

TRABAJO DECENTE **EN MÉXICO**

2005
2022.

Análisis con
perspectiva de
género



Resumen

La OIT ha declarado como su objetivo principal el “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (ILO 1999). Tras una reunión tripartita internacional, definió diez elementos sustantivos que representan las dimensiones estructurales del marco de medición en virtud del cual se organizan y clasifican diversos indicadores estadísticos y jurídicos del trabajo decente. En febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México. En el presente estudio se analizan las tendencias de largo plazo (2005-2022) y el estado que guarda cada elemento sustantivo del trabajo decente en México. Además, en todos los casos donde es posible, los indicadores se desglosan por sexo.



Contenido

01_Introducción	06	28
Trabajo decente	06	
Aportación de la investigación	07	
Metodología	08	
Acerca de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	09	
02_Oportunidades en el mercado laboral	10	30
Relación empleo-población	10	30
Tasa de desempleo	12	32
Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar	14	
Informalidad	15	
03_Salario adecuado y trabajo productivo	18	34
Pobreza laboral de las personas ocupadas	18	
Trabajadores con salarios bajos	20	
04_Jornada laboral decente	22	36
Tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (más de 48 horas por semana)	22	
05_Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal	24	38
Tiempo libre	24	
06_Trabajos que deberían ser abolidos	26	42
Trabajo infantil	26	
07_Estabilidad y seguridad en el trabajo	28	
Precariedad en el empleo		28
08_Igualdad de oportunidades y trato en el empleo	30	
Índice de disparidad de Duncan		30
Mujeres en la alta y media dirección		32
09_Entorno de trabajo seguro	34	
Pago por incapacidad laboral		34
10_Seguridad social	36	
Población ocupada con acceso a la seguridad social		36
11_Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores	38	
Afiliación sindical		38
12_Conclusiones	42	
Referencias	46	

01

Introducción

Trabajo decente

El término “trabajo decente” se usó por primera vez en 1999, durante la 87^a Conferencia Internacional del Trabajo. Juan Somavía, entonces director general de la OIT, presentó el trabajo decente como el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de esta organización: 1) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, 2) el empleo, 3) la protección social y 4) el diálogo social. El concepto es congruente con la finalidad de la OIT de promover “oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (ILO 1999) y también puede definirse como la suma de las aspiraciones de las personas

por “oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; y justicia e igualdad de género” (Di Ruggiero, Cohen y Cole 2014).

De origen, el trabajo decente incluye una política de género con tres niveles de actuación: 1) el político, 2) el de los programas técnicos y 3) el institucional. Con un diagnóstico global sobre el mercado laboral y las diferencias predominantes entre mujeres y hombres, la OIT contempló una serie de programas de investigación y de acción para avanzar hacia la igualdad de género (ILO 1999). Adicionalmente, hace 12 años, la OIT adoptó un marco de referencia para el trabajo decente con diez elementos sustantivos:

- 1.** Oportunidades en el mercado laboral
- 2.** Salario adecuado y trabajo productivo
- 3.** Jornada laboral decente
- 4.** Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal
- 5.** Trabajos que deberían ser abolidos
- 6.** Estabilidad y seguridad en el trabajo
- 7.** Igualdad de oportunidades y trato en el empleo
- 8.** Entorno de trabajo seguro
- 9.** Seguridad social
- 10.** Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores

Aportación de la investigación

En febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México durante el periodo 2019-2024 (ILO 2019), el cual se estructura en torno a cuatro prioridades: 1) promover el empleo y el trabajo decente, particularmente para los jóvenes; 2) fortalecer el sistema de protección y seguridad social; 3) promover la difusión, aplicación y cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo; y 4) fortalecer el diálogo social tripartito y efectivo para la formulación y ejecución de políticas laborales y productivas. Este programa está orientado por cinco ejes transversales: 1) igualdad de género; 2) migración laboral; 3) atención a grupos en condición de vulnerabilidad; 4) seguridad y salud en el trabajo; y 5) transición justa hacia una economía y sociedad ambientalmente sostenibles.

El presente estudio analiza las tendencias de largo plazo para cada elemento sustantivo del trabajo decente en México, con base en los indicadores estadísticos prioritarios de la OIT (ILO 2013). Los indicadores se desglosan por sexo y se comparan las condiciones laborales prevalecientes entre hombres y mujeres. Lo anterior cobra mayor relevancia a la luz de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 2015¹ y cuyo Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, consiste en “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.” Específicamente, las metas 8.5 a 8.8 de dicho objetivo son:²

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados, no cursan estudios o no reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas

contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

¹ Para mayor detalle, ver: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopt-a-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>.

² Ver: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.

Metodología

Esta es una investigación de tipo descriptiva cuantitativa y se basa en la metodología de la OIT establecida en la Segunda Guía de los Indicadores de Trabajo Decente (ILO 2013). Ésta contempla los siguientes indicadores: principales (M), adicionales (A), futuros (F) y legales (L). En este estudio se construyen 16 indicadores M, los cuales brindan información sobre el trabajo decente para hombres, mujeres y población en general, lo que permite cuantificar el comportamiento del mercado laboral mexicano desde una perspectiva nacional y de género. Se toma como referencia una fuente de información secundaria que es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), diseñada para estudiar la ocupación en México. El presente documento analiza los datos correspondientes al primer trimestre de cada año de 2005 a 2022. De manera complementaria, se calcularon 14 brechas de género para igual número de indicadores, lo que permite conocer las áreas de mayor oportunidad respecto a la equidad de género.

El objetivo de la investigación es indagar, a partir de los indicadores de trabajo decente establecidos por la OIT, la evolución reciente de las características del empleo en México y si éste cubre los estándares internacionales de trabajo decente, así como realizar un estudio comparativo sobre las condiciones de trabajo decente para mujeres y hombres.





Acerca de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

La estructura de la ENOE se basa en conocer dos grandes grupos demográficos: la Población Económicamente Activa (PEA)³ y la Población No Económicamente Activa (PNEA).⁴ Ambas son importantes para entender la estructura de la ocupación de las personas. Las actividades de la PEA se realizan en el mercado laboral y suelen tener ingresos económicos, mientras que las actividades de la PNEA por lo general no tienen ingresos, pero son indispensables para el funcionamiento de los hogares y de la sociedad. También las actividades de la PNEA pueden relacionarse con el empleo futuro, al contemplar estudiantes o capacitaciones para el trabajo (INEGI 2007).

Con una frecuencia trimestral, la ENOE encuesta a poco más de 120 000 viviendas elegidas mediante un muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. Tiene una cobertura geográfica a nivel nacional, estatal, ciudad autorrepresentada, localidades de 100 000 y más habitantes, localidades de 2 500 a 99 999 habitantes y localidades con menos de 2 500 habitantes. Su metodología sigue una estructura de paneles rotativos.⁵ En específico, cuenta con cinco paneles independientes de viviendas que se mantienen por cinco visitas –es decir por cinco trimestres– y después son sustituidas. Esto garantiza la continuidad y la confiabilidad de la información recabada con 80% de la muestra asegurada cada trimestre (INEGI 2007).

³ De acuerdo con el glosario de la ENOE-INEGI, la PEA se define como las “personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas”. Ver: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>.

⁴ En contraste, de acuerdo con la misma fuente, la PNEA se refiere a las “personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo”. Ver: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>.

⁵ Un panel es un grupo de personas, hogares o unidades de análisis con características similares o idénticas, que brindan información en varias ocasiones. Un panel es rotatorio o rotativo cuando es reemplazado por otro nuevo de características similares, después de cierto periodo de tiempo.

02

Oportunidades en el mercado laboral

Los indicadores que integran el elemento sustantivo de “oportunidades en el mercado laboral” contienen información cuantitativa y cualitativa sobre las condiciones de la oferta y la demanda de trabajo, pues abarcan conceptos relacionados con el empleo, el desempleo, la participación laboral y la fuerza laboral (ILO 2013). Dentro de este elemento sustantivo se analiza la evolución de cuatro indicadores principales: **1)** la relación empleo-población, **2)** la tasa de desempleo, **3)** el porcentaje de jóvenes sin estudiar o trabajar y **4)** la informalidad.

Relación empleo-población

La relación empleo-población (o EPR, del inglés *Employment-to-Population Ratio*) permite cuantificar la capacidad que tiene un país para generar empleo. Una de sus principales ventajas es que puede analizarse junto con otros indicadores, como el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), para observar el nivel de correlación que existe entre

ambos. La EPR se calcula como el porcentaje de personas en edad legal de trabajar (15 años en adelante para el caso de México) que, durante un periodo de referencia, declararon contar con un empleo asalariado o ser trabajadores independientes.

La fórmula utilizada en este indicador es:

$$\text{EPR}_i (\%) = \frac{\text{Personas empleadas en edad laboral}_i}{\text{Población en edad laboral}_i} \times 100$$

Donde i se refiere a los grupos poblacionales de hombres, mujeres y total de personas. La figura 1 presenta la EPR de cada uno de estos grupos para el periodo de 2005 a 2022, calculada a partir de los datos de la ENOE publicados por el INEGI durante el primer trimestre de cada año. Como puede observarse, no se tiene un avance en la participación laboral, pues la EPR para el total de la población en 2022 (56.7%) ha sido prácticamente el mismo desde 2005. Su tasa media anual de crecimiento (tmac), también conocida como tasa media anual acumulada es de 0.02%, con un valor promedio de 56.8%, un valor

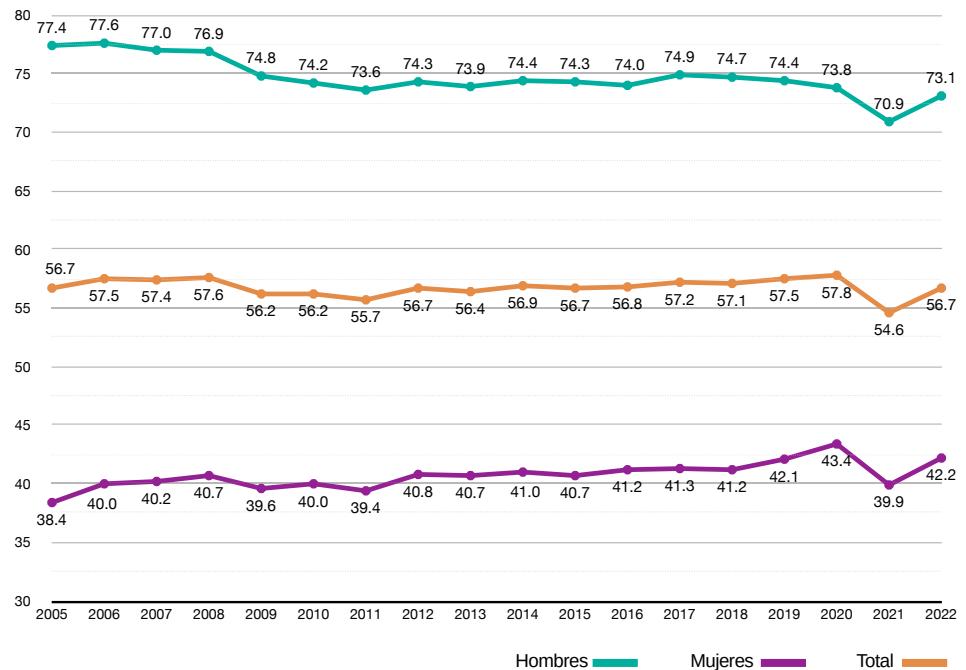
mínimo de 54.6% en 2021 y un máximo de 57.8% en 2020, este último como consecuencia de la pandemia de Covid-19.

Al desagregar la EPR por género, se tiene que para los hombres se registró una tmac de -0.3%, un valor promedio de 74.7% y valores mínimo y máximo de 70.9% (2021) y 77.6% (2006), respectivamente. Para las mujeres la tmac fue de 0.6%, el valor promedio de 40.7%, valor máximo de 43.4% (2020) y mínimo de 38.4% (2005). Como se observa, las mujeres empleadas son una proporción menor al potencial de mujeres que podrían incorporarse al mercado laboral. Una posible explicación es el efecto de

Figura 1. Relación empleo-población (EPR)

Personas empleadas como % de la población en edad laboral (15 años y más)

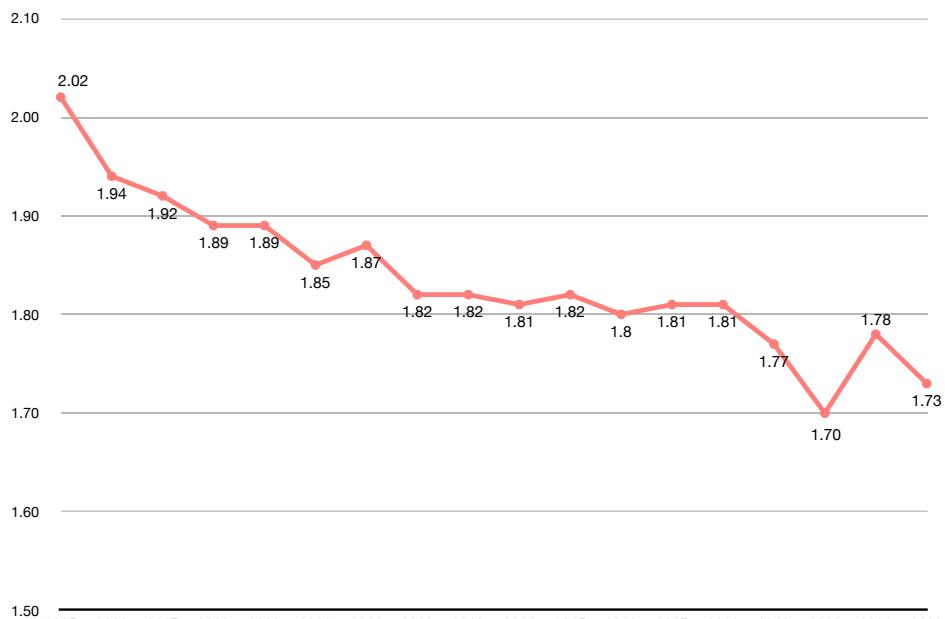
"trabajadores desalentados", es decir, personas que quieren trabajar, pero piensan que la posibilidad de encontrar un empleo es tan baja que no vale la pena buscar (Kaplan y Piras 2019). Sobre este tema, un estudio en Noruega con mujeres casadas o con pareja indica que el efecto de "trabajadoras desalentadas" equivale a un tercio de las personas que están fuera de la fuerza laboral (Dagsvik, Kornstad y Skjerpen 2013). Un efecto complementario de análisis es el de "trabajadora añadida" que se refiere al incremento de la oferta laboral de las mujeres cuando su pareja pierde el empleo. En México, este efecto fue estudiado en el periodo de la crisis económica de 1994-1995, cuando la proporción de mujeres con parejas sin empleo que lograron incorporarse al mercado laboral fue 13.8 puntos porcentuales (pp) superior a la de las esposas cuyas parejas no habían perdido su empleo (Skoufias y Parker 2006).



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 2. Brecha EPR Mujeres y Hombres

EPR hombres/EPR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

La baja participación de la mujer puede explicarse en cierta medida por las dificultades para conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con la búsqueda de empleo, más que como una preferencia por estar fuera del mercado laboral (Kaplan y Piras 2019).

Aún y cuando la EPR ha sido persistentemente mayor para hombres que para mujeres, la brecha entre ambos grupos –definida como el cociente entre la EPR de hombres y la EPR de mujeres– ha disminuido lenta pero constantemente durante los últimos 18 años. Como puede verse en la figura 2, esta brecha pasó de 2.02 en 2005 a 1.73 en 2022. Se observa un incremento de la brecha en 2021 causado por la pandemia, no obstante, la participación femenina está retomando su tendencia al alza.

Tasa de desempleo

La tasa de desempleo (UR, del inglés *Unemployment Rate*) refleja la incapacidad de una economía para generar empleos suficientes para todas aquellas personas que quieren trabajar pero no están ocupadas, a pesar de estar disponibles y en busca de un trabajo (ILO 2013). Se define como el porcentaje de personas desempleadas en edad laboral (15

años de edad en adelante) respecto del total de personas en la fuerza laboral (personas empleadas o que desean incorporarse a un trabajo) y forma parte de los indicadores de la meta 8.5 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.⁶

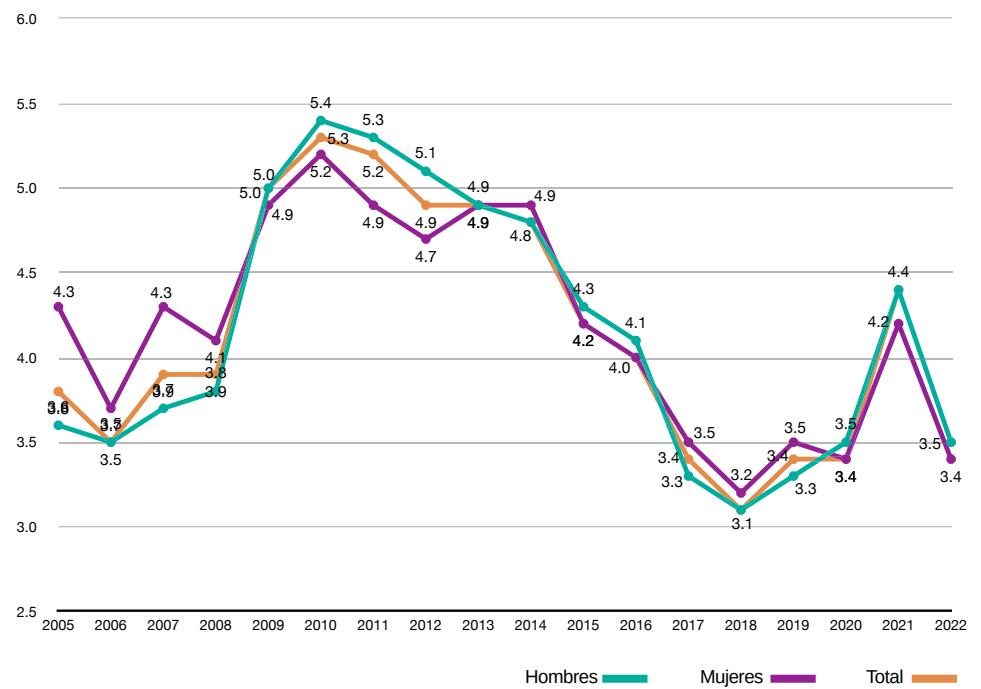
La UR se calcula a partir de la siguiente fórmula:

$$UR_i (\%) = \frac{\text{Personas desempleadas en edad laboral}_i}{\text{Personas en la fuerza laboral}_i} \times 100$$

Donde i se refiere a hombres, mujeres y total de personas. La figura 3 muestra la UR de cada uno de estos grupos para el periodo 2005 a 2022. Para la población en general, este indicador registró un valor promedio de 4.2%, un máximo de 5.3% en 2010 y un mínimo de 3.1% en 2018, así como una tmac de -0.6%. La evolución de la UR es

Figura 3. Tasa de desempleo (UR)

Personas desempleadas (15 años y más) como % de la fuerza laboral



⁶ Para mayor detalle, ver: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

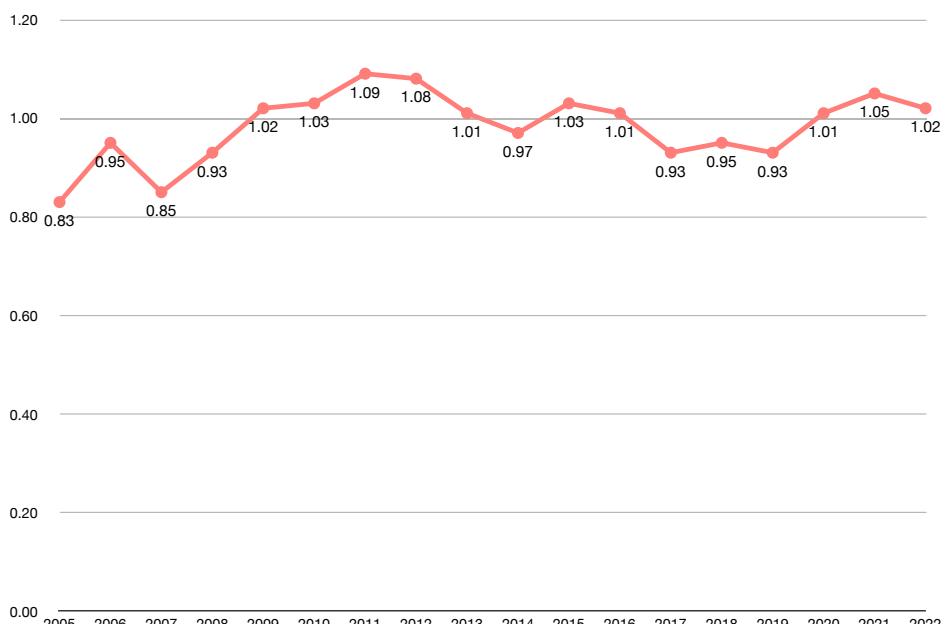
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

muy similar cuando se desagrega por sexo. Para las mujeres también se registró un valor promedio de 4.2%, mientras que para los hombres fue de 4.1%. El valor máximo para los hombres fue de 5.4% en 2010 y el mínimo de 3.1% en 2018, mientras que para las mujeres estos valores fueron de 5.2% en 2010 y 3.2% en 2018, respectivamente. En cuanto a la tmac, se observa un resultado más desfavorable para los hombres (-0.2%) que para las mujeres (-1.4%).

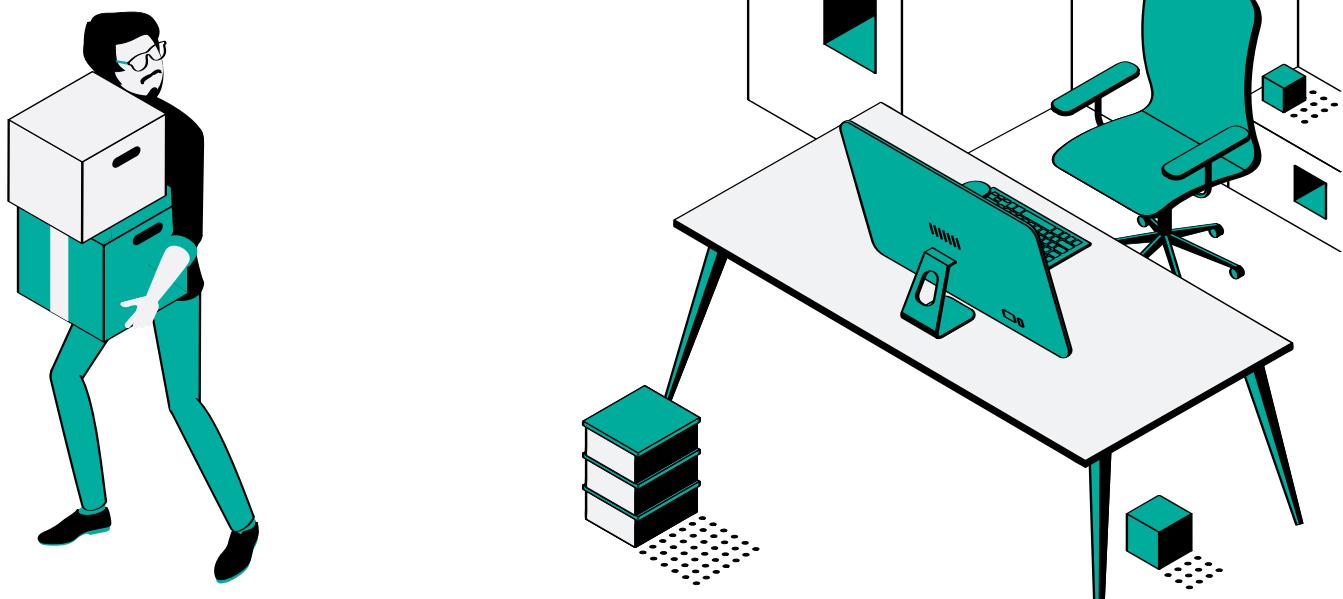
En la actualidad, la brecha de género en materia de desempleo es pequeña, como puede verse en la figura 4. Durante el periodo de estudio, el cociente entre la UR para hombres y la UR para mujeres registró un valor promedio de 0.98, fluctuó entre un mínimo de 0.83 (2005) y un máximo de 1.09 (2011) y creció a una tmac de 1.2%. En el año 2021, el cociente se incrementó ligeramente (en perjuicio de los hombres) a un valor de 1.05 como resultado de la pandemia. Sin embargo, en 2022 se retornó a niveles similares a los observados en 2020.

Figura 4. Brecha UR Mujeres y Hombres

UR hombres/UR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar

El porcentaje de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar (NEET, del inglés *Not in Employment, Education or Training*) es una medida de aquellos que se encuentran fuera del sistema educativo y que tampoco han logrado integrarse a los sectores productivos (ILO 2013). Este indicador cuantifica la meta 8.6 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.⁷ Es relevante no sólo porque está directamente relacionado

con la desigualdad laboral y el futuro económico de la persona, sino también porque la baja participación de la juventud afecta al producto total de una economía al reducir la productividad laboral (de Hoyos *et al.* 2016), como consecuencia de la falta de capacidades adquiridas en la escuela o en los entornos laborales.

La construcción de este indicador se realiza de la siguiente manera:

Donde $i = \text{hombres, mujeres y total de personas}$. La figura 5 presenta el indicador NEET para cada uno de estos grupos. Cuando se calcula para la población en general, se tiene un valor promedio de 20.6% entre los años 2005 y 2022, un máximo de 22.7% en 2011 y un mínimo de 18.1% en 2022, así como una tmac de -1.2%. Al desagregarlo por género, el NEET para los hombres registra un valor promedio de 9.8%, un máximo de 11.4% en

$$\text{NEET}_i (\%) = \frac{(\text{Jóvenes empleados}_i + \text{Jóvenes no empleados pero estudiando o en capacitación}_i)}{\text{Jóvenes (15-24 años)}_i} \times 100$$

Figura 5. Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar (NEET)
NEET como % de la juventud (15-24 años de edad)



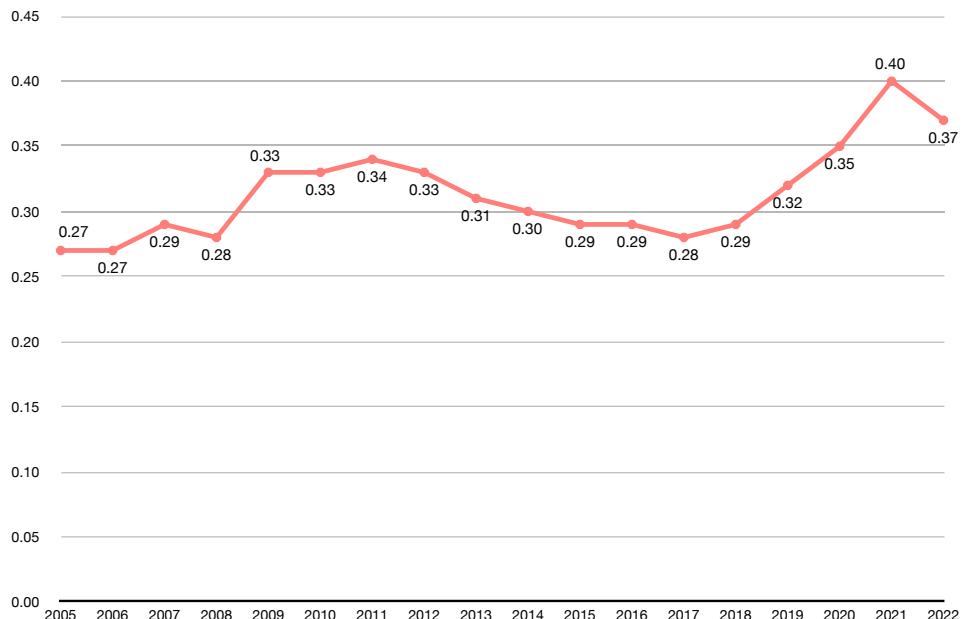
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

2011 y un mínimo de 8.4% en 2018; mientras que para las mujeres el valor promedio fue de 31.3%, el máximo de 34.4% en 2005 y el mínimo de 26.3% en 2022. En 2021 se observó un incremento en el NEET tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, para el caso femenino la cifra actual es la más baja de los 18 años estudiados, es decir, en la actualidad más mujeres están estudiando, capacitándose o trabajando que en todos los años anteriores. La brecha de género todavía es amplia con valor de 0.31 en promedio, es decir, las mujeres entre los 15 y 24 años suelen estar sin trabajar, capacitarse o estudiar con mayor frecuencia que los varones.

La evolución del NEET en los últimos 18 años apunta hacia una mejora de las oportunidades de empleo para los jóvenes en

⁷ Para mayor detalle, ver: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>.

Figura 6. Brecha NEET entre mujeres y hombres
NEET hombres/NEET mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Informalidad

El empleo informal es todo aquél que no se encuentre regulado y protegido por las leyes o normas en un país, sin importar si éste se encuentre en un sector formal, informal o al interior de un hogar (ILO 2013). En general, los trabajadores informales no cuentan con contratos, seguros, prestaciones laborales, protección social o representación sindical. La ENOE permite cuantificar el empleo informal de forma amplia. El concepto de empleo informal ampliado se fundamenta en dos dimensiones: la primera considera el tipo o naturaleza de la unidad económica, es decir, si el empleo está en el sector informal, entonces la empresa es del sector informal o es un negocio a pequeña escala no registrado; mientras que la segunda dimensión se refiere a todo trabajo que no cuente con un marco legal o institucional (ILO 2014).

En este estudio se considera el empleo informal a partir de dos indicadores: 1) la tasa de ocupación en el sector informal (TOSI) y 2) la tasa de informalidad laboral (TIL). De acuerdo con el INEGI, la TOSI es el “porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se

utilizan para el negocio no son independientes o distinguibles de los del propio hogar”;⁸ mientras que la TIL es la “proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo”.⁹ Estas tasas se calculan de la siguiente forma:

$$\text{TOSI}_i (\%) = \frac{\text{Población ocupada en el sector informal}_i}{\text{Población ocupada}_i} \times 100$$

$$\text{TIL}_i = \frac{\text{Población en ocupación informal}_i}{\text{Población ocupada}_i} \times 100$$

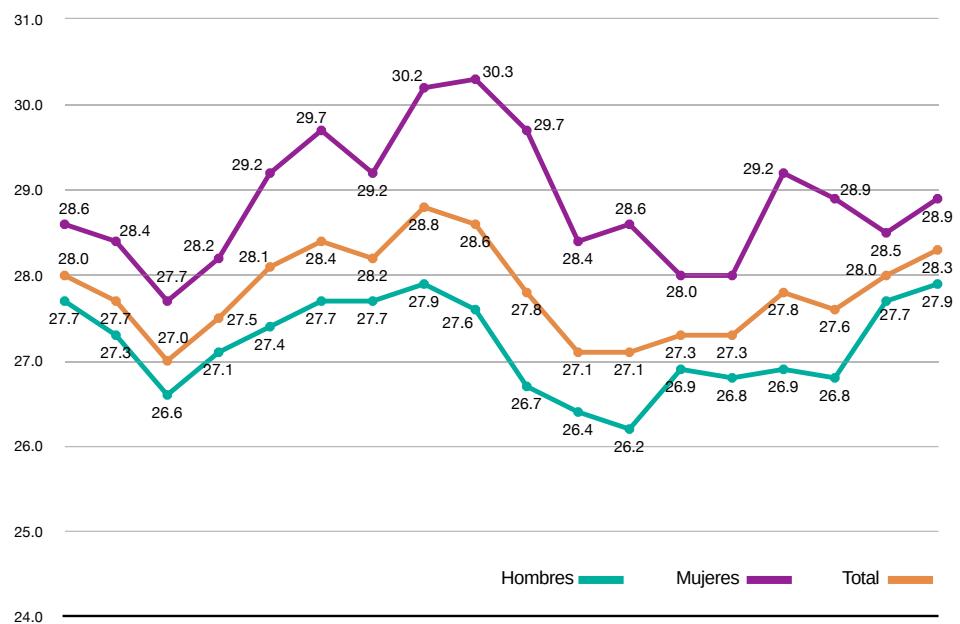
⁸ Ver la definición de “Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)” en el Glosario del INEGI, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ehnoe15mas#letraGloT>.

⁹ Ver la definición de “Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)” en el Glosario del INEGI arriba referenciado. La TIL1 incluye el sector “Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza”.

Figura 7. Empleo en el sector informal (TOSI)

Empleo en unidades económicas informales como % del empleo total

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. La figura 7 presenta la evolución de la TOSI para el periodo 2005-2022. En el agregado, la TOSI promedio fue de 27.8%, con un máximo de 28.8% en 2012 y un mínimo de 27% en 2007. Durante los años posteriores al cierre de la economía por la pandemia de Covid-19 se observa una tendencia creciente moderada de la población ocupada en el sector informal. Cuando se calcula por sexo, se tiene que la TOSI es persistentemente más elevada para las mujeres (promedio de 28.9%, máximo de 30.3% en 2013 y mínimo de 27.7% en 2007) que para los hombres (promedio de 27.2%, máximo de 27.9% en 2012 y mínimo de 26.2% en 2016). La tmac de la TOSI tanto para mujeres como para hombres se encuentra alrededor del 0.1%. La brecha de género, reportada en la figura 8, muestra una tendencia a la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos 8 años.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 8. Brecha TOSI entre mujeres y hombres

Brecha TOSI entre mujeres y hombres

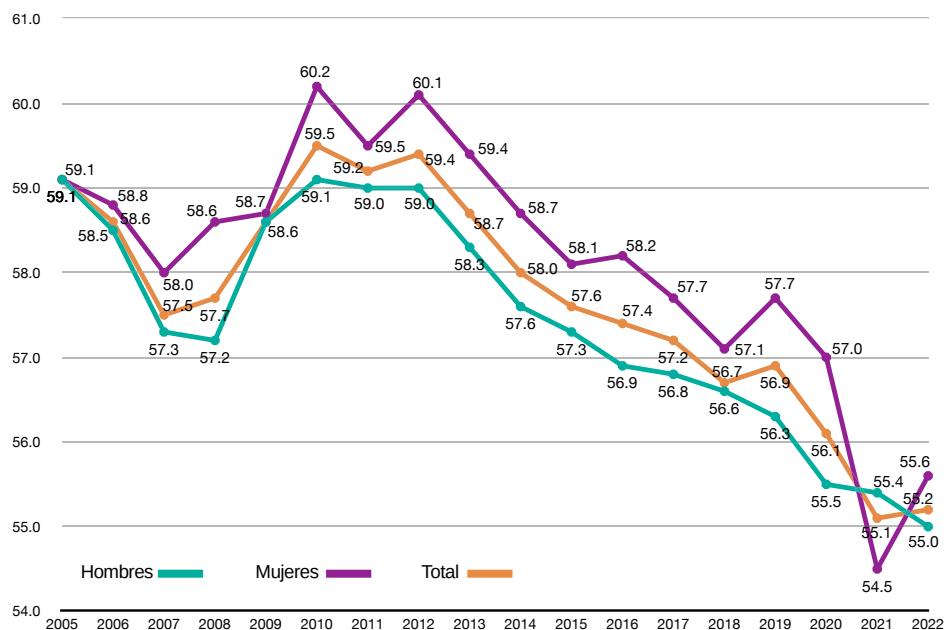


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



Figura 9. Empleo informal (TIL)

Empleo informal como % empleo total

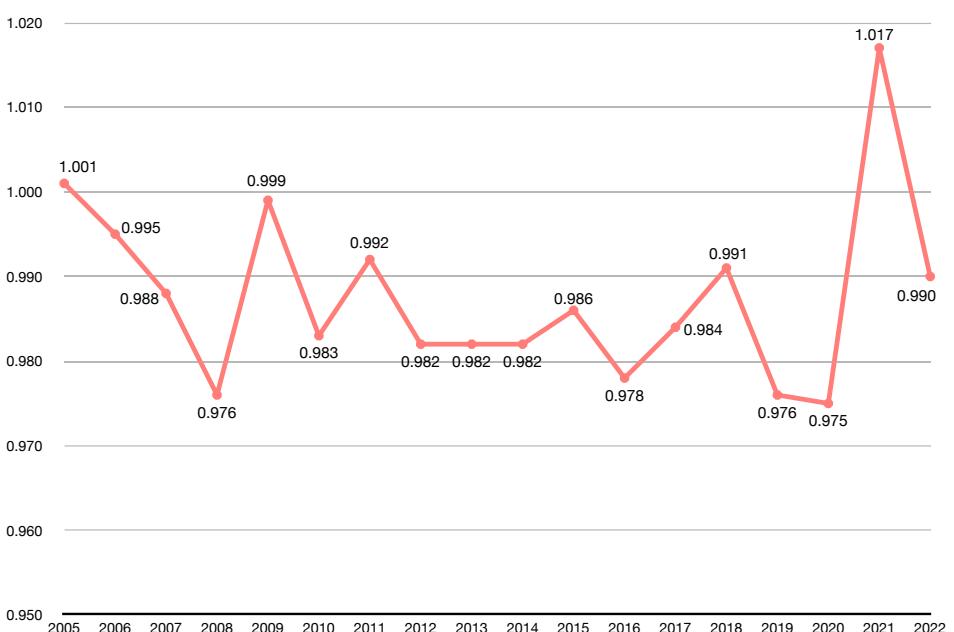


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

A continuación, en la figura 9 se presenta la evolución de la TIL para el periodo 2005 a 2022. Para la población total, este indicador de empleo informal promedió 57.7%, alcanzando un máximo de 59.5% en 2010, un mínimo de 55.1% en 2021 y una tmac de -0.4%. Al desagregarla por sexo, se observa que la incidencia del empleo informal ha sido en promedio 0.8 pp más elevada para las mujeres (58.2%) que para los hombres (57.4%). En 2021 se observa una importante caída en el empleo informal de las mujeres, el cual se explica por su salida forzada de la PEA a raíz de la pandemia. No obstante, para el 2022 el indicador se incrementa nuevamente, pero se mantiene todavía lejano al 57% de 2020 antes de la pandemia. En ambos casos se observa una tendencia decreciente en la TIL desde 2012. La brecha de género también se modificó significativamente en 2021, pero en 2022 parece regresar al nivel de los años anteriores.

Figura 10. Brecha TIL entre mujeres y hombres

Brecha TIL entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

03

Salario adecuado y trabajo productivo

Para que el trabajo sea decente, las personas tienen que ser productivas y ganar un salario justo por lo que aportan a sus empresas. Este enfoque va ligado con lo establecido en la Declaración de Filadelfia, donde se menciona que debe existir una distribución justa de los frutos del progreso para todos y un salario mínimo vital para todos los empleados (ILO 2013). Para medir la evolución de este elemento sustantivo del trabajo decente se tienen dos indicadores prioritarios: la tasa de pobreza laboral de las personas ocupadas (WPRE, del inglés Working Poverty Rate of Employed Persons) y la tasa de trabajadores con salarios bajos (ELPR, del inglés Employees with Low Pay Rate).

Pobreza laboral de las personas ocupadas

La WPRE cuantifica la proporción de personas ocupadas que pertenecen a un hogar cuyos ingresos son insuficientes para salir de la pobreza (ILO 2013):

$$\text{WPRE}_i (\%) = \frac{\text{Personas ocupadas y en hogares con ingresos menores a la línea de pobreza}_i}{\text{Total de personas ocupadas}_i} \times 100$$

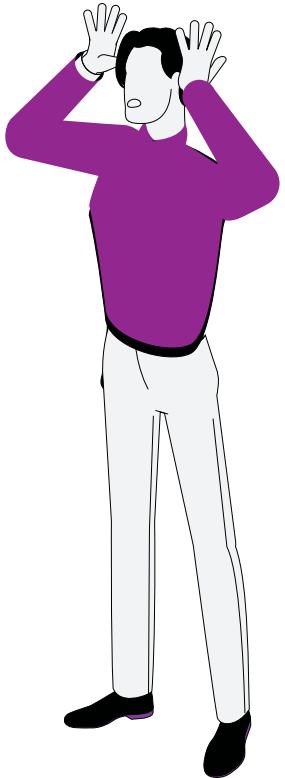
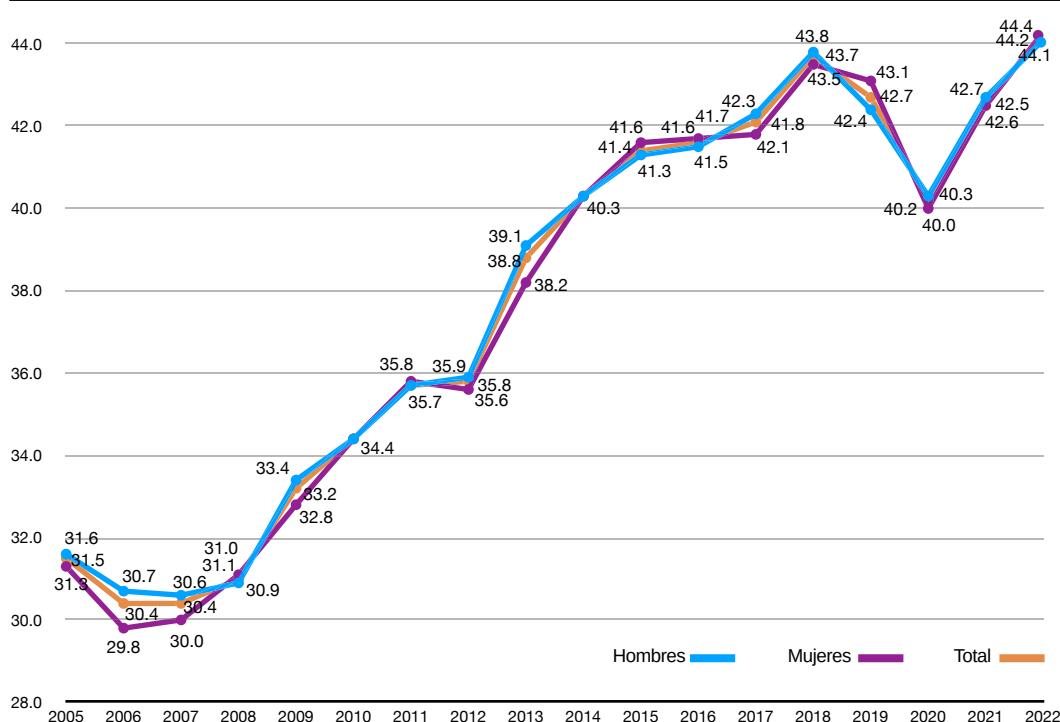
Donde i = hombres, mujeres y total de personas; y la línea de pobreza se refiere al valor promedio, en el primer trimestre de cada año, de la línea de pobreza por ingresos (LPI) para el ámbito de residencia urbana, estimada y publicada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).¹⁰ La figura 11 presenta la evolución de la WPRE en los últimos 18 años. Para la población total, la tasa de pobreza laboral entre las personas ocupadas registró un valor

promedio de 37.8%, un valor máximo de 44.2% en 2022, un mínimo de 30.4% en 2006 y una tmac de 2.0%. Al desagregarla por sexo se observa que la pobreza laboral promedio es casi la misma para los hombres (37.8%) que para las mujeres (37.7%). En ambos casos la WPRE ha aumentado a un ritmo cercano (tmac de 2.0% para hombres y de 2.1% para mujeres), lo que se traduce en una brecha de género en términos prácticos inexistente, como se observa en la figura 12.

¹⁰ Ver: <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar?pAnioInicio=2016&pTipoIndicador=0>.

Figura 11. Pobreza laboral de las personas ocupadas (WPRE)

% de personas ocupadas y en hogares con ingresos menores a la línea de pobreza y más



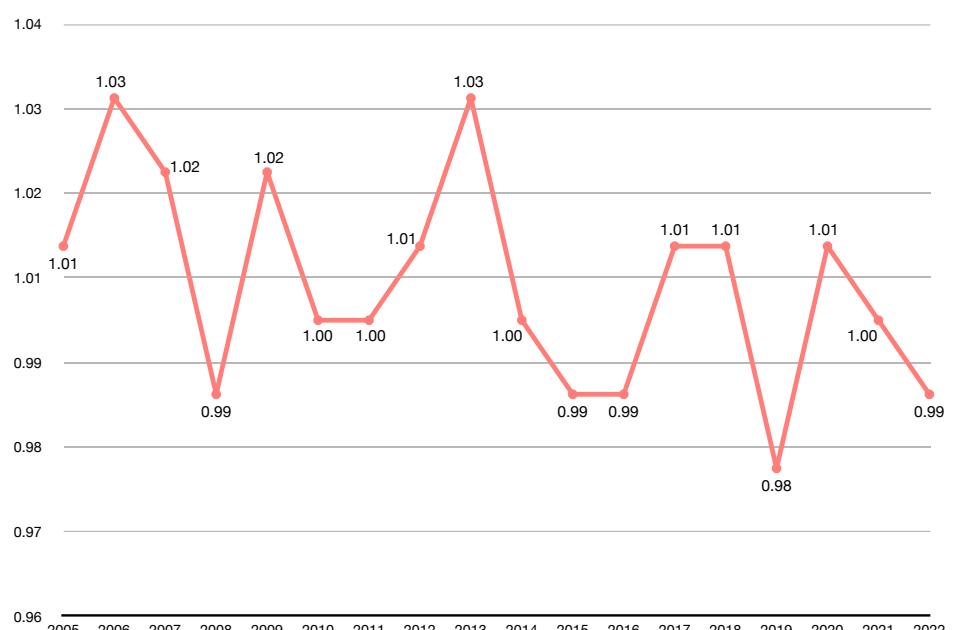
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

LPI urbana es el promedio para el primer trimestre de cada año de la LPI urbana mensual publicada por CONEVAL.

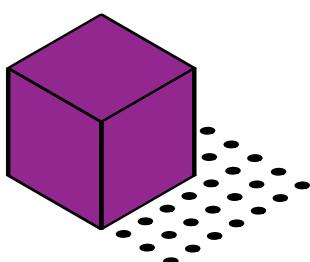
La caída de casi 4 pp en la WPRE durante los dos años previos a la pandemia se explicaría en gran parte por los incrementos al salario mínimo impulsados desde finales de 2017 (CONASAMI 2019; CONEVAL 2020). No obstante, recientemente la pobreza laboral en México alcanzó un nuevo máximo histórico, ya que, en el primer trimestre de 2022, 44.2% de las personas ocupadas pertenecen a hogares cuyos ingresos laborales per cápita son menores a la linea de pobreza.

Figura 12. Brecha WPRE entre hombres y mujeres

Brecha WPRE entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

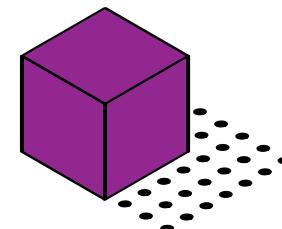


Trabajadores con salarios bajos

El segundo indicador prioritario del elemento sustantivo “Salarios adecuados y trabajo productivo” es la ELPR, que muestra el porcentaje de personas que trabajan por un ingreso relativamente bajo. En el presente contexto, esto implica que los

ingresos obtenidos por hora son inferiores a dos terceras partes de la mediana de los ingresos por hora calculada para todos los empleados en el grupo de referencia (ILO 2013). Así, este indicador se construye mediante la siguiente fórmula:

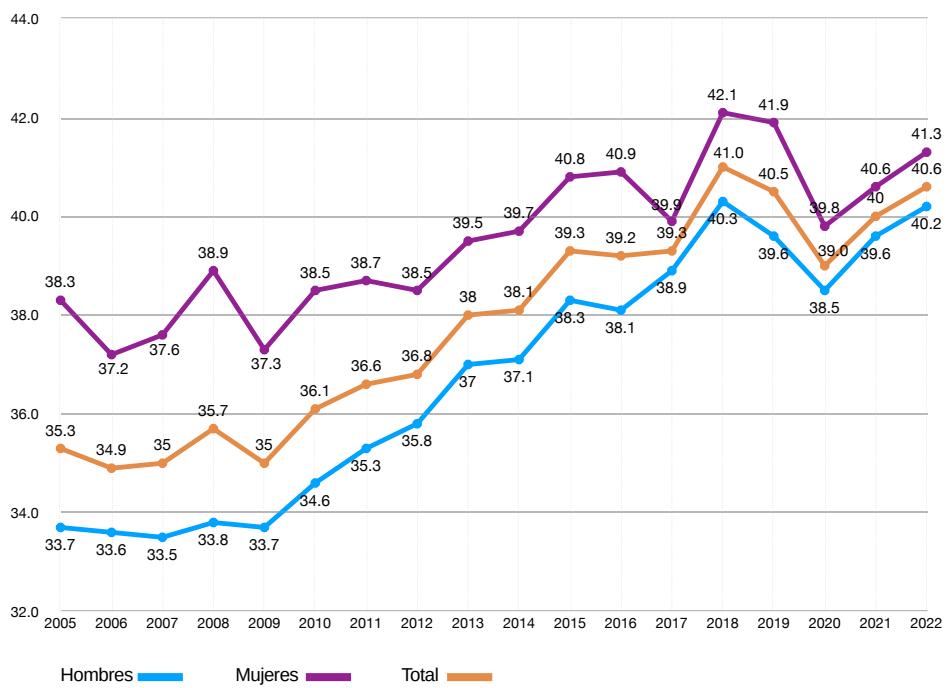
$$\text{ELPR}_i (\%) = \frac{\text{Número de personas ocupadas que perciben ingresos por hora inferiores a } \frac{2}{3} \text{ de la mediana}_i}{\text{Total de personas ocupadas}_i} \times 100$$



Donde i = hombres, mujeres y total de personas. La figura 13 muestra la evolución de la ELPR para el periodo 2005-2022. Para la población total, el porcentaje de personas ocupadas cuyos ingresos son menores a dos terceras partes de la mediana de los ingresos de las personas ocupadas registró un valor promedio de 37.8%, un máximo de 41% en 2018, un mínimo de 34.9% en 2006 y una tmac de 0.8%. Al desagregarla por sexo se observa que la ELPR ha sido en promedio 2.7 pp más elevada para las mujeres (39.5%) que para los hombres (36.8%). No obstante, en el segundo grupo este indicador aumentó a una mayor velocidad (tmac de 1.0% vs. 0.4% para las mujeres), lo que se tradujo en una reducción de la brecha de género, como se puede observar en la figura 14, donde el cociente de la ELPR entre hombres y mujeres pasó de 0.879 en 2005 a 0.972 en 2022, lo que implica una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres. Desafortunadamente, esta no es una buena noticia porque implica que más hombres y mujeres perciben ingresos bajos.

Figura 13. Trabajadores con salarios bajos (ELPR)

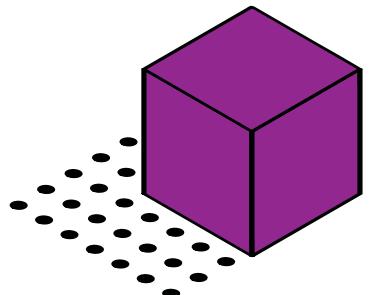
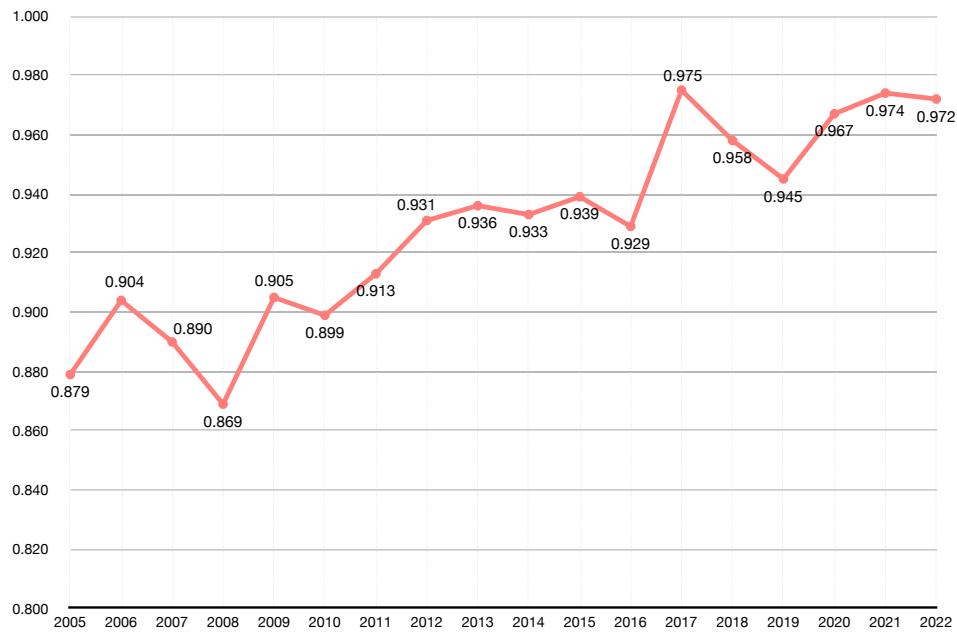
% de trabajadores con ingresos menores a $\frac{2}{3}$ de la mediana de los ingresos por hora



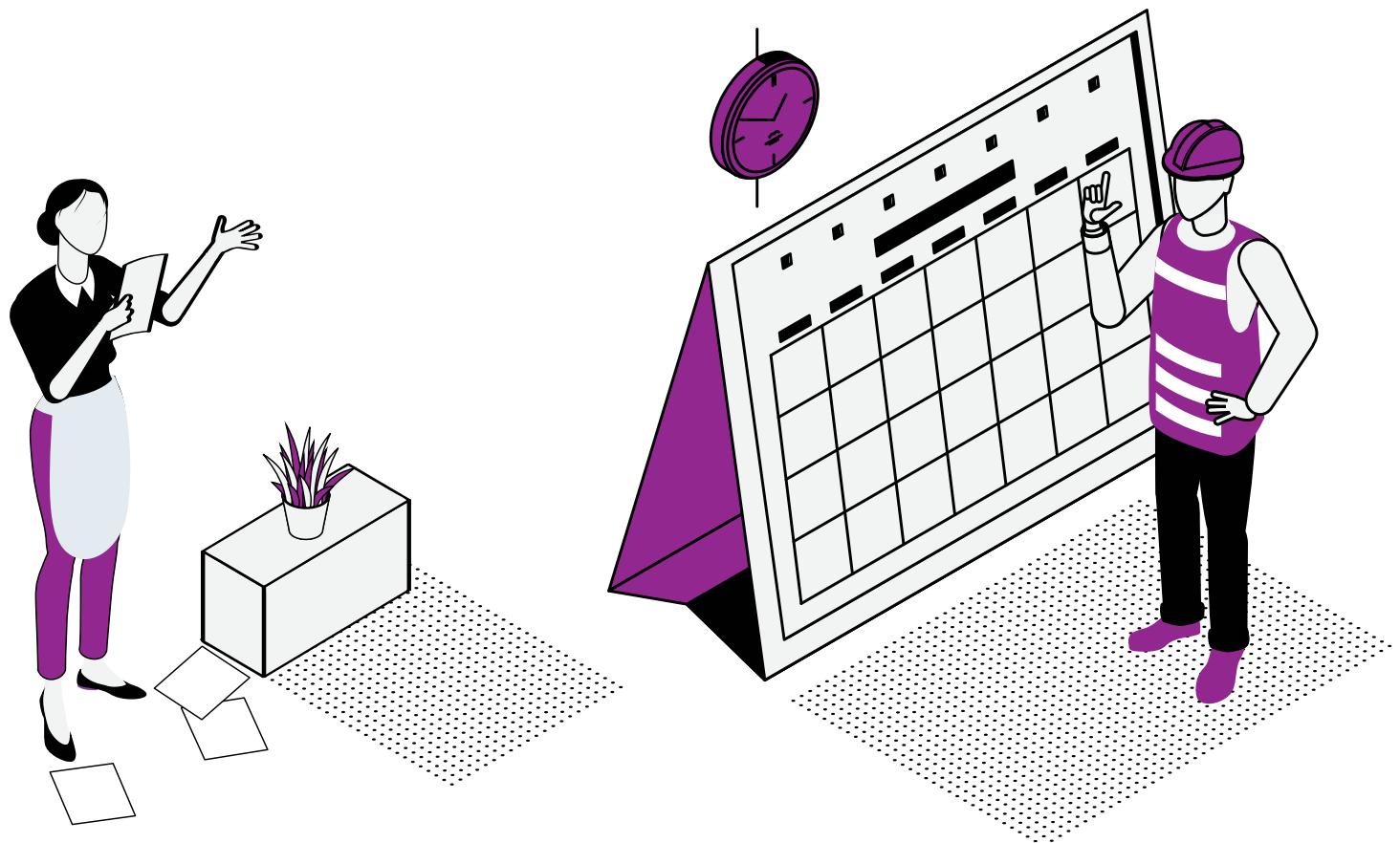
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 14. Brecha ELPR entre hombres y mujeres

ELPR hombres/ ELPR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



04

Jornada laboral decente

Una de las características más importantes del trabajo decente es que las horas dedicadas al trabajo sean tales que garanticen al trabajador contar con un horario establecido en el cual pueda realizar sus actividades laborales (ILO 2013). El exceso de horas trabajadas suele afectar de forma negativa el desarrollo integral del trabajador, al no brindarle el tiempo suficiente para su vida familiar o personal. Una jornada laboral excesiva puede incrementar el riesgo de accidentes laborales y ser también indicativo de un salario por hora inadecuado. Hoy se sabe que en el largo plazo las jornadas excesivas conducen a una reducción en el nivel de productividad.

Tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (más de 48 horas por semana)

La tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (EEWT, del inglés *Employment in Excessive Working Time*) nos permite medir la proporción de trabajos cuya jornada es mayor a 48 horas por semana,

duración a partir de la cual los efectos negativos del trabajo se hacen visibles en la salud, seguridad y balance de vida de los trabajadores (ILO 2013). Este indicador se calcula de la siguiente forma:

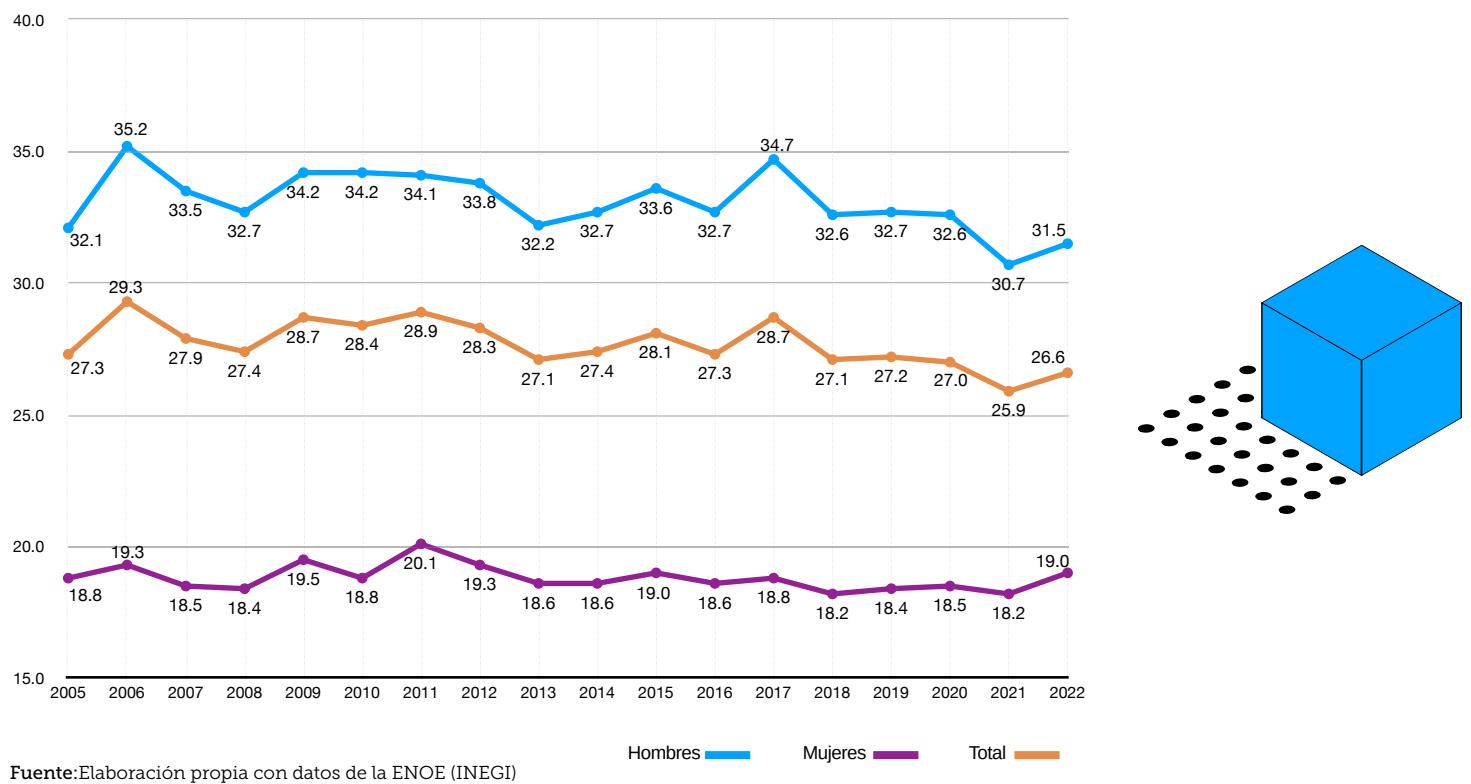
$$\text{EEWT}_i (\%) = \frac{\text{Número de personas que tienen jornadas mayores a 48 horas por semana}_i}{\text{Total de personas empleadas}_i} \times 100$$

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. En la figura 15 se presenta la evolución de la EEWt para el periodo de análisis. En general, el porcentaje de personas ocupadas en empleos con jornadas laborales excesivas registró un valor promedio de 27.7%, un valor máximo de 29.3% en 2006, un mínimo de 25.9% en 2020 y una tmac de -0.2%. Al desagregarla por sexo, se tiene que la EEWt es en promedio 14.3 pp más elevada para los hombres (33.1%) que para las mujeres (18.8%), lo que en otras

palabras significa que los hombres enfrentan con mayor frecuencia jornadas laborales excesivas que las mujeres. Respecto de la brecha de género, como se puede observar en la figura 16, el cociente de la EEWt entre hombres y mujeres pasó de 1.70 en 2005 a 1.65 en 2022, marcando una leve mejoría en el indicador de jornadas laborales excesivas. La reducción más significativa se presenta entre 2021 y 2022, misma que puede deberse a las adecuaciones laborales para enfrentar la pandemia.

Figura 15. Empleo con jornadas laborales excesivas (EEWT)

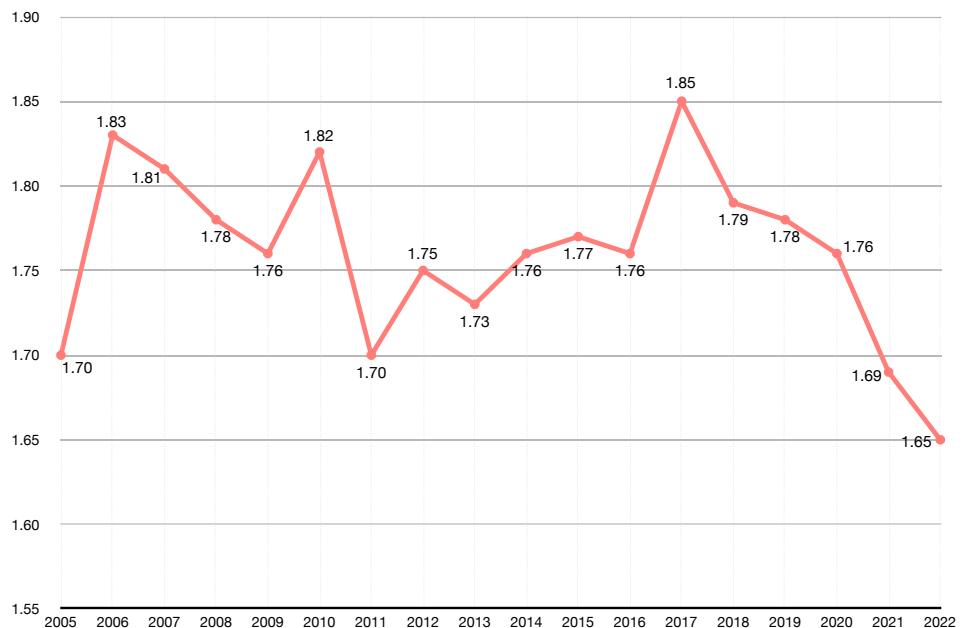
% de personas ocupadas trabajando más de 48 horas a la semana



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 16. Brecha EEWt entre hombres y mujeres

EEWT hombres/ EEWt mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

05

Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal

Este elemento sustantivo del trabajo decente abarca un grupo de indicadores estadísticos relacionados con estándares, principios fundamentales, derechos laborales y protección social, los cuales aún se encuentran en etapa de desarrollo y no han sido propuestos como "prioritarios" (ILO 2013). No obstante, algunos países han probado ciertos indicadores. En Brasil, por ejemplo, el balance de vida se ha intentado medir a partir del promedio de horas a la semana que las personas dedican a las labores del hogar y al trabajo principal, o también mediante el tiempo que se destina al traslado entre el hogar y el trabajo, así como a través de la disponibilidad de guarderías o la licencia por maternidad (Guimarães 2013). En Filipinas se han utilizado la tasa de inactividad económica por labores del hogar, la proporción de los empleados que están casados y la proporción de los empleados que son jefes de familia, como indicadores para medir el balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal (ILO 2012a). Otras alternativas de indicadores para medir este elemento del trabajo decente pueden encontrarse para los casos de Ucrania (ILO 2012b), Indonesia (ILO 2011), Tanzania (Habiyakare *et al.* 2010) y Camboya (Williams y Sophorn Tun 2012).

Tiempo libre

Para el caso de México y en el contexto del presente estudio, los datos de la ENOE permiten evaluar la evolución del balance de vida a partir de un indicador del tiempo libre

(TLIB); esto es, para el promedio de horas por semana que las personas ocupadas no destinan a actividades laborales, pagadas o no, ya sea en el lugar de trabajo o en el hogar:¹¹

$$\text{TLIB}_i (\%) = \frac{\sum_{j \in i} (168 - \text{horas de trabajo semanal}_j + \text{horas de trabajo no pagado semanal}_j)}{\text{Personas ocupadas}_i} \times 100$$

¹¹ Debido a que el INEGI modificó varias veces el cuestionario empleado para captar la información relativa al tiempo destinado a otras actividades no laborales, ampliando las categorías de actividades disponibles para el encuestado, el indicador aquí presentado se construye a partir de las opciones que fueron consistentemente incluidas a lo largo del periodo de 2005 a 2022, las cuales son: tiempo dedicado a estudiar o tomar cursos de capacitación; cuidar o atender sin pago, de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados; construir o ampliar la vivienda; reparar o dar mantenimiento a la vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos; realizar los quehaceres del hogar; y prestar servicios gratuitos a su comunidad.

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. Es importante resaltar que en este estadístico no se distingue entre horas de esparcimiento, tiempo de calidad en familia, realización personal o tiempo de descanso. La figura 17 presenta la evolución reciente de este indicador. En general, se tiene que el tiempo libre entre las personas ocupadas registró un valor promedio de 113 horas por semana en el periodo

2005-2022, alcanzando un mínimo de 111 horas en 2006, un máximo de 115 horas en 2021 y aumentando a una tmac de 0.2%. Al desagregar por sexo, el TLIB promedio semanal fue 11 horas más alto para los hombres (117 horas) que para las mujeres (106 horas). Esta evidencia corrobora que, en América Latina, las mujeres mexicanas son quienes dedican el mayor número de horas al trabajo no remunerado (Kaplan y Piras

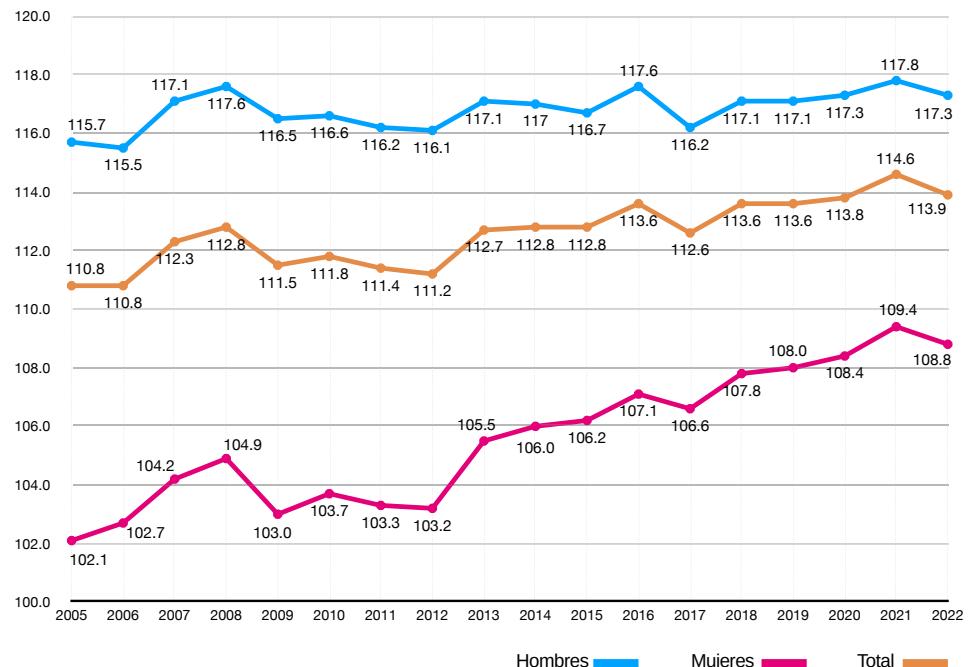


2019). En 2022 se observa una ligera disminución del tiempo libre, tanto en mujeres como en hombres, tendiendo a regresar a los valores previos a la pandemia.

El tiempo libre entre los hombres aumentó a una tmac de 0.1% durante el periodo de análisis, mientras que para las mujeres el incremento promedio anual fue de 0.4%, traduciéndose –como se muestra en la figura 18– en una disminución de la brecha de género, pasando de 1.13 en

Figura 17. Tiempo libre (TLIB)

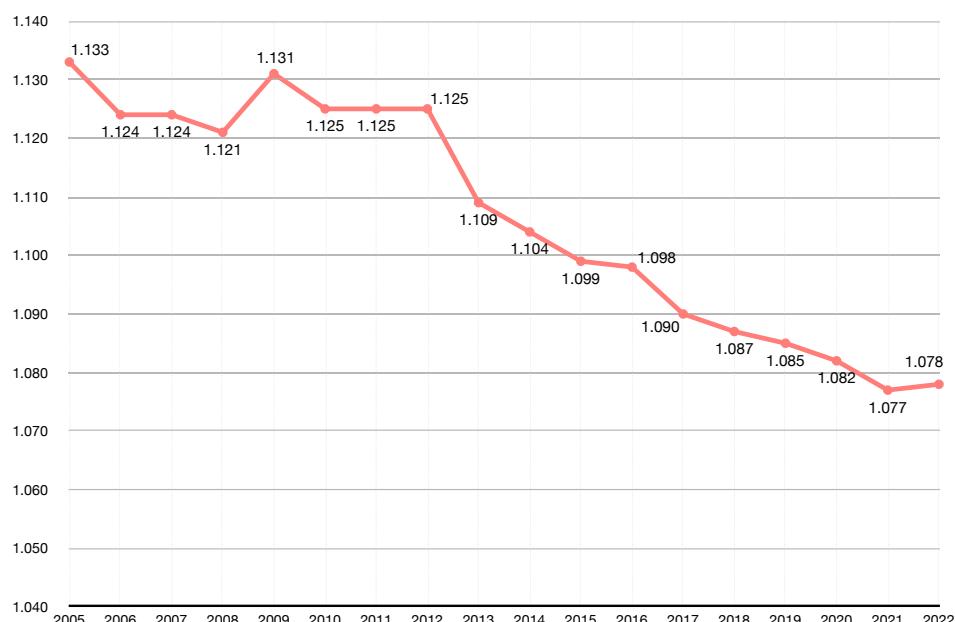
TLIB hombres/ TLIB mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 18. Brecha TLIB entre hombres y mujeres

TLIB hombres/ TLIB mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

2005 a 1.08 en 2022 y marcando una pequeña mejoría en el balance de vida de las mujeres respecto de los hombres.

Cabe destacar que el TLIB de los hombres se ha mantenido, en todo momento, muy cercano al valor que tomaría dicho indicador si únicamente se destinan al trabajo las 48 horas semanales de una jornada laboral decente, lo que manifiesta que los hombres no acostumbran destinar tiempo a labores del hogar.¹²

¹² La Encuesta de Uso de Tiempo 2019 del INEGI muestra que las mujeres empleadas invierten 10.9 horas para preparar alimentos, contra 4.7 horas de los hombres que no son parte de la Población Económicamente Activa (PNEA). La limpieza de la vivienda representa 8.1 horas para mujeres en trabajo de tiempo completo, y 5.2 horas para los hombres en PNEA.

06

Trabajos que deberían ser abolidos

Diversas convenciones internacionales, así como la “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”¹³ adoptada por la OIT en 1998, obligan a los países ratificantes a la eliminación del trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos, así como el trabajo infantil. México ha ratificado los cuatro convenios fundamentales de la OIT en la materia:¹⁴ 1) el Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (ratificado el 12 de mayo de 1934); 2) el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (ratificado el 1 de junio de 1959); 3) el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (ratificado el 30 de junio de 2000); y 4) el Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (ratificado el 10 de junio de 2015). En específico para el trabajo infantil a nivel mundial, la meta 8.7 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹⁵ menciona la necesidad de acabar con el trabajo infantil en todas sus formas.

Trabajo infantil

Aunque de manera limitada, los datos de la ENOE también se pueden utilizar para evaluar los avances recientes al respecto, sobre todo en lo referente al trabajo infantil, el cual

puede medirse a partir de la tasa de ocupación laboral para los niños con edades entre los 12 y los 17 años¹⁶ (CHLR, del inglés *Child Labour Rate*):

$$\text{CHLR}_i (\%) = \frac{\text{Número de niños de } 12 \text{ a } 17 \text{ años de edad en trabajo infantil}_i}{\text{Número de niños de } 12 \text{ a } 17 \text{ años de edad}_i} \times 100$$

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. La figura 19 presenta la evolución de la CHLR para el periodo de interés. El porcentaje de niños con edades entre 12 y 17 años con ocupación laboral registró un valor promedio de 14.6%, un valor máximo de 19.1% en 2008, un mínimo de 12.2% en 2021 y una tmac de -2.0%, lo que implica

que la tasa de trabajo infantil disminuyó 5.2 pp de 2005 a 2022. Al desagregar por sexo, se observa que este indicador ha sido en promedio 11.4 pp más elevado para hombres (20.2%) que para mujeres (8.8%). En ambos casos la CHLR ha disminuido en los últimos 18 años, a un ritmo mayor entre mujeres (tmac de -2.2%) que entre

¹³ Para mayor referencia, ver: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm#:~:text=en%20el%20trabajo-,Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT%20relativa%20a%20los%20principios%20y%20derechos,no%20ratificado%20los%20convenios%20pertinentes>.

¹⁴ La relación completa de los convenios (fundamentales, de gobernanza y técnicos) ratificados por México puede consultarse en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764.

¹⁵ Para mayor detalle, ver: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>.

¹⁶ Este rango de edades se debe, por un lado, a que el cuestionario de ocupación y empleo de la ENOE sólo se aplica a los integrantes del hogar mayores a 12 años; y, por otro lado, a que la mayoría de edad legal en México se alcanza cumplidos los 18 años.

hombres (tmac de -1.9%). La brecha de género es amplia, pues la proporción de niños que realiza trabajos remunerados desde los 12 años es más del doble que la de niñas. Además, dado que la tmac para los niños es más baja, la brecha de género ha aumentado en perjuicio de estos, como se puede observar en la figura 20, donde el cociente entre la CHLR de hombres y mujeres aumentó 6.3% de 2005 a 2022.



Figura 19. Trabajo infantil (CHLR)

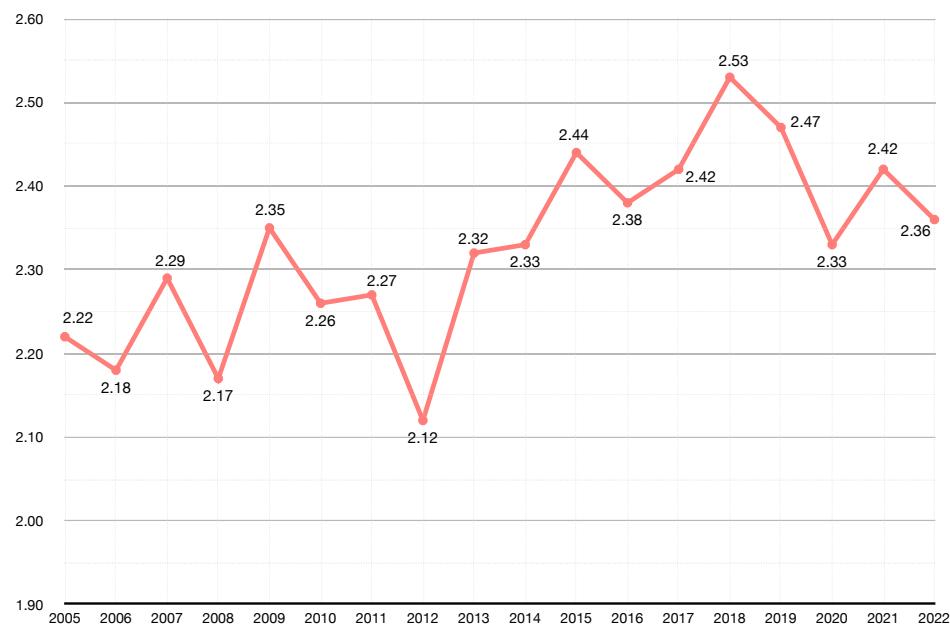
% de menores de edad (edades 12 a 17 en ocupación laboral)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 20. Brecha CHLR entre hombres y mujeres

CHLR hombres/ CHLR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



07

Estabilidad y seguridad en el trabajo

Este elemento permite identificar a las personas en puestos de trabajo que se caracterizan por un mayor nivel de permanencia y solvencia, respecto de otros cuyas condiciones laborales son consideradas de subsistencia. A una mayor estabilidad y seguridad laboral, el empleo tiende a identificarse con el trabajo decente. La ausencia de estabilidad y seguridad laboral, por el contrario, indican una menor calidad del empleo (ILO 2013). Para medir la estabilidad y la seguridad en el trabajo, se propone el seguimiento de la tasa de precariedad en el empleo.

Precariedad en el empleo

La tasa de precariedad en el empleo (PER, del inglés Precarious Employment Rate) es un indicador que nos permite identificar las condiciones laborales con las que cuenta el trabajador, en términos de la duración de su contrato de trabajo o de la posibilidad de que sea despedido fácil o rápidamente. En

específico, la PER se refiere a la proporción de empleados cuyo contrato laboral, ya sea verbal o escrito, es de una duración relativamente corta o puede ser rescindido en cualquier momento. Con base en la ENOE, este indicador puede construirse de la siguiente manera:

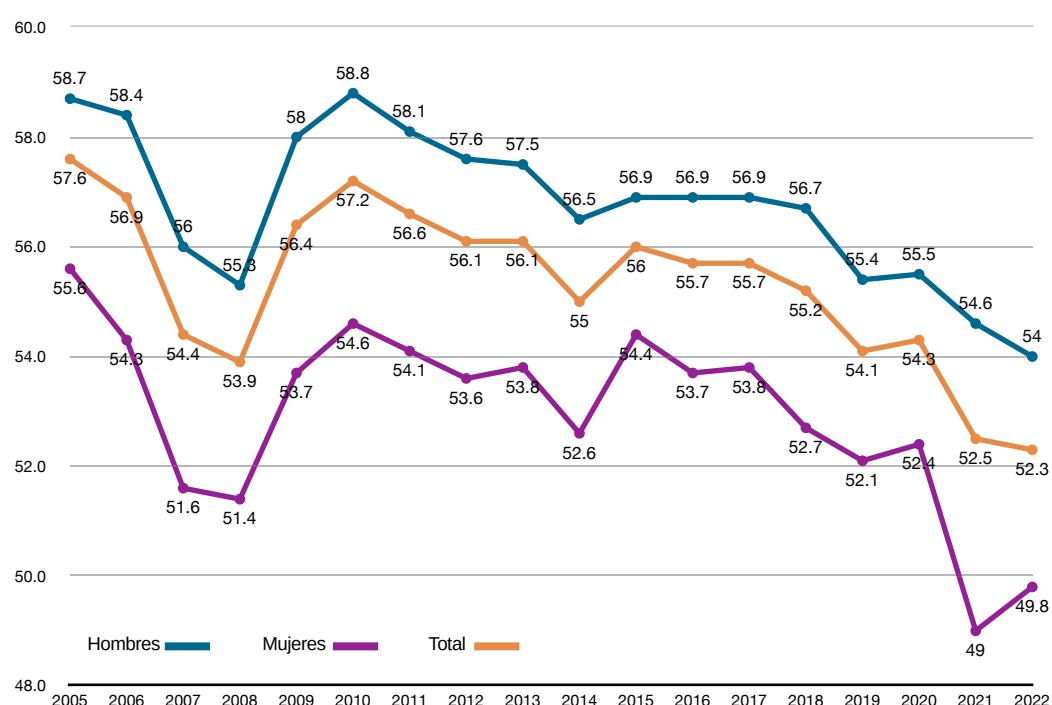
$$\text{PER}_i (\%) = \frac{\text{Personas subordinadas y remuneradas sin contrato escrito o con uno temporal}_i}{\text{Total de personas subordinadas y remuneradas}_i} \times 100$$

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. La figura 21 presenta la evolución reciente de la PER. El porcentaje de personas subordinadas y remuneradas que no cuentan con un contrato escrito o que tienen uno temporal registró un valor promedio de 55.3% durante el periodo de estudio, alcanzando un valor máximo de 57.6% en 2005 y un mínimo de 52.3% en 2022, aunado a una tasa media de

crecimiento anual de -0.6%. La caída de 1.8 pp registrada en 2021 podría explicarse principalmente por la salida desproporcionada de las mujeres más desprotegidas de la fuerza laboral, a consecuencia de la pandemia de Covid-19 y el correspondiente cierre de la economía. Al analizarla por sexo, se observa que la PER ha sido en promedio 3.9 pp más elevada para los hombres (56.8%) que para las mujeres

Figura 21. Precariedad en el empleo (PER)

% de la población subordinada y remunerada sin contrato escrito o con uno temporal



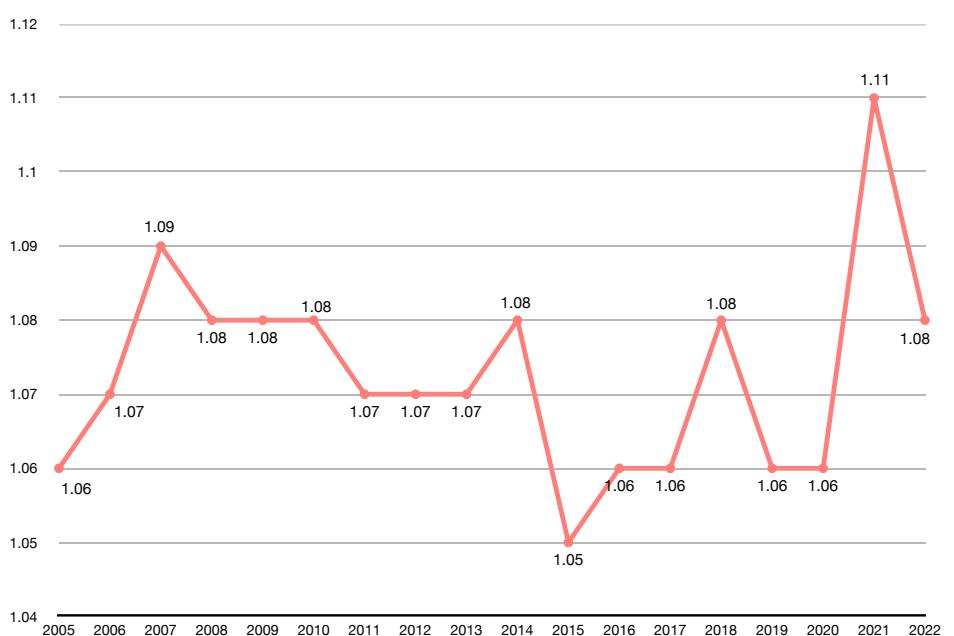
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

(52.9%). En ambos casos se ha registrado una tendencia a la baja similar, siendo el tmac de los hombres -0.5% y el de las mujeres -0.6%. Lo anterior se traduce en una brecha de género con diferencias mínimas en los últimos 18 años, como se muestra en la figura 22, donde el cociente entre la PER de hombres y mujeres se ha mantenido considerablemente cercano a uno.



Figura 22. Brecha PER entre hombres y mujeres

PER hombres/ PER mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

08

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo

La promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo para mujeres y hombres es un elemento central de la agenda del trabajo decente, razón por la cual se incluye en la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en 2008 (ILO 2008). Además, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres también forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio fijados por la ONU en el año 2000.¹⁷ En esta sección se analizan dos indicadores prioritarios (ILO 2013): la segregación ocupacional por sexo, medida a través del índice de disparidad de Duncan; y la participación de la mujer en la alta y media dirección.

Índice de disparidad de Duncan

El análisis de la segregación ocupacional por sexo nos permite observar la tendencia de las ocupaciones femeninas y masculinas, sus similitudes y diferencias. Una ocupación consiste en un grupo de trabajos cuyas actividades principales son muy parecidas entre sí. El índice de disparidad de Duncan (DID, del inglés *Duncan Index of Dissimilarity*), con base en el trabajo de

Duncan y Duncan (1955), proporciona una medida del grado de disimilitud entre dos grupos de la población¹⁸ respecto de alguna variable o característica de interés; en este caso, la diferencia en el nivel de participación de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones en el mercado laboral. Se obtiene a partir de la siguiente ecuación:

$$DID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

Donde M_i y H_i se refieren al número de mujeres y de hombres empleados en el grupo ocupacional i , respectivamente; M y H son el total de mujeres y de hombres empleados, respectivamente; y la sumatoria se calcula sobre el valor absoluto de la diferencia de participación entre mujeres y hombres para cada uno de los N grupos de ocupación laboral en la economía, estos últimos definidos conforme al nivel de

cuatro dígitos en el Catálogo Mexicano de Ocupaciones (CMO) para el periodo 2005-2012 y en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) para los años posteriores. El valor del DID fluctúa entre 0 y 1, donde 0 significa la inexistencia de segregación ocupacional y 1 la segregación ocupacional total entre hombres y mujeres. Nótese que el DID mide la tendencia de segmentación del mercado laboral con

¹⁷ Para mayor detalle, ver: <https://www.un.org/development/desa/es/millennium-development-goals.html>.

¹⁸ Sakoda (1981) y Morgan y Norbury (1981) desarrollan una generalización del DID para el caso donde existen más de dos grupos de interés.

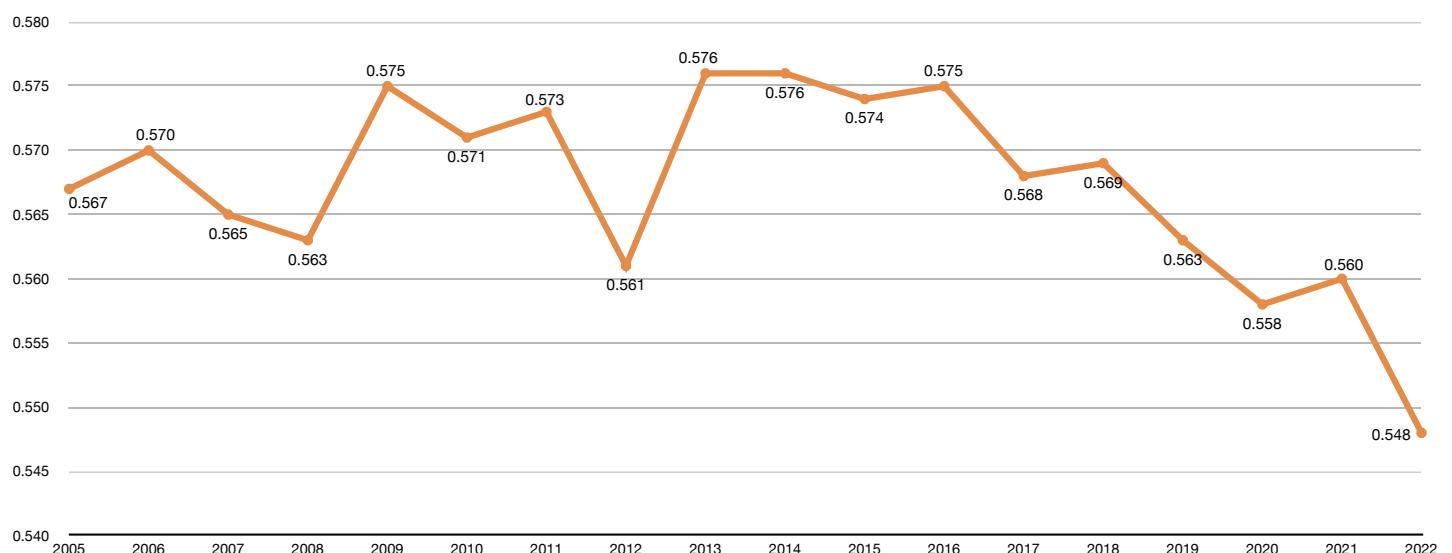
base en el sexo, pero no permite identificar cuáles grupos ocupacionales generan dichas diferencias.

La figura 23 presenta el DID para el mercado laboral mexicano. En el periodo 2005-2022, se registró un índice promedio de 0.567, un máximo de 0.576 en 2013 y 2014, un mínimo de 0.548 en 2022 y una tmac de -0.2%, lo que indica que la segregación ocupacional entre hombres y mujeres disminuyó de forma marginal. Desde 2014 se observa que la tendencia de este indicador es decreciente, lo que significa que las mujeres están logrando integrarse con mayor frecuencia a trabajos con tradición masculina y, al mismo tiempo, que los hombres también pudieran estar participando más en ocupaciones normalmente dominadas por mujer.



Figura 23. Índice de disparidad de Duncan (DID)

Indicador de la segregación ocupacional por género (0 = no hay segregación, 1 = hay total segregación)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Mujeres en la alta y media dirección

El segundo indicador de igualdad de oportunidades y trato en el empleo es la participación femenina en alta y media dirección (WSMM, del inglés *Women in Senior and Middle Management*), que se refiere a la proporción de

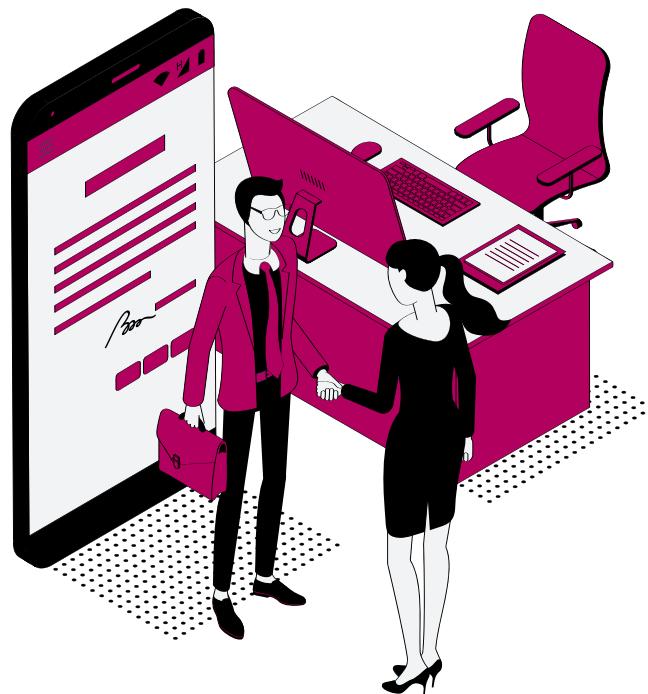
mujeres en el empleo total de las categorías 11 (legisladores y altos funcionarios) y 12 (gerentes corporativos) de la clasificación internacional de ocupaciones ISCO-88²⁰ y que proporciona información sobre la participación

de la mujer en la toma de decisiones en los sectores público, privado y social (ILO 2013). Este indicador se puede construir a partir de las categorías 21 del CMO para el periodo 2005-2012 y 11 a 14 del SINCO para 2013-2022:

$$\text{WSMM}(\%) = \frac{\text{Mujeres empleadas en alta y media dirección}}{\text{Personas empleadas en alta y media dirección}} \times 100$$

De acuerdo con la OIT, aún cuando el indicador WSMM proporciona información sobre el poder de las mujeres en la toma de decisiones y en la economía, su limitación principal es que no refleja las diferencias en el grado de responsabilidad de las mujeres en estos puestos de alta y media dirección, ni en la importancia de las empresas y organizaciones en las que están empleadas.

La figura 24 presenta la estimación de este indicador para México. Entre los años 2005 y 2022, la proporción de mujeres en puestos de alta y media dirección registró un valor promedio de 32.7%, con un mínimo de 27.0% en 2008, un máximo de 38.6% en 2022 y una tmac de 1.9% anual. Por lo anterior, se observa una clara tendencia al alza que se ha traducido en un incremento de 10.6 pp en este indicador.



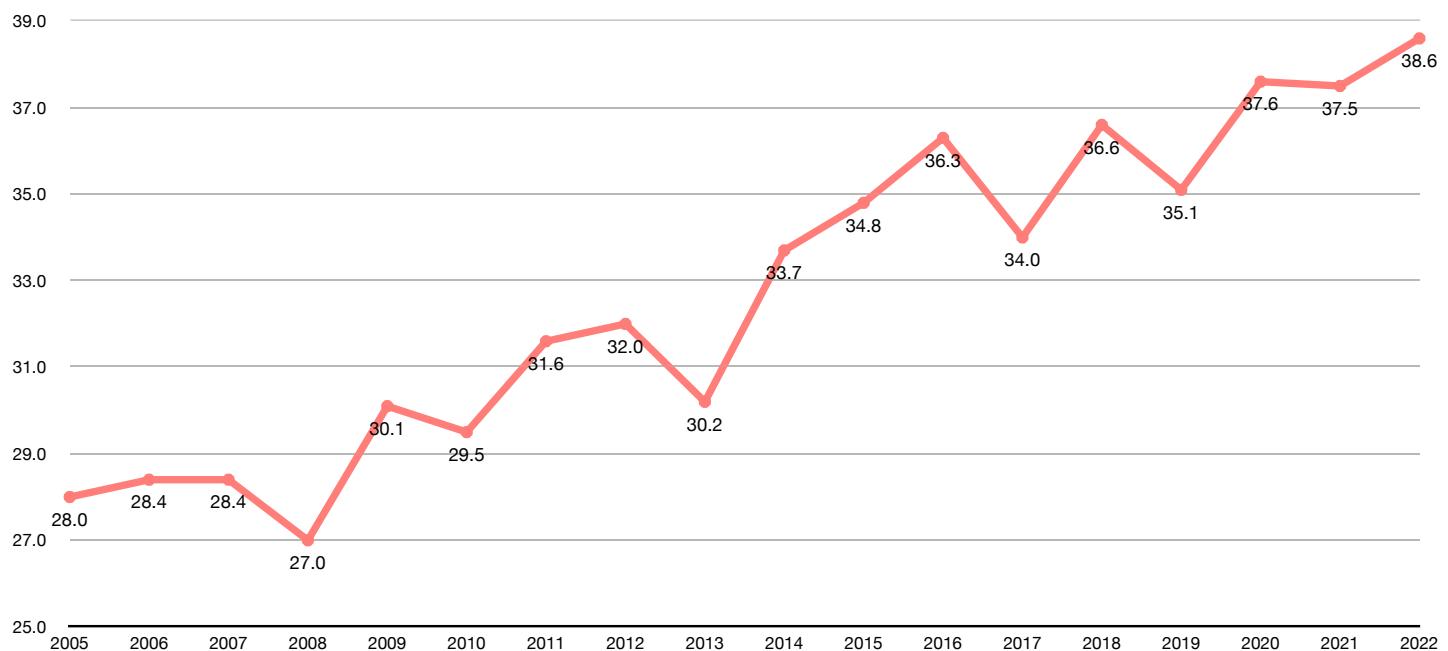
²⁰ El ISCO-88 clasifica los puestos de trabajo en grupos definidos conforme a las tareas y responsabilidades que implican. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>.

²¹ Incluye funcionarios gubernamentales superiores y legisladores; presidentes, directores y gerentes generales en los sectores público y privado; directores, gerentes y administradores de área o establecimientos, empresas, instituciones y negocios públicos y privados; directivos de organizaciones políticas, sindicales y de asociaciones civiles y ejidales; y otros trabajadores que desempeñan una ocupación afín.

²² Incluye a funcionarios y altas autoridades de los sectores público, privado y social; directores y gerentes en servicios financieros, legales, administrativos y sociales; directores y gerentes en producción, tecnología y transporte; y directores y gerentes de ventas, restaurantes, hoteles y otros establecimientos.

Figura 24. Mujeres en la alta y media dirección (WSMM)

% del empleo total en ocupaciones de alta y media dirección



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



09

Entorno de trabajo seguro

La seguridad y la salud en el empleo son componentes importantes del trabajo decente. La OIT propone cuatro indicadores estadísticos para la evaluación y monitoreo de los riesgos de trabajo y la protección de la que gozan los trabajadores al respecto (ILO 2013): 1) la frecuencia de accidentes de trabajo fatales, 2) la frecuencia de accidentes de trabajo no fatales, 3) el tiempo perdido por accidente de trabajo y 4) el número de inspectores por cada 10,000 empleados. La información necesaria para la elaboración de estos indicadores no se recaba a través de encuestas de ocupación y empleo como la ENOE, sino mediante registros administrativos de las autoridades pertinentes o en los sistemas nacionales correspondientes, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para los trabajadores del sector privado. No obstante, la ENOE contiene información que permite estimar el nivel de acceso de los trabajadores al cobro por incapacidad laboral.

Pago por incapacidad laboral

El indicador PLA (del inglés *Paid Leave of Absence*) se refiere al porcentaje de la población ocupada y remunerada que durante el periodo de referencia se reportó como

ausente de su lugar de trabajo, ya sea por permiso, enfermedad o arreglo de asuntos personales, pero que lo hizo con goce de sueldo:

$$\text{PLA}_i (\%) = \frac{\text{Trabajadores ausentes y con goce de sueldo por permiso, enfermedad o asuntos personales}_i}{\text{Trabajadores ausentes por permiso, enfermedad o asuntos personales}_i} \times 100$$

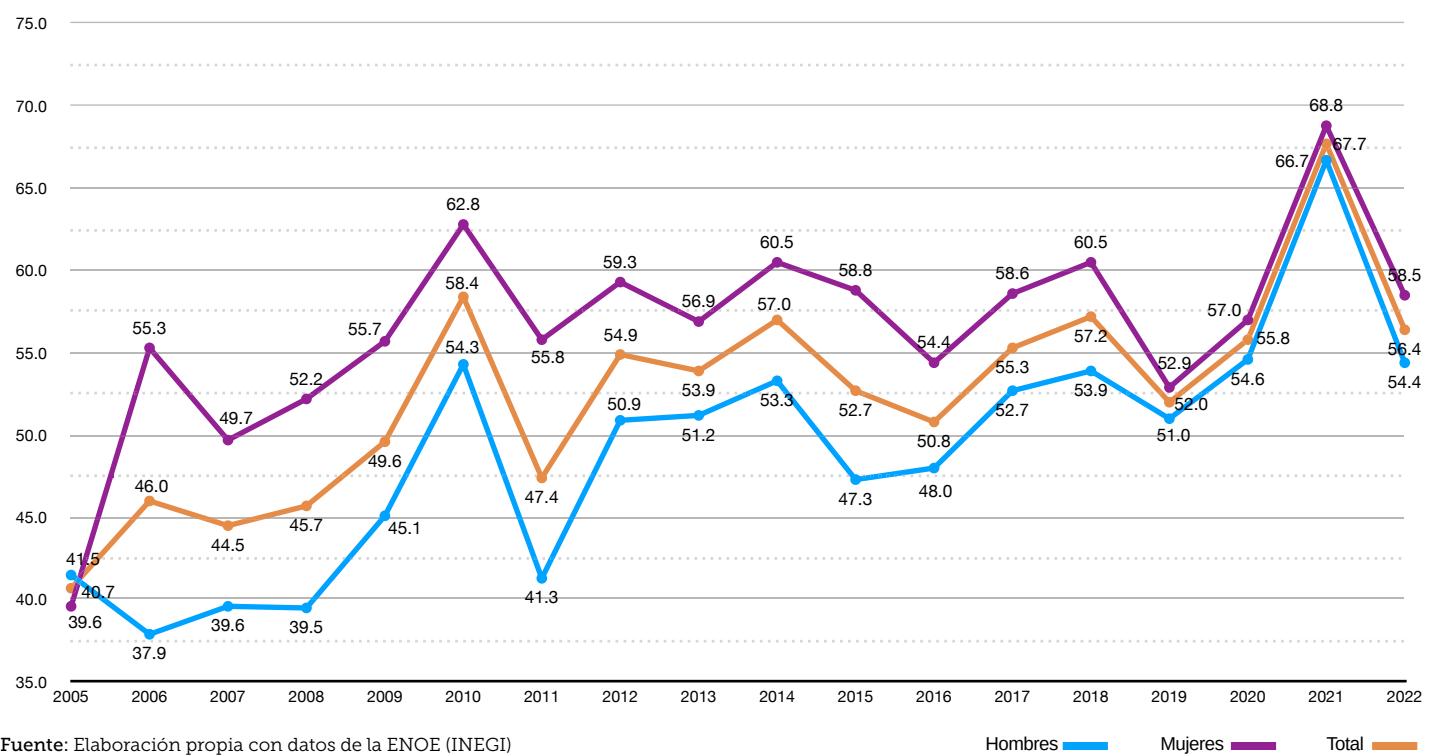
Donde i = hombres, mujeres y total de personas. La figura 25 presenta la evolución de este indicador en los últimos 18 años. Para el total de personas, el PLA alcanzó un valor promedio de 52.6%, con un mínimo de 40.7% en 2005, un máximo de 67.7% en 2021 y una tmac de 1.9%. Al calcularla para cada sexo, se tiene que la proporción de trabajadores ausentes y con goce de sueldo es

en promedio 7.4 pp más alta para las mujeres (56.5%) que para los hombres (49.1%) y que esta diferencia alcanzó su máximo en 2006, para disminuir de manera gradual lo que se refleja en la evolución de la brecha PLA entre sexos presentada en la figura 26. Destaca que durante los años de pandemia se presentan datos similares entre hombres y mujeres, con un incremento significativo para 2021.

²³ Las preguntas correspondientes en la ENOE (P1C y P1D) no permiten distinguir con mayor detalle el motivo de la ausencia de entre estas tres opciones.

Figura 25. Pago por incapacidad laboral (PLA)

% de la población ocupada y remunerada ausente por permiso, enfermedad, o arreglo de asuntos personales, que cuenta con licencia pagada de ausencia

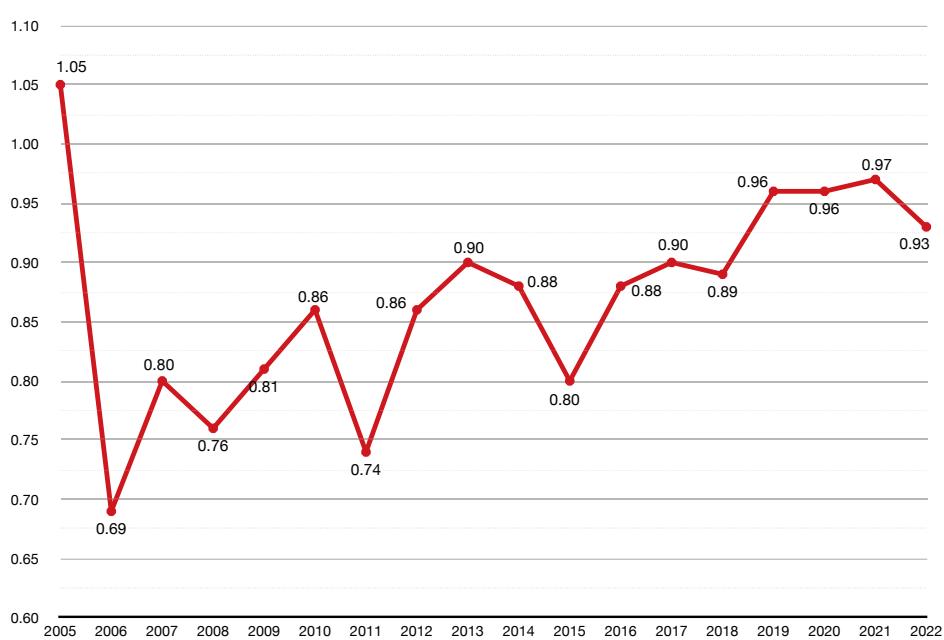


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Hombres — Mujeres — Total —

Figura 26. Brecha PLA entre hombres y mujeres

PLA hombres / PLA mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



10

Seguridad social

Dentro del concepto de seguridad social se suelen contabilizar los beneficios o la protección con la que cuentan las personas que se encuentran en alguna de las siguientes circunstancias (ILO 2013): enfermedad, discapacidad, maternidad, desempleo, accidente laboral o muerte de un familiar; falta de acceso o acceso inasequible a cuidados de la salud; ayuda insuficiente para el cuidado de familiares, principalmente de niños o adultos mayores; y pobreza y exclusión social. Para monitorear el progreso de las naciones en este aspecto, la OIT propone una serie de indicadores que pueden generarse a partir de registros administrativos, censos poblacionales, cuentas nacionales o encuestas en hogares. Tales indicadores se refieren a aspectos como el porcentaje de la población en edad de jubilación que recibe una pensión por vejez (incluidas las pensiones no contributivas); el gasto público en seguridad social; o la proporción del gasto en salud que no proviene de los hogares. No obstante, cuando hablamos de un trabajo decente, éste debería ofrecer protección a sus empleados y apoyarlos para que puedan mantener su trabajo en las diferentes etapas de la vida o bajo circunstancias adversas. Por lo anterior, y tomando en cuenta que en el presente estudio se utiliza la ENOE como fuente de información, en este apartado se considera el acceso a la seguridad social como una medida adicional para evaluar el avance del mercado laboral mexicano hacia el trabajo decente.

Población ocupada con acceso a la seguridad social

El SSEC (del inglés *Social Security Coverage*) es un indicador que se refiere a la proporción de la población ocupada que manifiesta tener

acceso a alguna institución de seguridad social a través de su empleo principal; y se calcula conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{SSEC}_i (\%) = \frac{\text{Personas ocupadas con acceso a instituciones de seguridad social}_i}{\text{Personas ocupadas}_i} \times 100$$

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. El SSEC para el periodo 2005-2022 se presenta en la figura 27. Cuando se calcula este indicador para el total de personas, se obtiene un valor promedio de 36.6%, con un máximo de 38.9% en 2021, un mínimo de 34.6% en 2010 y una tmac de 0.5%. Al desagregar este indicador por sexos, se

observa que el acceso a la seguridad social es por lo general más alto en promedio para las mujeres (37.5%) que para los hombres (36.0%), con una diferencia promedio de 1.5 pp. El impacto negativo que la pandemia de Covid-19 tuvo en la participación de las mujeres en la fuerza laboral se aprecia con claridad en 2021. El porcentaje de mujeres

ocupadas y con acceso a la seguridad social aumentó 2.3 pp en dicho año, debido principalmente a que aquellas en la economía informal (sin acceso a la seguridad social) enfrentaron mayores dificultades para reintegrarse o mantenerse en sus trabajos, muy probablemente como consecuencia de la necesidad de cuidar a sus familiares (niños y adultos mayores) durante el cierre de la economía. La brecha de género en este indicador registra valores cercanos a la igualdad entre hombres y mujeres durante todo el periodo de análisis, como se muestra en la figura 28.

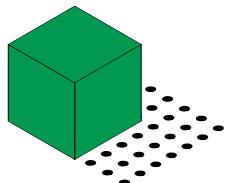


Figura 27. Cobertura de seguridad social (SSEC)

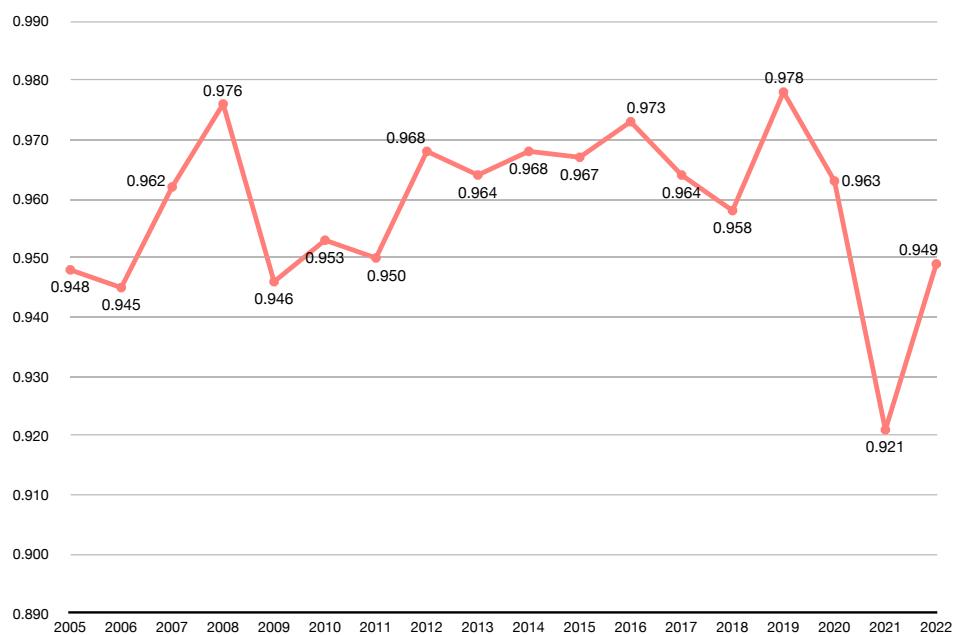
% de la población ocupada con acceso a la seguridad social



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

Figura 28. Brecha SSEC entre hombres y mujeres

SSEC hombres/ SSEC mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



11

Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores

El diálogo social implica negociación, consulta e intercambio de ideas e información entre gobierno, patrones y trabajadores (ILO 2013). Su objetivo principal es la generación de consensos, facilitando los canales de comunicación donde se presenten distintos puntos de vista y se logren resolver los problemas económicos y sociales más importantes para los distintos agentes en el mercado laboral. La meta 8.8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye un indicador relacionado con los derechos laborales como la libertad de asociación y de negociación colectiva²⁴ que se ligan con la representación de los trabajadores y los empleados.

Afiliación sindical

Para medir la evolución de este elemento del trabajo decente en México, se puede estimar la tasa de afiliación o “densidad” sindical entre la población ocupada (TUDR, del inglés

Trade Union Density Rate). Este indicador se refiere al porcentaje de personas ocupadas que pertenecen a algún sindicato:

$$\text{TUDR}_i (\%) = \frac{\text{Personas ocupadas que pertenecen a un sindicato}_i}{\text{Total de personas ocupadas}_i} \times 100$$

Donde i = hombres, mujeres y total de personas. Al respecto, es importante señalar que la ENOE recaba la información sobre afiliación sindical a través de la versión ampliada del cuestionario de ocupación y empleo, el cual ha sido utilizado en trimestres o períodos que no siempre coinciden con el primer trimestre de cada año.²⁵ Por esta razón, para poder dar seguimiento a este indicador a lo largo de todo el periodo de análisis, en este caso se relaja el criterio de uso exclusivo de la ENOE del primer trimestre en los años que resulta necesario.²⁶

La figura 29 muestra la evolución de la TUDR entre los años 2005 y 2022. La tasa general de afiliación sindical registró un valor promedio de 14% en los últimos 18 años, con un valor máximo de 16.8% en 2005 y 2006, un mínimo de 12.0% en 2018 y una tendencia general decreciente a razón promedio anual de -1.6%. Al desagregarla por sexos, se tiene que la TUDR ha sido consistentemente más elevada para las mujeres (media de 16.7%) que para los hombres (media de 12.4%), con una diferencia promedio de 4.3 pp entre ambos grupos y una

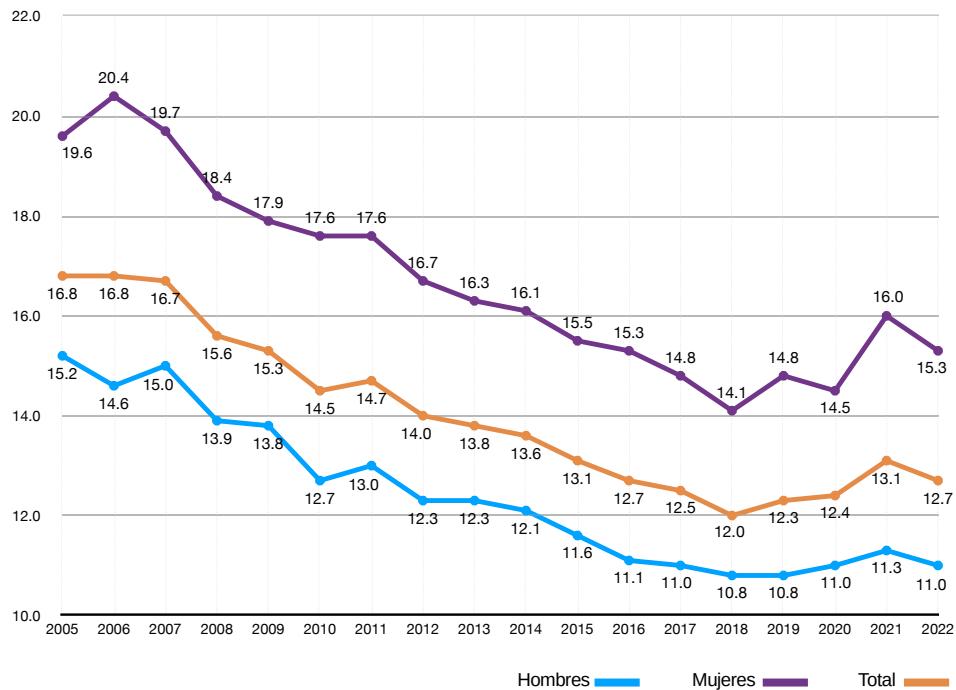
²⁴ Para mayor detalle, ver: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>.

²⁵ De hecho, el cuestionario ampliado se aplicó en los trimestres I de 2005 a II de 2006; II de 2007; II de 2008; y en el primer trimestre a partir de 2009.

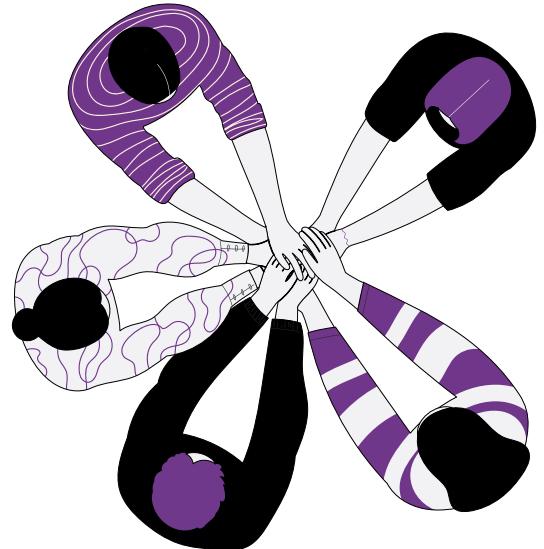
²⁶ De esta forma, la ENOE del primer trimestre se utiliza para los años 2005, 2006 y 2009 en adelante; y la ENOE del segundo trimestre se utiliza para 2007 y 2008.

Figura 29. Afiliación sindical (TUDR)

% de la población ocupada que pertenece a un sindicato



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)



brecha de género relativamente estable (valor promedio de 0.744), como se puede observar en la figura 30. Al igual que en el indicador anterior, es evidente el impacto negativo de la pandemia en la participación laboral de las mujeres, particularmente para aquellas en el sector informal y sin posibilidad de sindicalizarse. Lo anterior se traduce en un aumento de la tasa de densidad sindical femenina de 1.5 pp en 2021, mismo que se ve revertido parcialmente en el año siguiente, a medida que la actividad económica vuelve a la normalidad.

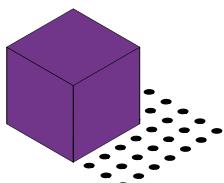
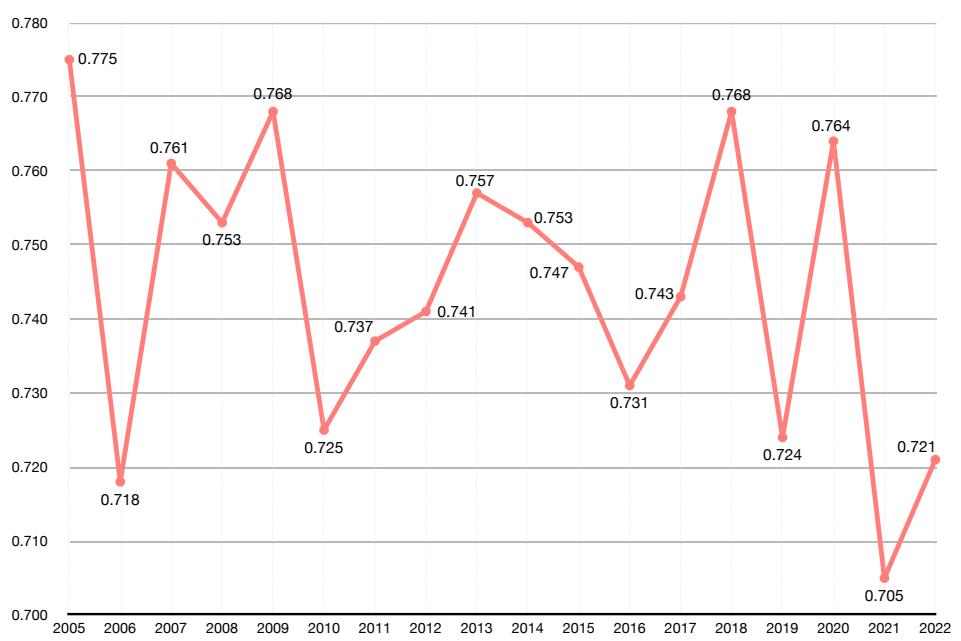


Figura 30. Brecha TUDR entre hombres y mujeres

TUDR hombres/ TUDR mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

La siguiente tabla presenta la estadística descriptiva básica de todos los indicadores mostrados en las secciones 2 a 11 del presente trabajo.

Tabla 1. Estadística descriptiva básica de los indicadores prioritarios del trabajo decente en México, 2005-2022

ELEMENTO	INDICADOR	GRUPO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	TMAC (%)
OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL	EPR (%)	TOTAL	56.8	57.8	54.6	0.02
		MUJERES	40.7	43.4	38.4	0.6
		HOMBRES	74.7	77.6	70.9	-0.3
		BRECHA DE GÉNERO	1.836	2.018	1.700	-0.9
	UR (%)	TOTAL	4.2	5.3	3.1	-0.6
		MUJERES	4.2	5.2	3.2	-1.4
		HOMBRES	4.1	5.4	3.1	-0.2
		BRECHA DE GÉNERO	0.983	1.093	0.830	1.2
	NEET (%)	TOTAL	20.6	22.7	18.1	-1.2
		MUJERES	31.3	34.4	26.3	-1.5
		HOMBRES	9.8	11.4	8.4	0.2
		BRECHA DE GÉNERO	0.313	0.401	0.268	1.7
SALARIO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO	TOSI (%)	TOTAL	27.8	28.8	27.0	0.1
		MUJERES	28.9	30.3	27.7	0.1
		HOMBRES	27.2	27.9	26.2	0.1
		BRECHA DE GÉNERO	0.942	0.972	0.898	0.0
	TIL (%)	TOTAL	57.7	59.5	55.1	-0.4
		MUJERES	58.2	60.2	54.5	-0.3
		HOMBRES	57.4	59.1	55.0	-0.4
		BRECHA DE GÉNERO	0.988	1.017	0.975	-0.1
	WPRE (%)	TOTAL	37.8	44.2	30.4	2.0
		MUJERES	37.7	44.4	29.8	2.1
		HOMBRES	37.8	44.1	30.6	2.0
		BRECHA DE GÉNERO	1.005	1.028	0.984	-0.1
JORNADA LABORAL DECENTE	ELPR (%)	TOTAL	37.8	41.0	34.9	0.8
		MUJERES	39.5	42.1	37.2	0.4
		HOMBRES	36.8	40.3	33.5	1.0
		BRECHA DE GÉNERO	0.929	0.975	0.869	0.6
	EEWT (%)	TOTAL	27.7	29.3	25.9	-0.2
		MUJERES	18.8	20.1	18.2	0.1
		HOMBRES	33.1	35.2	30.7	0.1
		BRECHA DE GÉNERO	1.760	1.850	1.653	-0.2
BALANCE ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	TLIB (%)	TOTAL	113	115	111	0.2
		MUJERES	106	109	102	0.4
		HOMBRES	117	118	116	0.1
		BRECHA DE GÉNERO	1.107	1.133	1.077	-0.3
	CHLR (%)	TOTAL	14.6	19.1	12.2	-2.0
		MUJERES	8.8	12.0	7.0	-2.2
		HOMBRES	20.2	26.1	16.9	-1.9
TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS		BRECHA DE GÉNERO	2.326	2.532	2.122	0.3

ELEMENTO	INDICADOR	GRUPO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	TMAC (%)
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	PER (%)	TOTAL	55.3	57.6	52.3	-0.6
		MUJERES	52.9	55.6	49.0	-0.6
		HOMBRES	56.8	58.8	54.0	-0.5
		BRECHA DE GÉNERO	1.072	1.113	1.046	0.2
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO	DID	ÍNDICE	0.567	0.576	0.548	-0.2
	WSMM (%)	TOTAL	32.7	38.6	27.0	1.9
		TOTAL	52.6	67.7	40.7	1.9
		MUJERES	56.5	68.8	39.6	2.2
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	PLA (%)	HOMBRES	49.1	66.7	37.9	1.5
		BRECHA DE GÉNERO	0.869	1.050	0.685	-1.0
		TOTAL	36.6	38.9	34.6	0.5
		MUJERES	37.5	40.9	35.7	0.5
SEGURIDAD SOCIAL	SSEC (%)	HOMBRES	36.0	37.8	34.0	0.5
		BRECHA DE GÉNERO	0.959	0.978	0.921	0.0
		TOTAL	14.0	16.8	12.0	-1.6
		MUJERES	16.7	20.4	14.1	-1.4
DIÁLOGO SOCIAL, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES	TUDR (%)	HOMBRES	12.4	15.2	10.8	-1.8
		BRECHA DE GÉNERO	0.744	0.775	0.705	-0.3

Nota: la brecha de género se refiere al cociente entre el indicador estimado para hombres y el indicador estimado para mujeres.

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

12

Conclusiones

La OIT ha declarado como su objetivo principal la promoción de oportunidades “para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (ILO 1999); y definió 10 elementos sustantivos que representan las dimensiones del marco de medición en virtud del cual se organizan y clasifican diversos indicadores estadísticos y jurídicos del trabajo decente (ILO 2013). Además, en febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México (ILO 2019).

En esta investigación se analizaron las tendencias de largo plazo para cada elemento sustantivo del trabajo decente en México y los indicadores se desglosaron por sexo, con la finalidad de comparar las condiciones laborales prevalecientes entre hombres y mujeres. Lo anterior cobra mayor relevancia a la luz del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la ONU, específicamente lo que respecta a las metas 8.5, 8.6, 8.7 y 8.8 del mismo. El análisis aquí desarrollado nos permite plantear las siguientes conclusiones respecto del avance logrado en los últimos 18 años en cuanto a las condiciones laborales prevalecientes en el mercado laboral mexicano:

OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL



La capacidad del país para generar empleo se ha mantenido sin cambios significativos en los últimos 18 años. No obstante, la brecha entre hombres y mujeres respecto de la participación en el mercado laboral ha disminuido.



La tasa de desempleo se ha mantenido relativamente baja y afecta a hombres y mujeres por igual. En 2021 este indicador aumentó significativamente a consecuencia de la pandemia por Covid-19, pero este efecto se revirtió en 2022.



El porcentaje de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar ha tendido a disminuir en el caso de las mujeres. Aun cuando en el periodo de pandemia se registró un incremento en este indicador tanto para las mujeres como para los hombres, las cifras actuales muestran un retorno a los niveles previos a la pandemia para 2022.



La ocupación en el sector de unidades económicas informales (TOSI) aumentó sólo marginalmente entre 2005 y 2022, afectando más en todo momento a las mujeres. En contraste, la informalidad laboral (TIL) ha disminuido, marginal pero constantemente, desde 2010. La incidencia del empleo informal es mayor para las mujeres que para los hombres.

SALARIO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO



La pobreza laboral promedio se ha incrementado preocupantemente durante el periodo de estudio, alcanzando máximos históricos a consecuencia de la pandemia de Covid-19 y revirtiendo los avances que se habían logrado de 2018 a 2020. Esta condición afecta a hombres y mujeres por igual, en especial en los últimos años del estudio.



El porcentaje de personas ocupadas con ingresos relativamente bajos respecto de lo observado en el mercado laboral ha aumentado para la población en general, pero a mayor velocidad para los hombres, lo que se traduce en una disminución de la brecha de género.

JORNADA LABORAL DECENTE



En promedio, 3 de cada 10 personas ocupadas trabajan más de 48 horas por semana, lo que constituye una jornada laboral excesiva, de acuerdo con estándares internacionales. Los hombres presentan una mayor incidencia que las mujeres respecto de esta condición laboral.

BALANCE ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



El tiempo libre entre las personas ocupadas promedió 113 horas semanales, aumentando ligeramente en el periodo 2005-2022. Las mujeres tienen 106 horas libres en promedio, mientras que los hombres cuentan con 117. Esto indica que los hombres suelen tener alrededor de 11 horas más de tiempo libre que la mujer y una baja o nula participación en actividades no remuneradas.

TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS



El trabajo infantil muestra una tendencia decreciente, aunque lenta. El trabajo infantil es más común entre niños que entre niñas.

ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



La falta de estabilidad y seguridad en el trabajo afecta a más de la mitad de las personas subordinadas y remuneradas en México. No obstante, la tendencia ha sido a la baja en el periodo de estudio. Las cifras de inestabilidad laboral suelen ser ligeramente mayores para los varones.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO



La segregación ocupacional entre hombres y mujeres disminuyó de forma marginal durante el periodo 2005-2020. Esta tendencia parece haberse acelerado desde la pandemia por Covid-19.



La proporción de mujeres en puestos de trabajo de alta y media dirección ha aumentado de manera muy significativa (10.7 puntos porcentuales). Al igual que en el caso anterior, la pandemia parece haber contribuido a acelerar -o por lo menos a mantener- esta tendencia.

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO



El pago por incapacidad laboral presentó máximos históricos durante 2021, debido a la pandemia por Covid-19. La brecha de género muestra una tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

SEGURIDAD SOCIAL



Sólo 4 de cada 10 trabajadores tienen acceso a la seguridad social, pero esta cobertura ha ido en aumento durante los últimos 18 años. En el periodo de pandemia, este indicador se incrementó sustancialmente, en especial para las mujeres. Sin embargo, este efecto pareciera deberse principalmente a la pérdida de empleos femeninos en el sector informal.

DIÁLOGO SOCIAL, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES



Al igual que en otras partes del mundo, la afiliación sindical ha registrado una marcada disminución en los últimos 18 años. Las mujeres registran una tasa de sindicalización persistentemente mayor que los hombres.

Los efectos de la pandemia por Covid-19 en el trabajo decente parecen estarse superando. Varios indicadores muestran un retorno hacia valores prepandemia. Es conveniente defender los avances que se han alcanzado para ciertos indicadores, como la tasa de empleos con jornadas laborales excesivas, el trabajo infantil, el tiempo libre o la cobertura de seguridad social. En este contexto, destaca también la tendencia positiva, mantenida en 2021, de la participación de mujeres en media y alta dirección.

La inclusión de mujeres y la equidad entre mujeres y hombres se percibe, con base en los datos, como un proceso paulatino que tomará varios años lograr. En especial, revertir el indicador de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar para el caso de las mujeres es un reto significativo. Esta brecha afecta el futuro laboral de las mujeres jóvenes que lo padecen. Por otro lado, el indicador tasa de empleos con jornadas laborales excesivas debe considerarse en beneficio de los hombres. Este indicador muestra la problemática que enfrentan los hombres en cuanto a su balance de vida.

En conclusión, la mayoría de los indicadores aquí presentados apuntan a la mejora, lenta pero continua, de las condiciones laborales en México, aún cuando la pandemia impactó significativamente el mercado laboral –afectando de manera muy particular a los grupos de trabajadores más vulnerables, como son las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales– para 2022 se observan ya cifras y tendencias similares a las que se habían registrado hasta 2020.



Referencias

- CONASAMI. (2019). *Evaluación de Impacto: Efectos del aumento del salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN)*. Consultado en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/494772/Efectos_de_l_salario_m_nimo_en_la_Zona_Libre_de_la_Frontera_-_Drecci_n_Tcnica_Conasami.pdf
- CONEVAL. (2020). *Comunicado No.07 referente al Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza al Primer Trimestre de 2020*. Consultado en https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2020/COMUNICADO_07_ITLP_1ER_TRIMESTRE_2020.pdf
- Dagsvik, J. K., Kornstad, T., y Skjerpen, T. (2013). "Labor force participation and the discouraged worker effect". *Journal of Population Economics*, 45(1), 401–433. <https://doi.org/10.1007/s00181-012-0598-9>
- De Hoyos, R., Rogers, H., y Székely, M. (2016). "Ninis en América Latina". *Banco Mundial*. Consultado en <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=9>
- Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., y Cole, D. C. (2014). "The politics of agenda setting at the global level: Key informant interviews regarding the International Labour Organization Decent Work Agenda". *Globalization and Health*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1744-8603-10-56>
- Duncan, O. D., y Duncan, B. (1955). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes". *American Sociological Review*, 20(2), 210–217. <https://doi.org/10.2307/2088328>
- Guimarães, J. R. S. (2013). "Decent Work Country Profile: A Sub-national Perspective in Brazil". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234427.pdf
- Habiyakare, T., Kiaga, A., Luebker, M., Phororo, H., y Young, S. (2010). "Decent Work Country Profile: Tanzania (mainland)". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_124584.pdf
- ILO (1999). *Decent Work, Report of the Director-General*, International Labour Conference 87th Session. Consultado en <https://www.ilo.org/public/english/standards/reilm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- ILO (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. International Labour Office. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf
- ILO (2011). "Decent Work Country Profile: Indonesia". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_167418.pdf
- ILO (2012a). "Decent Work Country Profile: The Philippines". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_190710.pdf
- ILO (2012b). "Decent Work Country Profile: Ukraine". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_221717.pdf
- ILO (2013). "Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators (Second version)". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO (2014). "El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos". *International Labour Office Oficina Regional para América Latina y el Caribe*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf
- ILO (2019). *Memorándum de entendimiento para la puesta en marcha del marco de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_746148.pdf
- Programa de Trabajo Decente para México 2019-2024. Oficina Internacional del Trabajo para México y Cuba. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_746148.pdf
- INEGI (2007). *¿Cómo se hace la ENOE? Métodos y procedimientos*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf
- Kaplan, D., y Piras, C. (2019). "Brechas de género en el mercado laboral mexicano". *Revista de Economía Mexicana*, 4,138–165.
- Morgan, B. S., y Norbury, J. (1981). "Some Further Observations on the Index of Residential Differentiation". *Demography*, 18(2), 251–256.
- Sakoda, J. M. (1981). "A generalized index of dissimilarity". *Demography*, 18(2), 245–250.
- Skoufias, E y Parker, S. (2006). "Job loss and family adjustments in work and schooling during the Mexican peso crisis". *Journal of Population Economics*, 19(1), 163–181.
- Williams, D., y Sophorn Tun, P. H. (2012). "Decent Work Country Profile: Cambodia". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_185267.pdf

Referencias complementarias

- Aleman-Castilla, B. (2020). "Trade and labour market outcomes: Theory and evidence at the firm and worker levels". *International Labour Office*. Consultado en <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp012/index.html>
- Arteaga Dirzo, M. (2018). "Challenges to achieve a decent and dignified work in Mexico". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), 3–22. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- Basbug, G., y Sharone, O. (2017). "The emotional toll of long-term unemployment: Examining the interaction effects of gender and marital status". *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 3(3), 222–244. <https://doi.org/10.7758/rsf.2017.3.3.10>
- Bletsas, A., y Charlesworth, S. (2013). "Gender Equality and Decent Work in Australia". *Australian Journal of Political Science*, 48(1), 44–56. <https://doi.org/10.1080/10361146.2012.760524>
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., y Sap, S. (2020). "Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust". *Journal of Business Research*, 131, 485–494. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.018>
- Buyukgoze-Kavas, A., y Autin, K. L. (2019). "Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Casanueva Reguart, C., y Rodríguez Pérez, C.-A. (2009). "La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México". *Región Y Sociedad*, 21(45), 3–44. <https://doi.org/10.22198/rys.2009.45.a465>

- Chau, N. H. (2016). "On sweatshop jobs and decent work". *Journal of Development Economics*, 121, 120–134. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.02.002>
- Chávez Hoyos, M. (2010). "Trabajo femenino, las nuevas desigualdades" (A. Chapoy Bonifaz, I. Rueda Peiro, M. L. González Marín, y P. Rodríguez López, Eds.). Consultado en <http://ru.iiec.unam.mx/1174/1/TrabajoFemeninoImpComp.pdf>
- Chen, S. C., Jiang, W., y Ma, Y. (2020). "Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China". *Technological Forecasting and Social Change*, 153, Artículo 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>
- Dodd, V., Hooley, T., y Burke, C. (2019). "Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Santos, E. J. R. (2017). "The development and initial validation of the decent work scale". *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. A., y Cinamon, R. G. (2020). "Introduction to the special issue: A cross-cultural exploration of decent work". *Journal of Vocational Behavior*, 116, Artículo 103351. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103351>
- 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.
- García, J. V., Aguilera, A., y Ruiz, G. (2017). "Evaluación del trabajo decente en México: una aproximación por áreas". *Academia Journals*, 9(6), 2126–2132.
- García Teruel, L. de la C., y Palomares Vaughan, F. J. (2015). "Quality of employment generated by MSMEs in the State of Michoacán, from the perspective of the perceived income sufficiency". *Cuadernos de Administración* (Universidad Del Valle), 31(54), 50–56.
- ILO (2008). La medición del trabajo decente : documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra, Suiza, 8-10 de septiembre de 2008.
- ILO (2014). El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos.
- ILO (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Fifth Edition. Geneva, Switzerland: International Labour Organization, p. 22.
- Inmujeres Mexico (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. 20. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Kuri Alonso, I. (2014). "Mujeres y mercados de trabajo : análisis de la segregación ocupacional por sexo en México" [Women and the labor market : Analysis of Occupational Sex Segregation in México]. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(1), 279–286.
- Lawrence, R. J., Paredes Gil, M., Flückiger, Y., Lambert, C., y Werna, E. (2008). "Promoting decent work in the construction sector: the role of local authorities". *Habitat International*, 32(2), 160–171. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2007.08.012>
- Lerche, J. (2012). "Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work?". *Global Labour Journal*, 3(1), 16–39.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., y Steger, M. F. (2019, February 1). "Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration". *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marzionetti, J., y Rossier, J. (2019). "Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Min, J., Kim, Y., Lee, S., Jang, T. W., Kim, I., y Song, J. (Diciembre, 2019). "The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions". *Safety and Health at Work*, 10, 400–408. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.09.005>
- Nam, J. S., y Kim, S. Y. (2019). "Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Rai, S. M., Brown, B. D., y Ruwanpura, K. N. (2019). "SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis". *World Development*, 113, 368–380. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.09.006>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., y Ambiel, R. A. M. (2019). "Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rubio Campos, J. (2016). "Sindicalización y precariedad laboral en México". *Región Y Sociedad*, 29(68). <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>
- Santillán, E. G., Garza, E. G., y Palencia, E. P. (2011). "El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales". *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73–104. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2011.1.23564>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., y Arriagada, V. (2020). "The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective". *World Development*, 127, Artículo 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Thore, S., y Tarverdyan, R. (2009). "Using data envelopment analysis to quantify ILO objectives and identify policies conducive to decent work in a globalizing world". *Socio-Economic Planning Sciences*, 43(3), 151–164. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2008.06.001>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., y Lallemand, N. (2020). "Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 116, Artículo 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>

ipade.mx

