considerando dos zonas: Zona Libre de la Frontera Norte<sup>29</sup> (ZLFN) y área de Salarios Mínimos Generales, igualando el salario mínimo al monto equivalente de la línea de bienestar (Moreno-Brid et al., 2019).

Dado que nuestro año de análisis es el 2019, es complicado identificar los efectos de esta nueva política en las remuneraciones de los trabajadores asalariados, por lo cual, en los próximos años será importante evaluar el cumplimiento o no de los objetivos de esta nueva política salarial y también ver los efectos de la conformación de las dos zonas salariales del país.

Otro aspecto importante de la dimensión económica del trabajo decente es la duración de la jornada laboral. Al respecto el marco normativo mexicano establece como máximo de una jornada laboral 48 horas semanales. En este sentido Bensusán (2013) señala que México

---

<sup>28</sup> Con esta nueva política salarial se busca recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores mediante la incorporación del llamado monto independiente de recuperación (MIR). De acuerdo con lo señalado en el diario Oficial de la Federación (DOF) del 23 de diciembre de 2019, el MIR tiene las siguientes características: es una cantidad absoluta en pesos y su objetivo es única y exclusivamente contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo general.

<sup>29</sup> De acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) (2019) la conformación de la ZLFN obedeció a las siguientes causas: a) por los elevados niveles de violencia y actividad del crimen organizado en dicha zona, b) por una pérdida de dinamismo en la actividad económica, c) por la afectación que sufrió la industria manufacturera con la entrada de China como un competidor comercial relevante en dicha industria y d) por la repercusión que tienen los salarios y el costo de vida alto del otro lado de la frontera en las ciudades de México. La conformación de la ZLFN forma parte de una estrategia más amplia del actual gobierno para reactivar la economía de dicha región e incentivar la inversión.

es de los países con las jornadas más largas para el trabajo asalariado, además de tener un grupo importante de trabajadores con jornadas superiores a las 48 horas semanales.

Uno de los principales cambios normativos referente a la jornada laboral se dio con la reforma laboral de 2012, la cual buscaba fomentar el trabajo parcial a través del trabajo por horas (destinado principalmente a los jóvenes y las mujeres). En dicha reforma se plantea la obligación del empleador para pagar un salario remunerador equivalente al de una jornada de ocho horas, aun cuando solo se haya laborado una. Lejos de cumplir su objetivo la reforma laboral significó un obstáculo para la contratación por horas, lo cual se vio reflejado en el reducido porcentaje de trabajadores con jornadas menores a 35 horas, en comparación con aquellos con jornada completa (de 35 a 48 horas) y sobrejornada (superior a las 48 horas) (Bensusán, 2013).

En síntesis, los cambios normativos de las últimas décadas han afectado principalmente el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores y han ocasionado la persistencia de jornadas superiores a las establecidas en la ley. Si bien con la nueva política salarial implementada en la presente administración se busca hacer frente al primer problema, aún es muy prematuro evaluar la pertinencia y el efecto de dichas medidas, además de que se hace necesario la presencia de mecanismos que supervisen y regulen las jornadas laborales, principalmente aquellas superiores a las 48 horas semanales.

### **2.3.2. Normatividad institucional y dimensión normativa o de derechos de los trabajadores**

Al igual que en la dimensión económica, los cambios en el marco institucional en México han tenido efecto en algunos elementos de la dimensión normativa del trabajo decente. Como ya se señaló anteriormente, estos cambios se dieron teniendo como contexto el proceso de flexibilización laboral, primero en los hechos, y posteriormente en el marco legal con la reforma laboral de 2012.

Entre los aspectos más relevantes de la reforma laboral de 2012, encontramos la formalización de la subcontratación, la implementación de contratos a prueba y contratos de capacitación inicial. Si bien en dicha reforma se incluye el concepto de trabajo decente, esta parece ir encaminada en incluir la flexibilidad laboral dentro de un marco legal del cual

carecía, todo esto justificado por el discurso de buscar una mayor competencia por parte de las empresas con base en la productividad (Bensusán, 2013).

En este sentido, la flexibilidad del mercado de trabajo está relacionada con la subcontratación desde el momento en el que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otras empresas o individuos y en esa medida puede de manera más sencilla, evadir sus responsabilidades legales con el trabajador. También puede conseguir que los costos laborales en términos de prestaciones, salarios y contribuciones a la seguridad social sean menores con relación a los trabajadores de la empresa central que subcontratan (De la Garza, 2016).

Si bien con la reforma laboral de 2012 se buscó aumentar el número de trabajadores con contrato escrito; ya que se establecía que las nuevas modalidades de contratación (contratos con periodo a prueba o de capacitación inicial) se debían hacer constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; Bensusán (2013) señala que la reforma lejos de ofrecer un incentivo para la generación de empleos formales, daba más margen a los empleadores para imponer las condiciones de contratación y evadir responsabilidades legales. En este sentido, la misma autora señala que la formalización de los contratos es un factor que se vincula con el acceso a seguridad social y prestaciones laborales.

Con respecto a la seguridad social, se han dado cambios importantes en los últimos años, destacando la privatización de los fondos de pensiones con las reformas a la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1995 y la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2007.

Con estas reformas, se pasó de un régimen de solidaridad intergeneracional (en donde la población activa pagaba las pensiones de los retirados<sup>30</sup>) a uno donde las aportaciones a los fondos de pensiones son generadas individualmente a lo largo de la vida productiva del trabajador y administradas por entidades privadas llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

De acuerdo con Ordóñez y Ramírez (2018) lo anterior ha traído como consecuencia una reducción de los montos de las pensiones y una limitada cobertura de los actuales

---

<sup>30</sup> Estos usualmente recibían un ingreso equiparable a su último salario (beneficio definido).

sistemas privados de ahorro individual para el retiro. Lo anterior se agrava si consideramos la ausencia de un seguro de desempleo en el país, una alta evasión en el pago de cuotas por parte de los patrones y un proceso de envejecimiento cada vez más cercano (Martínez y Cabestany, 2016; Levy, 2011).

Dadas las ausencias anteriores, se puede señalar que la seguridad social en México tiene como función principal proteger la salud de sus asegurados; aunque autores como Ordóñez y Ramírez (2018) plantean que el acceso a los servicios de salud por parte de los trabajadores es deficiente en calidad y cobertura.

Un último elemento para considerar en la dimensión normativa y que guarda relación con lo anteriormente planteado es la afiliación sindical. Al respecto autores como De la Garza (2000), Mora y Oliveira (2010), Rubio (2010) y Pacheco et al. (2018) señalan que las políticas de flexibilización laboral y la reducción de la participación de los sindicatos en las últimas décadas ha incidido en los niveles de precariedad en su dimensión de seguridad social.

Por su parte, Rubio (2017) plantea que el sindicalismo en México ha perdido fuerza en las últimas décadas debido a factores estructurales y político-institucionales. Con respecto al primer factor, señala la reconversión económica de sectores tradicionalmente sindicalizados (manufactura) hacia aquellos con trabajadores independientes y dispersos (servicios), así como el incremento del empleo temporal que generalmente tiene una sindicalización menor.

Por último, Bensusán (2013) señala que los problemas que presenta el mercado de trabajo en México no se deben a la rigidez de la legislación laboral, sino a dos aspectos principales: una estrategia de desarrollo basada en la exportación intensiva en trabajo no calificado que genera poco empleo formal; y la ausencia de recursos para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

En este sentido, es importante mencionar que los cambios normativos de 2017 y 2019 parecen ir encaminadas a combatir los efectos de la flexibilización laboral en las condiciones laborales de los trabajadores y recuperar la importancia de los sindicatos mediante la modernización del sistema de justicia laboral con la creación de tribunales autónomos; además de promover la transparencia convirtiendo a los sindicatos en personas sujetas a

fiscalización; y la libertad sindical a través del establecimiento del voto libre y secreto en las elecciones internas y la supresión de la cláusula de exclusión (Bensusán, 2019; Moreno-Brid et al.,2019).

**Tabla 2.1. Cambios en la legislación laboral y dimensiones del trabajo decente**

<b>Dimensión</b>	<b>Elemento</b>	<b>Cambios institucional o normativo importantes</b>
Económica	Salarios	Contención de los salarios mínimos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI)
		Nueva política salarial (2019)
	Jornada laboral	Reforma laboral de 2012 (fomento del trabajo parcial a través del trabajo por horas)
Normativa	Contrato laboral	Reforma laboral de 2012 (nuevas modalidades de contratación: contratos con periodo a prueba o de capacitación inicial)
	Prestaciones laborales	Reforma laboral de 2012 (evasión de responsabilidad de los empleadores con los trabajadores mediante esquemas de subcontratación)
	Seguridad social	Privatización de los fondos de pensiones con las reformas a la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1995 y la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2007
	Afiliación sindical	Reforma laboral de 2019 (se promueve la transparencia convirtiendo a los sindicatos en personas sujetas a fiscalización y la libertad sindical a través del establecimiento del voto libre y secreto en las elecciones internas y la supresión de la cláusula de exclusión)

Fuente: Elaboración propia.

#### **2.4. Niveles de trabajo decente en los trabajadores asalariados en México**

Como señalamos en el apartado 2.1, el trabajo asalariado sigue teniendo gran relevancia en el mercado de trabajo mexicano. Para el primer trimestre del 2019 el 68.1% de la población ocupada es asalariada, seguida por los trabajadores por cuenta propia con un 22.7%. Con menos del 5% de la población ocupada tenemos a los trabajadores sin pago y empleadores respectivamente (cuadro 2.2).

En este apartado se analizan los niveles de trabajo decente (NTD) de los trabajadores asalariados en México para el año 2019. Se utilizan datos del primer trimestre de la ENOE y

una propuesta de clasificación de los trabajadores asalariados<sup>31</sup> utilizando el análisis de clases latentes (ACL)<sup>32</sup>. Los indicadores que se utilizan en este apartado se detallan en la tabla 1.2 del apartado 1.5.

**Cuadro 2.2. Clasificación de la población ocupada 2019, México**

Clasificación	Trabajadores	Porcentaje
<b>Trabajadores asalariados</b>	36,864,968	68.1
<b>Empleadores</b>	2,590,070	4.8
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	12,268,762	22.7
<b>Trabajadores sin pago</b>	2,428,466	4.5
<b>Total</b>	54,152,266	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

De acuerdo con la clasificación obtenida con el ACL (cuadro 2.3), podemos identificar una distribución polarizada en los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados, por un lado tenemos que 44.3% de los trabajadores asalariados se encuentran en los niveles más bajos de trabajo decente, mientras que solo el 47.3% de los trabajadores asalariados pueden acceder a los niveles altos de trabajo decente y un pequeño grupo de trabajadores asalariados se encuentran en los niveles medios de trabajo decente (8.4%).

**Cuadro 2.3. México: trabajadores asalariados por nivel de trabajo decente, 2019**

Nivel de trabajo decente	Asalariados	Porcentaje
<b>Bajo</b>	15,142,554	44.3
<b>Medio</b>	2,874,334	8.4
<b>Alto</b>	16,188,743	47.3
<b>Total</b>	34,205,631	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Al realizar un análisis descriptivo de la distribución de los trabajadores asalariados por NTD (cuadro 2.4), se presentan datos interesantes. Por un lado en los indicadores de la dimensión económica no encontramos diferencia tan marcadas entre los NTD, en

<sup>31</sup> Se consideran a los trabajadores clasificados como subordinados y remunerados mayores de 15 años que proporciona la ENOE.

<sup>32</sup> El procedimiento de clases latentes se profundiza en el anexo 3.

comparación con los indicadores de la dimensión normativa, donde se observan disparidades importantes.

Con respecto al indicador de ingresos adecuados tenemos que en los tres NTD hay una concentración importante en las categorías intermedias (de un salario a dos salarios mínimos y más de dos salarios mínimos hasta cinco salarios mínimos). También es importante señalar que hay un porcentaje importante de trabajadores asalariados (principalmente en los niveles medios y bajos de trabajo decente) que no tienen garantizado el salario mínimo. Lo anterior es relevante si consideramos que la nueva política salarial, señalada en el apartado anterior, busca que el monto del salario mínimo sea equivalente a la línea de bienestar del CONEVAL.

Al igual que en el indicador de salarios adecuados, al analizar la distribución por el tipo de jornada no encontramos diferencias importantes entre los tres NTD, ya que para el año 2019 tenemos que aproximadamente el 70% de los asalariados cuentan con una jornada laboral que no es excesiva ni parcial.

En contraparte, en los cuatro indicadores referentes a la dimensión normativa hallamos diferencias más marcadas, principalmente al comparar los trabajadores de los niveles altos y bajos de trabajo decente. Entre las diferencias más importantes entre NTD tenemos el tipo de contrato, donde el 96.9% de los asalariados de los niveles bajos de trabajo decente no cuentan con contrato, mientras que en los niveles altos el 84.9% de los trabajadores tienen un contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido.

Como se señaló en el apartado anterior, la reforma laboral de 2012 fracasó en su intento de aumentar el número de trabajadores con contrato escrito, ya que de acuerdo con Bensusán (2013) las nuevas formas de contratación implementadas en esta reforma dieron más margen a los empleadores para imponer las condiciones de contratación y evadir responsabilidades legales. Además hay que tener en cuenta que la misma autora señala que la formalización de los contratos es un factor que se vincula con el acceso a seguridad social y prestaciones laborales.

Con respecto a la seguridad social, las diferencias entre los niveles altos y bajos parecen acentuarse más, ya que 98.7% de los trabajadores de los niveles bajos no tienen acceso a instituciones de salud por parte de su trabajo ni fondo para el retiro. En contraparte

93.6% de los trabajadores de los niveles altos tienen garantizada seguridad social por parte de su trabajo.

Por otra parte, la ausencia de las tres prestaciones que por ley les correspondería a los trabajadores es un rasgo distintivo en los niveles bajos y medios de trabajo decente, ya que cerca del 100% de los asalariados de dichos niveles tienen como máximo acceso a una prestación de ley (en el mejor de los casos). Mientras en los niveles altos de trabajo decente tenemos que al menos el 35.5% de los trabajadores en este nivel cuentan con las tres prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades).

Si bien hay una mayor proporción de trabajadores de los niveles altos que se encuentran en una mejor situación en este indicador (respecto a los niveles bajos y medios), no hay que dejar de lado que más del 60% de los trabajadores de dicho nivel no cuentan con las tres prestaciones de ley. En este sentido, autores como de la Garza (2016) y Bensusán (2013) han encontrado que la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores con los trabajadores guarda relación con las prácticas de flexibilización y subcontratación que muchas empresas llevaban a cabo incluso desde antes de la aprobación de la reforma laboral de 2012.

Al igual que en el caso del acceso a prestaciones laborales, otro aspecto que ha sido afectado en los últimos años en los trabajadores es la afiliación sindical. En este sentido, en los tres NTD se encuentra un alto porcentaje de trabajadores que no se encuentran afiliados a algún sindicato por parte de su trabajo, siendo más marcada esta ausencia en los niveles medios y bajos de trabajo decente (96.9 y 99.9% respectivamente).

Lo anterior guarda relación con la tendencia decreciente de las tasas de afiliación en los últimos años señaladas por Rubio (2017). Además, autores como De la Garza (2000); Mora y Oliveira (2010); Rubio (2010); Pacheco et al. (2018), han señalado que a raíz del proceso de flexibilización laboral, los sindicatos se fueron debilitándose cada vez más, al grado de que estos cada vez tienen menos incidencia en la toma de decisiones referentes al mercado laboral, lo cual se ve reflejado en un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

**Cuadro 2.4. México: distribución de los trabajadores por niveles y dimensiones de trabajo decente, 2019 (%)**

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Codificación	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Económica	Empleo y salarios adecuados	Salarios adecuados	0: Menos de un salario mínimo	13.1	8.3	3.5
			1: De un salario a dos salarios mínimos	47.9	36.7	25.8
			2: Más de dos salarios mínimos hasta cinco salarios mínimos	35.0	47.8	54.7
			3: Más de cinco salarios mínimos	3.9	7.2	16.0
		Jornada laboral adecuada	0: Más de 48 horas (sobrejornada) o menos de 35 horas por razones de mercado (jornada parcial)	30.3	39.1	23.0
			1: Jornada completa (de 35 a 48 horas semanales o menos de 35 horas que no sean por razones de mercado)	69.7	61.0	77.0
Normativa o de derechos de los trabajadores	Contrato definido	0: Sin contrato	96.9	26.9	4.2	
		1: Contrato no especificado o contrato temporal	2.3	31.3	10.9	
		2: Contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido	0.9	41.9	84.9	
	Seguridad social	0: No cuenta con acceso a instituciones de salud ni fondo para el retiro	98.7	22.7	0.0	
		1: Cuenta con acceso a instituciones de salud o con fondo para el retiro	1.3	60.2	6.4	
		2: Cuenta con acceso a instituciones de salud y fondo para el retiro	0.0	17.0	93.6	
	Prestaciones laborales	0: Ninguna prestación	83.7	27.0	0.1	
		1: Al menos una de ley	16.4	72.8	64.4	
		2: Cuenta con las tres prestaciones de ley y una complementaria	0.0	0.1	23.4	
		3: Tres prestaciones de ley y más de una complementaria	0.0	0.1	12.1	
	Dialogo social	Afiliación sindical	0: No pertenece a algún sindicato por parte de su empleo	99.9	96.9	75.0
			1: Si pertenece a un sindicato por parte de su empleo	0.1	3.1	25.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En síntesis, podemos señalar que si bien el análisis de clases latentes es un método que le da el mismo peso a cada uno de los indicadores propuestos para clasificar a los trabajadores asalariados, los rasgos diferenciales de cada nivel de trabajo decente se encuentran en los indicadores de la dimensión normativa, principalmente en los referentes al tipo de contrato y acceso a seguridad social.

Con la finalidad de seguir profundizando en estos rasgos diferenciales, en los siguientes subapartados se analizan los niveles de trabajo decente en función de algunas características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores asalariados.

#### 2.4.1. Niveles de trabajo decente y aspectos demográficos

Al analizar los niveles de trabajo decente en función de algunos aspectos demográficos encontramos resultados interesantes. En primera instancia ubicamos ciertas diferencias en los niveles de trabajo decente entre hombres y mujeres. En los niveles más bajos de trabajo decente hallamos una mayor proporción de hombres, mientras que en los niveles más altos de trabajo decente ubicamos una proporción mayor de mujeres respecto a los hombres. Lo anterior resulta interesante considerando que autores como Mora y Oliveira (2010) y García (2012) han señalado que generalmente las mujeres se encuentran en una peor posición en el mercado de trabajo respecto a los hombres.

**Cuadro 2.5. Niveles de trabajo decente por sexo, 2019**

Sexo	Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Hombre</b>	45.3	8.7	46.1	100.0
<b>Mujer</b>	42.7	8.0	49.3	100.0
<b>Total</b>	44.3	8.4	47.3	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En este sentido es importante acotar que en esta investigación se analiza el trabajo asalariado en donde las mujeres se suelen insertar principalmente en actividades del sector terciario y secundario, mientras que los hombres asalariados tienen una fuerte participación en la agricultura y la construcción (cuadro 2.6), que generalmente suelen tener peores condiciones laborales (Pacheco et al.,2018).

**Cuadro 2.6. Asalariados por sector de actividad y sexo, 2019**

Sector de actividad	Hombre	Mujer	Total
Construcción	12.9	0.9	8.3
Industria manufacturera	21.1	16.8	19.4
Comercio	13.8	16.7	14.9
Servicios	38.3	62.6	47.6
Otros	1.5	0.4	1.1
Agropecuario	12.2	2.3	8.4
No especificado	0.3	0.3	0.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Respecto a la edad de los trabajadores asalariados tenemos que los grupos más afectados por tener menores niveles de trabajo decente son los grupos extremos, es decir, los jóvenes de 15 a 24 años y los adultos mayores de 65 años (cuadro 2.7). En el caso de los jóvenes, el 59.9% se encuentra en el nivel más bajo de trabajo decente, lo cual da cuenta de que en México no se ha aprovechado el llamado “bono demográfico” señalado en apartados anteriores. En este sentido, Mora y Oliveira (2010) y García (2012) señalan que este grupo de edad al insertarse al mercado laboral lo suele hacer en trabajos temporales y precarios.

**Cuadro 2.7. Niveles de trabajo decente por grupo de edad, 2019**

Grupo de edad	Bajo	Medio	Alto	Total
15 a 24 años	59.9	8.6	31.5	100.0
25 a 44 años	39.0	8.8	52.3	100.0
45 a 64 años	40.7	7.6	51.7	100.0
65 años y mas	70.1	7.8	22.1	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Para el caso de los adultos mayores, los datos nos dejan claro que es el grupo de trabajadores más afectados respecto a las condiciones laborales inadecuadas, ya que el 70.1% de los trabajadores de este grupo de edad se encuentran en los niveles más bajos de trabajo decente.

Es importante señalar que a pesar de que los grupos intermedios de edad se encuentran en mejores condiciones, solo el 50% de los asalariados de 25 a 44 años y de 45 a 64 años logran acceder a niveles altos de trabajo decente. En este sentido encontramos que la edad

representa una característica importante de los trabajadores asalariados con niveles bajos de trabajo decente.

Por lo que se refiere al grado de escolaridad (cuadro 2.8), tenemos que el 84% de los asalariados que no cuentan con algún grado de escolaridad se concentran en los niveles bajos de trabajo decente. Dicho porcentaje de trabajadores va disminuyendo conforme aumenta el nivel de escolaridad. En contraparte tenemos que el 72.9% de los asalariados con escolaridad superior se encuentran en los niveles altos de trabajo decente.

También es importante acotar que si bien los trabajadores con un nivel educativo superior se encuentran en mejores condiciones de trabajo, el 17.9% de estos trabajadores se encuentran en los niveles bajos de trabajo decente, es decir, que el tener una mayor escolaridad no garantiza que todos los trabajadores asalariados logren acceder a mejores condiciones laborales.

**Cuadro 2.8. Niveles de trabajo decente por nivel de escolaridad, 2019**

Nivel de escolaridad	Bajo	Medio	Alto	Total
Ninguno	84.0	5.2	10.9	100.0
Básico	59.4	7.9	32.7	100.0
Medio superior	35.8	9.0	55.1	100.0
Superior	17.9	9.2	72.9	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

#### 2.4.2. Niveles de trabajo decente y aspectos socioeconómicos

Con respecto a los aspectos socioeconómicos, se analiza en un primer momento los niveles de trabajo decente por condición de ocupación, donde se encuentra que los trabajadores de la educación, funcionarios, directivos y los oficinistas son las ocupaciones con mejores condiciones de trabajo; mientras que las ocupaciones con menores niveles de trabajo decente son los trabajadores agropecuarios, trabajadores en servicios personales y comerciantes (cuadro 2.9).

Con este análisis se da cuenta de la heterogeneidad de las actividades del sector terciario que señala García (2010), ya que por una parte los funcionarios y directivos, trabajadores de la educación y oficinistas se caracterizan por tener niveles altos de trabajo

decente (82.8, 79.9 y 75.6 % respectivamente), mientras que los trabajadores en servicios personales y comerciantes se encuentran en mayor medida en los niveles bajos (66.4 y 49.3% respectivamente).

**Cuadro 2.9. Niveles de trabajo decente por condición de ocupación, 2019**

<b>Condición de ocupación</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
<b>Profesionales, técnicos y trabajadores del arte</b>	18.9	10.1	71.0	100.0
<b>Trabajadores de la educación</b>	12.1	8.1	79.9	100.0
<b>Funcionarios y directivos</b>	9.2	8.0	82.8	100.0
<b>Oficinistas</b>	13.5	10.9	75.6	100.0
<b>Trabajadores industriales artesanos y ayudantes</b>	46.9	7.5	45.6	100.0
<b>Comerciantes</b>	49.3	8.8	41.9	100.0
<b>Operadores de transporte</b>	47.9	9.1	43.0	100.0
<b>Trabajadores en servicios personales</b>	66.4	7.7	25.9	100.0
<b>Trabajadores en protección y vigilancia</b>	6.4	21.8	71.8	100.0
<b>Trabajadores agropecuarios</b>	89.6	4.1	6.3	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

De este último grupo de trabajadores, destacamos los de servicios personales, donde se ubican trabajadores que prestan servicios personales al público, como es: la atención de clientes en restaurantes, cafeterías, hospedaje; también incluye a los trabajadores que realizan la limpieza y planchado de ropa, cortinas, sábanas, etc., en tintorerías y lavanderías; así como a los que abren y cierran puertas de acceso; los que controlan el funcionamiento de elevadores, y los que realizan los servicios de limpieza de oficinas, hospitales, escuelas, parques públicos, automóviles, etcétera.

A partir de la reforma laboral de 2012, dichas ocupaciones se empezaron a contratar por medio de un intermediario, es decir, dichas ocupaciones se han caracterizado en los últimos años por ser representativas de la llamada subcontratación o tercerización. Este tipo de contratación se ha caracterizado por empleos con bajos salarios, sin prestaciones laborales ni seguridad social (Bensusán, 2013), lo cual se refleja en niveles bajos de trabajo decente.

Bajo esta misma línea, el analizar los niveles de trabajo decente por sector de actividad nos reafirman algunas observaciones realizadas anteriormente, ya que se encuentra que los sectores con los niveles más bajos de trabajo decente son: la agricultura, ganadería,

silvicultura, caza y pesca; seguido del sector de la construcción y de los servicios diversos (cuadro 2.10).

Con respecto al sector de la construcción, la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción ([CMIC], 2019) en su informe “Situación del empleo en el sector de la construcción” menciona que para el primer cuatrimestre de 2019 la actividad productiva del sector de la construcción registró una reducción de 1.6%, además de registrar una contracción de la inversión física presupuestaria de 16.4% en términos reales durante el período enero-mayo de 2019, con relación al mismo período de 2018. Además, se señala que la suspensión y cancelación de obras de carácter privado ha sido otro factor que ha agudizado la pérdida de empleos en el sector.

Lo anterior también se ha visto reflejado en un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores de este sector, ya que el mismo informe señala que durante el periodo de enero a mayo de 2019, el número de afiliados al IMSS (empleo formal: permanentes más eventuales) de la industria de la construcción, registró una reducción del 0.7% con relación al mismo período de 2018, significando la pérdida de 11 mil 912 empleos formales.

**Cuadro 2.10. Niveles de trabajo decente por sector de actividad, 2019**

Sector de actividad	Bajo	Medio	Alto	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	86.8	4.8	8.5	100.0
Industria extractiva y de la electricidad	9.5	8.3	82.2	100.0
Industria manufacturera	24.5	7.4	68.1	100.0
construcción	73.7	7.4	18.9	100.0
Comercio	40.3	9.6	50.1	100.0
Restaurantes y servicios de alojamiento	58.9	9.1	32.1	100.0
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	44.8	8.3	46.9	100.0
Servicios profesionales, financieros y corporativos	23.0	12.7	64.3	100.0
Servicios sociales	12.1	8.9	79.0	100.0
Servicios diversos	84.0	4.7	11.3	100.0
Gobierno y organismos internacionales	8.1	15.5	76.4	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Un último aspecto socioeconómico que considerar es el tamaño de establecimiento<sup>33</sup>, debido a la importancia que tiene como factor explicativo en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados (Mora y Oliveira, 2010; Rojas y Salas, 2007).

En el cuadro 2.11 se observa que 91.6% de los trabajadores asalariados que se encuentran en microunidades tienen niveles bajos de trabajo decente. En contraparte 66% de los trabajadores de establecimientos medianos y 85.5% de grandes establecimientos se ubican en los niveles altos de trabajo decente.

Lo anterior guarda relación con lo expuesto por Mora y Oliveira (2010) y Rojas y Salas (2007) quienes señalan que las microunidades se caracterizan por tener condiciones de trabajo precarias.

**Cuadro 2.11. Niveles de trabajo decente por tamaño de establecimiento, 2019**

Tamaño de establecimiento	Bajo	Medio	Alto	Total
Microempresa	91.6	3.5	4.9	100.0
Pequeña empresa	51.6	11.8	36.6	100.0
Mediana empresa	20.4	13.6	66.0	100.0
Grandes empresas	6.1	8.4	85.5	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Con base en lo expuesto en este último apartado se puede señalar la presencia de factores demográficos (sexo, edad, escolaridad) y socioeconómicos (sector económico, ocupación y tamaño de establecimiento) que inciden en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados. En los próximos capítulos de la investigación, además de dichos factores, se profundizará en la distribución socioespacial del trabajo decente.

<sup>33</sup> Se propone la siguiente clasificación de acuerdo con el número de trabajadores:

- a) Microempresas: de 1 a 5 personas
- b) Pequeñas empresas: de 6 a 15 personas
- c) Medianas empresas: de 16 a 50 personas
- d) Grandes empresas: 51 personas y más

## Conclusiones

Los hallazgos principales del presente capítulo se pueden clasificar en tres ámbitos: demográficos, socioeconómicos y laborales.

En el aspecto demográfico destacamos que en los últimos años se ha mantenido un crecimiento constante de la PEA y una disminución de la razón de dependencia. Además de que nuestro año de análisis (2019) se encuentra dentro del llamado “bono demográfico”; lo que implica por un lado, una oportunidad para estimular la inversión en capital humano y la capacitación laboral para los jóvenes, pero también representa un reto para crear empleos en cantidad y calidad para absorber dicho grupo de la población.

De acuerdo con los resultados expuestos a lo largo del capítulo, podemos señalar que México no ha sido capaz de hacer frente a este reto, ya que para el año 2019 se encuentra que los grupos de edad con mayor proporción de asalariados en los niveles bajos de trabajo decente son los jóvenes (de 15 a 24 años) y los adultos mayores (65 años y más) con 59.9% y 70.1% respectivamente. Lo anterior es relevante también si se considera el proceso de envejecimiento proyectado en los próximos años en el país, ya que también implica un reto el hacer frente a un grupo importante de adultos mayores que tienen que seguir dentro del mercado laboral, pero que lo hacen en condiciones inadecuadas.

En relación con los aspectos económicos, se encuentra que la consolidación del nuevo modelo económico orientado al mercado externo ha traído cambios importantes a nivel sectorial. En este sentido, para el periodo 2005-2019 se observa una tendencia creciente de las personas ocupadas en el sector secundario (de 29.7% en 2005 a 38.1% en 2019) y terciario (de 49.2% en 2005 a 64% en 2019), aunque más marcada en este último sector. En contraparte encontramos un sector primario estancado (de 20.3% en 2005 a 22.3% en 2019), manteniendo niveles similares de ocupación en dicho periodo.

En el ámbito laboral, destaca la distribución polarizada en los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariado para el año 2019. En este sentido tenemos que 44.3% de los asalariados se encuentran en los niveles bajos, 8.4% en los niveles medios y 47.3% en los niveles altos de trabajo decente. Al realizar el análisis descriptivo de la distribución de los trabajadores asalariados por nivel de trabajo decente, se encuentran disparidades más

marcadas en los indicadores de la dimensión normativa. Es decir, los rasgos diferenciales de cada nivel de trabajo decente se encuentran en los indicadores de la dimensión normativa, principalmente en los referentes al tipo de contrato y acceso a seguridad social.

Por lo que se refiere a las características demográficas y socioeconómicas que caracterizan a los trabajadores asalariados según su nivel de trabajo decente, se destaca una participación relativamente mayor de las mujeres (49%) en los niveles altos de trabajo decente respecto a los hombres (46.07%). En contraste, la presencia de los hombres (45.3%) es mayor en los niveles bajos respecto a las mujeres (42.7%). Lo anterior guarda sentido si consideramos que en el trabajo asalariado, las mujeres suelen insertar principalmente en actividades del sector terciario y secundario; mientras que en el caso de los hombres asalariados, estos suelen tener una participación más diversificada entre los sectores donde coexisten actividades con altos (servicios) y bajos niveles de trabajo decente (agropecuarias y de construcción).

Por último, además de la edad y el sector de actividad, se encuentra que el tener un grado mayor de escolaridad y el encontrarse en un establecimiento grande son características importantes de los trabajadores con niveles altos de trabajo decente. En este sentido, el 72.9% de los asalariados con escolaridad superior se ubican en los niveles altos de trabajo decente, mientras que el 84% que no cuentan con algún grado de escolaridad se concentran en los niveles bajos. Por su parte, 91.6% de los trabajadores asalariados que se encuentran en microunidades tienen niveles bajos de trabajo decente, mientras que el 66% de los trabajadores de establecimientos medianos y 85.5% de grandes establecimientos se ubican en los niveles altos de trabajo decente.

En los próximos capítulos, además de los factores demográficos y socioeconómicos se profundizará en la distribución socioespacial de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados.

## Capítulo III

### Distribución socioespacial del trabajo decente en México, 2019

#### Introducción

El propósito de este capítulo es dar cuenta de la distribución socioespacial del trabajo decente en México. Para cumplir dicho propósito, en el primer apartado se definen tres conceptos clave en la presente investigación: espacio, región y regionalización. Posteriormente se presentan algunas de las propuestas de regionalización realizadas en México, poniendo énfasis en las que dan cuenta de la heterogeneidad de las condiciones laborales.

En los siguientes apartados se realiza un análisis descriptivo del trabajo decente por entidad federativa. Posteriormente, utilizando herramientas de estadística espacial, se da cuenta de la heterogeneidad regional de los niveles de trabajo decente y sus dimensiones.

En el último apartado se construye una regionalización en función de los niveles de trabajo decente por entidad federativa y se describen las características principales de cada región.

#### 3.1. Asimetrías socioespaciales predominantes en México

La dimensión espacial ha tenido un papel muy importante en las investigaciones sociales, a tal grado de existir diferentes conceptos para aludir a dicha dimensión. Entre los principales conceptos encontramos el de: espacio, zona, región, lugar, sitio, territorio, paisaje, entre otros.

Muchos de los conceptos señalados se utilizan generalmente como sinónimos, siendo los más utilizados el de espacio, región y territorio. Si bien el objeto de este apartado no es profundizar en las diferencias entre dichos conceptos, se realizará una breve definición de tres conceptos que son clave en este capítulo: espacio, región y regionalización<sup>34</sup>.

Es importante señalar que a partir de la década de los sesenta y setenta del siglo XX, el análisis espacial sufre cambios importantes, poniendo más atención en la organización

---

<sup>34</sup> Autores como Palacios (1983), Ramirez (2003, 2006, 2010), Ramirez y López (2015) realizan un análisis más profundo e histórico de diversos conceptos referentes a la dimensión espacial.

espacial: “(...) referida a los patrones de ubicación de los objetos o sujetos; el análisis de los procesos espacio temporales, donde el cambio permitía analizar procesos tales como la migración o la difusión, y hacer predicciones” (Ramirez y López, 2015, p. 28).

Desde entonces, el análisis espacial se convierte en un instrumento importante en la planeación y en la toma decisiones de los países, ya que permitía realizar modelos, hacer predicciones y establecer patrones.

La noción más general de espacio es la de un recipiente o plataforma donde se pueden ubicar objetos, sujetos y fenómenos. Si se ve desde el punto geográfico, el espacio se puede referir a un lugar con coordenadas específicas, en donde, su relación con los elementos que lo rodean es importante (Palacios, 1983; Ramirez y López, 2015).

Por su parte, Ramirez y López (2015) consideran que el espacio no es un recipiente/contenedor, sino que se trata de una estructura multidimensional donde el ser humano establece la relación que hay entre objetos, sujetos y fenómenos. En esta investigación se retoma dicha postura, por lo cual a lo largo del presente trabajo nos referimos a regiones socioespaciales, con el fin de plantear que dentro de las regiones se dan relaciones y procesos sociales particulares, en nuestro caso, se considera que cada región de trabajo decente tendrá rasgos demográficos y socioeconómicos que las diferencia de las demás.

Con respecto al concepto de región, Ramirez y López (2015) señalan que es un concepto utilizado para designar a un área o zona de la superficie terrestre, cuyos elementos están funcionalmente asociados. Por su parte, Palacios (1983) señala que este puede tener dos significados principales. El primero se refiere a la noción abstracta de un ámbito en cuyo interior se cumplen ciertos requisitos de semejanza. El segundo significado se utiliza para identificar porciones determinadas de la superficie terrestre, definidas a partir de criterios específicos, los cuales pueden provenir de las ciencias naturales o las ciencias sociales.

Autores como Palacios (1983), Asuad y Vázquez (2014) señalan que se pueden definir tres tipos de regiones: región homogénea, región funcional o nodal y región de planeación. La región homogénea tiene como criterio de delimitación la semejanza de atributos o valores y su enfoque es a través de la clasificación de variables. Por su parte la región funcional consiste en el conocimiento de las funciones económicas de sus principales puntos de concentración (sitios económicos). Su enfoque es a través del análisis de centros y

subcentros, así como sus flujos y áreas de influencia. Por último, la región de planeación tiene como objetivo principal establecer acciones y políticas tendientes al ordenamiento y a objetivos con criterio político/administrativo por parte de los gobiernos (Palacios, 1983; Asuad y Vázquez, 2014).

Ramírez y López (2015) plantean que la región, en el sentido tradicional, sigue utilizándose para un espacio determinado, delimitado y diferenciado en relación con otros; mientras que desde la escuela de análisis espacial, se considera principalmente como un proceso de clasificación, en el cual se señalan la presencia o ausencia de características distintivas (ya sean físicas o humanas).

Para fines de nuestra investigación, se retomará la definición de región realizada por Ramírez y López (2015) quienes señalan que una región es “(...) el producto de una clasificación espacial; es decir, se refiere al proceso de agrupar elementos en clases o categorías, obteniendo como resultado áreas homogéneas a su interior y diferenciadas con las otras” (p.105).

Es importante señalar que si bien, generalmente se utiliza de manera indistinta los conceptos de región y regionalización, Ramírez (2003) ha hecho énfasis en la diferenciación de ambos. Al respecto, la autora señala que región se refiere más a un instrumento que permite identificar zonas homogéneas, mientras que la regionalización es un recurso técnico usado como herramienta para hacer diferentes tipologías de regiones, necesarias para la comprensión de las diferencias regionales en una zona específica.

Para fines de la presente investigación se considera que la regionalización implica en un primer momento identificar elementos, procesos y patrones del territorio, para posteriormente clasificarlos en un espacio determinado.

Lo anterior marca la estructura del capítulo tres, en donde primero se realiza un análisis descriptivo de los elementos del mercado laboral (indicadores de trabajo decente) tomando como base espacial las entidades (unidad político-administrativa). Posteriormente se identifican patrones con la ayuda de técnicas de estadística espacial. Por último se clasifican dichas entidades en regiones homogéneas y se hace una caracterización de cada una poniendo énfasis en elementos demográficos y socioeconómicos.

En México se han realizado diversas propuestas de regionalización que han buscado dar cuenta de la heterogeneidad espacial del país (Bassols, 1970; Carrillo-Arronte, 1973; Unikel, 1976; Secretaría de Desarrollo social [SEDESOL], 2000; entre otras). Dichas propuestas se han hecho desde el ámbito académico o por instituciones públicas, las cuales toman criterios principalmente históricos, políticos, culturales, naturales, económicos, administrativos, de organización social y demográficos.

Respecto a las propuestas que dan cuenta de la heterogeneidad de las condiciones laborales, destacamos en primer lugar, la realizada por Rodríguez y Gaona (2012) quienes relacionan la especialización regional (mediante el coeficiente de localización<sup>35</sup>) con la calidad en el empleo. Entre sus principales hallazgos se destaca que las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad que los hombres, excepto en las entidades donde el sector de actividad es primordialmente primario, donde la calidad del empleo es baja e impacta en mayor medida a los hombres.

Otra regionalización interesante es la realizada por Román y Ovado (2016) quienes calculan un índice de flexibilidad laboral<sup>36</sup> para analizar las condiciones de trabajo de la población ocupada para los años 2005 y 2014. Entre los resultados más relevantes, los autores señalan la existencia de diferencias regionales en los dos años analizados, ya que encuentran que las entidades del norte del país muestran un índice de flexibilidad bajo; es decir, con jornadas laborales adecuadas, con acceso a instituciones de salud y prestaciones laborales, así como un ingreso superior a los dos salarios mínimos. Por su parte, las entidades del centro del país obtuvieron un índice medio (excepto Querétaro, quien tiene un índice bajo) y los estados del sur un índice de flexibilidad medio o alto (excepto Quintana Roo).

---

<sup>35</sup> Dicho coeficiente compara el número de empleos de que dispone una actividad en una región dada, respecto al empleo de la actividad en todo el país.

<sup>36</sup> Para el cálculo del índice de flexibilidad laboral Román y Ovado (2016) proponen siete indicadores:

- a. Flexibilidad interna: porcentaje de población ocupada que tiene una jornada de tiempo parcial y porcentaje de población ocupada que tiene una jornada de tiempo extra.
- b. Flexibilidad externa: porcentaje de población ocupada que trabaja por cuenta propia.
- c. Flexibilidad salarial: porcentaje de población ocupada que recibe menos de dos salarios mínimos;
- d. Flexibilidad extrema: porcentaje de población ocupada sin acceso a instituciones de salud, porcentaje de población ocupada que no tiene prestaciones laborales y porcentaje de población ocupada que trabaja en el sector informal.

Entre las propuestas más reciente, tenemos la de Pacheco et al. (2018), quienes mediante el cálculo de un índice de precariedad laboral<sup>37</sup> dan cuenta de la heterogeneidad de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados. Entre los resultados a destacar tenemos que entre 2005 y 2018 más del 50% de los trabajadores asalariados presentaron algún grado de precariedad (alta, media o baja), además de una reducción de los que no presentaron algún tipo de precariedad (de 21% en 2005 a 15% en 2018). Las autoras también destacan una mayor presencia de las mujeres asalariadas en los niveles altos de precariedad (35.5% en 2018) respecto a los hombres (32% en 2018).

Con respecto a la dimensión espacial, las autoras proporcionan evidencia importante sobre las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados entre las entidades de la región norte y centro-sur del país. Al respecto, en 2018 tenemos en los niveles altos de precariedad entidades como Michoacán, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos, Puebla, Veracruz, Oaxaca y Chiapas. En contraparte, Baja California Norte y Sur, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León son las entidades con los menores niveles de precariedad.

Por último tenemos la regionalización realizada por Cervantes (2008) quien mediante la construcción de un índice factorial del trabajo decente<sup>38</sup> clasifica las ciudades del país. Destacamos esta regionalización debido a que es muy cercana a la que pretendemos realizar en la presente investigación.

Entre los resultados más relevantes, el autor señala que los hombres son más favorecidos y tienen mayores ventajas en los mercados laborales urbanos, excepto en la ciudad de Tijuana, donde las mujeres presentan niveles más altos de trabajo decente, respecto a los hombres. También observa que las ciudades con mejores niveles de trabajo decente son las ciudades del noreste del país (dentro de las que sobresalen Tijuana, Hermosillo y Chihuahua); mientras que las del centro-occidente se ubican dentro de un nivel intermedio y las del sureste tienen los niveles más bajos.

---

<sup>37</sup> Para el cálculo del índice de precariedad laboral Pacheco et al. (2018) propone los siguientes indicadores:

- a. Dimensión de inseguridad: condición de acceso a servicios de salud
- b. Dimensión de inestabilidad: tipo de contrato
- c. Dimensión de precariedad monetaria: cantidad de salarios mínimos percibidos

<sup>38</sup> Los indicadores utilizados por Cervantes (2008) se presentan en el anexo 1.

Si bien las regionalizaciones presentadas en este apartado muestran la existencia de diferencias socioespaciales en las condiciones laborales, esta investigación se distingue por clasificar los estados en función de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados, además de dar cuenta de la heterogeneidad regional de las dimensiones del trabajo decente y describir las características demográficas y socioeconómicas de cada región de trabajo decente.

### **3.2. Panorama general del trabajo decente por entidad federativa**

De acuerdo con lo presentado en el apartado 2.2 y las propuestas de regionalización del apartado anterior, se ha encontrado de manera general que los estados del norte del país cuentan con mejores condiciones de trabajo, mientras que las entidades del sur se caracterizan por condiciones precarias o de alta flexibilización (Pacheco et al., 2018; Román y Ovado, 2016).

Por lo anterior, antes de dar cuenta de la heterogeneidad regional de los niveles de trabajo decente, se hace uso de algunas medidas resumen (cuadro 3.1), con el fin de conocer el comportamiento general de los ocho indicadores propuestos para la medición del trabajo decente por entidad federativa<sup>39</sup>.

En primer lugar, lo que llama la atención es que los ingresos adecuados es uno de los indicadores con mayor desviación estándar<sup>40</sup> y rango. En este sentido, podríamos señalar que hay una fuerte dispersión de este indicador entre las entidades del país. Lo anterior guarda sentido con lo encontrado por Salas (2018), quien señala que la gran dispersión de los salarios entre estados es atribuible al contexto regional y a variables como la vocación económica, seguridad pública y cercanía geográfica con Estados Unidos.

Por su parte, el rango complementa el hallazgo anterior ya que nos muestra la diferencia entre el valor máximo y el mínimo de este indicador. Para el año 2019 la entidad con el menor porcentaje de trabajadores asalariados con un salario adecuado es Chiapas (33%), seguida de Baja California (33.1%) y Tlaxcala (36.2%). Es de llamar la atención el

---

<sup>39</sup> En el anexo 6 se encuentra la distribución de los ocho indicadores por entidad federativa.

<sup>40</sup> La desviación estándar nos indica qué tan dispersos están los datos respecto a la media.

caso de Baja California, ya que en otros indicadores (principalmente los de la dimensión normativa) presenta mejores resultados.

**Cuadro 3.1. Estadísticas descriptivas de los indicadores de trabajo decente**

Indicador	Media	Mediana	Desviación estándar	Rango	Mínimo	Máximo
Salarios adecuados	54.1	55.0	12.4	44.5	33.0	77.5
Jornada laboral adecuada	72.2	71.0	6.3	27.9	57.3	85.2
Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	43.1	42.8	5.4	26.6	27.2	53.8
Mujeres con salarios adecuados	52.9	53.8	11.5	42.2	31.9	74.1
Contrato definido	42.8	41.3	12.8	40.5	26.3	66.8
Seguridad social	45.0	45.4	12.8	45.0	23.9	68.9
Prestaciones laborales	17.6	15.3	10.8	40.3	3.2	43.6
Afiliación sindical	13.1	12.1	4.5	21.2	7.7	28.9

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Al respecto, Moreno-Brid et al. (2019) encuentran una disminución importante del ingreso laboral mediano en la región norte del país para el periodo 2006-2012, producto en gran medida de la crisis de 2008-2009 que afectó en mayor magnitud el mercado laboral de las entidades de dicha región (Camberos y Bracamontes, 2015).

Los mismos autores destacan una tasa negativa de crecimiento promedio anual del ingreso laboral (-3 puntos porcentuales) en Baja California para el periodo 2006-2012, siendo junto a Guerrero las entidades más afectadas del país en dicho periodo. Para el periodo 2012-2018 encuentran una mejora en Baja California, presentando ya una tasa positiva (entre 0 y 0.5 puntos porcentuales), pero siendo junto a Sonora las entidades con un menor crecimiento promedio anual del ingreso laboral en la región norte del país.

En síntesis, se puede señalar que Baja California se encuentra aún en un proceso de recuperación de sus ingresos laborales, lo cual se ve reflejado en una menor cantidad de trabajadores con salarios adecuados respecto a otras entidades de la región norte del país. En este sentido, Nuevo León (77.5%), Baja California Sur (75.3%) y Jalisco (72.3%) son los estados con los mayores porcentajes de trabajadores asalariados con salarios adecuados en 2019.

Con respecto al indicador de jornada laboral adecuada, tenemos entidades como Jalisco, Sinaloa, Nuevo León, Chihuahua y Michoacán con más del 80% de sus trabajadores en dicha situación. En contraparte, Guanajuato, Oaxaca, Tabasco y Chiapas destacan por tener más del 30% de sus trabajadores asalariados con una jornada laboral inadecuada (sobrejornada o jornada parcial por razones de mercado<sup>41</sup>).

Si bien en este indicador no se observan diferencias tan marcadas entre estados como en el caso de los salarios, es de llamar la atención que las entidades con peor desempeño tienen un gran porcentaje de trabajadores realizando tareas manuales y rutinarias<sup>42</sup> (cuadro 3.2). Lo anterior tiene sentido si consideramos que estas tareas se caracterizan por tener jornadas extensivas y estar peor remuneradas que las tareas abstractas, que generalmente cuenta con mejores condiciones laborales (Calderón, Huesca y Ochoa, 2017).

**Cuadro 3.2. Trabajadores asalariados por tipo de tareas (entidades seleccionadas), 2019 (%)**

Entidad	Abstractas	Rutinarias	Manuales	Total
<b>Chiapas</b>	22.6	30.2	47.3	100.0
<b>Guanajuato</b>	19.8	43.7	36.5	100.0
<b>Oaxaca</b>	20.3	35.8	43.9	100.0
<b>Tabasco</b>	22.2	31.1	46.8	100.0
<b>Nacional</b>	24.8	38.4	36.8	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

<sup>41</sup> De acuerdo con la STPS (2020), se consideran como razones de mercado los siguientes casos: a) crisis de producción o ventas; b) falta de materias primas; c) problemas de maquinaria, vehículos o financiamiento; d) cualquier otra causa imputable a la empresa.

<sup>42</sup> De acuerdo con Ochoa y Torres (2020):

1. “Las tareas abstractas son aquellas que requieren de la resolución de problemas, de intuición, persuasión y creatividad...” (p.52).
2. “Las tareas rutinarias son aquellas que pueden ser desarrolladas por las máquinas o siguiendo reglas de programación...” (p.52).
3. “Las tareas manuales son actividades que requieren de adaptación situacional, reconocimiento visual e interacción entre personas...” (p.52).

En el anexo 7 se presenta la propuesta de clasificación de tareas de los trabajadores asalariados usando datos de la ENOE y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO).

Respecto a los otros dos indicadores de la dimensión económica, es importante señalar que el trabajo decente al ser un enfoque normativo pone mucho énfasis en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, he seleccionado dos indicadores que puedan dar cuenta de esta situación: participación de las mujeres en el mercado de trabajo y mujeres con salarios adecuados.

De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) “Mujeres y hombres en México 2018”, elaborada de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a nivel nacional se ha experimentado un aumento del 3.1% en la participación femenina durante el periodo 2005-2018, acompañado de una reducción de 5.4 puntos porcentuales de la brecha entre hombres y mujeres para el mismo periodo (INEGI, 2018).

Si bien dicho documento da cuenta de los avances en este rubro, estos parecen ser insuficientes aún, ya que a nivel estatal siguen persistiendo tasas de participación femenina bajas. Tal es el caso de Chiapas (27.21%), Veracruz (34.03%) y Tabasco (36%) que presentan las tasas de participación laboral más bajas para el año 2019. Por su parte, las entidades con las mayores tasas de participación femenina son Baja California Sur (53.8%), Colima (52.8%) y Quintana Roo (50.4%) siendo las únicas que superan el 50%, aunque aún con diferencias importantes respecto a la participación masculina en el mercado laboral.

Lo anterior se complementa con el indicador de salarios adecuados, que da cuenta de las mujeres asalariadas que tienen un salario superior a los dos salarios mínimos por hora. Un mayor porcentaje de mujeres en esta condición es algo deseable desde el enfoque de trabajo decente, ya que nos señalaría que las mujeres que logran insertarse al mercado de trabajo lo están haciendo con salarios adecuados.

Lo deseable sería que el 100% o un porcentaje cercano de mujeres asalariadas de cada entidad contará con salarios adecuados. Lamentablemente el cuadro 5.9 del anexo 3 nos muestra que esta situación es muy lejana en gran parte del país.

Para el año 2019, los estados con mayores porcentajes de mujeres asalariadas con salarios adecuados son Nuevo León (74.1%) Baja California Sur (71.9%) y Querétaro (67.7%), mientras que Baja California (31.9%), Tlaxcala (33.9%) y Chiapas (36.8%) son las

que presentan más dificultades para que las mujeres asalariadas gocen de un salario adecuado.

A manera de profundizar esta situación, en el cuadro 5.10 del anexo 3 se incluye un índice de feminización de los salarios adecuados<sup>43</sup>. Entre los resultados, destacamos que los únicos estados con una distribución equitativa en este indicador son Guanajuato, Estado de México, y Quintana Roo. Por su parte las entidades donde el porcentaje de mujeres con salarios adecuados es mayor respecto a los hombres son Tabasco, Chiapas y Campeche.

Lo anterior no necesariamente quiere decir que dichas entidades tengan también los mayores porcentajes de mujeres con salarios adecuados. De hecho Chiapas es de los estados con una menor proporción de trabajadores asalariados con salarios adecuados (tanto hombres como mujeres). Es decir, el caso de Chiapas nos muestra una situación en donde las mujeres están en una situación menos mala que los hombres.

Por su parte las entidades donde los porcentajes de hombres con un salario adecuado es superior al de las mujeres son Coahuila, Michoacán y Morelos. Al igual que en el análisis anterior, esto no quiere decir necesariamente que en dichas entidades se encuentran los menores porcentajes de mujeres con salarios adecuados; de hecho, Coahuila es de los estados con mayor porcentaje de mujeres en dicha situación (60.2%).

Si bien para el año 2019 hay entidades como Coahuila, Jalisco, Nuevo León y Sinaloa que tienen los mayores porcentajes de trabajadores asalariados con un salario adecuado, siguen persistiendo diferencias importantes entre hombres y mujeres en dichas entidades.

Con respecto al comportamiento de los indicadores de la dimensión normativa también se encuentran resultados interesantes. En este sentido, de los ocho indicadores propuestos para la medición del trabajo decente, el de contrato definido y seguridad social son los que presentan la mayor dispersión entre estados. Lo anterior guarda sentido con lo señalado en el apartado 2.4, donde se observa que los rasgos diferenciales de cada nivel de

---

<sup>43</sup> Dicho índice nos muestra las disparidades en el acceso a salarios adecuados entre mujeres y hombres. Un valor superior a 100 indica que hay un mayor porcentaje de mujeres con salarios adecuados respecto a los hombres; un valor inferior a 100, la situación contraria y un valor de 100 nos indicaría una distribución equitativa.

trabajo decente se encuentran en los indicadores de la dimensión normativa, principalmente en los referentes al tipo de contrato y acceso a seguridad social.

En relación con el indicador de contrato definido, se encuentra un claro predominio de los estados del norte del país, que generalmente se caracterizan por tener economías más formalizadas (Román y Ovado, 2016; Salas, 2018). En este sentido, Baja California (66.8%), Coahuila (66.2%), Chihuahua (65.5%) y Nuevo León (65.3%) son las entidades con los mayores porcentajes de asalariados con contrato definido. En contraparte, Veracruz, Morelos, Guerrero, Hidalgo, Tlaxcala, Michoacán y Oaxaca se caracterizan por tener menos del 30% de sus asalariados con contrato definido.

Dichos resultados guardan correspondencia con lo encontrado por Pacheco et al. (2018) y Salas (2018) quienes además de dar cuenta de estas diferencias entre los estados del norte y sur del país, también señalan que la inestabilidad en los arreglos laborales (aproximado por el tipo de contrato) ha representado una característica estructural del mercado de trabajo en México en los últimos años.

Al igual que en el indicador anterior, el acceso a seguridad social por parte de los trabajadores asalariados se encuentra segmentado entre las entidades del norte y sur del país. En este sentido, más del 60% de los asalariados de Coahuila, Baja California, Nuevo León y Chihuahua cuentan con seguridad social; mientras que en Tlaxcala, Michoacán, Veracruz, Guerrero, Chiapas, Hidalgo y Oaxaca más del 70% de los asalariados no cuentan con dicha protección.

Complementando lo anterior, Pacheco et al. (2018) señalan que las entidades con los menores porcentajes de trabajadores con acceso a seguridad social son aquellas donde la agricultura de subsistencia es una de las actividades económicas más importantes y también se distinguen por tener un mayor número de localidades pequeñas (menores de 2,500 habitantes).

Otro aspecto para destacar es que el acceso a prestaciones laborales y estar afiliado a un sindicato son los indicadores con peor desempeño a nivel estatal. La diferencia entre ambos indicadores es que el acceso a prestaciones laborales presenta una mayor dispersión, mientras que el de afiliación sindical muestra porcentajes similares entre estados (muy bajas tasas de afiliación en todas las entidades del país).

Por lo que se refiere a las prestaciones laborales, solo Chihuahua (43.6%) y Baja California (42.2%) tienen más del 40% de sus asalariados con acceso a prestaciones; mientras que Tabasco, Chiapas, Michoacán, Puebla, Morelos, Hidalgo, Guerrero y Oaxaca son entidades donde más del 90% de sus trabajadores no tiene garantizadas las tres prestaciones que por ley les corresponden (vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades).

Es importante acotar que los bajos porcentajes en este indicador puede diferir con otras investigaciones debido al criterio que se utiliza en esta investigación, en donde se considera que un trabajador tiene prestaciones laborales si este cuenta con vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades por parte de su trabajo. Lo anterior difiere del criterio utilizado en la variable precodificada que brinda la ENOE (*pres\_asa*) en donde se considera que un trabajador cuenta con prestaciones si tiene al menos alguna de las tres.

El criterio utilizado en esta investigación se debe principalmente al enfoque normativo del trabajo decente, donde se considera que todas las prestaciones laborales son igual de importante y por ende no deben de ser excluyentes. Además Salas (2018) menciona que las prestaciones se vuelven fundamentales para aminorar los efectos de los salarios bajos.

En cuanto a la afiliación sindical, tenemos que es el indicador es donde las entidades presentan los peores niveles. A nivel nacional, 87.9% de los trabajadores asalariados no se encuentran afiliados a algún sindicato por parte de su trabajo. Si bien en este indicador no se ve un predominio tan marcado de los estados del norte como en los indicadores anteriores, son Tamaulipas (28.9%), Coahuila (23.2%) y San Luis Potosí (18.4%) las entidades con una mayor afiliación sindical; mientras que Baja California, Michoacán y Puebla son las que presentan los menores porcentajes (menos del 10%).

Autores como De la Garza (2000); Mora y Oliveira (2010); Rubio (2010); Pacheco et al. (2018), han señalado que a raíz del proceso de flexibilización laboral, los sindicatos se han ido debilitándose cada vez más, lo cual se ve reflejado en tasas de afiliación bajas en todos los estados del país.

En síntesis, el análisis descriptivo realizado en este apartado permite dar cuenta del comportamiento de los indicadores propuestos para la medición del trabajo decente y las diferencias interestatales en gran parte de ellos. Dichas diferencias se ven más acentuadas en los aspectos normativos como el tener un contrato definido o tener acceso a seguridad social,

donde los estados del norte al tener economías más formalizadas se ven favorecidos en estos rubros.

### **3.3. Heterogeneidad regional y dimensiones del trabajo decente**

Una vez que se presentó la distribución de los ocho indicadores de trabajo decente por entidad federativa, se proponen cuatro alternativas para la construcción de un índice sintético que pueda dar cuenta de los niveles de trabajo decente de cada entidad federativa. Los índices sintéticos son de gran utilidad para resumir la información contenida en un conjunto, generalmente grande, de variables. Una de las principales ventajas del uso de índices sintéticos es que permite dar cuenta de la situación que prevalece en fenómenos de naturaleza multidimensional, como es el caso del enfoque del trabajo decente.

Al respecto Vences (2014) señala que un indicador sintético debe tener las siguientes características: fácil de calcular, confiable, comparable en el tiempo y en el espacio, sencillo de interpretar y de fácil comunicación con el usuario en general; además que para su construcción se suelen utilizar técnicas de análisis estadístico multivariado, entre las que destaca el análisis de componentes principales (ACP).

Para el caso de México, los índices sintéticos han sido de gran importancia debido a que se han utilizado para el diseño y evaluación de programas sociales, así como para la focalización de recursos públicos; además de que permiten identificar las unidades geográficas con mayores carencias en determinados rubros<sup>44</sup>.

Como se señaló en el apartado 1.5, existen diversas propuestas para la medición del trabajo decente. A nivel agregado se retomaron cuatro alternativas: media aritmética, media aritmética recortada, media ponderada y análisis de componentes principales. En el cuadro 3.3 se presentan los índices sintéticos de estas cuatro propuestas y en el anexo 4 se detalla el proceso de construcción de cada uno.

---

<sup>44</sup> Entre los índices sintéticos más importantes en el país destacamos los siguientes: índice para medir la calidad del empleo en las ciudades de México, índice para medir el cumplimiento de los derechos humanos del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), índice de marginación del Consejo Nacional de Población (CONAPO) e índice de rezago social del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (Vences, 2014).

**Cuadro 3.3. México: índices sintéticos de trabajo decente, 2019**

Propuestas/indicadores	Índice sintético
<b>Media aritmética</b>	43.0
<b>Media recortada</b>	43.2
<b>Media ponderada</b>	43.6
<b>Componentes principales</b>	50.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

De manera inicial se observa que los cuatro índices sintéticos coinciden al poner en evidencia los niveles bajos de trabajo decente del país, en donde cerca del 50% de los trabajadores asalariados no cuentan con condiciones adecuadas de trabajo, lo anterior reflejo de bajos salarios, inestabilidad laboral (sin contrato), el no tener acceso a seguridad social ni a prestaciones laborales y a las bajas tasas de afiliación sindical que se señalaron en el apartado anterior. En el anexo 4 también se exponen los criterios para escoger un solo índice sintético, en este caso seleccionamos el índice realizado con el método de ACP, siendo este el que se utilizará como insumo para realizar una regionalización del trabajo decente en México.

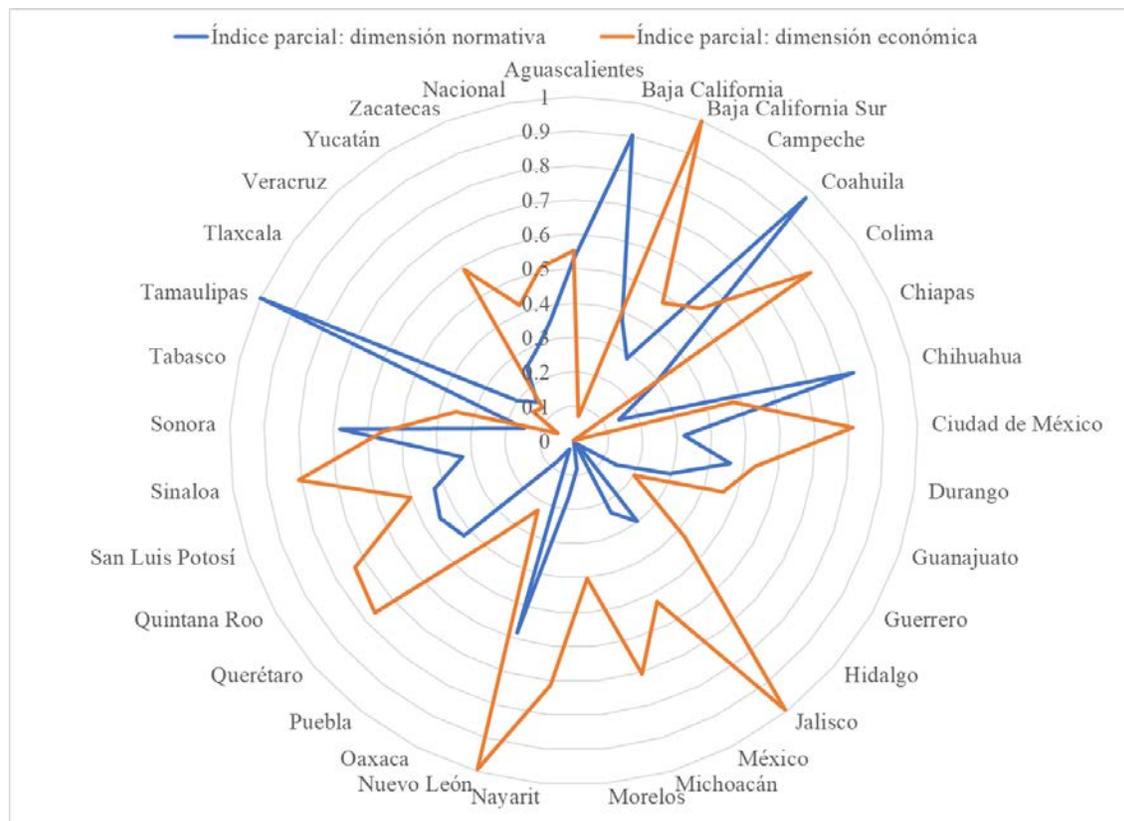
Con el ACP se obtienen dos índices parciales: índice de dimensión económica e índice de la dimensión normativa y un índice sintético resultado de los dos anteriores<sup>45</sup>. Cabe señalar que un proceso posterior al ACP fue transformar los índices obtenidos a una escala de 0 a 1 para una mejor interpretación, donde 0 significa peores niveles de trabajo decente y 1 mejores niveles de trabajo decente. En la gráfica 3.1 se presenta la distribución de los dos índices parciales y en los mapas 3.1, 3.2 y 3.3 se muestra la distribución socioespacial de los mismos y del índice sintético de trabajo decente. Para la agrupación de los índices en los mapas se utiliza el método de clasificación de cortes naturales de Jenks<sup>46</sup> que nos proporciona el software geoestadístico ArcGIS 10.5.

<sup>45</sup> Para la conformación del índice sintético de trabajo decente se retoma la metodología de Román y Ovado (2016). Dicha metodología consiste en multiplicar cada componente (parcial) por el porcentaje de la varianza explicada por cada uno y al final se suman estos productos dando el índice sintético de trabajo decente.

<sup>46</sup> El método de cortes naturales de Jenks es un método de agrupación de datos diseñado para determinar la mejor disposición de los valores en diferentes clases. En este caso se busca minimizar la desviación promedio de cada grupo de la media grupal; a la vez se busca maximizar la desviación de cada grupo de las medias de los otros grupos. En resumen, se busca reducir la varianza dentro de las clases y maximizar la varianza entre clases.

En la gráfica 3.1 se observa que la mayoría de las entidades presenta mejores niveles en la dimensión económica respecto a la dimensión normativa. Las excepciones son Baja California, Coahuila, Chihuahua, Chiapas, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, quienes presentan la situación contraria.

**Gráfica 3.1. Distribución de los índices parciales del trabajo decente por entidad federativa**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

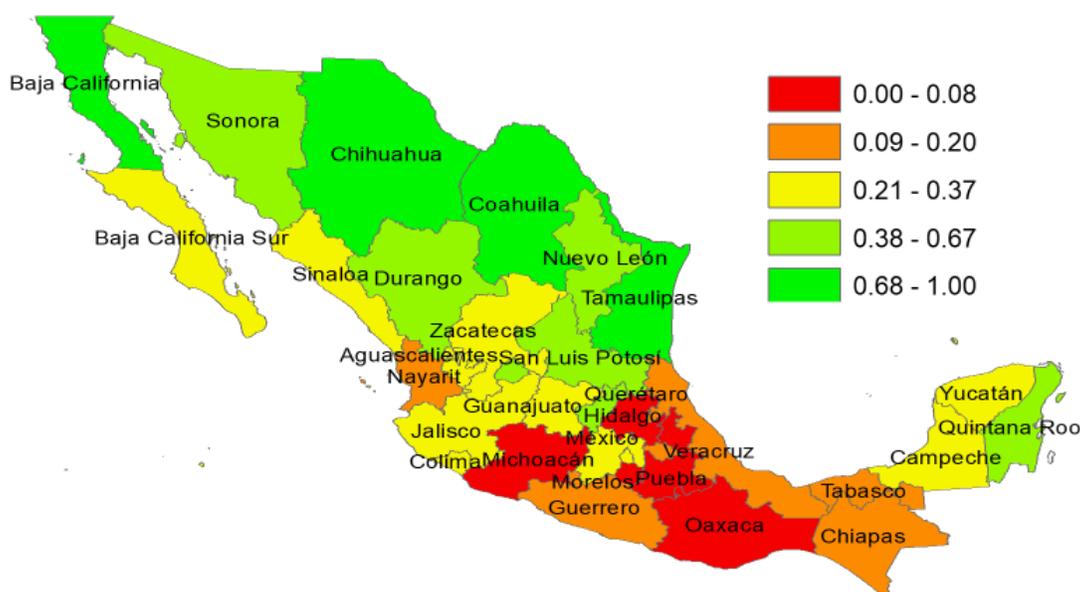
Destacamos los casos de Baja California y Tamaulipas, quienes presentan una polarización interesante ya que son de los estados con mejores niveles en la dimensión normativa y de los peores niveles en la dimensión económica. Lo anterior no es extraño si consideramos que dichas entidades presentaron un mal desempeño en los indicadores de la dimensión económica, principalmente los referentes a los salarios adecuados.

Profundizando en la distribución espacial de las dimensiones del trabajo decente, en el mapa 3.1 confirmamos los hallazgos del apartado anterior, donde se encuentran diferencias

importantes en los indicadores referentes a la dimensión normativa (contratos, seguridad social y prestaciones laborales) entre los estados del norte y sur del país.

En este caso tenemos que Tamaulipas, Coahuila, Baja California y Chihuahua son los estados con mejor desempeño en esta dimensión, con niveles por encima del 0.68 en el índice parcial de la dimensión normativa del trabajo decente. En contraparte Michoacán, Hidalgo, Oaxaca y Puebla tuvieron el peor desempeño en esta dimensión, con niveles por debajo del 0.10 en dicho índice. Lo anterior nos deja ver las grandes diferencias que existen entre regiones en la dimensión normativa del trabajo decente.

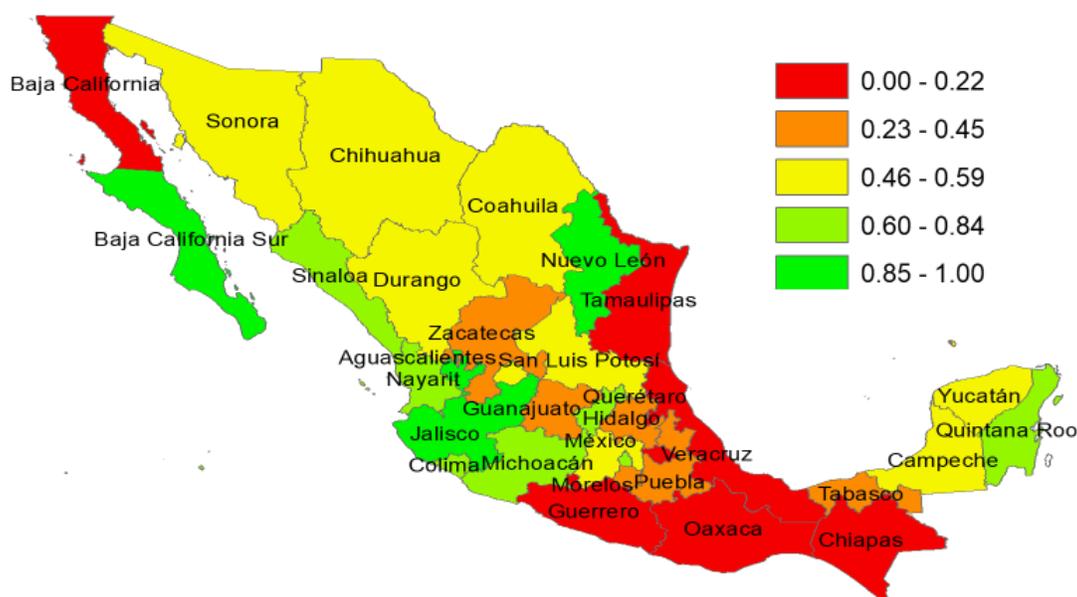
**Mapa 3.1. Índice parcial de la dimensión normativa por entidad federativa, 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En la dimensión económica las entidades con mejor desempeño son Baja California Sur, Nuevo León y Jalisco (niveles por encima del 0.85). Las que tuvieron el peor desempeño son Oaxaca, Guerrero, Tlaxcala, Veracruz, Baja California, Tamaulipas y Chiapas (niveles por debajo del 0.22). Es importante señalar que a diferencia de la dimensión normativa, la dimensión económica no presenta un patrón espacial tan marcado entre los estados del norte y sur del país (mapa 3.2).

**Mapa 3.2. Índice parcial de la dimensión económica por entidad federativa, 2019**



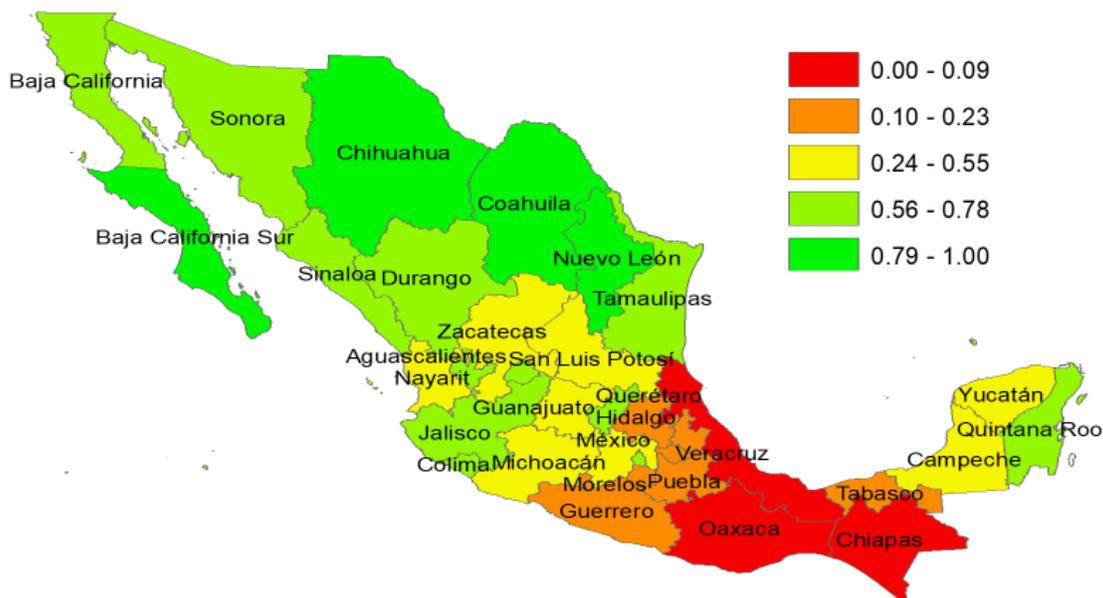
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Por su parte, el índice sintético de trabajo decente da cuenta de una polarización socioespacial en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, en donde se tienen estados mayoritariamente del norte con niveles altos de trabajo decente y estados del centro-sur del país con niveles bajos de trabajo decente (mapa 3.3).

Con el análisis realizado hasta el momento se pueden señalar algunos puntos interesantes: Baja California y Tamaulipas nos ejemplifican la polarización en las dimensiones del trabajo decente y una precarización del mercado de trabajo en el país, ya que a pesar de que este par de estados presentan un desempeño malo en la dimensión económica, se encuentran entre los niveles más altos de trabajo decente. Es decir, en dichas entidades el contar con un contrato definido, tener acceso a seguridad social y prestaciones laborales ha sido importante para neutralizar los efectos de salarios bajos o jornadas laborales inadecuadas.

En una situación más preocupante se encuentran entidades como Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tlaxcala y Veracruz quienes presentan carencias importantes en ambas dimensiones del trabajo decente.

**Mapa 3.3. Índice sintético de trabajo decente por entidad federativa, 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019

Para confirmar la correspondencia entre la dimensión socioespacial y los niveles de trabajo decente se hace uso de algunas técnicas estadísticas espaciales<sup>47</sup>. Entre los resultados más importantes, destacamos la no existencia de autocorrelación espacial en el índice parcial de la dimensión económica, es decir, dicho índice se distribuye de manera aleatoria en el espacio.

Por lo que se refiere a los índices de la dimensión normativa y del sintético de trabajo decente se encuentra la presencia de autocorrelación espacial positiva, lo que nos indica que las entidades con valores altos están rodeadas por entidades con valores altos y viceversa, dando lugar a clústers. Lo anterior tiene sentido si recordamos que las diferencias interestatales en los indicadores de trabajo decente se ven más acentuadas en los aspectos normativos como el tener un contrato definido o tener acceso a seguridad social, donde los estados del norte al tener economías más formalizadas se ven favorecidos en estos rubros.

Una vez que se identificó la presencia de autocorrelación espacial en dos de nuestros índices de trabajo decente, se procede a realizar una regionalización del trabajo decente utilizando el análisis de conglomerados, con el fin de agrupar las entidades federativas en

<sup>47</sup> Dichas técnicas se explican con más detalle en el anexo 5.

función de dichos índices y conformar regiones homogéneas dentro de ellas y lo más heterogéneas entre ellas.

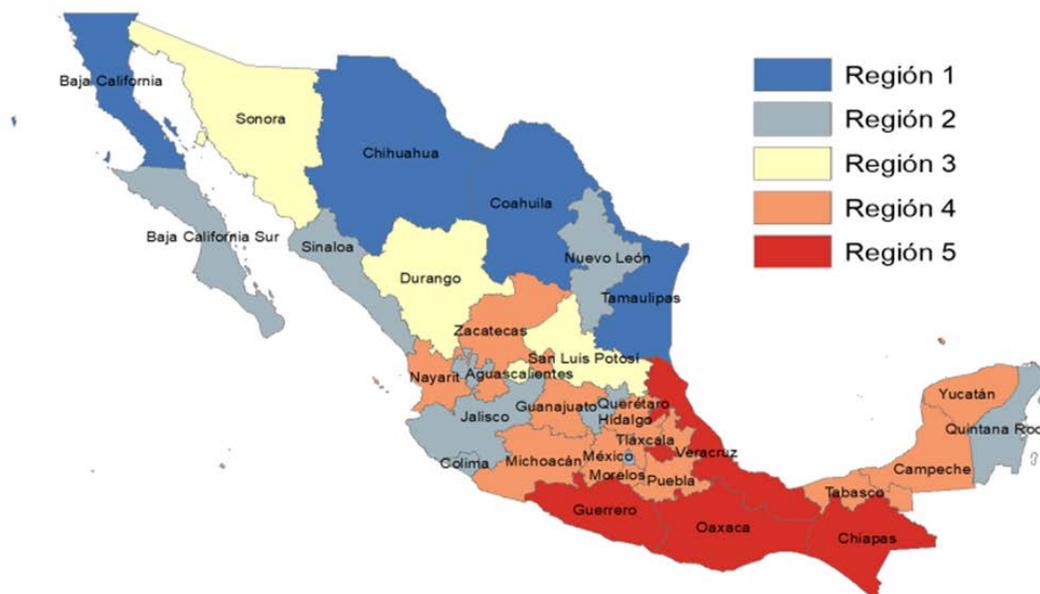
Con el análisis de conglomerados se obtienen cinco regiones de trabajo decente: a) región con niveles altos de trabajo decente con mejores condiciones en la dimensión normativa (región 1, solo con cuatro estados); b) región con niveles altos de trabajo decente con mejores condiciones en la dimensión económica (región 2, ocho estados); c) región con niveles de trabajo decente medios-altos con condiciones equilibradas en ambas dimensiones (región 3, solo cuatro estados); d) región con niveles de trabajo decente bajos (región 4, 11 estados); y e) región con niveles de trabajo decente muy bajos (región 5, con 5 estados) (cuadro 3.4 y mapa 3.4).

**Cuadro 3.4. Regiones de trabajo decente, 2019**

Región	Entidades	ITD promedio	Dimensión económica	Dimensión normativa
<b>Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión normativa)</b>	Baja California, Coahuila, Chihuahua y Tamaulipas	0.79	0.28	0.93
<b>Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión económica)</b>	Baja California Sur, Colima, Ciudad de México, Jalisco, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo y Sinaloa	0.76	0.87	0.38
<b>Niveles de trabajo decente medios-altos</b>	Aguascalientes, Durango, San Luis Potosí y Sonora	0.65	0.53	0.52
<b>Niveles de trabajo decente bajos</b>	Campeche, Guanajuato, Hidalgo, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, Tabasco, Yucatán y Zacatecas	0.35	0.49	0.17
<b>Niveles de trabajo decente muy bajos</b>	Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tlaxcala y Veracruz	0.09	0.14	0.13

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Mapa 3.4. Regiones de trabajo decente, 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

A manera de profundizar los resultados obtenidos, en el cuadro 3.5 se presenta la estructura de los indicadores y dimensiones del trabajo decente en cada una de las cinco regiones de trabajo decente.

En primer lugar, destacamos que la región uno se caracteriza por tener niveles altos de trabajo decente, pero con un menor porcentaje de trabajadores asalariados con ingresos adecuados respecto a otras regiones con menores niveles de trabajo decente (región 2, 3 y 4).

Otro rasgo interesante de la región uno es que presenta los niveles más altos en la dimensión normativa, lo cual es reflejo de tener los mayores porcentajes de trabajadores asalariados en los cuatro indicadores de dicha dimensión. Es decir, en dicha región el contar con un contrato definido, tener acceso a seguridad social, prestaciones laborales y tener una mayor afiliación sindical ha sido importante para neutralizar los niveles bajos en los indicadores de la dimensión económica.

**Cuadro 3.5. Dimensiones y regiones de trabajo decente, 2019 (%)**

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4	Región 5
<b>Económica</b>	Empleo y salarios adecuados	Salarios adecuados	47.6	69.8	55.8	53.0	37.3
		Jornada laboral adecuada	75.4	77.6	75.4	68.8	66.7
		Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	44.2	47.0	42.7	42.0	38.6
		Mujeres con salarios adecuados	45.0	67.4	54.9	52.3	37.9
		Contrato definido	63.3	51.1	51.9	35.6	29.5
<b>Normativa o de derechos de los trabajadores</b>	Protección social	Seguridad social	63.2	53.3	52.8	38.6	28.5
		Prestaciones laborales	41.2	16.6	23.1	12.9	8.4
	Dialogo social	Afiliación sindical	16.7	11.8	15.1	10.0	13.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En cuanto a la región dos, esta se distingue por tener niveles altos de trabajo decente y tener los niveles más altos en la dimensión económica. Lo anterior refleja de tener los mayores porcentajes de trabajadores asalariados en los cuatro indicadores de la dimensión económica. Cabe recordar que en dicha región se encuentran entidades como Colima, Jalisco, Querétaro y Sinaloa quienes presentan brechas salariales importantes entre hombres y mujeres. Lo anterior nos indicaría que si bien la región dos se caracteriza por tener las mejores condiciones respecto a jornada y salarios adecuados, siguen persistiendo diferencias importantes entre hombres y mujeres al interior de dicha región.

Por su parte, la región tres presenta un equilibrio entre los indicadores de ambas dimensiones, destacando sus niveles más altos en los dos indicadores de salarios adecuados respecto a la región uno. En la dimensión normativa se encuentra en una mejor posición que la región dos en los indicadores de prestaciones laborales y afiliación sindical, pero por debajo de la región uno y dos respecto a la seguridad social.

Por lo que se refiere a la región cuatro, esta se distingue por tener niveles similares en la dimensión económica que las regiones uno, dos y tres, inclusive también se encuentra mejor posicionada que la región uno en los indicadores referentes a los salarios adecuados. La principal diferencia respecto a las regiones anteriores es que la región cuatro se encuentra por debajo en los cuatro indicadores de la dimensión normativa.

Por último, la región cinco sobresale por presentar los niveles más bajos de trabajo decente, siendo más marcado en la dimensión normativa, a excepción del indicador de afiliación sindical donde se encuentra mejor posicionada que la región dos y cuatro. Es importante señalar que en la región cinco tenemos estados como Guerrero, Oaxaca y Chiapas, que se caracterizan por tener una fuerte presencia de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE)<sup>48</sup>. Lo anterior nos podría indicar que el tener una mayor afiliación sindical no necesariamente se traduce en mejores condiciones laborales para los trabajadores.

En resumen, cada una de las regiones de trabajo decente presenta características particulares en la distribución y comportamiento de los indicadores y dimensiones de trabajo decente. Lo siguiente es caracterizar cada región tomando en cuenta algunas características

---

<sup>48</sup> Organización sindical mexicana que se creó el 17 de diciembre de 1979.

demográficas y socioeconómicas (poniendo énfasis en el mercado de trabajo) que nos permita profundizar en las particularidades y composición de cada una.

### 3.4. Caracterización de las regiones de trabajo decente

Para seguir profundizando en las particularidades de cada una de las cinco regiones de trabajo decente, se han seleccionado algunas características demográficas y socioeconómicas que otros autores como Mora y Oliveira (2010) y Pacheco et al. (2018) han señalado como importantes para conocer las desiguales condiciones laborales de los trabajadores del país.

Con respecto a las características sociodemográficas, el cuadro 3.6 presenta la estructura por sexo, edad, nivel de escolaridad y tamaño de localidad de cada una de las regiones de trabajo decente.

Por lo que se refiere al sexo, las cinco regiones presentan un mayor porcentaje de hombres asalariados siendo más acentuada su participación en las regiones cuatro y cinco. Por su parte, la región dos tiene la mayor participación femenina asalariada con el 40.6%.

**Cuadro 3.6. Principales características demográficas de las regiones de trabajo decente, 2019**

Variable	Categorías	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4	Región 5
<b>Sexo</b>	Hombre	60.4	59.4	62.0	63.1	64.4
	Mujer	39.6	40.6	38.0	36.9	35.7
<b>Edad</b>	15 a 24 años	19.9	18.4	21.5	19.5	20.5
	25 a 44 años	50.3	50.9	49.4	51.9	50.0
	45 a 64 años	27.7	28.2	27.1	26.3	26.4
	65 años y más	2.1	2.5	2.1	2.4	3.1
	Ninguno	1.2	1.5	1.7	2.7	4.0
<b>Escolaridad</b>	Básico	52.5	47.9	55.1	54.9	52.7
	Medio superior	18.5	17.1	15.6	17.7	19.1
	Superior	27.7	33.5	27.6	24.7	24.2
<b>Tamaño de localidad</b>	Menos de 15 000 habitantes	14.2	16.5	30.3	38.6	50.7
	De 15 000 a 99 999 habitantes	12.4	12.0	11.5	17.7	21.9
	Más de 100 000 habitantes	73.5	71.5	58.2	43.7	27.4

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En cuanto a la distribución de la edad tenemos que las regiones tres y cinco presentan la mayor proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) y la región cinco la de adultos mayores (65 años y más) (21.5 y 20.5% respectivamente). Cabe recordar que en el apartado 2.4 encontramos que los trabajadores asalariados de dichos grupos de edad se caracterizaban por tener niveles de trabajo decente bajos. Lo anterior guarda sentido, principalmente en la región cinco, recordando que esta región presenta la mayor participación de adultos mayores y los niveles más bajos de trabajo decente.

En relación con el nivel de escolaridad es importante acotar que la distribución de los asalariados que no cuentan con algún grado de escolaridad guarda correspondencia con la conformación de las regiones de trabajo decente, es decir, el porcentaje de asalariados en dicha situación va aumentando conforme van disminuyendo los niveles de trabajo decente de las regiones. Es importante destacar que la región cinco presenta los mayores porcentajes de asalariados con escolaridad media superior (19.1%), lo que nos indicaría que en dicha región el tener un grado alto de escolaridad no se traduce en mejores condiciones laborales.

Otro aspecto relevante es que la región dos tiene la mayor presencia de asalariados con algún grado de escolaridad superior (licenciatura o posgrado). Lo anterior guarda sentido si consideramos que dicha región se caracteriza por tener una fuerte participación de trabajadores en el sector terciario y realizando tareas abstractas (cuadro 3.7 y 3.8), y que de acuerdo con Ochoa y Torres (2020) dichas tareas las desempeñan trabajadores con altos niveles de educación.

Otro elemento que presenta cierta heterogeneidad entre las regiones de trabajo decente es el tamaño de localidad, en donde más del 70% de los trabajadores de las regiones con niveles altos de trabajo decente se encuentran en localidades con más de 100,000 habitantes. Por su parte la región cinco se caracteriza por tener el 50% de sus asalariados en localidades con menos de 15,000 habitantes. En este sentido, Pacheco et al. (2018) señala que un grupo importante de trabajadores que se encuentran en este tipo de localidades no formalizan sus relaciones laborales con un contrato, lo que también se ve reflejado en un deterioro de sus condiciones laborales.

En relación con las características socioeconómicas de las regiones de trabajo decente es importante conocer la distribución de los asalariados en los sectores y ramas económicas

(cuadro 3.7). De manera general se encuentra un predominio del sector terciario en las cinco regiones, aunque siendo más acentuado en las regiones dos y cinco, donde más del 65% de sus asalariados se encuentran en dicho sector.

**Cuadro 3.7. Trabajadores asalariados por sector económico y rama de actividad, 2019**  
(%)

Variable	Categorías	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4	Región 5
<b>Sector económico</b>	Primario	4.8	4.6	11.3	9.9	14.6
	Secundario	40.3	25.6	32.2	29.9	20.2
	Terciario	55.0	69.8	56.6	60.2	65.2
<b>Rama de actividad</b>	Agropecuario	4.8	4.6	11.3	9.9	14.6
	Construcción	5.9	7.6	7.7	9.5	9.5
	Industria Manufacturera	32.8	17.2	22.6	19.5	9.5
	Comercio	14.6	16.0	15.4	14.2	14.7
	Restaurantes y servicios de alojamiento	5.9	8.7	6.1	6.2	6.5
	Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento	5.4	6.4	4.2	5.7	6.4
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	6.1	11.3	6.4	7.2	4.7
	Servicios sociales	9.5	10.1	9.6	9.2	12.3
	Servicios diversos	8.7	11.4	9.3	12.1	13.8
	Gobierno y organismos internacionales	4.8	5.8	5.5	5.7	6.8

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Lo anterior daría cuenta de la heterogeneidad del sector terciario que señala García (2010), en el cual coexisten actividades formalmente establecidas (servicios al productor y servicios sociales) con mejores ingresos y condiciones laborales y actividades altamente informales (comercio al por menor, servicios personales), que generalmente tienen peores condiciones laborales que las primeras actividades.

Bajo la misma línea Ariza y Oliveira (2014) encuentran que los subsectores de servicios sociales, gobierno y organismos internacionales y servicios profesionales, financieros y corporativos tienen una mayor protección laboral (acceso a salud, contrato permanente y salarios superiores a 3 mínimos mensuales) frente a otros subsectores como el del comercio, restaurantes y servicios de alojamiento y servicios diversos. En este sentido, la región dos se caracteriza por tener una mayor proporción de asalariados en actividades

terciarias más protegidas, a diferencia de la región cinco donde coexisten actividades con condiciones laborales adecuadas pero también actividades altamente precarias (cuadro 3.7).

Otro punto también a destacar es la importante participación que tiene el sector secundario en las regiones uno (40.3%) y tres (32.2%). Si profundizamos en las ramas en que se distribuyen los trabajadores asalariados encontramos que la industria manufacturera juega un papel importante en la región uno, donde el 32.8% de sus trabajadores se encuentran trabajando en dicha rama, seguida de la región tres con el 22.6%. También llama la atención la importancia que tiene la construcción en las regiones cuatro y cinco, ya que de acuerdo con Mora y Oliveira (2010) y García (2012) dicha rama se caracteriza por tener condiciones precarias de empleo, principalmente en lo referente a contratos y acceso a prestaciones laborales.

Por otra parte las regiones tres y cinco se distinguen por la importante participación que tiene el sector primario (11.3 y 14.6% respectivamente). Cabe recordar que dichas regiones también se caracterizan por tener los mayores porcentajes de asalariados jóvenes (de 15 a 24 años), en este sentido, Pacheco et al. (2018) señalan que la obtención de ventajas competitivas del sector agrícola se basa principalmente en la contratación de trabajadores jóvenes (muchos de ellos menores de edad) en condiciones precarias y flexibles.

Para seguir profundizando en la estructura ocupacional del mercado de trabajo asalariado de cada región, se analiza la distribución del tipo de tareas y el tamaño de establecimiento donde se desempeñan los trabajadores (cuadro 3.8). De manera general se encuentra un predominio alternado de cada tipo de tareas en cada una de las cinco regiones.

La región uno se distingue por una destacada participación de los trabajadores con tareas rutinarias (43.9%). Lo anterior guarda relación con el análisis previo, donde se encuentra una fuerte participación del sector secundario en dicha región (principalmente de la industria manufacturera), que se caracteriza por tener entre sus ocupaciones principales a los conductores y ayudantes de maquinaria móvil y medios de transporte; artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y operadores de maquinaria fija.

**Cuadro 3.8. Trabajadores asalariados por tipos de tareas y tamaño de establecimiento, 2019 (%)**

Variable	Categorías	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4	Región 5
<b>Tipo de tareas</b>	Manuales	28.1	31.6	36.6	40.2	47.4
	Rutinarias	43.9	38.5	38.4	38.5	32.5
	Abstractas	28.0	29.9	25.0	21.4	20.1
<b>Tamaño de establecimiento</b>	Micro	20.6	26.9	30.6	39.3	54.8
	Pequeño	14.0	15.9	15.2	16.5	15.0
	Mediano	16.1	19.2	14.3	14.9	13.0
	Grandes	49.2	38.0	40.0	29.3	17.2

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En la región dos también destaca la presencia de trabajadores rutinarios (38.5%), pero con una mayor participación de las actividades manuales (31.6%) y abstractas (29.9%) a diferencia de la región uno. Hay que recordar que la región dos tiene una fuerte participación en la rama de los servicios que se caracteriza por tener una gran cantidad de trabajadores realizando tareas manuales y abstractas (cuadro 3.9).

**Cuadro 3.9. Tipo de tareas por rama de actividad, 2019 (%)**

Rama	Abstracta	Rutinaria	Manuales	Total
<b>Agropecuario</b>	3.6	1.9	94.6	100.0
<b>Construcción</b>	14.4	34.3	51.3	100.0
<b>Industria Manufacturera</b>	21.9	61.3	16.8	100.0
<b>Comercio</b>	14.1	73.9	12.0	100.0
<b>Servicios</b>	34.7	24.9	40.4	100.0
<b>Otros</b>	32.2	50.2	17.6	100.0
<b>Nacional</b>	24.8	38.4	36.8	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Por su parte, en la región tres también hay un predominio de las tareas rutinarias (38.4%) pero con una mayor participación de las tareas manuales (36.6%), a diferencia de la región uno y dos. En cambio, donde se distinguen diferencias importantes respecto a las regiones anteriormente descritas son en las regiones con niveles bajos y muy bajos de trabajo decente. En este sentido, en la región cuatro hay un predominio de las tareas manuales (40.2%) aunque aún con una fuerte participación de las actividades rutinarias (38.5%).

Por su parte, la región cinco tiene un predominio más marcado de las tareas manuales (47.4%) a diferencia de la región cuatro. Cabe señalar que las tareas manuales se caracterizan por ser realizadas por trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, caza y pesca; y trabajadores en servicios personales.

Un último aspecto que considerar en la caracterización de las regiones de trabajo decente es el tamaño de establecimiento<sup>49</sup>. Autores como Rojas y Salas (2007); Mora y Oliveira (2010) y CONEVAL (2018) han encontrado que el tamaño de los establecimientos es de los factores con mayor peso en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado.

Los resultados presentados en el cuadro 3.8 guardan relación con dicho hallazgo, ya que las regiones con niveles altos de trabajo decente se caracterizan por tener trabajadores asalariados en establecimientos medianos y grandes (más del 50%). Por su parte, la región cuatro tiene ya tiene una fuerte participación de las microempresas pero conservando un grupo importante de trabajadores en las grandes empresas; mientras que la región cinco tiene un predominio muy marcado de las microempresas (54.8% de sus asalariados se encuentran en este tipo de empresas).

A manera de resumen, en la tabla 3.1 se presentan las principales características de las cinco regiones de trabajo decente asalariado del país.

---

<sup>49</sup> Se propone la siguiente clasificación de acuerdo con el número de trabajadores:

- a) Microempresas: de 1 a 5 personas
- b) Pequeñas empresas: de 6 a 15 personas
- c) Medianas empresas: de 16 a 50 personas
- d) Grandes empresas: 51 personas y más

**Tabla 3.1. Características principales de cada región de trabajo decente**

Región	Características principales
<p><b>Región 1. Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión normativa)</b></p>	<p>Región con niveles altos de trabajo decente: con las mejores condiciones en la dimensión normativa y peores niveles en la dimensión económica. Los trabajadores en esta región se encuentran principalmente en localidades grandes, en el sector secundario (industria manufacturera), realizando tareas rutinarias y en grandes establecimientos.</p>
<p><b>Región 2. Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión económica)</b></p>	<p>Región con niveles altos de trabajo decente: con las mejores condiciones respecto a jornada y salarios adecuados, aunque con diferencias importantes entre hombres y mujeres al interior de dicha región y peores condiciones en la dimensión normativa. La región dos se caracteriza por tener los mayores porcentajes de asalariados con escolaridad superior (licenciatura o posgrado) y la mayor participación femenina asalariada. Los trabajadores en esta región se encuentran principalmente en localidades grandes y en actividades terciarias (más protegidas). También tiene el mayor porcentaje de trabajadores realizando tareas rutinarias y en establecimientos medianos.</p>
<p><b>Región 3. Niveles de trabajo decente medios-altos (equilibrio en las dimensiones)</b></p>	<p>Región con niveles de trabajo decente medios-altos: con condiciones equilibradas en la dimensión económica y normativa. La región tres se diferencia por tener la mayor proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) y de asalariados con educación básica. También tiene una fuerte participación del sector primario y secundario (industria manufacturera). Los trabajadores en esta región se encuentran principalmente en establecimientos grandes y realizando tareas rutinarias.</p>
<p><b>Región 4. Niveles de trabajo decente bajos</b></p>	<p>Región con niveles bajos de trabajo decente: presenta niveles similares en la dimensión económica que la región tres, pero con peores condiciones en los cuatro indicadores de la dimensión normativa. La región cuatro se caracteriza por ser altamente masculinizada y tener una fuerte participación en la rama de la construcción. Los trabajadores en esta región se encuentran principalmente en micro establecimientos y realizando tareas manuales.</p>
<p><b>Región 5. Niveles de trabajo decente muy bajos</b></p>	<p>Región con niveles muy bajos de trabajo decente: peores condiciones en ambas dimensiones del trabajo decente aunque con estados con fuerte presencia sindical. La región cinco se distingue por tener los mayores porcentajes de asalariados hombres, sin ningún grado de escolaridad, en localidades pequeñas, jóvenes (15 a 24 años) y adultos mayores (65 años y más). También tiene una fuerte participación en el sector primario, en la construcción y en el sector terciario en donde coexisten actividades con condiciones laborales adecuadas pero también actividades altamente precarias. Sus trabajadores se encuentran principalmente en micro establecimientos y realizando tareas manuales.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

Entre los principales resultados del presente capítulo se destaca la conformación de cinco regiones en función de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados por entidad federativa. La región uno tiene niveles altos de trabajo decente, con las mejores condiciones en la dimensión normativa y peores niveles en la dimensión económica. Dicha región está conformada por entidades del norte del país: Baja California, Coahuila, Chihuahua y Tamaulipas. La región dos de igual manera tiene niveles altos de trabajo decente pero con mejores condiciones en la dimensión económica que en la normativa. A diferencia de la región anterior, la región dos está conformada por entidades del norte, centro y sur del país: Baja California Sur, Colima, Ciudad de México, Jalisco, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo y Sinaloa.

En la relación con la región tres, esta se caracteriza por tener niveles medios-altos de trabajo decente con condiciones equilibradas en la dimensión económica y normativa. Esta región está conformada por estados del norte y centro del país: Aguascalientes, Durango, San Luis Potosí y Sonora. La región cuatro presenta niveles bajos de trabajo decente, siendo más marcado en la dimensión normativa y se conforma por entidades del centro-sur del país: Campeche, Guanajuato, Hidalgo, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, Tabasco, Yucatán y Zacatecas. Por último la región cinco presenta los niveles más bajos de trabajo decente y con las peores condiciones en ambas dimensiones del trabajo decente e integrada por estados del sur: Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tlaxcala y Veracruz.

Para la conformación de las cinco regiones de trabajo decente se utilizaron técnicas estadísticas como el análisis de componentes principales, el I de Moran Local y Global y el análisis de conglomerados. Entre los resultados encontrados se destaca la presencia de autocorrelación espacial positiva del índice parcial de la dimensión normativa y el índice sintético de trabajo decente. Lo anterior nos indica que los valores altos de ambos índices están rodeados por valores altos y viceversa, dando lugar a clústers. Por su parte el índice parcial de la dimensión económica no presentó autocorrelación espacial, es decir, dicho índice se distribuye de manera aleatoria en el espacio.

Por lo que se refiere a la caracterización de las cinco regiones de trabajo decente se encuentra que las regiones con niveles altos de trabajo decente y mejores condiciones en la

dimensión normativa (región uno y tres) se distinguen por estar conformadas por entidades principalmente del norte y tener una fuerte participación del sector secundario (industria manufacturera).

Por otra parte las regiones con los niveles más altos de trabajo decente (región uno, dos y tres) comparten la característica de tener más del 50% de sus asalariados en localidades con más de 100,000 habitantes y tener los mayores porcentajes de trabajadores con educación superior (licenciatura y posgrado).

La región dos y cinco presentan los mayores porcentajes de asalariados en el sector terciario, aunque se encuentra que la región dos se caracteriza por tener una mayor proporción de asalariados en actividades terciarias más protegidas, a diferencia de la región cinco donde coexisten actividades con condiciones laborales adecuadas pero también actividades altamente precarias

Por otra parte las regiones tres y cinco se distinguen por tener los mayores porcentajes de asalariados jóvenes (de 15 a 24 años) y una importante participación del sector primario (11.3 y 14.6% respectivamente).

Por su parte, en las regiones con los niveles más bajos de trabajo decente (región cuatro y cinco) llama la atención la importancia que tiene la construcción, que se caracteriza por tener condiciones precarias de empleo. Dichas regiones también presentan los mayores porcentajes de asalariados sin ningún grado de escolaridad y que se encuentran en localidades pequeñas y en micro establecimientos. En síntesis se encuentra una correspondencia entre los niveles de trabajo decente de cada región y sus principales características demográficas y socioeconómicas.

## Capítulo IV

### Factores determinantes en los niveles regionales de trabajo decente

#### Introducción

En el capítulo tres se expusieron las diferencias socioespaciales en los niveles de trabajo decente, destacando que las entidades de la región norte presentan niveles más altos y las entidades de la región sur los niveles más bajos. Al profundizar en el análisis se encuentra que las características particulares de cada región (demográficas y socioeconómicas) inciden en los niveles de trabajo decente de sus trabajadores asalariados.

El integrar los dos planos de análisis de la presente investigación (individual y agregado) nos permite dar cuenta de la presencia de un grupo importante de trabajadores asalariados de las regiones uno y dos (que se caracterizan por tener mejores condiciones laborales) en los niveles bajos de trabajo decente (25.3 y 35.6%). Lo mismo ocurre en las regiones cuatro y cinco (que se distinguen por tener peores condiciones laborales) donde se encuentra un grupo considerable de trabajadores asalariados que logran acceder a los niveles altos de trabajo decente (39.1 y 30.3% respectivamente) (cuadro 4.1).

Por lo tanto, el propósito de este capítulo es profundizar en el análisis de los factores demográficos y socioeconómicos que inciden en las probabilidades de los trabajadores asalariados (nivel individual) de estar en un determinado nivel de trabajo decente. De igual manera nos interesa conocer si existen diferencias regionales (nivel agregado) en dichas probabilidades.

Para cumplir con dichos objetivos se propone ajustar un modelo de regresión logística. En un primer momento se ajusta un modelo general que permita identificar los factores que más indiquen en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente, el cual no considere las regiones en las que se encuentran los trabajadores asalariados.

En un segundo momento se ajusta un modelo de regresión logística para cada una de las cinco regiones que se obtuvieron en el capítulo tres. Lo anterior con la finalidad de estimar los efectos de los factores demográficos y socioeconómicos al interior de cada región e identificar si dichos factores inciden de la misma manera o existen diferencias en cada región.

En el primer apartado de este capítulo se presenta el modelo de regresión propuesto para cumplir con los objetivos planteados anteriormente, indicando sus principales características. En la segunda y tercera parte se presenta una discusión de los resultados obtenidos.

**Cuadro 4.1. Niveles de trabajo decente por regiones, 2019 (%)**

Regiones	Niveles bajos	Niveles medios	Niveles altos	Total
<b>Región 1. Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión normativa)</b>	25.3	8.3	66.4	100.0
<b>Región 2. Niveles de trabajo decente altos (mejores condiciones en la dimensión económica)</b>	35.6	9.0	55.4	100.0
<b>Región 3. Niveles de trabajo decente medios-altos (equilibrio en las dimensiones)</b>	36.8	8.6	54.6	100.0
<b>Región 4. Niveles de trabajo decente bajos</b>	52.8	8.1	39.1	100.0
<b>Región 5. Niveles de trabajo decente muy bajos</b>	61.7	8.0	30.3	100.0

Nota: Para las estimaciones se utilizó el factor de expansión de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

#### 4.1. Modelo logístico ordinal de proporciones parciales

Un modelo de regresión busca determinar la relación entre una variable dependiente (y) con respecto a otras variables generalmente llamadas explicativas o independientes (x). Se pueden identificar diferentes tipos de análisis de regresión de acuerdo con el número y la naturaleza de las variables a utilizar. Entre los modelos básicos de regresión se encuentra el de regresión simple, en donde la variable dependiente solo se relaciona con una variable independiente. Hablamos de una regresión múltiple cuando la variable dependiente se relaciona con varias variables explicativas (Silva y Barroso, 2004).

Moral (2006) señala que el modelo de regresión lineal generalmente se utiliza cuando la variable dependiente es una variable continua. En cambio sí la variable dependiente es categórica se utiliza un modelo de regresión logística.

Un modelo de regresión logística permite calcular la probabilidad de que la variable dependiente presente o no un evento, en función de los valores que puedan tomar las variables independientes. En este caso la variable dependiente (y) es una variable dicotómica que adopta el valor 0 en ausencia del evento y 1 si lo presenta (Ortiz, 2014).

El modelo de regresión logística multinomial es una extensión de la regresión logística binaria y se utiliza cuando la variable dependiente tiene más de dos categorías (politómica). Dicho modelo se puede modificar para ser aplicado a una variable dependiente de tipo ordinal, definiendo las probabilidades de ocurrencia de modo diferente (Pallarés, 2016).

La estimación de un modelo de regresión logística ordinal debe partir del supuesto de probabilidades proporcionales. Dicho supuesto se refiere a que existe la misma relación y con igual magnitud entre las variables independientes y cada una de las categorías de la variable dependiente (IDRE, 2018).

Es decir, la regresión logística ordinal supone que los coeficientes que describen la relación entre, por ejemplo, las categorías más bajas versus todas las más altas de la variable respuesta son las mismas que describen la relación entre la siguiente categoría más baja y todas las categorías más altas, etc. Debido a que la relación entre todos los pares de grupos es la misma, solo hay un conjunto de coeficientes (solo un modelo). Si este no fuera el caso, se necesitarían diferentes modelos para describir la relación entre cada par de grupos de resultados.

Para probar el supuesto de probabilidades proporcionales se pueden realizar dos pruebas: prueba de razón de probabilidad y prueba de Brant. En la primera, la hipótesis nula es que no hay diferencia en los coeficientes entre los modelos, un resultado significativo nos indicaría que no se cumple el supuesto de probabilidades proporcionales. La prueba de razón de probabilidad se puede complementar con la prueba de Brant que muestra las variables que violan el supuesto de probabilidades proporcionales.

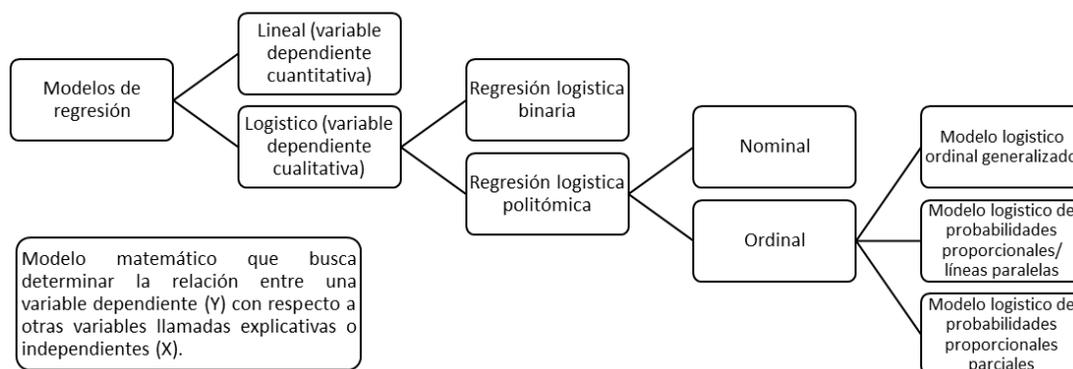
Dependiendo del cumplimiento de dicho supuesto, se ajusta el modelo a estimar. En caso de que ninguna de las variables independientes cumpla con el supuesto se puede calcular un modelo logístico ordinal generalizado; si solo lo cumplen algunas variables se puede estimar un modelo logístico de probabilidades proporcionales parciales; y si todas las variables independientes lo cumplen el modelo a realizar es el logístico de probabilidades proporcionales/ líneas paralelas.

El esquema 4.1 muestra el proceso de elección del modelo de regresión que mejor se ajuste a nuestros datos y objetivos. En el anexo 8 se detallan las pruebas realizadas para la

elección y ajuste del mejor modelo. Dado que nuestros datos no cumplen con el supuesto de probabilidades proporcionales, se propone un modelo logístico ordinal de proporciones parciales. Dicho modelo utiliza un ajuste que identifica el modelo que mejor se adecua a los datos cuando algunas variables cumplen el supuesto de razones proporcionales y otras no (Williams 2006; Liu, 2015).

En el modelo de probabilidades proporcionales parciales, algunos de los coeficientes Beta pueden ser los mismos para todos los valores de  $j$ , mientras que otros pueden diferir. Por ejemplo, a continuación, las Betas para  $X_1$  y  $X_2$  son las mismas para todos los valores de  $j$ , pero las Betas para  $X_3$  son libres de diferir (figura 4.2).

**Esquema 4.1. Tipos de modelos de regresión**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4.1. Modelo de probabilidades proporcionales parciales**

$$P(Y_i > j) = \frac{\exp(\alpha_j + X1_i\beta1 + X2_i\beta2 + X3_i\beta3_j)}{1 + [\exp(\alpha_j + X1_i\beta1 + X2_i\beta2 + X3_i\beta3_j)]}, j = 1, 2, \dots, M - 1$$

Fuente: (Williams, 2006).

La variable dependiente en nuestro modelo serán los niveles de trabajo decente que se obtuvieron en el apartado 2.4. Dicha variable es ordinal, siendo uno el nivel bajo, el dos el nivel medio y tres el nivel más alto de trabajo decente.

Las variables independientes en los modelos de regresión pueden ser continuas (regresores) o categóricas (factores). De acuerdo con el análisis realizado en los capítulos dos

y tres se proponen siete variables independientes (todas categóricas) divididas en dos grupos: demográficas y socioeconómicas.

En relación con el primer grupo, diversas investigaciones han dado cuenta de las diferencias en las condiciones laborales entre los hombres y mujeres. Autores como Mora y Oliveira (2010) y García (2012) han señalado que las mujeres suelen insertarse al mercado laboral en peores condiciones que los hombres. Los mismos autores también han encontrado que los jóvenes suelen estar en trabajos más precarios respecto a otros grupos de edad.

Con respecto a la escolaridad de los trabajadores, Mora y Oliveira (2010) plantean que los trabajadores con menores grados de escolaridad suelen presentar mayor ausencia de contratos permanentes y prestaciones de salud. Por otra parte, Pacheco et al. (2018) señalan que menos del 30% de los asalariados de zonas rurales logra acceder a trabajos con contratos escritos y el 70% no cuenta con acceso a servicios de salud, colocándolos en una situación de precariedad.

Por lo que se refiere a las variables socioeconómicas, en el capítulo dos se dio cuenta del proceso de terciarización de la economía del país, acompañado de un deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores del sector primario. Lo anterior ha dado como resultado condiciones laborales diferenciadas entre sectores económicos.

En relación con lo anterior, Calderón et al. (2017) señalan que las tareas rutinarias y manuales se caracterizan por tener jornadas extensivas y estar peor remuneradas que las tareas abstractas, que generalmente cuenta con mejores condiciones laborales.

Un último aspecto que considerar es el tamaño de establecimiento donde se encuentran los trabajadores. Autores como Rojas y Salas (2007); Mora y Oliveira (2010) y CONEVAL (2018) han señalado que el tamaño de los establecimientos es de los factores con mayor peso en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado.

En la tabla 4.1 se presenta la descripción de la variable dependiente y de las siete variables independientes propuestas para el modelo de regresión logística ordinal. En los siguientes dos apartados se analizan los principales resultados obtenidos.

**Tabla 4.1. Descripción de las variables del modelo logístico ordinal**

<b>Variable dependiente</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Tipo</b>	<b>Valores</b>
<b>Niveles de trabajo decente</b>	Ordinal	1: Bajo
		2: Medio
		3: Alto
<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Tipo</b>	<b>Valores</b>
<b>Sexo</b>	Dicotómica	0: Mujer
		1: Hombre
<b>Edad</b>	Ordinal	0: 15 a 24 años
		1: 25 a 44 años
		2: 45 a 64 años
		3: 65 años y más
<b>Escolaridad</b>	Ordinal	0: Ninguno
		1: Básico
		2: Medio superior
		3: Superior
<b>Tamaño de localidad</b>	Ordinal	0: Menos de 15 000 habitantes
		1: De 15 000 a 99 999 habitantes
		2: Más de 100 000 habitantes
<b>Sector económico</b>	Categórica	0: Primario
		1: Secundario
		2: Terciario
<b>Tamaño de establecimiento</b>	Ordinal	0: Micro
		1: Pequeño
		2: Mediano
		3: Grandes
<b>Tipo de tareas</b>	Categórica	0: Manuales
		1: Rutinarias
		2: Abstractas

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.2. Factores explicativos de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados**

Debido a la distribución polarizada que se encuentra en el apartado 2.4 entre los trabajadores asalariados con niveles bajos y altos de trabajo decente, en estos apartados solo

se profundizará en los factores que inciden en mayor magnitud en las probabilidades de estar en dichos niveles de trabajo decente<sup>50</sup> (cuadro 4.2).

**Cuadro 4.2. Importancia de los factores según el nivel de trabajo decente**

Niveles bajos de trabajo decente		Niveles altos de trabajo decente	
Categorías	Probabilidad	Categorías	Probabilidad
Micro establecimientos	82.9	Grandes establecimientos	81.5
Sector Primario	52.3	Medianos establecimientos	64.6
65 años y más	50.4	Tareas Abstractas	56.5
Ningún grado de escolaridad	49.5	45 a 64 años	54.7
Tareas Manuales	47.1	Educación Medio superior	54.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Entre los resultados obtenidos, destaca que las características socioeconómicas tienen mayor importancia en las probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente, frente a las características sociodemográficas de los trabajadores asalariados. Lo anterior guarda sentido con lo encontrado por Mora y Oliveira (2010) quienes señalan que hay ciertas ramas de actividad que concentran en mayor medida empleos precarios como lo son la agricultura, la construcción y los servicios personales. También plantearon el tamaño de los establecimientos como el factor con mayor peso en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado para el periodo 1995-2004.

Por lo que se refiere a nuestros datos, el tamaño de establecimiento es el factor con que incide en mayor magnitud en las probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente. Con respecto a los niveles bajos de trabajo decente, el estar en un micro establecimiento es el factor con mayor peso. Los trabajadores asalariados que se encuentran en dichos establecimientos tienen una probabilidad de 82.9% de estar en los niveles bajos de trabajo decente. Tal como señalan Mora y Oliveira (2010) y Rojas y Salas (2007), las microunidades se caracterizan por tener condiciones de trabajo precarias. En contraparte, los trabajadores asalariados que se encuentran en establecimientos medianos y grandes tienen

<sup>50</sup> La estimación del modelo y las probabilidades de todos los factores demográficos y socioeconómicos se encuentran en el anexo 8.

mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente (64.6 y 81.5% respectivamente).

El segundo factor con mayor importancia en los niveles bajos es ubicarse en el sector primario. De acuerdo con lo presentado en el apartado 2.4., el 86.8% de los asalariados en los sectores de la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca se encuentran en los niveles bajos de trabajo decente. En este sentido, Pacheco et al. (2018) señalan que la obtención de ventajas competitivas del sector agrícola se basa principalmente en la contratación de trabajadores jóvenes (muchos de ellos menores de edad) en condiciones precarias y flexibles. Es importante acotar que si bien el ser joven (de 15 a 24 años) no figura en el cuadro 4.2, dicho factor es el sexto con más importancia en los niveles bajos de trabajo decente.

Por otra parte, el tercer factor con mayor importancia en los niveles bajos de trabajo decente es el tener 65 años o más. Dicho grupo de trabajadores tiene una probabilidad de 50.4% de estar en los niveles más bajos de trabajo decente. Como también señalamos en el apartado 2.4. los grupos de edad más afectados por tener menores niveles de trabajo decente son los grupos extremos, es decir, los jóvenes de 15 a 24 años y los adultos mayores de 65 años; mientras que los grupos de edades intermedias se diferenciaban por tener niveles más altos de trabajo decente. Para el caso de los trabajadores en edades intermedias, el tener entre 45 y 64 años es el cuarto factor de mayor importancia en los niveles altos de trabajo decente. Este grupo de trabajadores tienen una probabilidad de 54.7% de estar en dichos niveles.

Con respecto a la variable escolaridad encontramos resultados interesantes. En un primer momento tenemos que una mayor escolaridad reduce las probabilidades de estar en los niveles bajos de trabajo decente o en contraparte, aumenta las probabilidades de estar en mejores condiciones laborales. El no contar con algún grado de escolaridad es el cuarto factor con mayor importancia en los niveles bajos y el tener una educación media superior es el quinto en los niveles altos de trabajo decente.

En este sentido, los trabajadores asalariados que no cuentan con algún grado de escolaridad tienen una probabilidad de 49.5% de estar en los niveles más bajos de trabajo decente. Por su parte, los trabajadores que cuentan con educación media superior o superior tienen una probabilidad de 54% de estar en los niveles altos de trabajo decente. Llama la atención que los trabajadores asalariados con educación media superior o superior tienen

probabilidades similares de estar en los niveles altos de trabajo decente. Lo anterior nos indicaría que el tener un grado superior de educación no necesariamente aumenta las probabilidades de estar en mejores condiciones laborales.

Con respecto al tipo de tareas se encuentra que el realizar tareas manuales aumenta las probabilidades estar en los niveles bajos, mientras que realizar tareas abstractas aumenta las probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente. Es importante recordar que las tareas manuales se caracterizan por ser realizadas por trabajadores en actividades del sector primario y por tener jornadas extensivas y estar peor remuneradas que las tareas abstractas, que generalmente cuenta con mejores condiciones laborales (Calderón et al., 2017).

Es importante acotar que si bien el tamaño de localidad no figura entre las variables de mayor fuerza explicativa, se encuentran diferencias en las probabilidades de estar en determinado nivel de trabajo decente en función de dicho factor. En este sentido, los trabajadores que se encuentran en localidades grandes (más de 100 000 habitantes) tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente (53.5%) respecto a los que se encuentran en localidades de menos de 15,000 habitantes (46.2%).

Lo mismo ocurre con la variable sexo que si bien tampoco figura entre las variables de mayor fuerza explicativa, da cuenta que ser mujer aumenta las probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente respecto a los hombres. Lo anterior difiere de lo encontrado por autores como Mora y Oliveira (2010) y García (2012) quienes señalan que las mujeres suelen ubicarse en empleos más precarios que los hombres. En este sentido, es importante acotar que en esta investigación se analiza el trabajo asalariado en donde las mujeres suelen insertarse principalmente en actividades del sector terciario y secundario, mientras que los hombres asalariados tienen una fuerte participación en la agricultura y la construcción, que generalmente suelen ser actividades con condiciones laborales inadecuadas (Pacheco et al., 2018).

De igual manera es importante señalar que las diferencias entre las categorías de las variables sexo y tamaño de localidad no son tan marcadas como en las otras cinco variables analizadas inicialmente, lo cual se ve reflejado en que no figuren entre los factores de mayor fuerza explicativa en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente.

En resumen, se encuentra una mayor presencia e importancia de los factores socioeconómicos en los niveles bajos y altos de trabajo decente, siendo el tamaño de establecimiento el factor con mayor incidencia en las probabilidades de estar en dichos niveles de trabajo decente. De igual manera se encuentra que hay ciertas ramas de actividad que tienen mayores probabilidades de tener niveles bajos de trabajo decente como lo son la agricultura y también aquellas donde se realizan tareas manuales y en micro establecimientos. Por su parte los trabajadores que se encuentran en medianos y grandes establecimientos y realizando tareas abstractas tienen mayores probabilidades de tener niveles altos de trabajo decente.

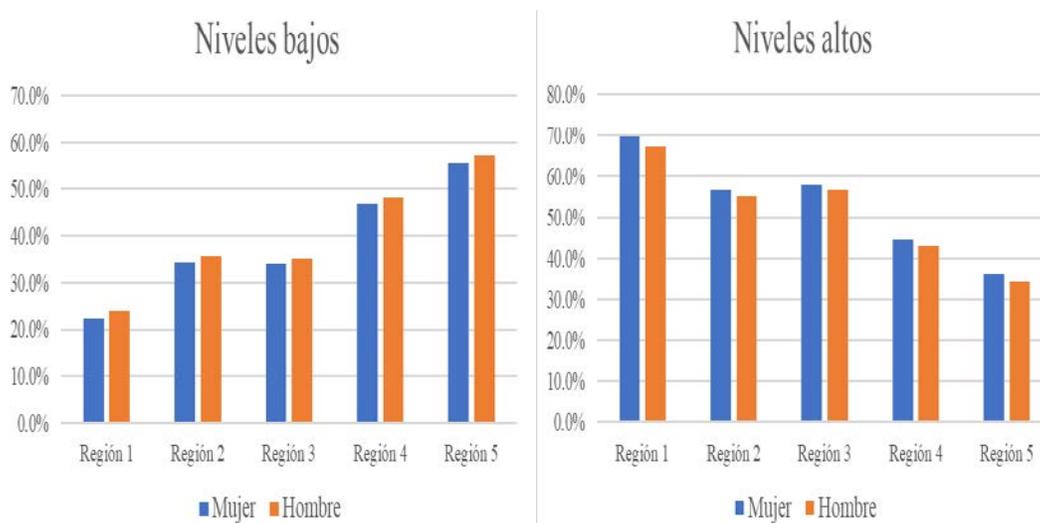
En el siguiente apartado se busca profundizar este análisis y conocer si existen diferencias en los efectos de los factores demográficos y socioeconómicos en las probabilidades de tener mejores o peores condiciones laborales en cada una de las cinco regiones de trabajo decente.

#### **4.3. Diferencias regionales en los factores explicativos de los niveles de trabajo decente**

Autores como Cervantes (2008); Rodríguez y Gaona (2012); Román y Ovado (2016) y Pacheco et al. (2018), han dado cuenta de las diferencias socioespaciales en las condiciones laborales de los trabajadores en México. En este apartado se busca aportar más elementos a dichos análisis, dando cuenta de los factores que inciden en las probabilidades de estar en determinado nivel de trabajo decente en cada una de las regiones que se obtuvieron en el apartado 3.3.

Como ya se señaló en el apartado anterior, a nivel general, el sexo no figura entre las variables con mayor fuerza explicativa de los niveles de trabajo decente, además de encontrar que el ser mujer aumenta las probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente respecto a los hombres. A nivel regional ocurre algo similar, ya que en las cinco regiones se observa una mayor probabilidad de estar en los niveles altos de las mujeres asalariadas, en contraparte los hombres tienen mayores probabilidades de estar en los niveles bajos (gráfica 4.1). También es importante señalar que las diferencias en las probabilidades por sexo no son tan marcadas, siendo la región uno la que presenta las mayores diferencias en los niveles altos (2.5% de diferencia en las probabilidades entre mujeres y hombres) y bajos (1.9% de diferencia en las probabilidades entre hombres y mujeres).

**Gráfica 4.1. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sexo**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

La gráfica 4.1 también permite observar que en las regiones uno y tres las mujeres tienen las mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente (70 y 58% respectivamente). Dichas regiones comparten la característica de presentar los niveles más altos en la dimensión normativa del trabajo decente y una fuerte participación del sector secundario (industria manufacturera).

Lo anterior guarda sentido con lo encontrado por Pacheco et al. (2018) quienes señalan que la proporción de hombres asalariados sin contrato escrito y sin acceso a servicios de salud (indicadores de la dimensión normativa) ha sido superior a la de las mujeres en los últimos años. Asimismo, el CONEVAL (2018) señala que en 2017 las mujeres asalariadas del sector primario y secundario presentan una mayor formalización en los contratos que los hombres asalariados en dichos sectores.

Es decir, la alta participación del sector secundario en las regiones uno y tres y la alta formalización de las relaciones laborales de las mujeres asalariadas en este sector se ve reflejada en una mayor probabilidad de estar en los niveles altos de trabajo decente para este grupo de trabajadoras. En contraparte los hombres tienen las mayores probabilidades de estar en los niveles más bajos en todas las regiones, siendo la región cinco donde los hombres presentan las mayores probabilidades de tener condiciones laborales inadecuadas. Dicha

región se caracteriza por tener los mayores porcentajes de asalariados hombres y la mayor participación del sector primario, en donde la calidad del empleo es baja e impacta en mayor medida a los hombres (Rodríguez y Gaona, 2012).

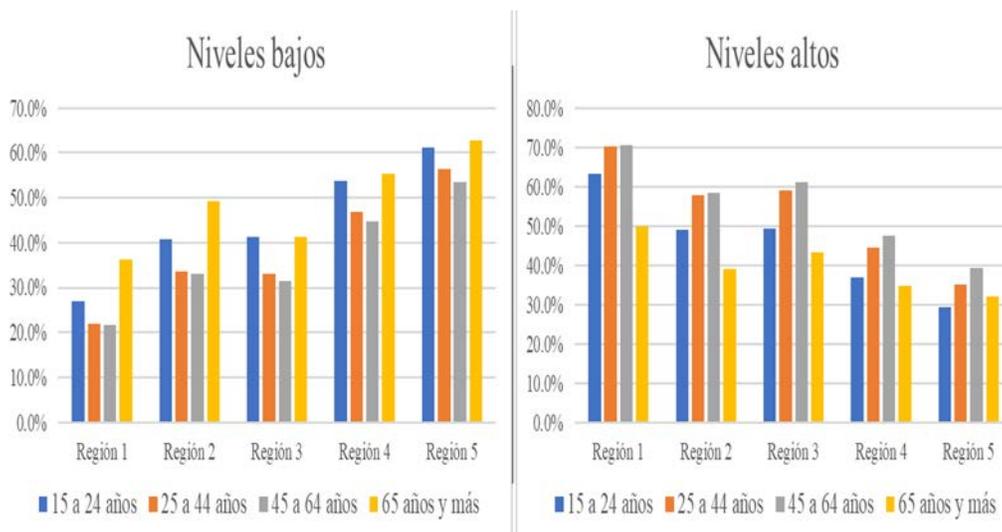
Por lo que se refiere a las probabilidades de los diferentes grupos de edad, se confirma los hallazgos de los capítulos dos y tres, donde se señala que los grupos de edades extremas (jóvenes y adultos mayores) se encuentran en mayor medida en los niveles bajos, mientras que los grupos de edades intermedios se caracterizan por estar en los niveles altos de trabajo decente.

En las cinco regiones de trabajo decente, los trabajadores jóvenes y adultos mayores tienen las mayores probabilidades de estar en los niveles bajos, mientras que los trabajadores de edades intermedias (principalmente los de 45 a 64 años) tienen las probabilidades más altas de estar en los niveles altos de trabajo decente (gráfica 4.2).

Llama la atención que la región cinco es la única donde los trabajadores de 65 años y más tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente respecto a los trabajadores de 15 a 24 años. Cabe recordar que la región cinco se caracteriza por tener la mayor proporción de jóvenes asalariados y de trabajadores en el sector primario. Al respecto, Pacheco et al. (2018) señalan que la obtención de ventajas competitivas del sector agrícola se basa principalmente en la contratación de trabajadores jóvenes (muchos de ellos menores de edad) en condiciones precarias y flexibles, lo cual se ve reflejado en una menor probabilidad de acceder a los niveles altos de trabajo decente para este grupo de trabajadores.

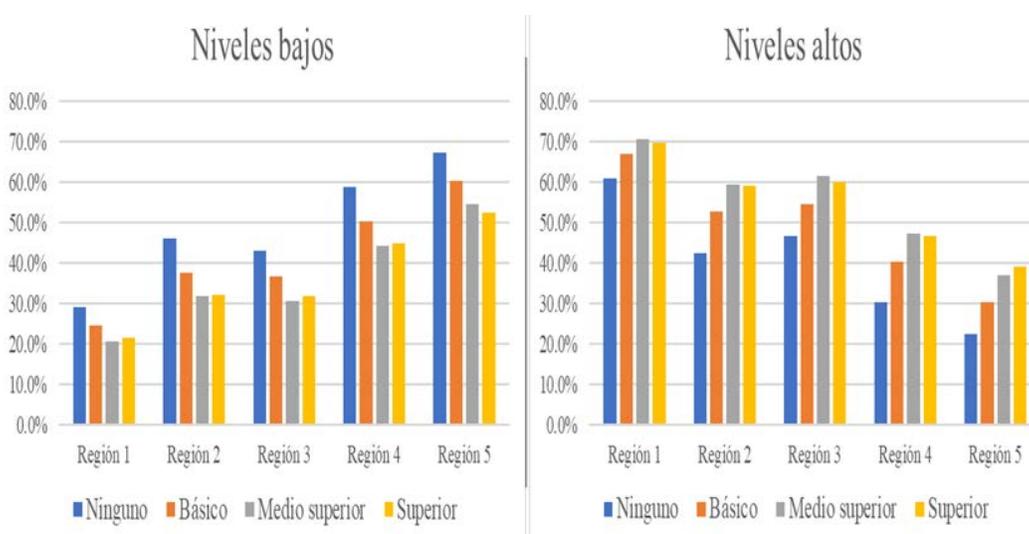
Al igual que la edad, la escolaridad es de los factores demográficos que más inciden en los niveles de trabajo decente. En cada una de las regiones se encuentra que una mayor escolaridad reduce las probabilidades de estar en los niveles bajos de trabajo decente o en contraparte, aumenta las probabilidades de estar en mejores condiciones laborales.

**Gráfica 4.2. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sexo**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Gráfica 4.3. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por nivel de escolaridad**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

La gráfica 4.3 muestra que el no tener ningún grado de escolaridad es el factor que más incide en los niveles bajos de trabajo decente, siendo más acentuado en las regiones cuatro y cinco. Dichas regiones se caracterizan por presentar los mayores porcentajes de trabajadores asalariados sin ningún grado de escolaridad. Dicha gráfica también nos permite

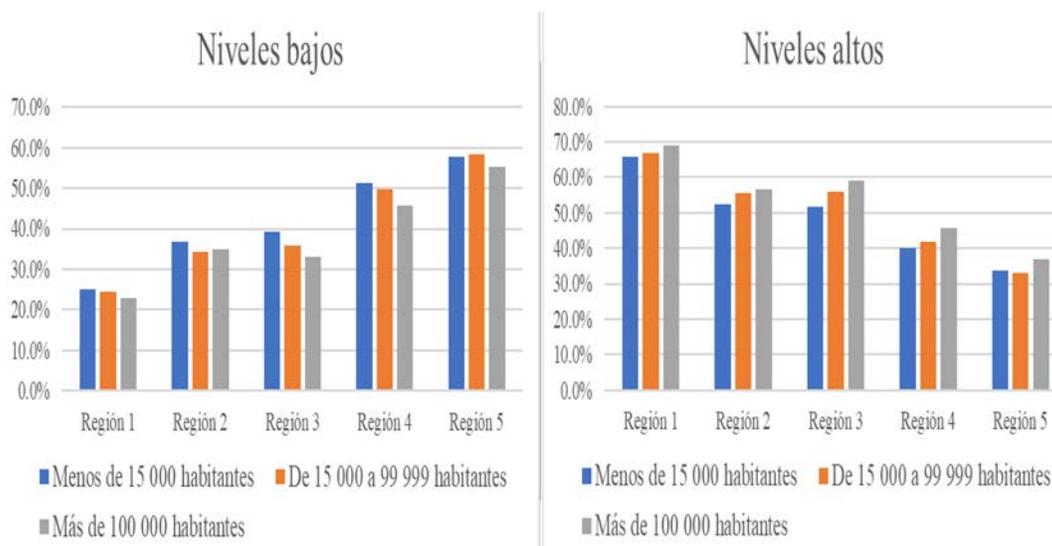
identificar que los trabajadores asalariados con el mismo grado de escolaridad pero ubicados en diferentes regiones, no tendrán las mismas probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente.

Es importante resaltar que en cuatro de cinco regiones el tener un grado de escolaridad medio superior tiene probabilidades similares o superiores de estar en los niveles altos de trabajo decente respecto a los que tienen un grado superior de escolaridad. La región cinco es la única en donde el tener un grado de escolaridad superior presenta las mayores probabilidades de estar en un nivel alto de trabajo decente. Lo anterior nos indicaría que en dicha región el aumentar el grado de escolaridad aumenta las probabilidades de estar en mejores condiciones laborales. El principal problema de los trabajadores de dicha región es la dificultad que tienen para acceder a dichos grados de escolaridad, ya que como se señaló anteriormente, dicha región presenta los mayores porcentajes de asalariados sin ningún grado de escolaridad y los menores de trabajadores con grados de escolaridad superior.

Por lo que se refiere al tamaño de la localidad, la gráfica 4.4 da cuenta de que en general los trabajadores de las cinco regiones que se encuentran en localidades grandes (más de 100 000 habitantes) tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente, mientras que los que se ubican en localidades de menos de 15,000 habitantes tienen mayores probabilidades de estar en los niveles bajos, a excepción de la región cinco, en donde estar en localidades de tamaño intermedio (de 15,000 a 99,000 habitantes) aumenta la probabilidad de tener peores condiciones laborales.

En relación con lo anterior, las regiones con niveles altos de trabajo decente (uno, dos y tres) se caracterizan por tener gran parte de sus trabajadores en localidades grandes, lo cual se ve reflejado en una mayor probabilidad de dichos trabajadores de alcanzar los niveles altos de trabajo decente. Por su parte, las regiones con niveles más bajos (cuatro y cinco), se distinguen por tener trabajadores primordialmente en localidades intermedias y pequeñas. Al respecto, Pacheco et al. (2018) señalan que los trabajadores de localidades pequeñas suelen tener empleos sin contratos escritos y sin acceso a prestaciones de salud, lo cual se ve reflejado en una probabilidad mayor de estos trabajadores de estar en los niveles bajos de trabajo decente.

**Gráfica 4.4. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tamaño de localidad**

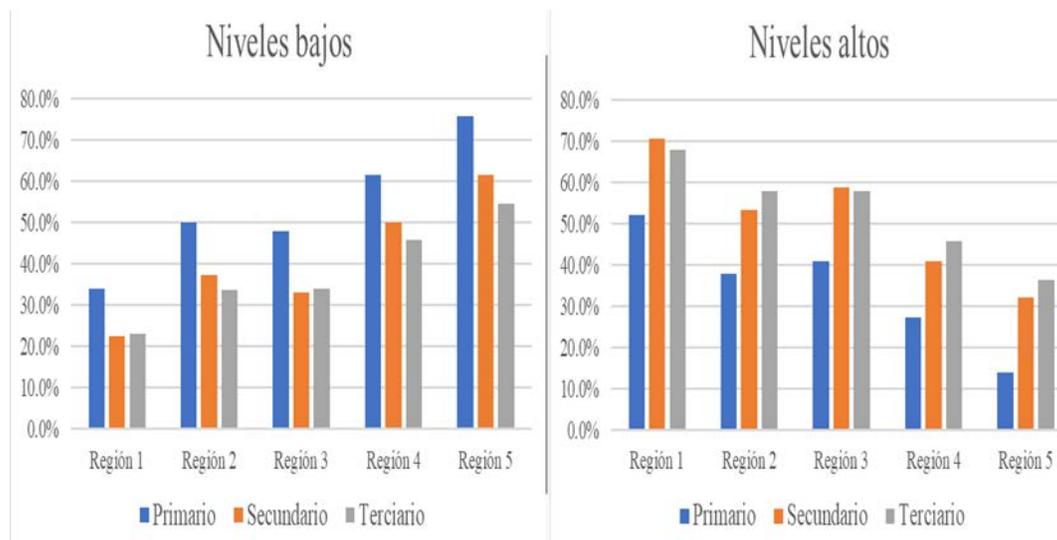


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Al igual que en el modelo general del apartado anterior, los factores socioeconómicos inciden en mayor magnitud en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada una de las regiones de trabajo decente. Por lo que se refiere al sector económico, la gráfica 4.5 muestra que los trabajadores de las cinco regiones que se encuentran en el sector primario tienen mayores probabilidades de estar en los niveles más bajos de trabajo decente, siendo más acentuada en la región cinco, que se caracteriza por tener un grupo importante de asalariados en dicho sector.

En cuanto a los niveles altos de trabajo decente por sector económico, encontramos resultados interesantes a nivel regional. Por una parte en las regiones dos, cuatro y cinco, los trabajadores del sector terciario tienen las mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente, mientras que en las regiones uno y tres son los trabajadores del sector secundario que tienen mayores probabilidades de estar en dichos niveles.

**Gráfica 4.5. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por sector económico**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Es importante recordar que las regiones dos y cinco comparten la característica de tener más del 65% de sus asalariados en el sector terciario; aunque de acuerdo con el análisis realizado en el capítulo tres, la región dos se caracteriza por tener una mayor proporción de asalariados en actividades terciarias más protegidas, a diferencia de la región cinco donde coexisten actividades con condiciones laborales adecuadas pero también actividades altamente precarias. Lo anterior se ve reflejado en una mayor probabilidad de estar en los niveles altos de trabajo decente de los trabajadores del sector terciario de la región dos respecto a los trabajadores del sector terciario de la región cinco (57.8 y 36.4% respectivamente).

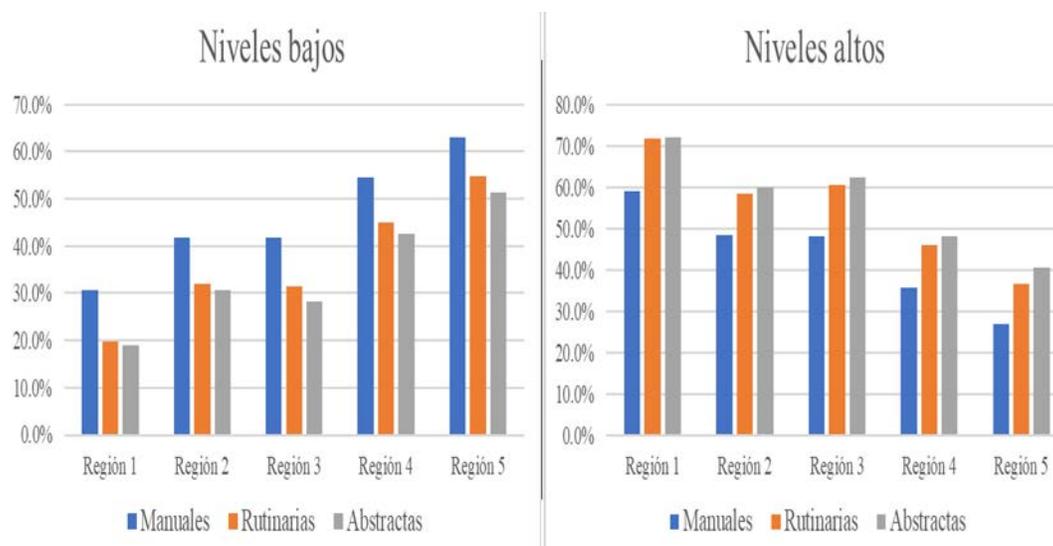
Por otra parte, las regiones uno y tres además de ser las regiones donde los trabajadores asalariados del sector secundario tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente, también comparten la característica de ser las regiones con mayor participación del sector secundario, principalmente de la industria manufacturera. La principal diferencia entre ambas regiones es una mayor participación de la construcción en la región tres. De acuerdo con Mora y Oliveira (2010) y García (2012) dicha rama se caracteriza por tener condiciones precarias de empleo, principalmente en lo referente a contratos y acceso a prestaciones laborales. Lo anterior se ve reflejado en que los trabajadores

del sector secundario de la región uno tengan mayores probabilidades de acceder a mejores condiciones laborales respecto a los trabajadores del sector secundario de la región tres (70.6 y 58.9% respectivamente).

Por lo que se refiere al tipo de tareas que realizan los trabajadores, la gráfica 4.6 muestra que los asalariados que realizan tareas manuales tienen mayores probabilidades de estar en los niveles bajos de trabajo decente, siendo la región cinco donde se hace más evidente. Un trabajador manual de dicha región tiene una probabilidad de 63% de estar en los niveles bajos, mientras que un trabajador manual de la región uno tiene menos de la mitad de probabilidad de estar en dicha situación (30.6%). Cabe recordar que en la región cinco hay una fuerte participación del sector primario que se caracteriza por tener trabajadores que realizan tareas en su mayoría manuales.

Por otra parte, los trabajadores de las cinco regiones que realizan tareas abstractas tienen mayores probabilidades de tener niveles altos de trabajo decente. Lo anterior guarda sentido con lo planteado por Calderón et al. (2017) quienes señalan que los trabajadores que realizan tareas abstractas generalmente cuentan con mejores condiciones laborales respecto a los que realizan tareas manuales y rutinarias, las cuales se caracterizan por tener jornadas extensivas y estar peor remuneradas.

**Gráfica 4.6. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tipo de tareas**

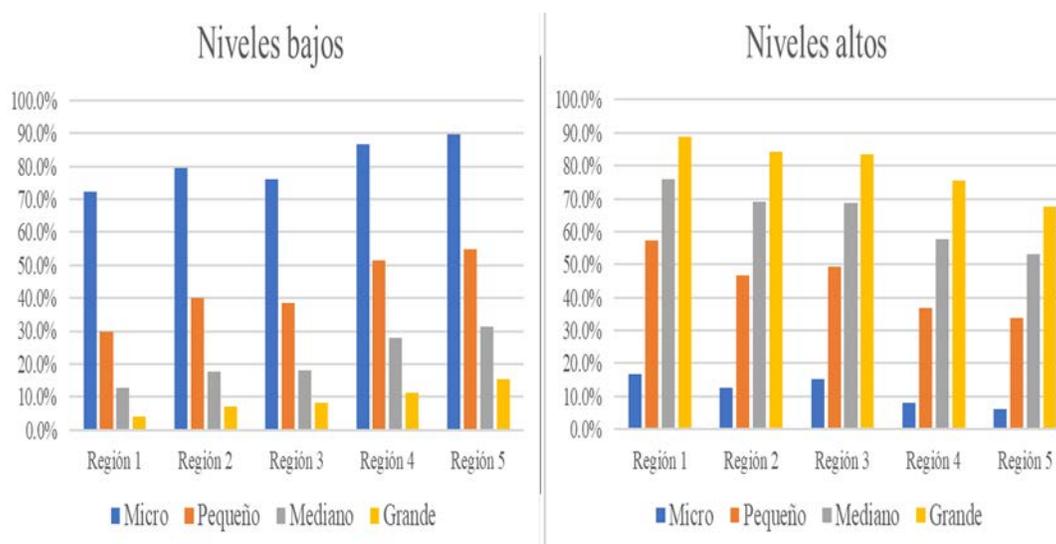


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Por lo que se refiere al tamaño del establecimiento, a nivel regional este sigue siendo el factor que incide en mayor magnitud en las probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente. En este sentido, los trabajadores asalariados que se encuentran en micro establecimientos tienen las probabilidades más altas de estar en los niveles bajos de trabajo decente (la probabilidad en las regiones varía entre 72.4 y 89.6%). Es decir, un trabajador asalariado de la región cinco que se encuentre en un micro establecimiento prácticamente está sentenciado a situarse en los niveles más bajos de trabajo decente. En contraparte, los trabajadores asalariados de las cinco regiones que se encuentren en grandes establecimientos prácticamente estarán en los niveles altos de trabajo decente (la probabilidad en las regiones varía entre 67.6 y 88.9%).

Otro punto para destacar y que nos ayuda a entender las diferencias entre regiones, es que un trabajador de un establecimiento mediano de la región uno tiene una mayor probabilidad de estar en un nivel alto de trabajo decente que un trabajador de un establecimiento grande de la región cinco (76.1% vs 67.6%).

**Gráfica 4.7. Comparativo entre las probabilidades de estar en los niveles altos o bajos de trabajo decente por tamaño de establecimiento**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En resumen, el estimar las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada una de las cinco regiones construidas en el capítulo tres, nos permitió identificar las variaciones regionales en la incidencia de los factores demográficos y socioeconómicos en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente. Es decir, trabajadores asalariados con características demográficas y socioeconómicas similares pero ubicados en diferentes regiones no tendrán las mismas probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente.

## **Conclusiones**

En el presente capítulo se realizó un análisis sobre los efectos de los factores socioeconómicos y demográficos que inciden en las probabilidades que tienen los trabajadores asalariados de estar en un determinado nivel de trabajo decente. Entre las principales conclusiones se destaca una mayor presencia e importancia de los factores socioeconómicos en los niveles bajos y altos de trabajo decente, siendo el tamaño de establecimiento el factor con mayor incidencia en las probabilidades de estar en dichos niveles de trabajo decente. De igual manera se identifica la presencia de ciertas ramas de actividad que tienen mayores probabilidades de tener niveles bajos de trabajo decente como lo son la agricultura y también aquellas donde se realizan tareas manuales y en micro establecimientos. Por su parte los trabajadores que se encuentran en medianos y grandes establecimientos y realizando tareas abstractas tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente.

El análisis realizado en este capítulo también nos permitió identificar el efecto diferenciado de los factores demográficos y socioeconómicos en las probabilidades de estar en determinado nivel de trabajo decente en cada una de las cinco regiones de trabajo decente. De los resultados a destacar tenemos el del sector económico, en donde encontramos que los trabajadores de la región uno y tres tienen mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente si se encuentran en el sector secundario (70.6 y 58.9% respectivamente); mientras que los asalariados de las regiones dos, cuatro y cinco, tienen mayores probabilidades de alcanzar dichos niveles si se encuentran en el sector terciario (57.8, 45.8 y 36.4% respectivamente). Lo anterior guarda relación con la caracterización de las regiones realizada en el capítulo tres, donde se señala que la región uno y tres tiene una

importante participación del sector secundario, específicamente, de la industria manufacturera.

Es importante destacar también el caso del sector terciario, debido a la importancia que ha tenido el proceso de terciarización del mercado de trabajo en México. En este sentido, encontramos variaciones regionales importantes en las probabilidades de que un trabajador asalariado del sector terciario se encuentre en los niveles altos de trabajo decente. Dichas variaciones guardan relación con lo planteado por García (2010), quien señala la heterogeneidad de este sector, el cual puede estar conformado por actividades formalmente establecidas (servicios al productor y servicios sociales) con mejores ingresos y condiciones laborales; pero también por actividades por cuenta propia (comercio al por menor, servicios personales), que generalmente tienen peores condiciones laborales que las primeras actividades. El caso de las regiones dos y cinco da cuenta de dicha heterogeneidad, en donde a pesar de que ambas regiones tienen un predominio del sector terciario, existen diferencias importantes en las probabilidades que tienen los asalariados de estar en los niveles altos de trabajo decente (57.8 y 36.4% respectivamente).

Finalmente, a nivel regional también se encuentra que el tamaño del establecimiento es el factor que incide en mayor magnitud en las probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente. Al profundizar en las diferencias entre regiones, se encuentra que los trabajadores de un establecimiento mediano de la región uno tienen una mayor probabilidad de estar en un nivel alto de trabajo decente respecto a los trabajadores de un establecimiento grande de la región cinco (76.1% vs 67.6%).

En síntesis, las características particulares de cada región (principalmente las socioeconómicas) influyen en las probabilidades de sus trabajadores asalariados para acceder a un determinado nivel de trabajo decente. Es decir, trabajadores asalariados con características demográficas y socioeconómicas similares, pero ubicados en diferentes regiones no tienen las mismas probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente.

## Conclusiones

La presente investigación buscó contribuir a los análisis recientes de las condiciones laborales en México. Desde el enfoque de trabajo decente de la OIT se identifican los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados en dos planos de análisis: individual y agregado, encontrando evidencia sobre la polarización de sus condiciones laborales.

A nivel individual se encuentra que 44.3% de los asalariados se ubican en los niveles bajos, 8.4% en los niveles medios y 47.3% en los niveles altos de trabajo decente. Al realizar el análisis descriptivo de la distribución de los trabajadores asalariados por nivel de trabajo decente, se observan disparidades más marcadas en los indicadores de la dimensión normativa. Es decir, los rasgos diferenciales de cada nivel de trabajo decente se encuentran en los indicadores de la dimensión normativa, principalmente en los referentes al tipo de contrato y acceso a seguridad social.

Por lo que se refiere a las características demográficas y socioeconómicas que caracterizan a los trabajadores asalariados según su nivel de trabajo decente, se destaca una participación relativamente mayor de las mujeres (49%) en los niveles altos de trabajo decente respecto a los hombres (46.1%). En contraste, la presencia de los hombres (45.3%) es mayor en los niveles bajos respecto a las mujeres (42.7%). De igual manera se encuentra que el tener un grado mayor de escolaridad es una característica importante de los trabajadores con niveles altos de trabajo decente. En este sentido, el 72.9% de los asalariados con escolaridad superior se ubican en los niveles altos, mientras que el 84% que no cuentan con algún grado de escolaridad se concentran en los niveles bajos de trabajo decente.

Por lo que se refiere a los aspectos socioeconómicos, se encuentra que los trabajadores de la educación, funcionarios, directivos y los oficinistas son las ocupaciones con mejores condiciones de trabajo; mientras que las ocupaciones con menores niveles de trabajo decente son los trabajadores agropecuarios, trabajadores en servicios personales y comerciantes. De igual manera se observa que 91.6% de los trabajadores asalariados que se encuentran en micro unidades tienen niveles bajos de trabajo decente. En contraparte, 66% de los trabajadores de establecimientos medianos y 85.5% de grandes establecimientos se ubican en los niveles altos de trabajo decente.

A nivel agregado se destaca la conformación de cinco regiones en función de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados por entidad federativa. La región uno tiene niveles altos de trabajo decente, con las mejores condiciones en la dimensión normativa y peores niveles en la dimensión económica. La región dos de igual manera tiene niveles altos de trabajo decente pero con mejores condiciones en la dimensión económica respecto a la normativa. En la relación con la región tres, esta se caracteriza por tener niveles medios-altos de trabajo decente con condiciones equilibradas en la dimensión económica y normativa. La región cuatro presenta niveles bajos de trabajo decente, siendo más marcado en la dimensión normativa, y por último la región cinco presenta los niveles más bajos de trabajo decente y con las peores condiciones en ambas dimensiones del trabajo decente.

Por lo que se refiere a la caracterización de las cinco regiones, se encuentra que las regiones con niveles altos de trabajo decente y mejores condiciones en la dimensión normativa (región uno y tres) se distinguen por estar conformadas por entidades principalmente del norte y tener una fuerte participación del sector secundario (industria manufacturera).

Por otra parte, las regiones con los niveles más altos de trabajo decente (región uno, dos y tres) comparten la característica de tener más del 50% de sus asalariados en localidades con más de 100,000 habitantes y tener los mayores porcentajes de trabajadores con educación superior (licenciatura y posgrado).

La región dos y cinco presentan los mayores porcentajes de asalariados en el sector terciario, aunque se encuentra que la región dos se caracteriza por tener una mayor proporción de asalariados en actividades terciarias más protegidas, a diferencia de la región cinco donde coexisten actividades con condiciones laborales adecuadas pero también actividades altamente precarias. Asimismo, las regiones tres y cinco se distinguen por tener los mayores porcentajes de asalariados jóvenes (de 15 a 24 años) y una importante participación que tiene el sector primario (11.3 y 14.6% respectivamente).

En relación con las regiones con los niveles más bajos de trabajo decente (región cuatro y cinco), llama la atención la importancia que tiene la rama de la construcción, que se caracteriza por tener condiciones precarias de empleo. Dichas regiones también presentan los mayores porcentajes de asalariados sin ningún grado de escolaridad y que se encuentran en

localidades pequeñas y en micro establecimientos. En síntesis, se encuentra una correspondencia entre los niveles de trabajo decente de cada región y sus principales características demográficas y socioeconómicas.

Para cumplir con los objetivos de esta investigación y poder contrastar las hipótesis planteadas inicialmente, se utilizaron diferentes técnicas y métodos estadísticos según los fines analíticos de cada capítulo.

En la hipótesis uno sugerimos que los trabajadores asalariados con niveles de trabajo decente similares compartirán otras características demográficas y socioeconómicas. En general se esperaba que los trabajadores con niveles altos de trabajo decente tuvieran las siguientes características: primordialmente hombres, en edades intermedias, que viven en localidades grandes, con altos niveles de escolaridad, pertenecientes al sector terciario y en establecimientos grandes.

Con base en el análisis realizado en el capítulo dos, aceptamos parcialmente la hipótesis planteada, ya que se encuentra que los trabajadores en los niveles altos de trabajo son mayoritariamente: mujeres, con una edad de entre 25 y 44 años, con educación superior, que se encuentran trabajando en la industria extractiva y de la electricidad, y en establecimientos grandes.

De las características anteriores, destacamos una mayor proporción de mujeres en los niveles altos de trabajo decente y una mayor la presencia de los hombres en los niveles bajos. Lo anterior guarda sentido si consideramos que en el trabajo asalariado las mujeres se suelen insertar principalmente en actividades del sector terciario y secundario, mientras que en el caso de los hombres asalariados se tiene una participación más diversificada en sectores donde coexisten ramas con niveles de trabajo decente alto (servicios) y bajos, como el agropecuario y el de la construcción.

En la hipótesis dos se esperaba encontrar la presencia de dependencia espacial en los niveles y en ambas dimensiones del trabajo decente. Entre los resultados del capítulo tres, se destaca que el índice parcial de dimensión económica del trabajo decente se distribuye de manera aleatoria en el espacio, mientras que el índice parcial de la dimensión normativa y el índice sintético de trabajo decente presentan dependencia o autocorrelación espacial positiva.

Es decir, el estadístico de I de Moran nos confirma la existencia de clústers en los niveles de trabajo decente y en su dimensión normativa.

El análisis descriptivo del capítulo tres, también da cuenta de que las diferencias interestatales en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados se ven más acentuadas en los aspectos normativos como el tener un contrato definido o tener acceso a seguridad social; donde los estados del norte al tener economías más formalizadas se ven favorecidos en estos rubros, mientras que los estados de la región centro-sur se caracterizan por tener contratos temporales y no tener acceso a prestaciones laborales ni seguridad social.

Por su parte, la hipótesis tres planteó la existencia de diferencias demográficas y socioeconómicas importantes entre las regiones con niveles altos y bajos de trabajo decente. La caracterización de cada una de las cinco regiones de trabajo decente permitió corroborar que las regiones con niveles altos se distinguen por tener trabajadores asalariados con un mayor grado de escolaridad, en localidades grandes y principalmente en actividades del sector secundario y terciario, realizando tareas rutinarias y abstractas y en grandes establecimientos. En contraparte, las regiones con menores niveles de trabajo decente se distinguen por tener trabajadores asalariados con un menor grado de escolaridad, en localidades pequeñas y con una fuerte participación del sector primario, realizando tareas manuales y en micro establecimientos.

La última hipótesis específica plantea la existencia de factores socioeconómicos y demográficos que inciden en las probabilidades de estar en determinado nivel de trabajo decente, además de esperar variaciones regionales importantes en dichas probabilidades.

Los resultados obtenidos en el capítulo cuatros nos permitió aceptar parcialmente la hipótesis planteada, ya que en términos de probabilidades se confirma lo encontrado al contrastar la hipótesis uno. En este sentido, hallamos que una mujer asalariada tiene una mayor probabilidad de estar en los niveles altos de trabajo decente respecto a los hombres asalariados (53% y 50% respectivamente).

Otro resultado a destacar es que los factores socioeconómicos tienen un mayor efecto en las probabilidades de estar en mejores condiciones laborales, siendo el tamaño de establecimiento el factor más determinante para que los trabajadores asalariados puedan acceder a los niveles altos de trabajo decente. Para ejemplificar lo anterior, tenemos que un

trabajador asalariado que se encuentra en un establecimiento grande tiene 81% de probabilidades de estar en un nivel alto de trabajo decente, mientras que un trabajador con educación superior tendría solo 54% de probabilidad.

El estimar las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente en cada una de las cinco regiones construidas en el capítulo tres, nos permitió contrastar la segunda parte de la hipótesis cuatro. En este sentido, tenemos que el efecto de los factores socioeconómicos y demográficos en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente es diferente en cada una de las regiones del país. Es decir, trabajadores asalariados con características demográficas y socioeconómicas similares pero ubicados en diferentes regiones no tienen las mismas probabilidades de estar en los niveles bajos o altos de trabajo decente.

La contrastación de cada una de las hipótesis particulares nos proporcionó elementos para confirmar la hipótesis general de esta investigación, destacando la distribución polarizada de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados y la correspondencia entre la distribución socioespacial del trabajo decente y las desigualdades económicas prevalecientes en el país.

Asimismo, se encuentra que las características particulares de cada región (principalmente las socioeconómicas) influyen en las probabilidades de sus trabajadores asalariados para acceder a un determinado nivel de trabajo decente. De los resultados a destacar tenemos el del sector económico, en donde encontramos que los trabajadores de la región uno y tres tendrán mayores probabilidades de estar en los niveles altos de trabajo decente si se encuentran en el sector secundario (71 y 59% respectivamente); mientras que los asalariados de las regiones dos, cuatro y cinco, tendrán mayores probabilidades de alcanzar dichos niveles si se encuentran en el sector terciario (58%, 46% y 36% respectivamente). Lo anterior guarda relación con la caracterización de las regiones realizado en el capítulo tres, donde señalamos que la región uno y tres tiene una importante participación del sector secundario, específicamente, de la industria manufacturera.

Es importante destacar también el caso del sector terciario, debido a la importancia que ha tenido el proceso de terciarización del mercado de trabajo en México. En este sentido, encontramos variaciones regionales importantes en las probabilidades de que un trabajador

asalariado del sector terciario se encuentre en los niveles altos de trabajo decente. Dichas variaciones guardan relación con lo planteado por García (2010), quien señala la heterogeneidad de este sector, el cual puede estar conformado por actividades formalmente establecidas (servicios al productor y servicios sociales) con mejores ingresos y condiciones laborales; pero también por actividades por cuenta propia (comercio al por menor, servicios personales), que generalmente tienen peores condiciones laborales que las primeras actividades. El caso de las regiones dos y cinco ejemplifican dicha heterogeneidad, en donde a pesar de que ambas regiones tienen un predominio del sector terciario, existen diferencias importantes en las probabilidades que tienen sus trabajadores asalariados para acceder a los niveles altos de trabajo decente (57.8 y 36.4% respectivamente).

Finalmente considero que los aportes principales de esta investigación consisten en identificar los niveles de trabajo decente en dos planos de análisis: individual y agregado. En el primer plano se profundizó en los factores demográficos y socioeconómicos que inciden en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados.

Por su parte, el análisis a nivel agregado permitió construir una regionalización en función de los niveles de trabajo decente por entidad federativa y ver la relación existente entre las características particulares de cada región y las condiciones laborales de sus trabajadores asalariados. Al integrar ambos planos de análisis se identificó el efecto que tiene la dimensión socioespacial en los factores que inciden en las probabilidades de estar en un determinado nivel de trabajo decente.

Dado que en México el marco normativo vigente pone énfasis en que toda persona tiene derecho a un trabajo digno/decente, la evidencia empírica presentada en esta investigación da cuenta de que un grupo importante de trabajadores no tiene garantizado dicho derecho.

De igual manera es necesario mencionar que la presente investigación enfrentó desafíos importantes: en el aspecto conceptual, debido a la complejidad y extensa discusión sobre los alcances y limitaciones del concepto de trabajo decente. Se llega a la conclusión de que la noción de trabajo decente es un concepto en constante cambio y construcción. Lo anterior significó un reto en la operacionalización de este y en la selección de los indicadores para su medición en los dos planos de análisis: individual y agregado. De igual manera, la

integración de ambos planos de análisis significó un reto, pero también una propuesta novedosa de la presente investigación.

Asimismo, se encontraron algunas limitaciones derivadas principalmente de la disponibilidad de ciertos datos de nuestra fuente de información. Una de las limitaciones principales, es que la ENOE no provee información referente a la seguridad en los puestos de trabajo, como puede ser el número de accidentes o enfermedades laborales, además que proporciona muy poca información relativa al diálogo social (una variable).

Si bien los resultados obtenidos en la presente investigación pueden servir como insumo para la implementación de políticas laborales que tomen en cuenta las diferencias socioespaciales que se constatan en esta investigación, es importante señalar que hay elementos o aspectos que pueden contribuir a profundizar los resultados obtenidos y que representan áreas de oportunidad para futuras investigaciones: a) la inclusión de otras fuentes de información a nivel agregado para la integración de indicadores referentes a la seguridad en los puestos de trabajo; b) realizar propuestas de medición de las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia que sean comparables con las propuestas de medición de los trabajadores asalariados; c) realizar propuestas para la cuantificación de los efectos de los cambios normativos e institucionales del mercado de trabajo en México, principalmente los referentes a la última década (reformas laborales de 2012, 2017 y 2019); y d) estudios longitudinales de los niveles de trabajo decente.

## Bibliografía

### Libros, capítulos de libros y artículos

- Alba, F., y Morelos, J. (2003). Poblaciones y grandes tendencias demográficas en América Latina y el Caribe. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, (2), 37-78.
- Ánima, S., y Guerrero, V. (2004). *Economía mexicana. Reforma estructural, 1982-2003*. Ciudad de México: Facultad de Economía, UNAM.
- Anker, R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 161-196.
- Anselin, L. (1995). Local Indicators of Spatial Association – LISA. *Geographical Analysis*, 27(2), 93-115.
- Ariza, M., y Oliveira, O. (2014). Terciarización de la mano de obra y protección laboral de la población asalariada en México, 2013. *Realidad, datos y espacio*, 5(2), 34-47.
- Asuad, N., y Vázquez, C. (2014). *Métodos y técnicas de análisis regional*. Documento de trabajo. Ciudad de México: Cedrus, Unam. Recuperado de [http://www.economia.unam.mx/cedrus/descargas/RH\\_2014ii.pdf](http://www.economia.unam.mx/cedrus/descargas/RH_2014ii.pdf)
- Barreto, H. (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Gaceta Laboral*, 122(2), 153-172.
- Barrón, M. (2013). Barreras para el trabajo decente de las mujeres rurales. *Estudios agrarios* (núm. 53-54), 39-154.
- Bassols, Á. (1970). *Geografía económica de México*. México: Trillas.
- Bensusán, G. (2019). *La transformación del modelo laboral mexicano y sus vínculos con la integración en América del Norte*. Artículo por publicar.
- Bensusán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. Ciudad de México: CEPAL.
- Bensusán, G., y Sabiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 55-80.
- Bernat, J. (2008). *Nuevas formas de precariedad laboral*. Madrid: Red de Economía Crítica.
- Bescond, D., Châtaignier A., y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional, *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 197-231.
- Bonnet, F., Figueiredo J., y Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 233-261.

- Caicedo, M. (2010). *Migración, Trabajo y Desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Caicedo, M. (2019). *Trabajo y salud mental de latinoamericanos en Estados Unidos. Más que una paradoja*. Ciudad de México: UNAM-IIS.
- Calderón, C., Huesca, L., y Ochoa, G. (2017). Análisis comparativo de la desigualdad salarial entre México y Estados Unidos. *Investigación económica*, 76(300), 3-31. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672017000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672017000200003)
- Camberos M., y Bracamontes, J. (2015). Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza de México. *Contaduría y Administración*, 60(2), 219-249.
- Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (13), 207-227.
- Carrillo-Arronte, R. (1973). *Ensayo analítico metodológico de planificación interregional en México*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2002). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Argentina: Editorial Paidós.
- Castel, R. (2003). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Editorial Manantial.
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis conglomerados*. Documento de trabajo. Facultad de ciencias económicas y empresariales, Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/SEGMENTACION/CONGLOMERADOS/conglomerados.pdf>
- De la Garza, E. (2000). Introducción. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. de la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (15-35). México: COLMEX/FLACSO/UAM/FCE.
- De la Garza, E. (2016). *Antiguas y nuevas formas de subcontratación*. UAM. Recuperado de [http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/camara\\_diputados.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/camara_diputados.pdf)
- Diez, J. (1967). Segundo Estudio de Indicadores Sociales. En Fundación FOESSA, *Tres estudios para un sistema de indicadores sociales* (191-282). Madrid: Euramérica.
- Egger, P., y Sengenberger, W. (2001). Problemas y Políticas Del Trabajo Decente. *Boletín Cinterfor*, (151), 27-68.
- Espinosa, A., y Hernández, R. (2013). Precarización del trabajo y reestructuración productiva en México. En F. Novelo y Urdanivia (Coord.). *El retorno del desarrollo* (561-585). Ciudad de México: UAM-Xochimilco.
- Ermida, O. (2001). Trabajo Decente y Formación Profesional. *Boletín Cinterfor*, (151), 9-26.

- Galhardi, R. (2012). La situación del empleo en la crisis en México. En E. de la Garza (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en crisis* (91-118). Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gallego, S., Muñoz, E., y García, G. (2015). Análisis espacial de la informalidad laboral a nivel intra-urbano. *Revista Sociedad y Economía*, (35), 9-31.
- García, B. (1975). La participación de la población en la actividad económica. *Demografía y economía*, 9(1), 1-31.
- García, B. (1999). Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI. *Revista Papeles de Población*, 5(21), 9-19.
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de población*, 7(27), 45-61. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S14057425200100010004&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14057425200100010004&lng=en&tlng=)
- García, B. (2010). Población económicamente activa: evolución y perspectivas. En B. García y M. Ordorica (Coords.), *Los grandes problemas de México. I. Población* (363-392). Ciudad de México: El Colegio de México.
- García, B. (2012). La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009). En E. Garza (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en crisis* (91-118). Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores.
- García, B., y Ordorica, M. (2010). Introducción general: análisis y debates sobre la población de México a comienzos del siglo XXI. En B. García y M. Ordorica (Coords), *Los grandes problemas de México. I. Población* (11-28). Ciudad de México: El Colegio de México.
- García, B., y Sánchez, L. (2012). Trayectorias del desempleo urbano en México. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 5-30.
- Gálvez E., Gutiérrez E., Picazzo E., y Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y sociedad*, 28(66), 55-94. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1870-39252016000200055&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-39252016000200055&lng=es&nrm=iso)
- Gálvez E., Gutiérrez E., y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003)
- Ghiotto, L., y Pascual, R. (2011). Trabajo decente versus trabajo digno Acerca de una nueva concepción del trabajo. *Voces en el Fénix*, (6), 56-61.

- González, P., Peiró, J., y Bravo, J. (2000). Calidad de Vida Laboral. *En Tratado de Psicología del trabajo*, 161- 186.
- Hernández-Laos, E. (2000). Políticas de estabilización y ajuste y distribución funcional del ingreso en México. *Revista Comercio Exterior*, 156-168.
- Hernández-Laos, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *En Economía Unam*, (2), 98-109.
- Jiménez, M. (2014). Las condiciones laborales y la segmentación del mercado de trabajo. Un análisis regional en la Argentina. *En III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo*. San Salvador de Jujuy, Argentina: Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL.
- Labra, R., y Torrecillas, C. (2014). Guía cero para datos de panel. Un enfoque práctico. *UAM-Accenture Working Papers*, 1-61.
- Lanari, M. (2010). Trabajo Decente Como Eje de Equidad. Una nueva Agenda en las Políticas Sociales. *En Conferencia Central. VII Congreso Nacional y 1er Congreso Internacional de Investigación de la Universidad de Carabobo*. Venezuela.
- Levy, S. (2011). ¿Universalización de la salud o seguridad social? *Gaceta médica de México*, (147), 455-468.
- Liu, X. (2015). *Applied ordinal logistic regression using stata. From single level to multinivel modeling*. SAGE Publications, Inc.
- Llamas, I. (2019). Segmentación estructural del mercado de trabajo en México. *Denarius Revista de economía y administración*, (36), 19-47.
- Magidson, J., y Vermunt, K. (2003). *Latent class models*. Statistical Innovations Inc. Recuperado de <https://www.statisticalinnovations.com/wp-content/uploads/Magidson2004.pdf>
- Marcillo, E., y Zambrano, J. (2011). Determinantes de la informalidad laboral en el área metropolitana de Pasto. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 12(1), 119-143.
- Martínez, J., y Cabestany, G. (2016). La reforma de la seguridad social en México frente a los desequilibrios del mercado de trabajo. *Economía Informa*, vol. 397, 89-109.
- Medina, F., y Galván, M. (2007). *Imputación de datos: teoría y práctica*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Mertens, I. (2008). *Hacia el trabajo decente en el sector del azúcar, México*. Documento de trabajo núm. 259. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160869.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160869.pdf)

- Mojarro, O., y Tuirán, R. (2001). Retos y oportunidades del cambio en la estructura por edad de la población. En R. Tuirán (Coord.), *La Población de México en el Nuevo Siglo* (249-262). Ciudad de México: CONAPO.
- Monroy, I., Vidal, S., y Saade, A. (2009). *Análisis de clases latentes: Una técnica para detectar heterogeneidad en poblaciones. Cuaderno técnico 2*. Ciudad de México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior. Recuperado de <http://www.ceneval.edu.mx/documents/20182/20789/CuadernoTecnico021aed.pdf>
- Montoya, M. (2017). El mercado de trabajo en México: Transformaciones de largo plazo y cambios presentados ante la crisis económica de 2008-2009. En *Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010* (pp. 55-75). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia et Technica*, (35), 281-286.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(108), 27-39.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista trabajo*, (9), 89-124.
- Mora M., y Oliveira, O. (2010). Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias. En F. Cortés y O. de Oliveira (Coords.). *Los grandes problemas de México. V. Desigualdad social* (pp. 101-140). Ciudad de México: El Colegio de México
- Moral, I. (2006). *Modelos de regresión: lineal simple y regresión logística*. Documento electrónico. Recuperado de <https://revistaseden.org/files/14-CAP%2014.pdf>
- Moreno-Brid, J., Monroy-Gómez, L., Salat, I., y Sánchez, J. (2019). La evolución de los salarios: causa y reflejo de la desigualdad en México en A. Bárcena y R. Cordera (Coords.), *Memoria del seminario Cambio de Época. América Latina frente a la Hora de la Igualdad: avances, retrocesos y desafíos* (47-66). Ciudad de México: (CEPAL).
- Ochoa G., y Torres, A. (2020). La rutinización del empleo en México. *Análisis Económico*, 35(88), 43-68.
- Ordóñez, G., y Ramirez, M. (2018). La seguridad social en México a dos décadas de las reformas privatizadoras. Balance y perspectivas. *Espiral (Guadalajara)*, 25(73), 121-158.
- Pacheco E., Valdez C., Flores R., y Borja, M. (2018). *Fortalezas y debilidades actuales del mercado de trabajo en México 2005-2018*. Estancia de investigación en el Instituto Belisario Domínguez. Recuperado de <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4202/FORTALEZAS%20Y%20DEBILIDADES%20ACTUALES%20DEL%20MERCADO%20DE%20TRABAJO%20EN%20M%C3%89XICO%20Edith%20Pacheco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palacios, J. (1983). El concepto de región: la dimensión espacial de los procesos sociales. *Revista Interamericana de Planificación*, 27(66), 56-68.
- Partida, V. (2005). La transición demográfica y el proceso de envejecimiento en México. *En Papeles de Población*, 11(45), 9-27.
- Partida, V. (2006). *Proyecciones de la población de México 2005-2050*. Ciudad de México: CONAPO.
- Quintana, L., y Andrés-Rosales, R. (2014). Econometría espacial y sus aplicaciones. *En Técnicas Modernas de Análisis Regional* (pp. 21-44). Ciudad de México: Plaza y Valdés.
- Quintana M., Valenzuela S., y Paravic, T. (2014). Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Revista enfermería global*, 13(33), 302-309. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000100015](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100015)
- Rabell, C. (2010). *La transición demográfica en México*. Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, realizado en la Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre de 2010. Recuperado de [http://www.alapop.org/Congreso2010/DOCSFINAIS\\_PDF/ALAP\\_2010\\_FINAL12\\_6.pdf](http://www.alapop.org/Congreso2010/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2010_FINAL12_6.pdf)
- Ramírez, B. (2003). Procesos territoriales, escalas y utopías. *En Ciudades*, (60), 9-13.
- Ramírez, B. (2006). Espacio-tiempo en la comprensión del territorio. *En Ciudades*, (70), 3-8.
- Ramírez, B. (2010). De la escala al espacio en la construcción del desarrollo regional, en R. Fernández y C. Brandao (Coords.), *Escalas y políticas del desarrollo regional. Desafíos para América Latina* (pp. 217-237). Santa Fe, Argentina: Universidad Nacional del Litoral y Miño Dávila editores.
- Ramírez, B., y López, L. (2015). *Espacio, paisaje, región, territorio y lugar: la diversidad en el pensamiento contemporáneo*. México: Instituto de Geografía, UNAM.
- Robles D., y Martínez, M. (2018). Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México. *Revista región y sociedad*, 30(71).
- Rodríguez, E., y Gaona, E. (2012). Desarrollo regional, empleo y género: un análisis de las regiones económicas de México, 2012. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 1(2). Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/45/4059>
- Rodríguez, D. (2013). La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas. *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, (14). Recuperado de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/La-calidad-del-empleo-en-23-ciudades-colombianas.pdf>
- Rojas, G., y Salas, C. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 39-78.

- Román Y., y Ovado, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014. *Revista Sociedad y Economía*, (31), 193-213. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99647007009>
- Rubin, B. (1987). *Multiple imputation for non-response in surveys*. New York: Wiley.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques*, 8(13), 77-87.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Revista Región y Sociedad de El Colegio de Sonora*, (68), 37-75.
- Salas, C., y Zepeda, E. (2002). Empleo y salarios en el México contemporáneo. en E. de la Garza y C. Salas (Coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*. Ciudad de México: Instituto de Estudios del Trabajo y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Salas, I. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(77), 381-411.
- Samaniego, N. (2018). *El desafío del empleo y los salarios*. Documento de trabajo. Centro Tepoztlán y Colegio de México. Recuperado de [http://www.foroconsultivo.org.mx/proyectos\\_estrategicos/img/8/5.pdf](http://www.foroconsultivo.org.mx/proyectos_estrategicos/img/8/5.pdf)
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2), 129-139.
- Silva, C. y Barroso, M. (2004). *Regresión logística*. Madrid: La Muralla.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile: OIT.
- Standing, G. (2002). De la Encuesta sobre la Seguridad de las Personas al Índice de trabajo decente. *En Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 487-501.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Unikel, L. (1976). *El desarrollo urbano de México*. México: Colegio de México.
- Vejar, J. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.15446/rsc.v40n2.66382>
- Vela, F. (2007). Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo de los jóvenes en México. *Política y cultura*, (28), 259-285. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422007000200011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200011)
- Vences, J. (2014). Construcción de un índice compuesto y aproximación para medir los cambios en el tiempo. *Realidad, datos y espacio*, 5(2), 104-115.
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Serie macroeconómica de desarrollo. Santiago de Chile: Cepal.

Williams, R. (2006). Generalized ordered logit/partial proportional odds models for ordinal dependent variables. *The Stata Journal*, (1), 58–82.

### **Informes: autores corporativos e informes gubernamentales**

CAM. (2015). *Reporte de Investigación 118. Desempleo y menos paga por más horas de trabajo: resultados a dos años de la reforma laboral*. Ciudad de México, UNAM. Recuperado de <https://cam.economia.unam.mx/reportes-de-investigacion-118-desempleo-y-menos-paga-por-mas-horas-de-trabajo-resultados-dos-anos-de-la-reforma-laboral/>

CMIC. (2019). *Informe: Situación del empleo en el sector de la construcción*.

CONEVAL. (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*. Primera edición, Ciudad de México.

FAO. (2013). La promoción del empleo decente en el sector forestal para mejorar la nutrición y la seguridad alimentaria. *En documento de antecedentes para la Conferencia Internacional sobre Los Bosques para la Seguridad Alimentaria y Nutricional*. Roma: FAO.

IDRE. (2018). *Ordered logistic regression*. Documento electrónico. Recuperado de <https://stats.idre.ucla.edu/stata/dae/ordered-logistic-regression/#:~:text=In%20other%20words%2C%20ordered%20logistic,and%20all%20higher%20categories%2C%20etc.>

INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Estructura de la base de datos*.

INEGI. (2018). *Mujeres y hombres en México 2018*. Documento electrónico. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)

IMJUVE. (2013). *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. Ciudad de México: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud.

OIT. (1993). *Décima Quinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Informe de la Conferencia. Ginebra: OIT.

OIT. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.

OIT. (2001). *Panorama Laboral 2001*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2008). Medición del trabajo decente. *En documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. Ginebra: OIT.

OIT. (2013). *Situación del trabajo decente en México*. Boletín semestral, (1). México: OIT.

OIT. (2013a). Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. *Cuarto informe de la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.

OIT. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018*. Documento de trabajo.

Procuraduría General de la Nación. (2007). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Colombia: PGN.

SEDESOL. (2000). *México 2020: Un Enfoque Territorial del Desarrollo: vertiente urbana*. México: Secretaría de Desarrollo Social, Colegio de Arquitectos de la Ciudad de México e Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

STPS. (2019). *Criterios para la inclusión en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN)*. Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/mar/STPS-20190307.pdf>

STPS. (2020). *Glosario de términos laborales*. Documento electrónico. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

### Tesis consultadas

Alastriste, M. (2009). *Trabajo decente en México 2006-2007*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Economía, UNAM. México.

Candia, A. (2018). *¿Bolivia cambia? Un análisis del “trabajo digno” y de las trayectorias laborales de la juventud boliviana, en el periodo 2007 – 2015*. Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica México. Recuperado de [http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo\\_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search\\_scope=52FLA&docId=52FLA\\_Aleph000087148&fn=permalink](http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search_scope=52FLA&docId=52FLA_Aleph000087148&fn=permalink)

Cervantes, D. (2008). *Trabajo Decente Urbano: Una propuesta para las ciudades de México*. Tesis de Maestría, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, COLMEX, México.

Contreras, F. (2013). *Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México, 2000*. Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.

Ortiz, M. (2014). *El desempleo juvenil en México: la puerta abierta a la exclusión social*. Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México. Recuperado de [http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo\\_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search\\_scope=52FLA&docId=52FLA\\_Aleph000082896&fn=permalink](http://flacso-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=52FLA&search_scope=52FLA&docId=52FLA_Aleph000082896&fn=permalink)

Pallarés, J. (2016). *La metodología cuantitativa aplicada al estudio de la reincidencia en menores infractores*. Tesis de doctorado, Universidad Jaume. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10803/432779>

Rodríguez, M. (2000). *Modelos socio-demográficos. Atlas social de la ciudad de Alicante*. Tesis de doctorado, Universidad de Alicante. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3925/1/Rodriguez-Jaume-M-Jose-t-1.pdf>

Sánchez, L. (2008). *Activo demográfico y calidad del empleo en México: situación en las entidades federativas*. Tesis de Maestría, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, COLMEX, México.

## **Normas jurídicas consultadas: constituciones, leyes, decretos y planes**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998.

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) de 1944.

Declaración Universal de Derechos Humanos (proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948).

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de mayo de 2019.

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, que entró en vigor en 1976).

Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2020. Publicado en el diario oficial de la federación el 23 de diciembre de 2019.

## **Bases de datos**

INEGI. (1990). XI Censo General de Población y Vivienda 1990.

INEGI. (2000). XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

INEGI. (2010). Censo de Población y Vivienda 2010.

INEGI. (2015). Encuesta Intercensal 2015.

INEGI. (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019 (primer trimestre).

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (varios años).

IMSS. Registros administrativos (trabajadores asegurados) (Varios años).

## Anexos

### Anexo 1. Propuestas de indicadores de trabajo decente para México

**Tabla 5.1. Propuesta de indicadores de Cervantes (2008)**

Eje del trabajo decente	Área de análisis	Indicadores
Empleo	Creación	Tasa Refinada de Participación
		Tasa de ocupación
	Acceso	Subocupados
		Subempleo invisible parcial
		Tasa de presión total
		Brecha de las tasas de ocupación de hombres y mujeres
	Ingresos	Remuneración suficiente
		Brecha de la media de ingresos de hombres y mujeres
Protección Social	Condiciones de trabajo	Lugar de actividad de trabajo decente
		Trabajo diurno
	Seguridad Social	Población ocupada con prestación de pensión
		Población ocupada con prestación de salud
		Población ocupada con prestación de vivienda
		Población ocupada con prestación de recreación
		Población ocupada con prestación de seguro de desempleo
		Población ocupada con otras prestaciones
Derechos de los Trabajadores	Seguridad del Empleo	Ocupados con contrato temporal
		Ocupados con contrato permanente
		Ocupados sin contrato
	Seguridad en el trabajo	Incidencia de defunciones
		Incidencia de accidentes
	Desarrollo de capacidades	Capacitación en el centro de trabajo
		Capacitación externa al trabajo
		Certificación de competencias laborales
	Jornada laboral	Jornada laboral excesiva
	Trabajo inadmisibile	Trabajo de menores (por cada mil ocupados)
		Trabajo injusto
Dialogo Social.	Sindicalización	Sindicalización
		Presencia de sindicatos
	Conflictos	Emplazamientos a huelgas
		Estallamiento de huelgas
	Conciliaciones	Emplazamientos a huelgas solucionados por la vía conciliatoria
		Huelgas solucionadas

Fuente: Elaboración con base en Cervantes (2008).

**Tabla 5.2. Propuesta de indicadores de Galhardi (2012)**

<b>Ejes del trabajo decente</b>	<b>Indicadores</b>
Acceso al empleo	Tasa de participación laboral
	Tasa de desocupación
	Tasa de presión general (TPRG)
	Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO)
	Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI)
	Tasa de trabajo asalariado
	Indicador de insuficiencia de ingresos
Seguridad en el empleo	Accidentes de trabajo sobre el total de asegurados
	Enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados
	Asegurados permanentes sobre la población ocupada
Derechos laborales	Tasa de participación femenina
	Trabajo infantil
	Relación de desempleo por género
	Población con contrato
	Brecha salarial mujeres/hombres
Diálogo Social	Emplazamientos a huelgas
	Huelgas
	Conciliaciones
	Convenios colectivos

Fuente: Elaboración con base en Galhardi (2012).

**Tabla 5.3. Propuesta de indicadores de OIT (2013)**

<b>Eje del trabajo decente</b>	<b>Indicadores</b>
Acceso al empleo	Tasa de participación laboral
	Tasa de desocupación
	Tasa de presión general
	Indicador de insuficiencia de ingresos
	Tasa de condiciones críticas de ocupación
	Tasa de subocupación
	Tasa de informalidad laboral (TIL-1)
	Tasa de trabajo asalariado
Seguridad en el empleo	Porcentaje de accidentes sobre el total de asegurados
	Porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados
	Porcentaje de asegurados permanentes sobre la población ocupada
Derechos laborales	Tasa de participación femenina
	Trabajo infantil
	Relación de desempleo por género
	Población con contrato definido
	Brecha salarial por género
Diálogo social	Emplazamientos a huelgas
	Huelgas
	Conciliaciones
	Convenios colectivos

Fuente: Elaboración con base en OIT (2013).

## Anexo 2. Imputación múltiple para ingresos laborales, ENOE 2019

Una de las limitaciones que presenta la ENOE es el alto porcentaje de trabajadores que no declararon sus ingresos (cuadro 5.1), lo cual es relevante considerando que un aspecto importante en las condiciones laborales de un trabajador asalariado es su nivel salarial. Por lo anterior se optó por dar un tratamiento a esos datos faltantes debido a la importancia que adquieren en el trabajo asalariado.

**Cuadro 5.1. México: trabajadores asalariados por declaración de ingresos, 2019**

Declaración de ingresos	n	%	N	%
Declararon ingresos	94,255	75.53%	26,756,309	72.58%
No declararon ingresos	30,536	24.47%	10,108,659	27.42%
Total trabajadores asalariados	124,791	100.00%	36,864,968	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.2. México: Trabajadores asalariados que no declararon ingresos, por entidad federativa, 2019**

Entidad	n	%	N	%
Aguascalientes	1,253	4.10%	147,714	1.46%
Baja California	1,923	6.30%	443,952	4.39%
Baja California Sur	532	1.74%	50,175	0.50%
Campeche	245	0.80%	17,823	0.18%
Coahuila	998	3.27%	171,713	1.70%
Colima	758	2.48%	53,071	0.53%
Chiapas	120	0.39%	24,027	0.24%
Chihuahua	900	2.95%	195,970	1.94%
Ciudad de México	1,565	5.13%	1,589,587	15.73%
Durango	539	1.77%	58,855	0.58%
Guanajuato	1,063	3.48%	328,667	3.25%
Guerrero	559	1.83%	117,215	1.16%
Hidalgo	508	1.66%	103,776	1.03%
Jalisco	1,451	4.75%	769,866	7.62%
México	2,794	9.15%	2,414,277	23.88%
Michoacán	246	0.81%	43,819	0.43%
Morelos	1,617	5.30%	288,915	2.86%
Nayarit	219	0.72%	20,046	0.20%
Nuevo León	1,540	5.04%	679,951	6.73%
Oaxaca	893	2.92%	148,098	1.47%
Puebla	1,361	4.46%	466,193	4.61%
Querétaro	1,537	5.03%	266,251	2.63%

Quintana Roo	625	2.05%	111,345	1.10%
San Luis Potosí	1,059	3.47%	207,707	2.05%
Sinaloa	691	2.26%	143,541	1.42%
Sonora	760	2.49%	190,993	1.89%
Tabasco	547	1.79%	77,040	0.76%
Tamaulipas	1,239	4.06%	233,202	2.31%
Tlaxcala	686	2.25%	75,083	0.74%
Veracruz	908	2.97%	491,208	4.86%
Yucatán	537	1.76%	97,647	0.97%
Zacatecas	863	2.83%	80,932	0.80%
Total	30,536	100.00%	10,108,659	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Se pueden identificar dos casos respecto a la falta de datos en las encuestas: por un lado, tenemos la falta de respuesta total (no se encontró al informante, se rechazó la entrevista, problemas de marco de muestreo, etc.), y la no respuesta parcial, que se relaciona con situaciones en que no se obtuvo respuesta en algunas preguntas del cuestionario. La falta de respuesta se asocia a diversas causas como la fatiga del entrevistado, desconocimiento de la información solicitada o el rechazo de las personas a informar acerca de temas sensibles. En este sentido, la no declaración de los ingresos en la ENOE se relaciona principalmente con la última causa, debido al contexto de inseguridad que existe en algunas entidades del país.

Medina y Galván (2007) señalan que la no respuesta total se puede corregir eliminando las observaciones y ajustando los factores de expansión, mientras que para corregir la omisión parcial es común que se aplique algún procedimiento de imputación. En este sentido, los autores consideran que imputar significa sustituir observaciones, ya sea por falta de información o por un comportamiento extraño de los datos (outliers).

Entre los principales métodos de imputación podemos mencionar el de imputación por el método de medias no condicionadas, imputación por medias condicionadas para datos agrupados, imputación con variables ficticias, imputación por regresión e imputación múltiple. Para fines de la presente investigación se utiliza el método de imputación múltiple, ya que de acuerdo con Medina y Galván (2007) los algoritmos de la imputación múltiple son los más robustos.

El objetivo de la imputación múltiple es generar valores posibles para los valores perdidos. Al respecto, Rubín (1987) señala que a través de un proceso estocástico se seleccionan posibles valores para la información faltante y la utilización de dichos valores recoge el componente aleatorio del dato imputado. Para realizar la imputación múltiple se utiliza la función `mi impute` del software estadístico Stata 15.

### **Código de programación del procedimiento de imputación múltiple utilizando la ENOE en Stata 15**

\*\*\*\*\*Se generan las variables a ocupar en la imputación múltiple

```
gen edad2=( eda* eda)
```

```
label variable edad2 "Edad elevada al cuadrado"
```

```
gen formalidad=.
```

```
replace formalidad=0 if emp_ppal==1
```

```
replace formalidad=1 if emp_ppal==2
```

```
label variable formalidad "Dicotómica trabajador formal o informal"
```

```
gen sexo=.
```

```
replace sexo=0 if sex==1
```

```
replace sexo=1 if sex==2
```

```
label variable sexo "Dicotómica sexo del trabajador"
```

\*\*corrección preliminar por marca de clase

```
replace ingocup=1540 if ingocup==0 & ing7c==1
```

```
replace ingocup=4620 if ingocup==0 & ing7c==2
```

```
replace ingocup=7700 if ingocup==0 & ing7c==3
```

```
replace ingocup=10780 if ingocup==0 & ing7c==4
```

```
gen salario_imp=ingocup
```

```
label variable salario_imp "Salarios con imputación múltiple"
```

```
gen lnsalario_imp=ln( salario_imp)
```

```
label variable lnsalario_tra "Logaritmo natural del salario con imputación múltiple"
```

```
replace salario_imp=. if ingocup==0
```

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*Comandos para Imputación múltiple en Stata

```

mi set mlong
mi register imputed ln salario_imp sexo formalidad edad2 eda anios_esc
mi describe, d
mi misstable summarize ln salario_imp edad2 formalidad sexo eda anios_esc
mi impute mvn ln salario_imp sexo formalidad edad2 eda anios_esc, add(10) rseed(1234)
savewlf(wfh)

replace salario_imp=exp(ln salario_imp) if salario_tra==.

*****

***Como se especifica que se hagan 10 interacciones, lo siguiente es realizar un promedio
*de las 10 interacciones para cada trabajador, lo que nos da la imputación del salario para
*cada trabajador que no declaro su ingreso.

collapse (mean) salario_imp, by (_mi_id)

renamesalario_imp salario_imp_p

***El comando collapse nos crea una nueva base solo con las dos variables de ingreso
imputado y el numero identificador de cada trabajador

**Guardamos la nueva base

****Abrimos nuestra base original y borramos las observaciones creadas con el comando
*de imputación (se crean más observaciones con las 10 interacciones): hay que borrarlas para
*hacer el merge

keep if _mi_m==0

***Nos quedamos con nuestros datos originales y se realiza un merge de esta base con la
*base con los salarios imputados.

```

### Anexo 3. Análisis de clases latentes

Dado que uno de los objetivos de esta investigación es clasificar a los trabajadores asalariados (ACL) de acuerdo con sus niveles de trabajo decente se propone el uso del análisis de clases latentes. Dicho método tiene como objetivo detectar patrones similares de respuesta para agrupar a los individuos de una muestra, de tal forma que los individuos de un grupo se parezcan entre sí, pero que sean diferentes a los objetos clasificados en otro segmento, clase o grupo (Monroy, Vidal y Saade, 2009).

El análisis de clases latentes es una herramienta estadística que permite modelar las relaciones entre las variables observadas, suponiendo que la estructura de relaciones

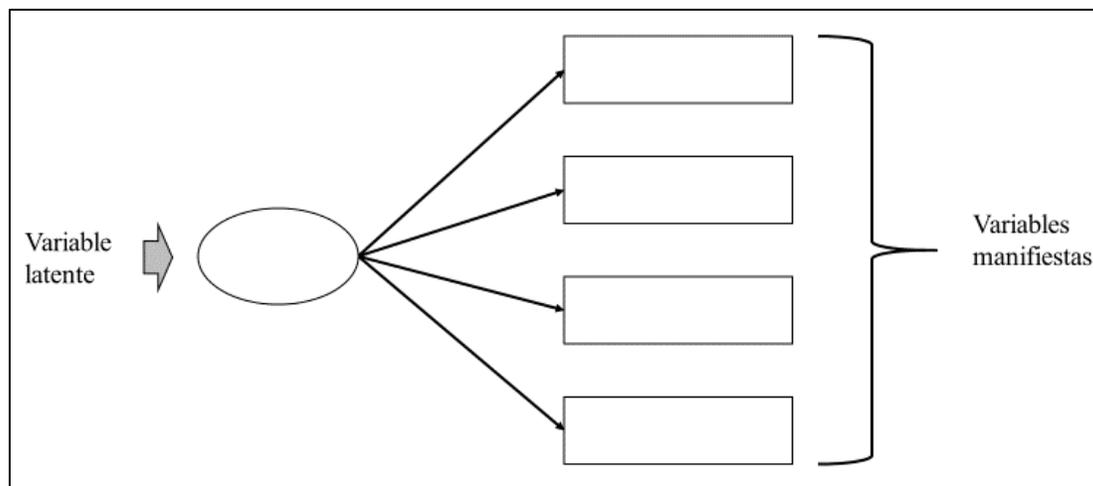
subyacentes es explicada por una variable latente categórica (no observada). Esta metodología clasificatoria se basa en la estimación de probabilidades condicionales, lo que permite analizar variables medidas en diferentes métricas, especialmente datos categóricos (Magidson y Vermunt, 2003).

Los análisis en los que se incorporan variables latentes tienen como finalidad detectar si las relaciones entre las variables manifiestas (dependencias) pueden ser explicadas por una o más variables latentes. De esta forma, los análisis de este tipo reducen el número de variables de un estudio y definen las relaciones entre las variables observadas.

A nivel individual consideramos que la mejor estrategia metodológica es utilizar el ACL ya que nos provee criterios estadísticos para determinar el número de grupos presentes en la población.

En síntesis, la variable latente serán los niveles de trabajo decente y nuestras variables manifiestas serán los seis indicadores propuestos para la medición del trabajo decente a nivel individual.

**Figura 5.1. Ejemplo de un modelo latente**



Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 5.3 se presentan cinco criterios utilizados para la selección del modelo de clases latentes que mejor se ajuste, los cuales se obtuvieron mediante la utilización del software Mplus 7. El primero es el criterio de índice bayesiano (BIC por sus siglas en ingles), el cual introduce un término de penalización para el número de parámetros en el modelo. En este criterio se espera encontrar un buen ajuste cuando se obtiene el valor más pequeño. El

criterio de entropía nos muestra como están distribuidas las clases. Se consideran que valores mayores a 0.80 son deseables, cercanos a 0.60 son intermedios e inferiores a 0.40 son valores pocos deseables.

El tercer criterio es el porcentaje mínimo y máximo de observaciones en cada clase. Se espera al menos un mínimo del 5% en cada clase, de lo contrario no tendría mucho sentido la conformación de clases. El cuarto criterio es la probabilidad de pertenencia de cada clase (promedio). Esta debe estar por encima del 70% para considerarse adecuada. Por último el estadístico Lo Mendel-Rubín (LMR) realiza una prueba de hipótesis para determinar el número de clases aceptable. Si el estadístico de Lo-Mendel-Rubín asume un valor de probabilidad significativo (un valor  $p < 0.05$ ) entonces es necesario agregar esa categoría o clase adicional.

**Cuadro 5.3. Criterios para la determinación del número de clases latentes**

Clases	BIC	Entropía	Porcentaje Min-Max	Probabilidad de Clasificación	Estadístico LMR-Ajustado (p valor)
1	1,211,024.78	-	-	-	-
2	1,000,224.10	0.96	0.43-0.57	0.98-0.99	0.0000
3	993,113.32	0.84	0.12-0.50	0.78-0.96	0.0000
4	986,359.99	0.79	0.08-0.40	0.69-0.97	0.0001
5	985,236.33	0.75	0.06-0.38	0.56-0.97	0.3892
6	984,582.46	0.77	0.06-0.31	0.56-0.98	0.0675
7	983,639.95	0.77	0.003-0.37	0.56-0.93	0.3084

Fuente: Elaboración propia.

Con base en lo expuesto anteriormente las dos mejores alternativas son el modelo de dos y tres clases latentes. Se selecciona la opción de tres clases ya que analíticamente nos proporcionara más información que la alternativa de dos clases que nos haría caer en una dicotomía del mercado laboral asalariado. Aunque al realizar el análisis descriptivo de las tres clases latentes se encuentra una distribución polarizada entre las clases con niveles altos y bajos de trabajo decente.

#### **Anexo 4. Construcción de índices sintéticos**

Para la medición de los niveles de trabajo decente por entidad federativa se proponen de manera inicial cuatro alternativas para la construcción de un índice sintético: media

aritmética simple, media aritmética recortada, media ponderada y análisis por componentes principales. Diez (1967) señala que un índice es “... un numero estadístico que intenta resumir la información proporcionada por uno o más indicadores de un concepto” (p.195).

**Cuadro 5.4. Propuestas de índices sintéticos para la medición del trabajo decente**

Tipo de índices	Notación matemática	Definición
Media aritmética simple	$\bar{Y} = (a+b+c+\dots+z)/n$	Índice que suma de todos los indicadores divididos entre el número total de indicadores calculados
Media aritmética recortada	$\bar{Y} = \sum n - (\text{Valor máximo y valor mínimo}) / n - 2$	Este índice consiste en calcular la media aritmética de todos los indicadores, quitando los dos valores extremos de cada observación
Media ponderada	$(aw1+bw2+cw3+\dots+zwn)/n$	Índice similar al de media aritmética, solo que otorga distintos pesos a cada elemento.
Componentes principales	$X_p = a_{p1} F_1 + a_{p2} F_2 + \dots + a_{pk} F_k + u_p$	Procedimiento que sintetiza entorno a unos factores independientes un conjunto de variables interrelacionadas

Fuente: Elaboración propia con base en Rodríguez (2000).

**Propuesta 1. Media aritmética**

La media aritmética puede ser aplicada como medida de síntesis de un conjunto de indicadores o dimensiones de un determinado fenómeno proporcionándonos un punto medio de los valores obtenidos (Rodríguez, 2000). A nivel conceptual esta propuesta tiene la ventaja de ser cercana al enfoque normativo del trabajo decente, en donde todos los indicadores tendrían el mismo peso. La desventaja de este índice es que da cuenta del trabajo decente solo a nivel agregado: nacional, estatal, municipal, etc.

**Propuesta 2. Media aritmética recortada**

La media aritmética recortada es un procedimiento propuesto por Bescond et al. (2003) para la construcción de índices sintéticos del trabajo decente. Dicho procedimiento consiste en sacar la media aritmética de todos los indicadores calculados, quitando los dos valores extremos para cada observación, lo anterior con el fin, de que el índice no se vea afectado por valores extremos de algunos de los indicadores parciales. Este índice tiene la desventaja que al eliminar los dos valores extremos se pueden perder indicadores que

conceptualmente son muy fuertes al hablar de trabajo decente; además de que al igual que la media aritmética, es un índice utilizado principalmente a nivel agregado.

### **Propuesta 3. Media ponderada**

A diferencia de las dos propuestas anteriores, la media ponderada asigna diferentes pesos a cada elemento ya sea a través de criterios establecidos por el investigador o mediante la aplicación de procedimientos estadísticos. De acuerdo con Rodríguez (2013) se puede recurrir a dos tipos de ponderación: vertical y horizontal. La ponderación horizontal consiste en asignar puntajes internos a cada indicador. Por ejemplo asignar 0 puntos si un trabajador gana menos de un salario mínimo, asignar 5 puntos si gana de un salario a tres salarios mínimos y 10 puntos si el trabajador gana más de tres salarios mínimos. Lo anterior tiene la ventaja de que puede recoger la variabilidad que puedan tener los datos a diferencia de una variable dicotómica que solo cuenta con dos opciones, en donde los trabajadores solo pueden agruparse en si cuentan o no con determinada característica.

La ponderación vertical consiste en asignar pesos a cada dimensión o subdimensión del concepto. Para el caso de nuestra investigación estamos trabajando con tres subdimensiones del trabajo decente: empleo y salarios adecuados; protección social; y dialogo social. Es decir, para esta alternativa se tendrían que obtener primero los índices parciales de cada subdimensión, para posteriormente sumarlos de acuerdo con la ponderación que se le asigne a cada subdimensión.

Ya que para la medición del trabajo decente por entidad federativa utilizaremos datos agregados (porcentajes) solo se retoma la ponderación vertical. Para fines de nuestra investigación asignamos a cada subdimensión la siguiente ponderación vertical: 50% a la subdimensión de empleo y salarios adecuados, 40% a la subdimensión de protección social y 10% a la subdimensión de dialogo social.

La ponderación propuesta tiene dos criterios principales: se retoma la propuesta de Rodríguez (2013) quien al medir la calidad del empleo en 23 ciudades colombianas, asigna mayor peso al indicador de ingresos, ya que al tratarse de trabajadores asalariados, asume mayor relevancia. Además se buscó que las ponderaciones fueran las mismas para las dos dimensiones de trabajo decente propuestas: dimensión económica (subdimensión de empleo

y salarios adecuados) 50% y la dimensión normativa (subdimensión de protección social y dialogo social) 50%.

A nivel conceptual esta propuesta no guardaría relación con el enfoque normativo del trabajo decente, ya que se le estaría asignando pesos diferenciados a cada indicador.

Autores como Mora (2012) y Bescond et al. (2003) han señalado las dificultades que implica asignar pesos en la medición de las condiciones laborales. Por una parte Mora (2012) al medir la precariedad laboral en México, argumenta que al partir de un enfoque de derechos de la precariedad, se asume que cada componente/indicador propuesto son irreductibles, indivisibles e interdependientes, por lo cual sería improcedente dar pesos diferenciados a cada uno. Por su parte Bescond et al. (2003) señalan que para la medición del trabajo decente la asignación de coeficientes de ponderación suele entrañar consideraciones subjetivas, por lo cual aconsejan la asignación de pesos iguales a todos los componentes/indicadores.

Por otra parte, Rodríguez (2000) señala que la construcción de índices sintéticos mediante la media simple y ponderada es sencilla, lo cual ocasiona que sean índices con una validez cuestionada. En contraparte, Mora (2012) al realizar la medición de la precariedad laboral en México, encuentra resultados muy similares al utilizar el procedimiento de sumatoria simple y el de análisis factorial.

#### **Propuesta 4. Análisis de componentes principales**

El análisis de componentes principales (ACP) es una técnica estadística que busca sintetizar la información en nuevas variables resultantes de una combinación lineal de las originales. Dicho método consiste básicamente en resumir la información de un conjunto de variables mediante la construcción de un conjunto menor de variables (De la Fuente, 2011).

Con el ACP se busca generar un índice sintético que evalúe los niveles de trabajo decente y que, además, cumpla ciertas características que faciliten el análisis de la expresión territorial de las desigualdades socioeconómicas prevalecientes en el país: 1) reduzca la dimensión original y, al mismo tiempo, retenga y refleje al máximo posible la información referida a la dispersión de los datos en cada uno de los indicadores propuestos, así como las relaciones entre cada uno de ellos; y 2) permita establecer una ordenación entre las entidades de acuerdo al nivel de trabajo decente de sus trabajadores asalariados.

Es importante señalar que para hacer uso de esta técnica, es necesario realizar una serie de pruebas para determinar si la utilización de esta técnica es adecuada para nuestros datos. La primera prueba es la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la cual contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente pequeñas. Los valores pequeños indicarían que el análisis factorial no sería adecuado, dado que las correlaciones entre los pares de variables no pueden ser explicadas por otras variables. Existen varios criterios pero generalmente se señala que valores menores a 0.5 en esta prueba nos indicaría que no se debe utilizar el análisis factorial (Montoya, 2007).

**Cuadro 5.5. Prueba KMO y de esfericidad de Bartlett**

<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>	
Chi cuadrada aproximada	265.5270
Grados de libertad	28
Significancia	0.0000
<b>Medida de adecuación muestral</b>	
Prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0.5930

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

La segunda prueba que se realizó fue la de esfericidad de Bartlett la cual contrasta si la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, es decir, identifica si las correlaciones son significativas entre las variables. En este caso se busca una significancia menor al 0.05 para rechazar la hipótesis nula de esfericidad y continuar con nuestro análisis de componentes principales (Montoya, 2007). En ambas pruebas obtuvimos resultados satisfactorios: la prueba KMO fue de 0.59 y se rechazó la hipótesis nula de esfericidad (cuadro 5.5).

Una vez que identificamos la pertinencia del ACP, lo siguiente es determinar el número de componentes a retener. Un criterio generalmente utilizado es retener los factores con autovalores superior a 1 (Montoya, 2007). Retomando dicho criterio nos quedaríamos con los dos primeros componentes que explican el 68.96% de la varianza de los datos originales.

**Cuadro 5.6. Varianza explicada del análisis factorial**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
<b>1</b>	3.8478	48.10	48.10	3.84777	48.10	48.10	2.9391	36.74	36.74
<b>2</b>	1.6689	20.86	68.96	1.66886	20.86	68.96	2.5776	32.22	68.96
<b>3</b>	0.9234	11.54	80.50						
<b>4</b>	0.7410	9.26	89.76						
<b>5</b>	0.6907	8.63	98.40						
<b>6</b>	0.0939	1.17	99.57						
<b>7</b>	0.0255	0.32	99.89						
<b>8</b>	0.0088	0.11	100.00						

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Con el ACP obtenemos dos índices parciales: índice de dimensión económica e índice de la dimensión normativa y un índice sintético resultado de los dos anteriores<sup>51</sup>. En el índice parcial de la dimensión normativa los indicadores que tienen mayor peso son los referentes al contrato definido, seguridad social, prestaciones laborales y afiliación sindical. Por su parte en el índice parcial de la dimensión económica los indicadores con mayor peso son los de salarios adecuados, jornada laboral adecuada, salarios adecuados en mujeres y participación femenina en el mercado laboral.

**Cuadro 5.7. Matriz de componentes rotados**

Variables	Componentes	
	1	2
<b>Salarios adecuados</b>	0.1723	0.9593
<b>Jornada laboral adecuada</b>	0.3093	0.5324
<b>Contrato definido</b>	0.8979	0.2502
<b>Seguridad social</b>	0.8831	0.4046
<b>Prestaciones laborales</b>	0.9629	-0.0153
<b>Afiliación sindical</b>	0.4892	-0.1178
<b>Salarios adecuados en mujeres</b>	0.1394	0.9336
<b>Participación femenina en el mercado laboral</b>	0.2043	0.5115

Nota: Método de extracción: Análisis de Componentes Principales. Método de rotación: Varimax.  
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

En la tabla 5.4 se presenta un comparativo entre las ventajas y desventajas de cada una de las cuatro propuestas analizadas anteriormente. De manera general podemos señalar que las mejores propuestas a nivel conceptual, es decir, aquellas que guardan mejor relación con el enfoque de derechos del trabajo decente son la media aritmética y análisis por componentes principales. Las propuestas de media ponderada y media aritmética recortada tienen la desventaja de que analíticamente no guardan mucha relación con el enfoque normativo del trabajo decente.

Para fines de nuestra investigación hemos seleccionado la propuesta de ACP debido a que nos proporciona la correspondencia que existe entre las variables propuestas y los componentes obtenidos mediante esta técnica.

<sup>51</sup> Para la conformación del índice sintético de trabajo decente se retoma la metodología de Román y Ovado (2016). Dicha metodología consiste en multiplicar cada componente (parcial) por el porcentaje de la varianza explicada por cada uno y al final se suman estos productos dando el índice sintético de trabajo decente.

**Tabla 5.4. Comparativo de las propuestas de índices sintético de trabajo decente**

Propuesta	Ventajas	Desventajas
Media aritmética	Es la propuesta más utilizada en la construcción de índices sintéticos de trabajo decente. Dicha propuesta guarda relación con el enfoque de derechos del concepto de trabajo decente, al asignarle el mismo peso a cada dimensión y subdimensión del trabajo decente.	Para la conformación de los indicadores de esta propuesta (medidos en porcentaje) es necesario codificar las variables de manera dicotómica, lo cual hace perder variabilidad de los datos, por ejemplo en los niveles salariales que puedan tener los trabajadores asalariados. Además es un indicador utilizable principalmente a nivel agregado.
Media aritmética recortada	Es de las primeras propuestas para la construcción de índices sintéticos de trabajo decente. Al eliminar los dos valores extremos (indicador con mayor y menor porcentaje) se pueden eliminar indicadores que estén sobreestimados o subestimados.	Al quitar los valores extremos se pierden indicadores que son conceptualmente fuertes. Al igual que la propuesta de media aritmética es un indicador utilizable a nivel agregado.
Media ponderada	A diferencia de la media aritmética, este índice atribuye pesos relativos a los diferentes elementos que componen el índice de trabajo decente. Las ponderaciones se pueden realizar de acuerdo con los intereses de cada investigador.	Autores como Bescond et al. (2003) señalan que para la medición del trabajo decente la asignación de coeficientes de ponderación suele entrañar consideraciones subjetivas, por lo cual aconsejan la asignación de pesos iguales a todos los componentes/indicadores, ya que al asignar pesos diferenciados a cada dimensión/subdimensión se pierde el enfoque de derechos del trabajo decente.
Componentes principales	Propuesta que sintetiza en pocas dimensiones una serie de indicadores utilizando procedimientos estadísticos complejos.	Se tiene que realizar una serie de pruebas estadísticas para corroborar que se puede llevar a cabo un análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia con base en Bescond et al. (2003) y Rodríguez (2000)

### **Anexo 5. Algunas consideraciones sobre el análisis de datos espaciales**

Se habla de dependencia o autocorrelación espacial cuando el valor de una variable en un lugar del espacio esté relacionado con su valor en otro u otros lugares del espacio. En contraparte, la ausencia de autocorrelación espacial ocurre cuando la variable se distribuye de manera aleatoria sobre el espacio (Quintana y Andrés-Rosales, 2014).

Para la medición de la dependencia espacial existen diversidad de alternativas, siendo el índice de Moran el más utilizado. El I de Moran global es una medida resumen de la intensidad de la autocorrelación de las unidades territoriales consideradas. El I de Moran

varía entre los valores  $-1$  y  $+1$ ; cuanto más cercano a  $1$  sea el indicador, mayor será el nivel de autocorrelación espacial (positiva o negativa) (Quintana y Andrés-Rosales, 2014).

La autocorrelación espacial positiva es la asociación entre valores similares de una variable y localizaciones cercanas; es decir, cuando en el espacio geográfico, los valores altos de una variable están rodeados por valores altos y viceversa, dando lugar a clústers.

La autocorrelación espacial negativa se da cuando los valores altos de una variable se encuentran rodeados por valores bajos de la misma, y viceversa. Un ejemplo de autocorrelación negativa son los fenómenos de jerarquías espaciales del tipo centro-periferia, en la que los centros de mayor actividad económica están rodeados de regiones periféricas próximas con baja actividad.

Para analizar la distribución espacial de los niveles de trabajos decente entre las 32 entidades del país se calcula el estadístico  $I$  de Moran para los dos índices parciales y el índice sintético de trabajo decente, a fin de identificar si dichos índices por sí solos tienen autocorrelación espacial. El estadístico  $I$  de Moran también nos permite saber si se rechaza o no la hipótesis nula de no autocorrelación espacial (distribución aleatoria de los índices en el espacio). Para el caso particular del  $I$  de Moran, tener  $p$ -valores menores al 5% nos permitiría rechazar la hipótesis nula y señalar que existe autocorrelación espacial.

Es importante señalar que en el cálculo del  $I$  de Moran y los LISA se utilizó una matriz de pesos espaciales ( $W$ ) para definir la interdependencia espacial entre las 32 entidades del país<sup>52</sup>. Los resultados obtenidos para los tres índices se resumen en el cuadro 5.8, en donde encontramos valores positivos en el  $I$  de Moran en los tres índices, pero solo en el índice correspondiente a la dimensión económica no se rechaza la hipótesis nula de no autocorrelación espacial ya que tenemos un  $p$ -valor superior al 5%. Lo anterior nos dice que el índice de dimensión económica se distribuye de manera aleatoria en el espacio, mientras que el índice de la dimensión normativa y el índice sintético del trabajo decente presentan autocorrelación espacial positiva ( $p$ -valores menores al 5% en ambos índices).

---

<sup>52</sup> En este ejercicio, la contigüidad geográfica se aproxima a partir de una matriz de pesos espaciales tipo Reina de orden uno.

**Cuadro 5.8. Estadísticos I de Moran**

Índice	W contigüidad	
	I de Moran	p-valor
<b>Dimensión normativa</b>	0.440	0.001
<b>Dimensión económica</b>	0.118	0.122
<b>Índice de trabajo decente</b>	0.544	0.001

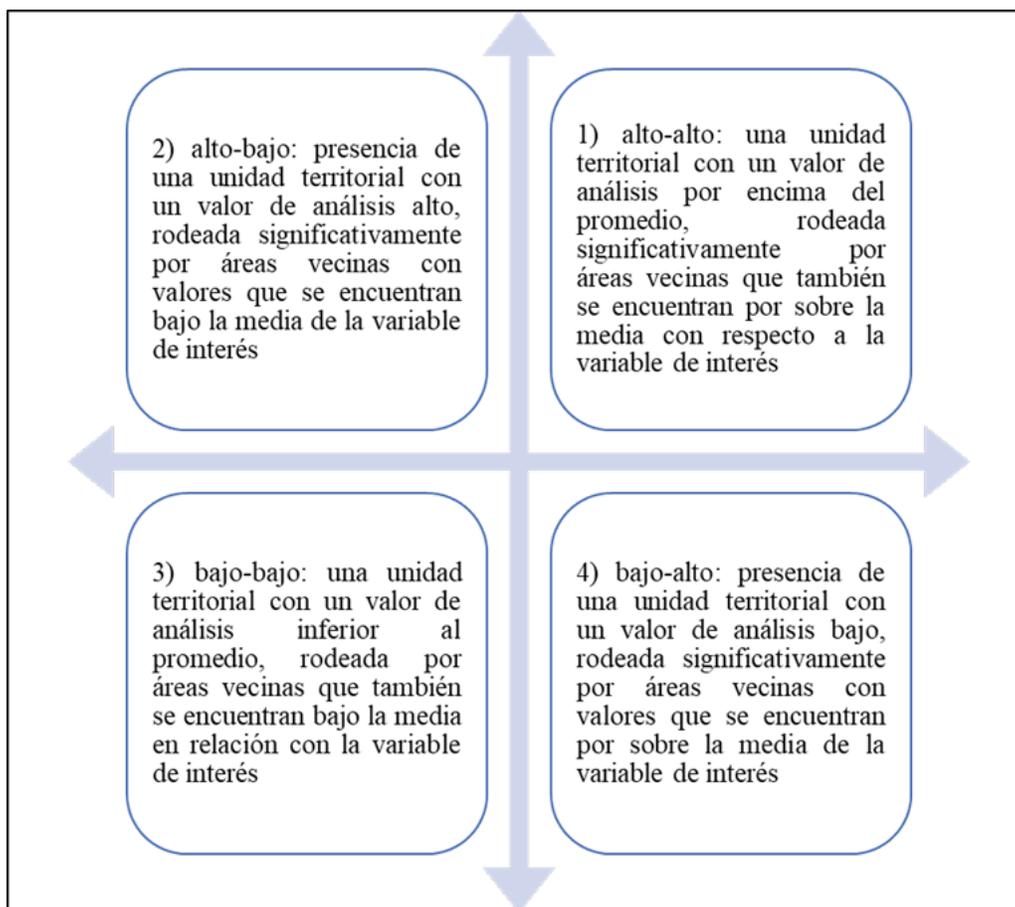
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Si bien la I de Moran es útil como una medida resumen de la autocorrelación espacial global, este estadístico no permite identificar los patrones locales de asociación espacial, es decir, si existen o no clústers de trabajo decente concentrados en lugares particulares del país. En esta parte, se calculan indicadores locales de asociación espacial (LISA, por sus siglas en inglés) para cada región analítica. Lo relevante del LISA es que permite detectar clústers utilizando la tipología de los cuadrantes del diagrama de dispersión del I de Moran Local (Anselin, 1995), en donde interesa una distribución en los cuadrantes 1 y 3 que nos daría indicios de la presencia de clústers en los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (figura 5.2).

Al calcular el I de Moran Global este nos arrojó la no existencia de autocorrelación espacial en el índice parcial de la dimensión económica, por lo tanto solo se calculan los estadísticos LISA para el índice de la dimensión normativa y el índice sintético de trabajo decente. En las figuras 5.3 y 5.4 se presentan los diagramas de dispersión del I de Moran Local, donde confirmamos la existencia de clústers en los niveles de trabajo decente y en la dimensión normativa, ya que encontramos un I de Moran positivo y que se distribuye en los cuadrantes 1 y 3.

Además, la prueba LISA permite obtener un mapa de clústers que permite identificar las entidades con niveles altos-altos o bajos-bajos de trabajo decente. También nos proporciona los niveles de significancia de los clústers que conforma, en donde tenemos que para los dos índices analizados los clústers conformados son significativos. En dichos mapas se hace más evidente la segmentación entre el norte del país (alto-alto) y el centro-sur (bajo-bajo) en términos de la dimensión normativa y del trabajo decente.

**Figura 5.2. Diagrama de dispersión de I de Moran**

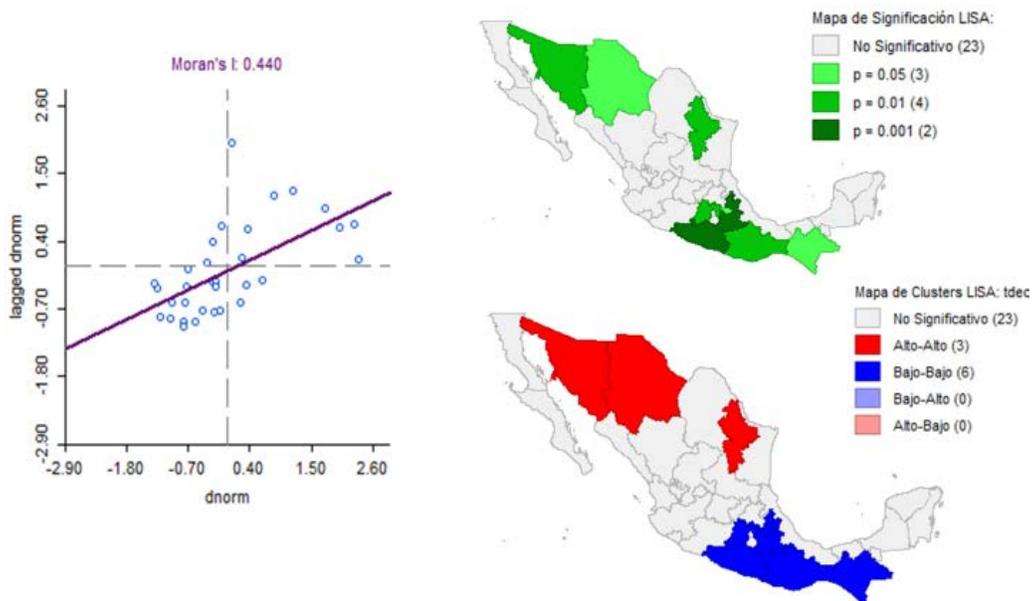


Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la dimensión normativa tenemos que los niveles altos-altos se concentran en Sonora, Chihuahua y Nuevo León; mientras que los niveles bajos-bajos en dicha dimensión se concentran en Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Estado de México, Puebla y Tlaxcala.

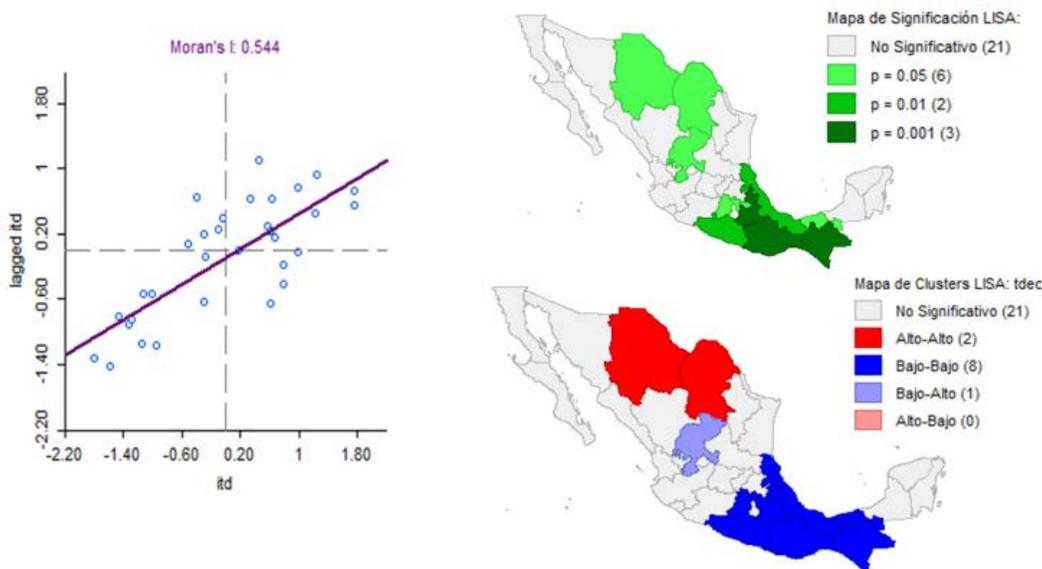
Por su parte en los niveles de trabajo decente encontramos que los niveles altos-altos se concentran en Chihuahua y Coahuila; mientras que los niveles bajos-bajos se concentran en Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Estado de México, Puebla Veracruz, Tabasco y Tlaxcala.

**Figura 5.3. Prueba LISA del índice parcial de la dimensión normativa**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

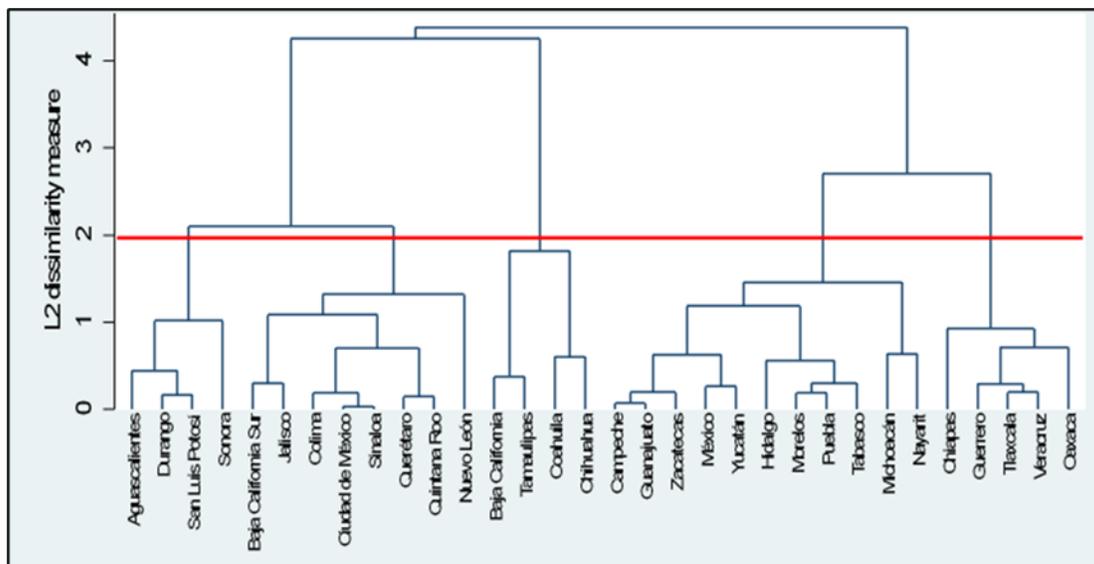
**Figura 5.4. Prueba LISA del índice sintético de trabajo decente**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Una vez que se identificó la presencia de autocorrelación espacial en dos de nuestros índices de trabajo decente, se procede a realizar una regionalización del trabajo decente con el fin de agrupar las entidades federativas en función de dichos índices y conformar regiones homogéneas dentro de ellas y lo más heterogéneas entre ellas. Para cumplir con dicho objetivo se realiza un análisis de conglomerados jerárquico aglomerativo<sup>53</sup> (figura 5.5).

**Figura 5.5. Dendograma del análisis de clúster**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

<sup>53</sup> Después de realizar diferentes pruebas, obtenemos que el mejor ajuste es de cinco regiones de trabajo decente.

## Anexo 6. Distribución de los indicadores de trabajo decente por entidad federativa

### Cuadro 5.9. Indicadores de trabajo decente por entidad federativa, 2019 (%)

Entidad	Dimensión económica				Dimensión normativa o de derechos de los trabajadores			
	Empleo y salarios adecuados				Protección social			Dialogo social
	Salarios adecuados	Jornada laboral adecuada	Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	Mujeres con salarios adecuados	Contrato definido	Seguridad social	Prestaciones laborales	Afiliación sindical
Aguascalientes	58.0	67.1	42.2	59.3	56.9	59.0	21.4	11.8
Baja California	33.1	70.0	47.1	31.9	66.8	65.2	42.2	7.7
Baja California Sur	75.3	74.4	53.8	71.9	40.5	56.1	19.1	16.1
Campeche	51.3	69.6	40.9	53.4	42.2	44.8	11.7	12.5
Coahuila	65.3	76.2	42.2	60.2	66.2	68.9	39.3	23.2
Colima	66.6	73.5	52.8	63.0	36.8	49.8	15.4	14.4
Chiapas	33.0	66.2	27.2	36.8	33.7	28.5	9.0	10.2
Chihuahua	53.4	81.4	42.8	51.0	65.5	61.1	43.6	9.4
Ciudad de México	64.9	69.9	48.1	65.8	51.2	53.0	11.3	11.4
Durango	55.5	75.2	42.0	52.0	48.2	53.4	20.2	11.9
Guanajuato	57.5	57.3	41.5	57.5	37.7	46.8	22.9	9.4
Guerrero	38.8	68.4	42.3	37.2	27.7	29.6	5.4	16.3
Hidalgo	45.8	70.2	42.7	46.3	27.4	28.3	5.6	9.7
Jalisco	72.3	85.2	45.2	67.7	47.3	49.7	16.2	9.3
México	55.2	68.1	40.8	55.1	39.6	42.8	14.6	9.9
Michoacán	58.5	81.3	42.0	53.8	26.6	29.7	7.9	8.7
Morelos	43.9	77.9	40.8	40.6	29.5	31.4	7.1	9.0
Nayarit	60.3	73.3	49.8	57.4	32.8	37.7	10.2	14.4
Nuevo León	77.5	81.9	43.5	74.1	65.3	62.3	21.8	13.7
Oaxaca	39.8	62.1	44.4	39.3	26.3	23.9	3.2	13.8

Puebla	43.7	68.7	43.3	41.4	30.8	31.2	7.9	8.7
Querétaro	71.5	71.9	37.8	67.7	54.8	54.8	19.5	11.3
Quintana Roo	63.9	70.0	50.4	64.1	45.4	54.4	20.6	16.2
San Luis Potosí	54.7	76.4	39.2	56.3	44.1	45.1	17.2	18.4
Sinaloa	65.5	82.6	44.3	61.4	43.4	45.6	19.2	11.4
Sonora	55.7	78.5	47.7	53.7	57.5	55.5	29.6	15.9
Tabasco	48.6	63.9	36.0	53.1	37.4	31.4	9.9	12.3
Tamaulipas	40.3	73.6	44.5	39.2	54.3	57.9	39.4	28.9
Tlaxcala	36.2	67.2	45.1	33.9	26.8	29.8	13.0	14.6
Veracruz	37.9	68.0	34.0	39.0	29.9	29.7	10.2	12.4
Yucatán	53.4	69.5	48.4	53.9	43.0	42.8	13.7	9.6
Zacatecas	53.1	71.8	36.3	54.4	34.1	38.9	15.1	17.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.10. Brechas salariales por entidad federativa y sexo, 2019 (%)**

Entidad	Total	Hombres	Mujeres	Índice de feminización
Aguascalientes	58.01	57.2	59.31	104
Baja California	33.12	33.96	31.91	94
Baja California Sur	75.31	77.56	71.92	93
Campeche	51.25	50.1	53.38	107
Coahuila	65.31	68.37	60.2	88
Colima	66.59	69.15	62.96	91
Chiapas	33.04	31.09	36.75	118
Chihuahua	53.35	54.94	51.04	93
Ciudad de México	64.86	64.06	65.83	103
Durango	55.53	57.6	52.04	90
Guanajuato	57.45	57.44	57.48	100
Guerrero	38.8	39.75	37.24	94
Hidalgo	45.75	45.45	46.25	102
Jalisco	72.27	75.19	67.69	90
México	55.19	55.26	55.07	100
Michoacán	58.52	61.22	53.78	88
Morelos	43.9	45.9	40.63	89
Nayarit	60.3	62.06	57.43	93
Nuevo León	77.54	79.62	74.13	93
Oaxaca	39.82	40.16	39.27	98
Puebla	43.65	44.93	41.42	92
Querétaro	71.45	73.74	67.7	92
Quintana Roo	63.93	63.85	64.07	100
San Luis Potosí	54.72	53.85	56.32	105
Sinaloa	65.45	68.24	61.38	90
Sonora	55.71	57.06	53.71	94
Tabasco	48.62	46.4	53.11	114
Tamaulipas	40.3	40.98	39.22	96
Tlaxcala	36.23	37.74	33.89	90
Veracruz	37.92	37.35	39.03	104
Yucatán	53.36	53.05	53.89	102
Zacatecas	53.14	52.44	54.4	104
Nacional	55.32	55.88	54.4	97

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.11. Índices parciales y sintéticos del trabajo decente por entidad federativa, 2019**

<b>Entidad</b>	<b>Índice parcial: dimensión normativa</b>	<b>Índice parcial: dimensión económica</b>	<b>Índice sintético: trabajo decente</b>
<b>Aguascalientes</b>	0.5274	0.5520	0.6638
<b>Baja California</b>	0.9033	0.0720	0.6338
<b>Baja California Sur</b>	0.3757	1.0000	0.8455
<b>Campeche</b>	0.2853	0.4756	0.4259
<b>Coahuila</b>	0.9751	0.5327	0.9966
<b>Colima</b>	0.2901	0.843	0.6747
<b>Chiapas</b>	0.1447	0.0000	0.0000
<b>Chihuahua</b>	0.8358	0.4761	0.8513
<b>Ciudad de México</b>	0.3197	0.8109	0.6761
<b>Durango</b>	0.4583	0.5307	0.5962
<b>Guanajuato</b>	0.2954	0.4580	0.4219
<b>Guerrero</b>	0.1428	0.2018	0.1332
<b>Hidalgo</b>	0.0155	0.4273	0.1853
<b>Jalisco</b>	0.2991	0.9936	0.7820
<b>México</b>	0.2342	0.5252	0.4196
<b>Michoacán</b>	0.0000	0.7056	0.3590
<b>Morelos</b>	0.0820	0.4013	0.2193
<b>Nayarit</b>	0.1636	0.7134	0.4906
<b>Nuevo León</b>	0.5809	0.9941	1.0000
<b>Oaxaca</b>	0.0266	0.2262	0.0597
<b>Puebla</b>	0.0792	0.3512	0.1838
<b>Querétaro</b>	0.4222	0.7645	0.7244
<b>Quintana Roo</b>	0.4491	0.7343	0.7249
<b>San Luis Potosí</b>	0.4286	0.5016	0.5538
<b>Sinaloa</b>	0.3282	0.8072	0.6802
<b>Sonora</b>	0.6796	0.5555	0.7836
<b>Tabasco</b>	0.1487	0.3525	0.2382
<b>Tamaulipas</b>	1.0000	0.0507	0.6943
<b>Tlaxcala</b>	0.2019	0.1460	0.1416
<b>Veracruz</b>	0.1534	0.1331	0.0955
<b>Yucatán</b>	0.2536	0.5902	0.4779
<b>Zacatecas</b>	0.2863	0.4230	0.3916
<b>Nacional</b>	0.3558	0.5109	0.5939

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Anexo 7. Clasificación de tareas de los trabajadores asalariados usando el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO).**

**Tabla 5.5. Propuesta de clasificación de tareas de los trabajadores asalariados**

<b>Tipo de tareas</b>	<b>Trabajadores que se incluyen</b>
Abstractas	<ul style="list-style-type: none"> <li>*— Profesionistas</li> <li>*— Trabajadores en la educación</li> <li>*— Trabajadores en el arte, espectáculos y deportes</li> <li>*— Jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento</li> <li>*— Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas</li> <li>*— Técnicos</li> </ul>
Rutinarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>*— Trabajadores en apoyo de actividades administrativas</li> <li>*— Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas</li> <li>*— Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte</li> <li>*— Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento</li> <li>*— Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial</li> </ul>
Manuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>*— Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, caza y pesca</li> <li>*— Trabajadores en servicios personales en establecimientos</li> <li>*— Trabajadores en servicios domésticos</li> <li>*— Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial en actividades de reparación y mantenimiento</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en Ochoa y Torres (2020).

**Anexo 8. Modelo de regresión logística ordinal**

Uno de los primeros pasos al realizar un modelo de regresión logística es identificar la pertinencia de las variables independientes propuestas para el modelo mediante la matriz de correlaciones policóricas. De acuerdo con Labra y Torrecillas (2014), una correlación menor a 0.70 nos permitiría incluir las variables en un modelo. En este sentido encontramos que las siete variables independientes propuestas cumplen con este criterio, teniendo la mayor correlación entre escolaridad y tipo de tareas (0.6411).

**Cuadro 5.12. Matriz de correlaciones policóricas**

Variables independientes	Sexo	Edad	Escolaridad	Tamaño de localidad	Sector económico	Tamaño de establecimiento	Tipo de tareas
Sexo	1						
Edad	-0.0356	1					
Escolaridad	-0.1566	-0.0531	1				
Tamaño de localidad	-0.1280	0.0664	0.2900	1			
Sector económico	-0.4213	0.0633	0.3649	0.3996	1		
Tamaño de establecimiento	0.0522	0.0615	0.3765	0.2648	-0.0663	1	
Tipo de tareas	-0.0096	0.0486	0.6411	0.2904	0.2362	0.4357	1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Una vez que identificamos la pertinencia de nuestras variables independientes, lo siguiente es realizar la prueba de razón de probabilidad y de Brant para identificar si se cumple con el supuesto de probabilidades proporcionales. Un estadístico significativo en la prueba de razón de probabilidad nos indicaría que nuestro modelo no cumple con dicho supuesto.

En el cuadro 5.13 se presenta la primera prueba, donde se observa un estadístico significativo (menor a 0.05) por lo que la primera prueba nos daría indicio de que no se cumple el supuesto de probabilidades proporcionales.

**Cuadro 5.13. Pruebas de razones proporcionales**

<b>Prueba aproximada de razón de probabilidad de proporcionalidad en las probabilidades a través de las categorías de respuesta:</b>		
Grados de libertad	Chi2	p>chi2
7	1134.64	0.000
<b>Prueba de Brant de regresiones paralelas</b>		
VARIABLES	Chi2	p>chi2
Todo el modelo	1244.41	0.000
1: Hombre	6.41	0.011
1: 25 a 44 años	13.82	0.000
2: 45 a 64 años	1.21	0.272
3: 65 años y más	0.03	0.856
1: Básico	5.79	0.016
2: Medio superior	2.24	0.135
3: Superior	0.10	0.756
1: De 15 000 a 99 999 habitantes	0.04	0.851
2: Más de 100 000 habitantes	0.19	0.664

1: Secundario	26.91	0.000
2: Terciario	1.20	0.272
1: Pequeño	1.33	0.248
2: Mediano	149.56	0.000
3: Grandes	690.16	0.000
1: Rutinarias	63.22	0.000
2: Abstractas	68.46	0.000

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

La prueba de Brant complementa el primer análisis, ya que nos indica cuales son las variables que no cumplen con el supuesto (aquellas con un estadístico significativo). En el cuadro 5.13 confirmamos lo encontrado en la primera prueba, es decir, que no se cumple el supuesto de probabilidades proporcionales en nuestro modelo. En este sentido tenemos que algunas categorías de las variables sexo, edad, escolaridad, sector económico, tamaño de establecimiento y tipo de tareas no cumplen con el supuesto. Con base en las pruebas realizadas, se propone realizar un modelo de probabilidades proporcionales parciales.

#### Cuadro 5.14. Pruebas de especificación de regresión parcial

<b>Prueba de regresiones paralelas con un nivel de significancia de 0.05</b>
Paso 1: Restricciones en líneas paralelas impuesta a más de 100 000 habitantes (pvalue= 0.8873)
Paso 2: Restricciones en líneas paralelas impuesta a terciario (pvalue= 0.8089)
Paso 3: Restricciones en líneas paralelas impuesta a de 15 000 a 99 999 habitantes (pvalue= 0.7537)
Paso 4: Restricciones en líneas paralelas impuesta a 65 años y más (pvalue= 0.5530)
Paso 5: Restricciones en líneas paralelas impuesta a superior (pvalue= 0.3486)
Paso 6: Restricciones en líneas paralelas impuesta a 45 a 64 años (pvalue= 0.3094)
Paso 7: Restricciones en líneas paralelas impuesta a medio superior (pvalue= 0.0738)
Paso 8: Restricciones en líneas paralelas impuesta a pequeño (pvalue= 0.0594)
Paso 9: Restricciones en líneas paralelas no se impone a:
Hombre (pvalue = 0.012221)
25 a 44 años (pvalue = 0.01773)
Básico (pvalue = 0.00150)
Secundario (pvalue = 0.00000)
Mediano (pvalue = 0.00000)
Grandes (pvalue = 0.00000)
Rutinarias (pvalue = 0.00000)
Abstractas (pvalue = 0.00000)
<b>Prueba de Wald de líneas paralelas para el modelo final:</b>
(1) [Bajo] De 15 000 a 99 999 habitantes - [Medio] De 15 000 a 99 999 habitantes = 0
(2) [Bajo] Más de 100 000 habitantes - [Medio] Más de 100 000 habitantes = 0
(3) [Bajo] 45 a 64 años - [Medio] 45 a 64 años = 0

(4) [Bajo] 65 años y más - [Medio] 65 años y más = 0
(5) [Bajo] Medio superior - [Medio] Medio superior = 0
(6) [Bajo] Superior - [Medio] Superior = 0
(7) [Bajo] Terciario - [Medio] Terciario = 0
(8) [Bajo] Pequeño - [Medio] Pequeño = 0
chi2(8) = 9.15
Prob > chi2 = 0.3300
LR chi2 (24) = 78099.47
Prob > chi2 = 0.0000

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

Lo primero a analizar en el cuadro 5.14 es la prueba global de Wald del modelo final con restricciones versus al modelo inicial sin restricciones, un valor no significativo de la prueba, nos indica que el modelo final cumple con el supuesto de paralelismo o proporcionalidad.

Las categorías en donde se relaja el supuesto son: Hombre (pvalue = 0.012221), 25 a 44 años (pvalue = 0.01773), Básico (pvalue = 0.00150), Secundario (pvalue = 0.00000), Mediano (pvalue = 0.00000), Grandes (pvalue = 0.00000), Rutinarias (pvalue = 0.00000), Abstractas (pvalue = 0.00000).

En el cuadro 5.15 encontramos que el modelo general ajustado es significativo (prueba de razón de verosimilitud chi-cuadrado:  $p < 0.05$ ), indicando que al menos una de las variables propuestas contribuye de manera significativa la explicación de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados.

De manera individual todas las categorías de las variables independientes son significativas ( $p < 0.05$ ). Las categorías de referencia son: mujer, 15 a 24 años, ninguna escolaridad, menos de 15 000 habitantes, sector primario, microempresas y tareas manuales.

Con la finalidad de mejorar la interpretación de los coeficientes del cuadro 5.15 se pueden seguir dos caminos: calcular la razón de momios o las probabilidades predichas.

En la primera opción tendríamos dos paneles: el primer panel muestra los cocientes de razones de la categoría 0 (bajo) contra las categorías 1 y 2 agrupadas (medio y alto). En el panel B, se muestran los cocientes de razones para las categorías 0 y 1 (bajo y medio) contra la categoría más alta 2 (alto). La segunda alternativa nos permite realizar predicciones

si se modifica el valor de una variable y se mantienen las demás variables en valores fijos (IDRE, 2018).

Dado los objetivos de la presente investigación, se opta por la segunda opción con la finalidad de identificar la forma en cómo cambian las predicciones en las probabilidades de tener determinado nivel de trabajo decente conforme al sexo, edad, años de escolaridad, tamaño de localidad, sector económico, tamaño de la empresa y tipo de tareas si se mantienen las otras variables fijas.

**Cuadro 5.15. Resultados del modelo logístico ordinal (n=105674)**

Variables independientes	Coefficiente	p valor	[95% IC]	
<b>Panel A Categoría 1 VS categoría 2 y 3. Niveles Bajos VS Niveles medios + Niveles altos</b>				
Sexo				
Hombre	-0.1432182	0.000	-0.1821173	-0.1043191
Edad				
25 a 44 años	0.6043808	0.000	0.5586062	0.6501553
45 a 64 años	0.7570093	0.000	0.7083257	0.8056929
65 años y más	-0.4781216	0.000	-0.6013111	-0.3549322
Escolaridad				
Básico	0.6776661	0.000	0.5263644	0.8289679
Medio superior	1.170735	0.000	1.015779	1.325691
Superior	1.137173	0.000	0.9816959	1.29265
Tamaño de localidad				
De 15 000 a 99 999 habitantes	0.197119	0.000	0.1403554	0.2538826
Más de 100 000 habitantes	0.5843553	0.000	0.5413135	0.627397
Sector económico				
Secundario	1.01189	0.000	0.9161265	1.107654
Terciario	1.283701	0.000	1.191827	1.375575
Tamaño de establecimiento				
Pequeño	2.069905	0.000	2.022627	2.117184
Mediano	3.343364	0.000	3.287613	3.399114
Grande	4.700867	0.000	4.640807	4.760927
Tipo de tareas				
Rutinarias	0.9058531	0.000	0.8622222	0.949484
Abstractas	1.123616	0.000	1.065322	1.181911
<b>Panel B Categoría 1 y 2 VS categoría 3. Niveles bajos + Niveles medios VS Niveles altos</b>				
Sexo				
Hombre	-0.1818288	0.000	-0.2180291	-0.1456285
Edad				
25 a 44 años	0.5693846	0.000	0.5249466	0.6138226
45 a 64 años	0.7570093	0.000	0.7083257	0.8056929
65 años y más	-0.4781216	0.000	-0.6013111	-0.3549322
Escolaridad				
Básico	0.7296299	0.000	0.5776316	0.8816282
Medio superior	1.170735	0.000	1.015779	1.325691
Superior	1.137173	0.000	0.9816959	1.29265

Tamaño de localidad				
De 15 000 a 99 999 habitantes	0.197119	0.000	0.1403554	0.2538826
Más de 100 000 habitantes	0.5843553	0.000	0.5413135	0.627397
Sector económico				
Secundario	1.126562	0.000	1.031066	1.222058
Terciario	1.283701	0.000	1.191827	1.375575
Tamaño de establecimiento				
Pequeño	2.069905	0.000	2.022627	2.117184
Mediano	3.101501	0.000	3.048903	3.154099
Grande	4.154664	0.000	4.103584	4.205745
Tipo de tareas				
Rutinarias	0.821947	0.000	0.7792444	0.8646497
Abstractas	1.020576	0.000	0.9668215	1.074331
LR chi2(24)	78099.47			
Prob>chi2		0.000		

Nota: Las categorías de referencia son mujer, 15 a 24 años, ninguno, menos de 15 000 habitantes, primario, micro y manuales.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

### Cuadro 5.16. Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
<b>Mujer</b>	39.2	8.0	52.8
<b>Hombre</b>	40.6	8.8	50.6
<b>Edad</b>			
<b>15 a 24 años</b>	45.1	9.6	45.3
<b>25 a 44 años</b>	38.9	8.6	52.5
<b>45 a 64 años</b>	37.4	7.9	54.7
<b>65 años y más</b>	50.4	10.7	38.9
<b>Escolaridad</b>			
<b>Ninguno</b>	49.5	11.3	39.2
<b>Básico</b>	42.1	9.0	48.9
<b>Medio superior</b>	37.0	8.6	54.4
<b>Superior</b>	37.4	8.6	54.0
<b>Tamaño de localidad</b>			
<b>Menos de 15 000 habitantes</b>	44.2	9.6	46.2
<b>De 15 000 a 99 999 habitantes</b>	42.2	9.1	48.7
<b>Más de 100 000 habitantes</b>	38.2	8.3	53.5
<b>Sector económico</b>			
<b>Primario</b>	52.3	11.8	35.9
<b>Secundario</b>	41.4	7.9	50.7
<b>Terciario</b>	38.7	8.7	52.6
<b>Tamaño de establecimiento</b>			

<b>Micro</b>	82.9	6.7	10.4
<b>Pequeño</b>	44.4	12.4	43.2
<b>Mediano</b>	21.9	13.5	64.6
<b>Grande</b>	8.2	10.3	81.5
<b>Tipo de tareas</b>			
<b>Manuales</b>	47.1	10.0	43.9
<b>Rutinarias</b>	37.0	9.0	54.0
<b>Abstractas</b>	34.7	8.8	56.5

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.17. Región 1: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)**

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
<b>Mujer</b>	22.2	7.8	70.0
<b>Hombre</b>	24.0	8.6	67.4
<b>Edad</b>			
<b>15 a 24 años</b>	26.9	9.9	63.2
<b>25 a 44 años</b>	21.9	8.0	70.1
<b>45 a 64 años</b>	21.7	7.8	70.5
<b>65 años y más</b>	36.3	13.9	49.8
<b>Escolaridad</b>			
<b>Ninguno</b>	29.1	10.0	60.9
<b>Básico</b>	24.7	8.3	67.0
<b>Medio superior</b>	20.7	8.5	70.8
<b>Superior</b>	21.6	8.7	69.7
<b>Tamaño de localidad</b>			
<b>Menos de 15 000 habitantes</b>	25.2	9.0	65.8
<b>De 15 000 a 99 999 habitantes</b>	24.5	8.7	66.8
<b>Más de 100 000 habitantes</b>	22.9	8.2	68.9
<b>Sector económico</b>			
<b>Primario</b>	34.0	13.8	52.2
<b>Secundario</b>	22.4	7.0	70.6
<b>Terciario</b>	23.1	8.9	68.0
<b>Tamaño de establecimiento</b>			
<b>Micro</b>	72.4	10.9	16.7
<b>Pequeño</b>	29.8	13.0	57.2
<b>Mediano</b>	12.9	11.0	76.1
<b>Grande</b>	4.0	7.1	88.9
<b>Tipo de tareas</b>			
<b>Manuales</b>	30.6	10.3	59.1
<b>Rutinarias</b>	19.8	8.4	71.8

<b>Abstractas</b>	19.0	8.8	72.2
-------------------	------	-----	------

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.18. Región 2: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)**

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
<b>Mujer</b>	34.6	8.8	56.6
<b>Hombre</b>	35.7	9.0	55.3
<b>Edad</b>			
<b>15 a 24 años</b>	40.8	10.2	49.0
<b>25 a 44 años</b>	33.5	8.8	57.7
<b>45 a 64 años</b>	32.9	8.7	58.4
<b>65 años y más</b>	49.1	11.8	39.1
<b>Escolaridad</b>			
<b>Ninguno</b>	46.0	11.4	42.6
<b>Básico</b>	37.5	9.8	52.7
<b>Medio superior</b>	31.9	8.7	59.4
<b>Superior</b>	32.1	8.7	59.2
<b>Tamaño de localidad</b>			
<b>Menos de 15 000 habitantes</b>	36.9	10.8	52.3
<b>De 15 000 a 99 999 habitantes</b>	34.2	10.2	55.6
<b>Más de 100 000 habitantes</b>	35.1	8.3	56.6
<b>Sector económico</b>			
<b>Primario</b>	50.2	11.8	38.0
<b>Secundario</b>	37.3	9.5	53.2
<b>Terciario</b>	33.6	8.6	57.8
<b>Tamaño de establecimiento</b>			
<b>Micro</b>	79.5	8.0	12.5
<b>Pequeño</b>	40.0	13.3	46.7
<b>Mediano</b>	17.7	13.3	69.0
<b>Grande</b>	7.2	8.4	84.4
<b>Tipo de tareas</b>			
<b>Manuales</b>	41.8	9.7	48.5
<b>Rutinarias</b>	32.1	9.5	58.4
<b>Abstractas</b>	30.7	9.2	60.1

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.19. Región 3: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)**

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
<b>Mujer</b>	34.1	7.9	58.0
<b>Hombre</b>	35.1	8.1	56.8
<b>Edad</b>			
<b>15 a 24 años</b>	41.3	9.5	49.2
<b>25 a 44 años</b>	33.0	7.8	59.2
<b>45 a 64 años</b>	31.4	7.6	61.0
<b>65 años y más</b>	41.3	15.4	43.3
<b>Escolaridad</b>			
<b>Ninguno</b>	43.2	10.1	46.7
<b>Básico</b>	36.7	8.7	54.6
<b>Medio superior</b>	30.8	7.7	61.5
<b>Superior</b>	32.0	7.8	60.2
<b>Tamaño de localidad</b>			
<b>Menos de 15 000 habitantes</b>	39.1	9.0	51.9
<b>De 15 000 a 99 999 habitantes</b>	35.7	8.4	55.9
<b>Más de 100 000 habitantes</b>	33.1	7.9	59.0
<b>Sector económico</b>			
<b>Primario</b>	48.0	11.1	40.9
<b>Secundario</b>	33.1	8.0	58.9
<b>Terciario</b>	33.9	8.1	58.0
<b>Tamaño de establecimiento</b>			
<b>Micro</b>	76.0	8.8	15.2
<b>Pequeño</b>	38.4	12.1	49.5
<b>Mediano</b>	18.3	12.9	68.8
<b>Grande</b>	8.1	8.4	83.5
<b>Tipo de tareas</b>			
<b>Manuales</b>	41.8	9.9	48.3
<b>Rutinarias</b>	31.3	8.0	60.7
<b>Abstractas</b>	28.2	9.2	62.6

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.20. Región 4: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)**

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
<b>Mujer</b>	46.9	8.3	44.8
<b>Hombre</b>	48.4	8.6	43.0
<b>Edad</b>			
<b>15 a 24 años</b>	53.7	9.5	36.8
<b>25 a 44 años</b>	46.8	8.8	44.4
<b>45 a 64 años</b>	44.6	7.8	47.6
<b>65 años y más</b>	55.5	9.8	34.7
<b>Escolaridad</b>			
<b>Ninguno</b>	58.7	11.1	30.2
<b>Básico</b>	50.2	9.4	40.4
<b>Medio superior</b>	44.3	8.3	47.4
<b>Superior</b>	45.0	8.4	46.6
<b>Tamaño de localidad</b>			
<b>Menos de 15 000 habitantes</b>	51.2	8.9	39.9
<b>De 15 000 a 99 999 habitantes</b>	49.7	8.6	41.7
<b>Más de 100 000 habitantes</b>	45.7	8.4	45.7
<b>Sector económico</b>			
<b>Primario</b>	61.6	11.2	27.2
<b>Secundario</b>	50.0	9.2	40.8
<b>Terciario</b>	45.9	8.3	45.8
<b>Tamaño de establecimiento</b>			
<b>Micro</b>	86.7	5.3	8.0
<b>Pequeño</b>	51.5	11.7	36.8
<b>Mediano</b>	28.0	14.1	57.9
<b>Grande</b>	11.2	13.4	75.4
<b>Tipo de tareas</b>			
<b>Manuales</b>	54.6	9.7	35.7
<b>Rutinarias</b>	45.0	9.0	46.0
<b>Abstractas</b>	42.7	9.0	48.3

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.

**Cuadro 5.21. Región 5: Probabilidades de los niveles de trabajo decente de los trabajadores asalariados (%)**

Variables	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto
	Probabilidad*	Probabilidad*	Probabilidad*
<b>Sexo</b>			
Mujer	55.7	8.0	36.3
Hombre	57.4	8.3	34.3
<b>Edad</b>			
15 a 24 años	61.3	9.5	29.2
25 a 44 años	56.4	8.7	34.9
45 a 64 años	53.5	7.2	39.3
65 años y más	62.7	5.3	32.0
<b>Escolaridad</b>			
Ninguno	67.2	10.4	22.4
Básico	60.3	9.5	30.2
Medio superior	54.5	8.5	37.0
Superior	52.5	8.2	39.3
<b>Tamaño de localidad</b>			
Menos de 15 000 habitantes	57.8	8.5	33.7
De 15 000 a 99 999 habitantes	58.4	8.6	33.0
Más de 100 000 habitantes	55.2	8.0	36.8
<b>Sector económico</b>			
Primario	75.7	10.5	13.8
Secundario	61.5	6.4	32.1
Terciario	54.7	8.9	36.4
<b>Tamaño de establecimiento</b>			
Micro	89.6	4.3	6.1
Pequeño	54.9	11.3	33.8
Mediano	31.4	15.4	53.2
Grande	15.3	17.1	67.6
<b>Tipo de tareas</b>			
Manuales	63.0	10.0	27.0
Rutinarias	54.8	8.6	36.6
Abstractas	51.3	8.2	40.5

\*Todas las variables fueron significativas:  $p < .05$

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2019.