



TESIS EN COTUTELA QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
Y GRADO DE
DOCTOR EN ECONOMÍA Y EMPRESA
UNIVERSIDAD DE CASTILLA – LA MANCHA

MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN MÉXICO

PRESENTA:

ARREDONDO BOTELLO ROCÍO NIRARI

DIRECTORES:

DR. ROGELIO VARELA LLAMAS
Universidad Autónoma de Baja California

DRA. MARÍA ÁNGELES DAVIA RODRÍGUEZ
Universidad de Castilla – La Mancha

TIJUANA, B.C.

NOVIEMBRE DE 2020

AGRADECIMIENTOS

Ante todo, y primordialmente, a la Dra. María Ángeles Davia, mi directora de tesis en la UCLM, por ser una figura de inspiración y motivación en mi formación como investigadora, por el apoyo, tiempo, dedicación y paciencia hacia mi persona y mi trabajo durante todos estos años. Quedo infinitamente agradecida.

Al Dr. Rogelio Varela Llamas, mi director de tesis en la UABC, por incentivar a buscar metas académicas de mayor alcance, por facilitar mi movilidad académica y por su guía y siempre atinadas observaciones.

A los profesores del grupo de investigación ISPEC por el cálido recibimiento durante mi estancia en Albacete, así como por todas y cada una de las atenciones recibidas.

A los profesores de FEYRI por siempre estar dispuestos a compartir su conocimiento y resolver todas mis dudas durante mi formación en el posgrado.

A mis compañeros del doctorado y ahora convertidos en amigos por las bonitas experiencias y por ser agradable compañía en el camino y durante estos años.

Y a mi familia y amigos pues sin su apoyo esto no hubiera sido posible.

Quiero reconocer la importancia de una institución como el CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología), pues gracias al Programa de Becas Nacionales y de Becas Mixtas tuve la oportunidad de concluir mis estudios de posgrado en México y España.

ÍNDICE

Introducción	7
Capítulo 1. Marco teórico	15
1.1. Concepto de trabajo.....	16
1.2. Teorías del mercado de trabajo	18
1.2.1. Enfoque neoclásico	18
1.2.2. Enfoque Keynesiano	20
1.2.3. Enfoque Marxista.....	22
1.2.4. Dualidad y segmentación en el mercado de trabajo.....	23
Capítulo 2. Marco conceptual.....	27
2.1. De la calidad del empleo al Trabajo Decente.....	27
2.2. Concepto y medición de Trabajo Decente: de la OIT a la evidencia internacional	29
2.2.1. Aproximaciones a la medición del Trabajo Decente	30
2.3. Discusión y críticas al concepto de Trabajo Decente.....	38
2.4. Salario digno (living wage): Concepto y evidencia internacional	40
Capítulo 3. Metodología	51
3.1. Construcción de un índice de trabajo decente en México	51
3.1.1. Trabajo decente: un índice multidimensional	51
3.1.2. Salario digno: metodología CONEVAL.....	57
Capítulo 4. Descripción del mercado de trabajo en México desde el Índice de TD.....	61
4.1. Contexto: evolución y características generales del mercado de trabajo mexicano	61
4.2. Contexto: Salarios y líneas de pobreza en México	68
4.3. Descripción de acuerdo con el cálculo de Salario Digno.....	76
4.4. Evolución y distribución del índice de trabajo decente.....	85
4.4.1. Evolución en el tiempo y distribución en el espacio.....	85
4.4.2. Diferencias detalladas entre hombres y mujeres.....	89
4.4.3. Características del puesto de trabajo.....	98
Capítulo 5. Brecha de género y edad en el Trabajo Decente	103
5.1. Hechos estilizados de las diferencias de género en el Trabajo Decente	103
5.2. Hechos estilizados de las diferencias por edad en el Trabajo Decente	109
5.3. Metodología: Descomposición por género (Oaxaca-Blinder (OB))	112
5.4. Resultados	120
5.4.1. Brecha en el Trabajo Decente entre hombres y mujeres.....	120

5.4.2.	Brecha en el Trabajo Decente entre jóvenes, adultos y adultos mayores	128
5.5.	Comentarios finales.....	138
Capítulo 6.	Trabajo Decente y su relación con el entorno macroeconómico y sectorial..	141
6.1.	Hechos estilizados	144
6.2.	Metodología: Modelos multinivel.....	152
6.3.	Resultados	157
6.3.1.	Resultados del modelo vacío	157
6.3.2.	Resultados de la regresión multinivel para hombres y mujeres.....	159
6.3.3.	Resultados de la regresión multinivel por edad	163
6.4.	Comentarios finales.....	166
Capítulo 7.	Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación	169
7.1.	Conclusiones: resultados principales y contraste de hipótesis	170
7.2.	Limitaciones	174
7.3.	Futuras líneas de investigación	176
Referencias	177
Anexos.....	187

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1 Evidencia empírica del Trabajo Decente para México	37
Cuadro 2.2 Evidencia empírica sobre Salario Digno	45
Cuadro 2.3 Salario Digno en México: monto mensual estimado con distintas metodologías.....	48
Cuadro 3.1 Descripción de las dimensiones del Índice de Trabajo Decente	54
Cuadro 3.2 Valores de la línea de bienestar individual (en pesos corrientes) 2006-2019	59
Cuadro 4.1 Porcentaje de personas con ingreso laboral personal suficiente (2006-2019)	76
Cuadro 4.2 Porcentaje de personas con SD por características del empleador	79
Cuadro 4.3 Porcentaje de personas con SD por ocupación y posición de la ocupación.....	81
Cuadro 4.4 Porcentaje de personas con SD por ocupación y posición de la ocupación.....	83
Cuadro 4.5 Valores medios por dimensión, variable y sexo (2006, 2010 y 2019).....	93
Cuadro 4.6 Valores medios del ITDb por tramos de edad y escolaridad y sexo	96
Cuadro 4.7 Valores medios del ITDb y distribución del empleo asalariado	100
Cuadro 5.1 Universitarios y técnicos-profesionales ocupados por rama y sexo.....	109
Cuadro 5.2 Variables empleadas en el modelo OB con corrección de sesgo de selección	119
Cuadro 5.3 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por sexo	123
Cuadro 5.4 Descomposición por género de los índices de Trabajo Decente.....	126
Cuadro 5.5 Descomposición del diferencial del SDb y IWCb por género. ENOE 2006-2019 ..	128
Cuadro 5.6 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por grupos de edad	131
Cuadro 5.7 Diferencial por grupos de edad: jóvenes, adultos y mayores	135
Cuadro 5.8 Descomposición diferencial del <i>SDb</i> por grupos de edad.....	136
Cuadro 5.9 Descomposición diferencial del <i>IWCb</i> por grupos de edad	137
Cuadro 6.1 Variables empleadas en el modelo de intercepto aleatorio por tres niveles.....	156
Cuadro 6.2 Resultados del modelo nulo (muestra total).....	158
Cuadro 6.3 Resultados regresión lineal multinivel, total de la muestra y por sexo	160
Cuadro 6.4 Resultados regresión multinivel por grupos de edad	164

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 4.1 Tasa de participación de la fuerza laboral en México, América Latina y el Mundo .	62
Gráfica 4.2 Tasa de participación de la fuerza laboral por género en México	63
Gráfica 4.3 Tasa de crecimiento del PIB real en México, América Latina y el Mundo	64
Gráfica 4.4 Tasa de desempleo en México, América Latina y el Mundo.....	65
Gráfica 4.5 Tasa de desempleo por sexo en México	66
Gráfica 4.6 Tasa de informalidad laboral por sexo en México	67
Gráfica 4.7 Evolución de los salarios reales en México	68
Gráfica 4.8 Evolución de las remuneraciones salariales en una selección de países de AL.....	69
Gráfica 4.9 Evolución del salario mínimo	71
Gráfica 4.10 Población ocupada por nivel de ingreso	72
Gráfica 4.11 Ingreso laboral real	73
Gráfica 4.12 Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza	74
Gráfica 4.13 Porcentaje de la población ocupada con ingreso laboral inferior al costo de CA....	75

Gráfica 4.14 Porcentaje de personas capaces de sustentar a su hogar con su ingreso laboral.....	77
Gráfica 4.15 Porcentaje de personas que viven en hogares que se sustentan.....	78
Gráfica 4.16 Proporción de personas que viven en hogares que se sustentan, por tipo de hogar.	84
Gráfica 4.17 Evolución del Índice de Trabajo Decente, ponderado y sin ponderar.....	86
Gráfica 4.18 Evolución del Índice de Trabajo Decente, media y mediana.....	86
Gráfica 4.19 Variación de ITDb por entidad federativa.....	89
Gráfica 4.20 Dimensiones del Trabajo Decente por sexo.....	90
Gráfica 4.21 Índice de Trabajo Decente (ponderado y sin ponderar) por sexo y edad.....	94
Gráfica 4.22 Trabajo Decente (ITDb) por sexo y escolaridad.....	95
Gráfica 4.23 Índice de Trabajo Decente (ITDb) por sexo y estado conyugal.....	97
Gráfica 4.24 Índice de Trabajo Decente (ITDb) por sexo y número de menores en el hogar.....	98
Gráfica 5.1 Distribución del empleo por ocupaciones y sexo.....	106
Gráfica 5.2 Distribución del empleo por ramas de actividad y por sexo.....	107
Gráfica 5.3 Distribución del empleo asalariado por tamaño de establecimiento y edad.....	110
Gráfica 5.4 Distribución por grandes ocupaciones y edad.....	111
Gráfica 6.1 Porcentaje de mujeres por rama e Índice de Trabajo Decente.....	146
Gráfica 6.2 Porcentaje de jóvenes por rama e Índice de Trabajo Decente.....	147
Gráfica 6.3 Índice de Trabajo Decente y PIB per cápita.....	148
Gráfica 6.4 Índice de Trabajo Decente y Participación de las exportaciones en el PIB.....	149
Gráfica 6.5 Índice de Trabajo Decente y PIB manufacturero como porcentaje del PIB total....	150
Gráfica 6.6 Índice de Trabajo Decente e IED como porcentaje del total.....	151

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Evolución del concepto de Salario Digno en la normativa internacional.....	41
Figura 2.2 Diagrama de flujo sobre cómo estimar un salario digno.....	43
Figura 3.1 Diagrama del cálculo del Salario Digno en México.....	57
Figura 4.1 Mapa de México por nivel medio de Trabajo Decente (2019).....	88
Figura 6.1 Diagrama de los niveles de agregación.....	143

Introducción

El panorama laboral para la región de América Latina y el Caribe ha sufrido una importante transformación en las últimas décadas; de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha producido un deterioro en la calidad del trabajo por una caída en los salarios reales y un aumento en la informalidad en la mayoría de los países de la región. En el caso de México, si bien se observa una mejoría en su tasa de desocupación, la cual pasó de 5.4% en enero de 2010 a 3.39% en enero de 2018, los nuevos empleos son cada vez más precarios, lo que afecta al poder adquisitivo de las familias y por tanto a su calidad de vida. Así lo confirma la caída de la participación de los salarios en el ingreso total, pasando de un 30% como porcentaje del PIB en el 2001 a un 26% en el 2017. Además, a pesar de los esfuerzos, no se logra reducir la tasa de informalidad, que sigue por encima del 50% (56.5% en 2018) (INEGI, 2019).

La importancia de los mercados de trabajo radica en que las rentas del trabajo constituyen la principal fuente de renta para las familias, principalmente en la parte media y baja de la distribución. De ahí la necesidad constante de garantizar que el crecimiento económico se traduzca en oportunidades económicas para la ciudadanía a través del empleo de calidad. Y es que, aunque la mayoría de las personas adultas trabajan, a menudo lo hacen en empleos carentes de seguridad social, derechos laborales y mal remunerados. Por ejemplo, en el caso de México en 2013 alrededor del 40% de la población vivía en hogares pobres por razones laborales, es decir con salarios insuficientes para cubrir el coste de la canasta básica (Escobar, 2014), y este indicador no mejoró en los años siguientes: de acuerdo con datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL), en el segundo trimestre de 2019, el 38.1% de la población ocupada en el país se encontraba en situación de pobreza laboral. Además, en algunas entidades federativas, la situación era aún más grave, llegando a alcanzar más del 60% en entidades como Chiapas, Oaxaca y Guerrero.

Algunos autores sostienen que la precariedad es un fenómeno estructural en el mercado de trabajo mexicano, que se ha ido intensificando a partir de la década de los setenta de la mano de

las nuevas formas de producción y al impulso de la flexibilidad laboral como estrategia para hacer frente a las crisis económicas manteniendo la productividad empresarial¹.

Asimismo, la evolución de la estructura productiva y la apertura al exterior en estas últimas décadas en las entidades federativas de México también influyen en las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos y, por ende, en el poder adquisitivo de sus hogares. Así, el deterioro en la calidad de los empleos se ha dado a la par de los procesos de globalización vinculados a la apertura comercial en bienes y servicios y la liberalización de los movimientos de capital. La globalización trae consigo cambios en la distribución funcional de la renta a favor de los propietarios del capital frente a los trabajadores porque la búsqueda de la reducción de costos de producción por las empresas para lograr mayores niveles de competitividad supone una desventaja relativa para un factor de producción cuasi-fijo como es el trabajo; a esto se suma el hecho de que el aumento del desempleo resultante de la Gran Recesión y la amenaza de la deslocalización industrial han empujado a los decisores políticos hacia una mayor desregulación en los mercados laborales de muchos países (Stiglitz, 2007).

Ahora bien, aunque no parece haber dudas de que la creciente flexibilidad laboral ha favorecido la precariedad del empleo, aún no se ha llegado a un consenso acerca de la definición y medición de un empleo precario. Al ser un concepto en evolución, Cano (1998) recomienda hablar de dimensiones de precariedad, presentes en diverso grado y modalidad en todas las formas de empleo. Otros autores subrayan dimensiones de vulnerabilidad y marginalidad que hacen referencia a la degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, en condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc. (Rubio, 2010). Más recientemente en De Oliveira (2016) conceptualiza el empleo precario a partir de carencias en tres dimensiones: la económica, que se refiere a la obtención de ingresos adecuados; la normativa, relativa a la promoción de los derechos del trabajador; y la seguridad laboral, que atañe a las garantías en la protección social del trabajador.

En respuesta a la precariedad laboral generalizada en los países de renta media y baja, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introduce en 1999 el concepto de *Trabajo Decente*

¹ Ejemplos de estas estrategias serían la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades cambiantes de las empresas, la flexibilización de los sistemas de remuneración introduciendo primas por productividad y la subcontratación de mano de obra, entre otras medidas (Neffa, 2010).

(*decent work*), que será el enfoque que se adoptará para identificar la calidad del empleo en esta investigación.

El concepto y enfoque del *Trabajo Decente* está a su vez relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, establecidos por las Naciones Unidas en 2016 a partir del antecedente de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En ellos se incluyen nuevas esferas o dimensiones como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. La más relevante para este trabajo aparece recogida en el Objetivo número 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, el cual hace énfasis en:

“Estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un *Trabajo Decente* para todos los hombres y mujeres para 2030 (ONU, 2015).”

Por tanto, el *Trabajo Decente* es una pieza esencial de los Objetivos de la ONU. No se puede avanzar en el desarrollo económico y social sin garantizar *Trabajo Decente* a la población. Una pieza esencial del *Trabajo Decente* es la dimensión salarial. En la literatura de la OIT se identifica el salario digno (*living wage*) como el nivel salarial que garantiza una vida de calidad a los hogares en los que viven los trabajadores o, en términos del CONEVAL, un ingreso suficiente (es decir, por encima de las líneas de bienestar definidas por el costo de la canasta alimentaria y no alimentaria).

A partir del marco del concepto del *Trabajo Decente* y del *Salario Digno*, esta investigación pretende aportar a la literatura empírica una propuesta de medición del *Trabajo Decente* a partir de diversas dimensiones recogidas en la literatura más relevante sobre el tema, mediante la construcción de un índice a nivel individual (trabajador asalariado) que incluye el salario digno como una de sus dimensiones principales. Asignar valores individuales a un índice de trabajo decente, construido a partir de diversas dimensiones recogidas en la literatura más relevante sobre el tema, permite agregarlo en categorías sociodemográficas y económicas (relativas al entorno, entendido como la rama de actividad y la entidad federativa). Con ello se

puede conocer la distribución del indicador de decencia en el trabajo y las diferencias en el nivel de *Trabajo Decente* de acuerdo con características de ámbito individual, tales como el sexo, la edad y el nivel educativo, el puesto de trabajo (ocupación), el empleador (tamaño del establecimiento, titularidad pública o privada). Dado que la base de datos a utilizar – la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) - es una encuesta a hogares, se puede relacionar el nivel de *Trabajo Decente* con las características del entorno familiar de los trabajadores, de modo que podemos identificar, por ejemplo, la existencia de trabajo decente en hogares con niños o el número de personas adultas que disfrutaron de un empleo decente en el hogar. Finalmente, se analiza también la decencia del empleo en función del sector económico del empleador y de la entidad federativa, a partir de características tanto de las ramas productivas como del entorno macroeconómico donde el trabajador desarrolla su trabajo.

El análisis de los determinantes del trabajo decente a partir de características a nivel individual, familiar y del puesto de trabajo, complementadas con indicadores agregados a escala de sector/rama y entidad federativa será abordado a través de dos técnicas econométricas. En primer lugar, una descomposición Oaxaca – Blinder del diferencial del índice de *Trabajo Decente* entre hombres y mujeres y entre jóvenes y adultos, para valorar en qué medida las diferencias en el índice de *Trabajo Decente* entre estos colectivos se deben a disparidades en la composición del empleo (características de los puestos y de los trabajadores) por sexo y edad, y cuánto responden a un rendimiento diferencial de unas mismas características. Esta metodología suele ser empleada para medir la brecha de género en salarios y adaptarla para medir aquí la brecha de género y por grupos de edad en el trabajo decente es un ejercicio novedoso, que también aporta en este caso el control por el sesgo de selección muestral en la población asalariada. Ello permite obtener estimadores más ajustados tanto del perfil del empleo decente como de las diferencias en la decencia del empleo entre los grupos demográficos mencionados.

En segundo lugar, se realiza un análisis multinivel aprovechando la estructura jerárquica de la base de datos, dado que las observaciones de ocupados, que son el objeto de análisis, se distribuyen de forma representativa en todas las entidades federativas del país y sus empleadores están agrupados por ramas de actividad. El hecho de ser además observados anualmente a lo largo de un periodo de observación que cubre de 2006 a 2019 favorece aún más la variabilidad de las

dimensiones observadas en el ámbito individual, de rama y de entidad federativa. La inclusión de variables agregadas en los modelos multinivel será una importante contribución a la evidencia empírica sobre el empleo decente y el salario digno. Entre las características de ámbito macroeconómico o sectorial a explorar en estos modelos, destaca el Producto Interior Bruto (PIB) per cápita, y el peso relativo de las exportaciones en el PIB por entidad federativa. La inclusión del PIB per cápita de forma adecuada en los modelos multivariantes permitirá explorar hipótesis novedosas en cuanto al impacto del entorno y el ciclo económico en el nivel de decencia en el empleo. Por su parte, las exportaciones permiten valorar la posible correlación entre la apertura al exterior (exposición a la globalización) y la incidencia del Trabajo Decente.

La estructura de la tesis está compuesta por seis capítulos. En el Capítulo 1 se desarrolla el marco teórico, comenzando con el concepto de trabajo y continuando con la explicación de las principales teorías del mercado de trabajo. En el Capítulo 2 se presenta el marco conceptual; primeramente, se describe el concepto de *Trabajo Decente* y cómo ha ido cobrando importancia dentro del marco normativo a nivel internacional; a continuación, se incluye una discusión del concepto a partir de algunas de las críticas que ha recibido por diversos autores; también se desarrolla un apartado específico del concepto de salario digno (*living wages*), al ser una de las dimensiones más importantes del índice. En el Capítulo 3, dedicado a cuestiones metodológicas, se presentan las fuentes de información explotadas, se expone la metodología empleada para la construcción del índice multidimensional de empleo decente y la definición de las variables que conforman cada una de las dimensiones que lo componen, asimismo se incluye una subsección específica para la dimensión de salario digno. En el Capítulo 4 se presenta el contexto del mercado laboral mexicano y un análisis descriptivo de la distribución de las variables utilizadas en la elaboración y la predicción posterior del índice de trabajo decente; además, se presenta la evolución y composición del índice de *Trabajo Decente* y el *Salario Digno*, señalando las diferencias de acuerdo con las características sociodemográficas de los trabajadores (sexo, edad, educación, características de las unidades familiares en las que viven) y las características de los puestos de trabajo que ocupan los entrevistados (tipo de ocupación, tamaño de la empresa y sector de actividad). En los capítulos 5 y 6 se presenta la metodología y se discuten los resultados de los modelos econométricos multivariantes antes mencionados (la descomposición Oaxaca – Blinder y los modelos multinivel, respectivamente). Y finalmente se presentan las conclusiones más

relevantes derivadas de la tesis, las referenciadas utilizadas y una sección de anexos que incluye cuadros de resultados complementarios de los capítulos 5 y 6.

A continuación, se presentan los objetivos, preguntas e hipótesis de la investigación:

Objetivo general

Analizar los determinantes y la dinámica del *Trabajo Decente* en México en el período de 2006 a 2019. Para ello se construirá, a partir de una metodología ampliamente utilizada en el estudio de la calidad del empleo, adaptación a su vez de la propuesta por Desai y Shah (1988), un índice sintético de trabajo decente, capturando diversas dimensiones. Una de ellas será la dimensión salarial (*salario digno*) y el resto se resumen en una categoría que identificará el grado de cumplimiento de los derechos laborales de los que disfruta el trabajador. La construcción de este índice a escala individual permite proceder al análisis de sus determinantes en el marco de una serie de hipótesis de trabajo.

Objetivos específicos

Caracterizar los puestos de trabajo en relación con las dimensiones que componen el *Trabajo Decente*, validando a su vez la calidad del índice sintético generado.

A través del índice calculado, analizar las diferencias en el acceso a un *Trabajo Decente* y un *Salario Digno* en distintos segmentos de la población, en particular, las diferencias entre géneros y grupos de edad. La brecha de género y de edad en la decencia del trabajo será objeto de una descomposición en dos componentes: la distribución de las características que los determinan y los retornos o rendimientos a dichas características. Ello permitirá identificar, en su caso, la parte no explicada del diferencial de decencia del trabajo entre varones y mujeres por un lado y entre trabajadores jóvenes, adultos en edades intermedias y los mayores de 55 años, por otro.

Analizar la distribución de la calidad – o decencia – de los puestos de trabajo por entidades federativas para determinar la posible relación entre el *Trabajo Decente* y el PIB per cápita, el crecimiento económico, los fenómenos de globalización y la estructura productiva, medidos a través del peso de las exportaciones en el PIB y otras variables relacionadas con la estructura productiva en las entidades federativas de México.

Pregunta general

¿Qué características individuales, del puesto de trabajo y del entorno económico (características macro vinculadas a las entidades federativas y al ciclo) explican el acceso al Trabajo Decente (y sus dimensiones, especialmente la salarial)?

Preguntas específicas

¿Cuáles son los segmentos poblaciones con mayor acceso al Trabajo Decente y a sus dimensiones?

¿Cuál el impacto que tiene el PIB per cápita de la entidad y la exposición a la globalización de las entidades federativas – apertura al exterior, - en el nivel de decencia en el empleo y su evolución a lo largo del periodo analizado?

Para atender a las preguntas de investigación se formularán las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1

La dualidad en el mercado de trabajo mexicano resulta en diferencias persistentes en los indicadores de calidad o decencia del empleo para las mujeres y los jóvenes que para los varones y adultos (*insiders* en el mercado laboral). En concreto, las mujeres y los jóvenes se ven más afectados que los hombres adultos por las variables que amenazan la calidad o decencia del trabajo, incluso teniendo en cuenta la distribución de sus características personales y su menor nivel de acceso al empleo en general.

Hipótesis 2

Los asalariados que trabajan en las entidades federativas que con mayores niveles de PIB *per cápita*, y las que están más especializadas en sectores productivos de medio-alto valor añadido (manufacturas), presentan niveles más favorables de *Trabajo Decente*, *ceteris paribus*.

Hipótesis 3

Los asalariados que trabajan en las entidades federativas con mayor exposición a la globalización (medida como peso de las exportaciones de bienes en el PIB y la dependencia que puedan tener los niveles de inversión real de la IED) presentan valores menos favorables de *Trabajo Decente*, *ceteris paribus*, con un mayor peso de las exportaciones, registran menores niveles de *trabajo decente* o bien han registrado una peor evolución de este a lo largo del periodo analizado.

Capítulo 1. Marco teórico

El trabajo es una parte integral de la vida de los seres humanos, pues gracias a él obtienen el sustento para satisfacer sus necesidades. En consecuencia, en la teoría económica el trabajo ha sido tradicionalmente representado como un medio para generar ingresos y financiar el consumo de los hogares. Sin embargo, debates recientes han considerado al trabajo más allá de los resultados materiales que genera, incidiendo también en su contribución al bienestar de los trabajadores. Con ello la ciencia económica pasa a reconocer el trabajo no solo como un medio para el ingreso y el consumo, sino también como una actividad formativa que puede tener un impacto positivo en el bienestar humano (Spencer, 2014). De hecho, entre los determinantes del bienestar individual se encuentran la satisfacción laboral. También es conocida la influencia que las condiciones laborales pueden tener en la salud física y mental de los trabajadores. Además, de acuerdo con enfoques teóricos más actuales/recientes el trabajo es el único factor de producción inherente al trabajador, lo que explica que el mercado de trabajo tenga características distintas a los mercados de otros factores productivos.

El estudio de los mercados de trabajo ha recibido mucha atención de los economistas, dando lugar a una importante rama de la economía, la economía laboral, que estudia el comportamiento de los empleadores y empleados en respuesta a los incentivos generales de salarios, precios, ganancias y otros aspectos de la relación laboral, como las condiciones de trabajo (Ehrenberg y Smith, 2009). Esta disciplina ha tratado de explicar desde distintos enfoques teóricos el funcionamiento del mercado de trabajo y su relación con la economía en general. Tal y como ocurre en otras ramas de la economía, el enfoque predominante, que inspira buena parte de la investigación empírica, es el neoclásico, que centra su análisis en los supuestos de la competencia perfecta; los enfoques keynesiano y marxista, críticos con este planteamiento, cuestionan la validez de esos supuestos. Esto es una respuesta a un corolario básico de la teoría neoclásica y el enfoque de competencia perfecta, en el cual el pleno empleo se alcanzará bajo los salarios del mercado. Mientras, el enfoque Keynesiano sostiene que la determinación del nivel de empleo en una sociedad resulta del nivel de actividad de la economía que no necesariamente coincide con la plena utilización de la capacidad productiva instalada ni con el pleno empleo de la fuerza de trabajo. Y el marxista señala que la demanda de mano de obra por los empresarios se ve debilitada con la utilización más intensiva de tecnología en los procesos productivos. Por su parte, formulaciones

posteriores – dualidad, segmentación, - señalan que estas teorías no han prestado suficiente atención a aspectos relacionados con las instituciones y el contexto en el que se desempeñan los trabajadores, por lo que, aunque representan las teorías principales en la discusión académica de la economía laboral, no son suficientes para explicar los niveles de empleo, su calidad y las desigualdades en ella.

El objetivo de este capítulo es presentar las teorías y enfoques más relevantes sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo desde las formulaciones neoclásicas hasta el enfoque institucionalista que pone mayor énfasis en los aspectos estructurales, institucionales y otras variables sociales. Para ello se expone en primer lugar el concepto de trabajo en la teoría económica y cómo ha ido transformándose a la par de los cambios en el mercado de trabajo; en segundo lugar, se exponen los supuestos del mercado de trabajo de los enfoques neoclásico, keynesiano y marxista; en ellos se explica la relación existente entre salario y trabajo y las primeras aproximaciones de esos enfoques para medir la calidad; finalmente el cierre del capítulo se da con la teoría de la segmentación de Piore, al ser la que relaciona otras características del empleo para medir la calidad.

1.1. Concepto de trabajo

Uno de los primeros economistas en usar el concepto de trabajo fue Adam Smith. En su teoría del valor-trabajo lo define como “la medida real del valor en cambio de toda clase de bienes” (Torres y Montero, 2005, p.6). Por otro lado, Karl Marx lo diferencia de la fuerza de trabajo, cuyo valor se corresponde con el tiempo de trabajo socialmente necesario para mantener y reproducir la vida del trabajador (Torres y Montero, 2005). En ese sentido, si el salario que recibe el trabajador no se corresponde con lo producido en la jornada laboral, se genera una plusvalía de la que se apropia el capitalista, en un mecanismo conocido como la explotación del trabajador. En la actualidad la definición de trabajo más empleada se corresponde con la propuesta por los economistas neoclásicos, que consideran al trabajo como una actividad que produce desutilidad y a cambio de la cual el trabajador obtiene un salario; ante esta situación el trabajador se encuentra ante decide cómo asignar su tiempo al ocio y/o al trabajo. El primero la produciría utilidad directa y el segundo le generaría ingresos y, por tanto, posibilidades de mayores niveles consumo que se traduce en un nivel de utilidad que el trabajador compararía con la desutilidad derivada del trabajo o la utilidad derivada del ocio (el costo de oportunidad de trabajar).

La mayoría de las visiones tradicionales asumen que las personas trabajan solo por conseguir ingresos, y que el trabajo en sí no proporciona ninguna utilidad directa. No obstante, economistas contemporáneos (Clark, 2015; Frey et al, 2004; etc.) reconocen que los trabajadores valoran diferentes tipos de trabajo y que sus preferencias en el ámbito del trabajo afectan a sus demandas salariales (Spencer, 2014). Empero, estos conceptos de trabajo se quedan limitados desde dos puntos de vista; no consideran el trabajo como autorrealización personal, es decir la satisfacción o el impacto positivo que puede generar en el individuo; y tampoco se toman en cuenta formas atípicas de trabajo, que no pueden generar los mismos ingresos y/o satisfacción que el trabajo en sus formas estándar (estable y a tiempo completo). La OIT identificó cuatro tipos de trabajo atípico en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo en 2015:

- Empleo temporal: este concepto hace referencia a la contratación de trabajadores por un período específico, comprende los contratos de duración determinada, por proyectos y/o tareas, trabajo ocasional o estacional. Ello imposibilita a los trabajadores el acceso a la estabilidad laboral y de rentas; ya que usualmente la contratación de este tipo de empleos es por plazos cortos, o de forma esporádica. Ejemplos de este tipo de empleos, suelen ser los trabajos por encargo, o los denominados *jornaleros digitales* que se refieren a aquellos trabajadores que ofertan sus horas de trabajo a través de plataformas digitales, dedicadas a la asignación de micro tareas, con lo cual los privan de las protecciones dispuestas en las legislaciones laborales y en materia de seguridad social (ILO, 2016).
- Trabajo a tiempo parcial: La jornada habitual de trabajo de menos de 35 horas a la semana, inferior a la de los trabajadores a tiempo completo. Algunas características de este tipo de empleos son las horas de trabajo reducidas – que resultan en rentas salariales necesariamente bajas - y la falta de horarios fijos predecibles (ILO, 2016).
- Relaciones de trabajo multipartitas: Se refieren a las relaciones que se dan cuando los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios. En la mayoría de los países, el contrato o la relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la agencia y la empresa usuaria es un contrato comercial (ILO, 2016).
- Empleo encubierto y/o empleo por cuenta propia económicamente dependiente: Incluye a los trabajadores que prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o pocos clientes, de quienes reciben instrucciones

directas sobre la forma en que deben realizar el trabajo. De la misma manera que las clasificaciones anteriores, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo (ILO, 2016).

Los empleos atípicos no son nuevos. Sin embargo, su proporción ha ido en aumento, como resultado de las transformaciones en el mundo del trabajo, los avances tecnológicos, las fluctuaciones macroeconómicas, etc. Las consecuencias del aumento de estas formas de empleo pueden ser graves de no regularse, ya que deja desprotegidos a los trabajadores en caso de pérdida del empleo y más vulnerables a situaciones de informalidad, pues a veces sin seguridad social, o ni contrato que les brinde acceso a derechos laborales básicos, les lleva a un proceso de precarización laboral, además de afectar al desempeño general de las empresas y el mercado de trabajo. Rodríguez-Piñero (2009) señala que los contratos atípicos posibilitan a las empresas evadir leyes que protegen a los trabajadores en materia de seguridad social, y les facilita la transmisión a estos trabajadores del riesgo derivado de la evolución económica, convirtiéndolas en un potente generador de pobreza laboral y desigualdades económicas y sociales. Más adelante, en Naji (2018) se identifican rasgos comunes en las distintas formas que integran el empleo atípico, que se corresponden con una desigualdad transversal por la incidencia de la precariedad laboral en colectivos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado laboral y con mayor riesgo de exclusión social. De su análisis se desprende la indiscutible relación entre pobreza laboral y empleo atípico.

Este subapartado ha tratado de ilustrar cómo el concepto de trabajo sigue evolucionando y adaptándose a las transformaciones del mercado de trabajo. A continuación, se presentan las teorías tradicionales del mercado de trabajo, más allá de la explicación de su funcionamiento, y se presenta la relación entre el trabajador, su salario y las condiciones de empleo según cada enfoque.

1.2. Teorías del mercado de trabajo

1.2.1. Enfoque neoclásico

Considerado como el enfoque tradicional predominante sobre el mercado de trabajo, los principales postulados de la visión neoclásica se sostienen en los supuestos de la competencia perfecta, el análisis marginalista de la relación entre salario y productividad y, relacionado con ello, el concepto de capital humano.

Este enfoque sostiene que el mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado, llegando a definirlo como el conjunto de transacciones entre empleadores y asalariados; oferentes y demandantes de trabajo que actúan como agentes económicos racionales respondiendo al salario vigente (salario-aceptantes). Por tanto, este enfoque considera al salario como el elemento regulador de la oferta y la demanda.

De acuerdo con esta visión, cuanto más bajo sea el salario, mayor será la demanda de mano de obra por parte de las empresas y menor el número de trabajadores dispuestos a vender su fuerza de trabajo (para muchos, el salario no sería capaz de superar la desutilidad derivada del trabajo que mencionábamos en párrafos anteriores). Bajo esta idea, se acepta el supuesto de que existe un nivel salarial en el cual se igualarán la oferta y la demanda y se llegará a una situación de pleno empleo (la oferta laboral encontrará demanda en ese nivel salarial). Por tanto, de existir desempleo, este sería voluntario, es decir, se correspondería con trabajadores que no estarían dispuestos a trabajar por salarios a su juicio excesivamente bajos. De observarse desempleo por un breve periodo de tiempo, se le conocería como friccional, que es el aquel que surge cuando se está en la búsqueda de un nuevo empleo; en caso de encontrarlo y no aceptarlo, el trabajador dedicaría su tiempo a otras actividades, abandonando por tanto el mercado laboral.

Asimismo, podemos encontrar un ejemplo del papel regulador del salario en la teoría de las diferencias salariales compensatorias de Adam Smith, que postula que los empleos con las mejores condiciones laborales deberían tener salarios bajos; de manera que el salario representaría un elemento compensatorio ante las malas condiciones de trabajo (García et al, 2003). De este modo, en términos de condiciones de empleo, en este enfoque el salario es un mero elemento regulador del mercado, y los aspectos de la calidad del trabajo son meras características exógenas, compensadas con mayores salarios para reducir posibles excesos relativos de demanda ante trabajos poco atractivos (Rosen, 1986). Bajo este principio surge la construcción de la función salarial hedónica que refleja la relación entre los salarios y las características del trabajo; relaciona a los trabajadores con diferentes preferencias de riesgo con las empresas (Lucas, 1977).

Además, a partir del análisis marginalista, este enfoque sostiene una relación directa entre salarios y productividad de los trabajadores. Ejemplo de ello es la teoría del capital humano, cuyos principales precursores fueron Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974). Su principal supuesto es que el salario que puede percibir un individuo es proporcional a su productividad y

ésta depende de su cualificación (Gavira, 1996). Por tanto, los trabajadores con mayor cualificación serán más productivos y accederán a trabajos con salarios más altos. Dado que el salario se encuentra determinado por la productividad marginal y la dinámica del mercado, este enfoque sostiene que, si la productividad marginal aumenta, también lo harán los salarios.

En síntesis, se puede decir que, dentro de la teoría económica neoclásica, la calidad del empleo depende de la valoración del individuo y, su cualificación y su remuneración en la relación de intercambio que se da el mercado de trabajo.

Por último, otro supuesto relevante es la ausencia de la intervención gubernamental y de otras instituciones laborales en el mercado de trabajo, es decir, los agentes económicos negociarán individualmente los términos de los contratos de trabajo y los salarios (OIT, 2014), puesto que las instituciones laborales impiden el logro del equilibrio entre oferta y demanda, al imponer salarios por encima de los niveles naturales de equilibrio. De ahí que algunas de las recomendaciones de política económica por parte de esta escuela de pensamiento consistan en la eliminación de barreras que puedan dificultar el logro del equilibrio a través de los precios. Están por tanto orientadas a la flexibilidad laboral, lo que implica reducir el poder de los sindicatos y las regulaciones gubernamentales como el salario mínimo y el sistema de seguridad social (Carrasco et al, 2011). Pero, aunque la literatura desarrollada bajo este enfoque suele ignorar las condiciones de trabajo y deja de lado aspectos institucionales como los contratos, la protección del empleo y la seguridad social, vertientes más moderadas defensoras de la flexibilidad laboral sustentan la idea de que las normas para el trabajo asalariado deben adaptarse con las necesidades del mercado y las nuevas formas de empleo, sin suprimir los derechos de los trabajadores.

1.2.2. Enfoque Keynesiano

En la visión keynesiana del mercado de trabajo este se diferencia del resto de los mercados en dos supuestos básicos, el primero es que las relaciones laborales son más personales que en otros mercados; el segundo es que las relaciones laborales se dan de manera distinta de acuerdo con su duración, es decir, diferencia entre empleo permanente o estable y empleo temporal (Hicks, 1989 (citado en Figueroa, 1993)). Por tanto, este enfoque cuestiona la validez de ciertos supuestos neoclásicos, en especial los que tienen que ver con el pleno empleo y el papel de las instituciones laborales.

Uno de los principales conceptos que introduce Keynes en su obra maestra la Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero publicada en 1936, es el de la demanda efectiva, para referirse a la intersección de la demanda y oferta agregada. La determinación del empleo en una sociedad resulta del nivel de actividad de la economía que no necesariamente coincide con la plena utilización de la capacidad productiva instalada ni con el pleno empleo de la fuerza de trabajo. Ello le lleva a plantear que el desempleo es abierto e involuntario, es decir, hay individuos que desean trabajar y no encuentran un empleo (DeVroey, 2016).

De acuerdo con la visión de Keynes, los empleadores son los que crean los empleos, ellos toman la decisión sobre el número de puestos de trabajo a ofertar, en función de su objetivo de maximización de beneficios y de la demanda de bienes de consumo (Pérez et al., 2007). A diferencia del enfoque neoclásico, Keynes no concebía el trabajo como una mercancía, de modo que el salario no refleja realmente su precio. De hecho, los salarios se fijan exógenamente a través de los convenios colectivos de trabajo. Los empleadores demandan mano de obra tomando el salario como exógeno, y el resultado puede ser el desempleo estructural o permanente.

En una relectura contemporánea de este planteamiento, la perspectiva teórica contemporánea denominada neokeynesiana, destaca la teoría de los salarios de eficiencia, se sostiene una relación entre productividad y salarios distinta a la formulada en el enfoque neoclásico: la productividad no es exógena al salario, de modo que el salario no sólo es el resultado de la productividad laboral, sino que puede también condicionarla parcialmente. De este modo, los empresarios tienen razones para empujar al alza los salarios, en lugar de recortarlos, para evitar una reducción de la productividad por parte de los trabajadores, lo que conllevaría costos superiores al ahorro generado por un recorte salarial. Y es a través de este mecanismo como se explica el fenómeno de desempleo involuntario cuya existencia ya reconocía Keynes, ya que los salarios de eficiencia alientan un exceso estructural/permanente de oferta laboral, dicho de otro modo, muchos trabajadores no son capaces de encontrar un trabajo, aunque estén dispuestos a aceptar un salario menor al vigente en el mercado (Caraballo, 1996).

Incluso es a partir de esta teoría que se deriva la configuración dual del mercado. El nivel de salario de eficiencia está determinado a partir de un análisis costo-beneficio. Para algunas empresas pagar salarios más altos que el resto del mercado vendrá compensado por un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores, una reducción de la pereza laboral (*shrinking*) y disminución

de los costos de rotación, además de una mayor calidad de la mano de obra – al atraer a mejores candidatos a sus vacantes - y un reforzamiento de factores subjetivos como la pertenencia y lealtad a la empresa y una mejora en el desempeño del trabajo grupal (Pérez et al. 2007). Pero otras no tendrán incentivos a pagar salarios por encima de los que resultan de la oferta y la demanda. Por lo tanto, el concepto de salarios de eficiencia abre la posibilidad de la existencia de mercados de trabajo duales, con diferencias salariales para trabajadores de idénticas características y discriminación salarial observada entre grupos (Pérez et al. 2007).

1.2.3. Enfoque Marxista

Otra crítica relevante hacia la visión clásica ortodoxa de los mercados de trabajo es la que sostiene Karl Marx en su obra *El Capital* (1873) donde presenta el trabajo como una forma de expresión de la actividad del hombre, la cual permite crear cosas útiles en valor de uso y valor de cambio. Marx diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo, a la que define como “el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx, 1873, citado en Féliz y Neffa, 2006; pag.35). Además, Marx critica el concepto de salario como mero pago por el trabajo, entendiéndolo como pago por la fuerza de trabajo, y que por lo tanto no puede considerarse como cualquiera otra mercancía en el mercado.

En este enfoque se otorga mayor importancia al trabajador que en los anteriores. Frente al papel del salario como regulador del mercado y resultado de la productividad en el enfoque neoclásico, Marx pone énfasis en el papel del salario como principal fuente de renta de los trabajadores y considera que el salario debería alcanzar para comprar la canasta de bienes y servicios de consumo necesarios para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo del obrero. Aunque el nivel del salario consiga que el trabajador ceda su capacidad de trabajo al empresario, eso no necesariamente significa que ese salario equivalga al valor de su esfuerzo. El salario debe ser lo suficientemente alto como para que el trabajador acepte vender su fuerza de trabajo y pueda continuar haciéndolo de manera sistemática, lo que se conoce como reproducción de la fuerza de trabajo. A diferencia de la visión neoclásica, que iguala salario a productividad, aquí se plantea que el salario siempre será menor que la productividad media del trabajo, lo que significa que el trabajador no cobrará nunca el valor de su trabajo – y genera un excedente o plusvalía que irá a manos de los empleadores (Féliz y Neffa, 2006). Por tanto, el salario es más que un mecanismo

regulador del mercado que responde a factores objetivos, es el valor de la fuerza de trabajo y depende en buena medida de la capacidad de los trabajadores para conseguir concesiones por parte de los empresarios.

Con respecto a la calidad del empleo, Marx identifica dos tipos de trabajos (si bien no profundiza mucho en su caracterización): el simple y el complejo. La diferencia entre ellos radica en los niveles de instrucción, es decir, la educación y cualificaciones necesarias para la realización de las tareas. En ese sentido, Marx sostiene que los diversos tipos y calidades de trabajo humano pueden reducirse a trabajo simple, es decir, considera que toda fuerza de trabajo complejo equivale a una o varias unidades de fuerza de trabajo simple. Además, considera que, dado que la reproducción de la fuerza de trabajo más calificada tiene un costo mayor, el nivel de salarios de los trabajadores puede ser diferente según el grado de complejidad del trabajo que desarrollan (Félic y Neffa, 2006).

Otro concepto que introduce Marx es el de ejército industrial de reserva, para referirse a “todo obrero (la masa de sobrepoblación relativa) durante el período en que está semiocupado o desocupado por completo” (Marx, 1995, pag.57 citado en Félic y Neffa, 2006).

De acuerdo con Marx, la cantidad de trabajadores disponibles (ejército industrial de reserva) se ajustará según el proceso de producción y acumulación del capital, llevando a un proceso de precarización del trabajador. Es decir, la sobrepoblación de trabajadores disponibles lleva a los trabajadores ocupados a aceptar condiciones de trabajo precarias que acentuarán las condiciones para su explotación (Félic y Neffa, 2006). En síntesis, este enfoque establece la relación entre trabajo y explotación, y reconoce la necesidad del capitalista de explotar al trabajador para aumentar su ganancia, dando lugar a un proceso de pauperización del trabajo.

1.2.4. Dualidad y segmentación en el mercado de trabajo

Frente a los enfoques teóricos tradicionales de corte ortodoxo, que entienden el mercado de trabajo bajo características similares a las de los mercados de productos y en una especie de continuum de cualificaciones, productividad y salarios, enfoques heterodoxos del mercado de trabajo como el enfoque institucionalista ponen mayor énfasis en los aspectos estructurales, institucionales y otras variables sociales. Una de las teorías más destacadas en este sentido es la de

los mercados segmentados propuesta por Piore (1971), la cual establece la existencia de dos mercados, el mercado primario y el secundario. El mercado primario estaría integrado por empleos de alta calidad, caracterizados por salarios elevados, buenas condiciones laborales, estabilidad del empleo y posibilidad de crecimiento profesional. En cambio, en el mercado secundario se concentrarían los empleos con malas condiciones laborales, al ofrecer salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, etc. (Fernández-Huerga, 2010).

A diferencia de la corriente neoclásica, que encuentra una relación directa entre salarios y productividad marginal, determinada a su vez por la cualificación de los trabajadores, este enfoque da mayor peso a las instituciones y considera que las diferenciales salariales entre trabajadores dependen de la estructura dual del mercado y no tanto de las características del trabajador, sino de su contexto (Varela et al, 2013). Esta teoría es relevante para el presente estudio en la medida en que es una de las primeras en incluir explícitamente variables relacionadas con las condiciones del empleo/puesto y que sustenta que el acceso a empleos de calidad depende principalmente del contexto socioeconómico en que se desenvuelvan los trabajadores. El supuesto que sustenta esta premisa es la existencia de un sector moderno caracterizado por elevados niveles de productividad, y por tanto, con una demanda de fuerza de trabajo más calificada al estar estrechamente relacionado con el comercio y las finanzas internacionales; y por otro lado, el sector tradicional que es al que se incorporan los trabajadores menos calificados, compuesto principalmente por pequeños y medianos establecimientos y por puestos de trabajo informales. Dado que el sector moderno no genera suficientes empleos y es incapaz de emplear a todos los trabajadores se generan las diferencias salariales entre el sector moderno y el tradicional y se da un incremento en la tasa de desempleo al haber más trabajadores dispuestos a emplearse en el sector moderno que puestos disponibles (Varela et al, 2013).

A través de la teoría de la segmentación nos vamos acercando al concepto de calidad del empleo y a la discusión sobre sus determinantes. En ella los salarios, lejos de servir como compensación por características negativas o desagradables de los puestos de trabajo, contribuyen a subrayar las diferencias entre los puestos de trabajo del segmento superior y los del segmento inferior. Además, en esta teoría se pone mucho énfasis en el papel de las instituciones laborales para delimitar estos segmentos del mercado de trabajo. Las instituciones pueden contribuir a crear

barreras entre dichos segmentos, que dificulten el paso de los puestos de menor calidad a los del segmento primario.

Frente a enfoques ortodoxos, que dejan de lado otros relacionados con las instituciones e identifican la calidad del empleo exclusivamente con el ingreso laboral, en los párrafos anteriores hemos descrito otros para los que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía, por lo que el mercado de trabajo no puede analizarse como cualquier otro mercado. Estos otros enfoques subrayan que los trabajadores necesitan los medios adecuados para el sostenimiento de su vida, la de sus familias y para su reproducción. Además, el ingreso no es suficiente por sí solo para determinar la calidad de un empleo, otros elementos, generalmente en manos de las instituciones laborales, contribuyen a definirla.

Estos aspectos son relevantes en la medida en que la discusión académica acerca del funcionamiento del mercado de trabajo se ha trasladado también al ámbito de la política económica y de empleo, haciendo que esta última haya estado más centrada en la creación de empleo que en su calidad. Y la creación de empleo se ha dinamizado a menudo mediante reformas laborales conducentes a la flexibilización del mercado, que merma dicha calidad y provoca desigualdad en los ingresos laborales. Asimismo, conceptos que pueden relacionarse con la calidad del empleo, como los de trabajo precario y trabajo decente no necesariamente están formulados definitiva o plenamente teorizados, por lo tanto, es necesario darles vida a través de la investigación empírica. En el siguiente capítulo se define el concepto de calidad del empleo y se expone la evolución y transición hacia el concepto de trabajo decente que es el tema central de este trabajo.

Capítulo 2. Marco conceptual

La calidad de los empleos es relevante en el sentido de que afecta al bienestar de la población ocupada (Posso, 2010). Como se revisó en el capítulo anterior, este concepto tiene sus inicios en las ciencias sociales a partir de los siglos XVIII y XIX y varios teóricos reconocidos se han preocupado por la calidad del trabajo; desde Adam Smith (1794) con la teoría de las diferencias compensatorias, Marx (1873) con la pauperización del trabajo, hasta Piore (1971) con la teoría del mercado dual. No obstante, su fundamentación teórica está en permanente construcción.

El objetivo principal de este capítulo es presentar los diferentes enfoques al concepto de calidad del empleo desde la economía y otras ciencias sociales. Se muestra cómo la diversidad de planteamientos y definiciones de calidad del empleo ha dado lugar al empleo de un enfoque multidimensional para medir y comprender la calidad del empleo desde la economía laboral y la economía del desarrollo, poniendo énfasis en el enfoque de capacidades de Amartya Sen. Adicionalmente, se describe el concepto de *Trabajo Decente* y sus propuestas de medición, así como las aportaciones que se han hecho en distintas zonas del mundo; posteriormente se presenta la discusión y las críticas en torno al concepto; y finalmente se destina un subapartado al concepto del salario digno (*living wage*), dada la importancia de esta dimensión en el *Trabajo Decente* y, al igual que en con el concepto general de trabajo decente, se presenta una revisión de la evolución del concepto y las aportaciones de medición que se hecho a nivel internacional.

2.1. De la calidad del empleo al Trabajo Decente

El concepto de calidad del empleo ha sido abordado desde distintas ciencias sociales, entre ellas la sociología, la psicología y la economía. Los sociólogos suelen relacionar la calidad del empleo con el prestigio, la estratificación social, la autonomía y el control (Dahl et al., 2009). Por lo tanto, las medidas empleadas para determinar si un empleo es bueno o malo están principalmente relacionadas con el estatus ocupacional. Los psicólogos en cambio ponen énfasis en aspectos no económicos del trabajo y su evaluación sobre si un empleo es de calidad o no está mayormente relacionada con la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador, e incluso toman en cuenta las relaciones sociales entre trabajadores (Dahl et al. 2009).

El concepto de calidad del empleo en economía recoge aspectos monetarios (el ingreso laboral) y características no monetarias del puesto de trabajo: la jornada de trabajo, el tipo de contrato y los beneficios laborales tales como la seguridad social, acceso a una pensión, pago de vacaciones, entre otros. Una crítica habitual a la forma en la que los economistas miden la calidad del empleo es que dan mucha importancia a aspectos monetarios y dejan de lado la autonomía y la satisfacción laboral. No obstante, la calidad del trabajo es un concepto mucho más amplio, que abarca muchas cuestiones que se pueden medir de forma objetiva y no debe confundirse con la satisfacción laboral, de naturaleza subjetiva y por tanto difícil de medir. La satisfacción laboral sería para los economistas más bien el resultado de las características objetivas, medibles, y tiene aspectos interesantes (es una *proxy* del concepto microeconómico de utilidad, también abstracto y subjetivo) pero también desventajas (no responde únicamente a las características objetivas del puesto de trabajo sino también a otras inherentes a los trabajadores, como su personalidad, y al entorno).

Vemos por tanto que en las tres ciencias sociales mencionadas la calidad del empleo se aborda con un enfoque multidimensional, a partir de distintas variables, y cada disciplina pone énfasis en un conjunto de ellas. Para comprender la calidad del empleo se toman por lo general en cuenta las características monetarias y no monetarias del puesto de trabajo. Desde la economía el abordaje del tema de la calidad del empleo lo han protagonizado la economía laboral y la economía del desarrollo, y en muchas ocasiones se relaciona además con el enfoque de capacidades de Amartya Sen (Rivero, 2000; Calvo y González, 2013; Arranz et al., 2016; Sehnbruch, 2004).

Sen (1999) centra su teoría en el bienestar y la libertad individuales y analiza problemas sociales como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la ausencia del desarrollo humano y la injusticia social. Para Sen es importante preocuparse por las capacidades y oportunidades que tienen los seres humanos para convertir los bienes primarios a su disposición en funcionamientos apreciables. Es decir, propone evaluar el bienestar y la calidad de vida de las personas a partir de las capacidades humanas, que serían un concepto parecido a los recursos y posibilidades de que disponen las personas para mejorar su propio nivel de vida, y no tanto de los resultados o logros que se analizan habitualmente en la literatura. En ese sentido, señala que un aumento en las capacidades de las personas, como son el estar bien alimentados, el ser capaces de leer y escribir o el contar con alguna cualificación, aumentará su capacidad para lograr una renta más alta.

De igual modo Sen afirma que, además de tener una renta alta, para disfrutar de calidad de vida es importante identificar adecuadamente las variables que la componen, como el acceso a la educación y a la salud. Trasladando estas ideas al mundo del trabajo, Sehnbruch (2004) señala que la calidad del empleo no solo adquiere relevancia como elemento que condicionará el bienestar individual, sino que también tiene implicaciones para la sociedad en general. Dada la complejidad del concepto de capacidades, Sehnbruch (2004) considera que, si se desea aplicar este concepto a la calidad del empleo, esta debe definirse como “las capacidades y funciones generadas por un trabajo, aquellas que el individuo tiene razones para valorar” (p.14). Esta definición conlleva implícitamente la consideración del empleo más allá de su capacidad para generar ingresos, aplicando una perspectiva diferente del mercado laboral.

2.2. Concepto y medición de Trabajo Decente: de la OIT a la evidencia internacional

La literatura sobre calidad del empleo ha propuesto distintas definiciones y estrategias de medición que definen qué es/sería un buen empleo, o que es/sería un empleo de calidad. Entre ellas se encuentra la aportación de la OIT del concepto de *Trabajo Decente*, mencionado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 como una de las principales metas de la organización:

“The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity” (Somavia, 1999)².

En este sentido, la OIT busca promover la justicia y la igualdad social, el trabajo decente y productivo –que tenga un salario digno que contemple la dignidad del trabajo y sus derechos-, la libertad para decidir trabajar (algo que no ocurre con el trabajo infantil, por ejemplo), la negociación colectiva y la participación en la toma de decisiones en el centro de trabajo y la seguridad social para todos los hombres y mujeres (Nizami y Prasad, 2017).

Con su concepto de trabajo decente, la OIT está reconociendo que el contexto económico, productivo e institucional, determina la calidad del empleo, en la medida en que las relaciones colectivas e individuales del trabajo influyen en los ingresos, la jornada laboral, la estabilidad

² Véase el discurso del exdirector de la OIT Juan Somavia. Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT, 1999.

laboral, y los derechos laborales (Weller y Roethlisberger, 2012). Además, este concepto va más allá de la calidad extrínseca del trabajo y de la satisfacción de los trabajadores con sus puestos (características intrínsecas); partiendo del enfoque de capacidades de Amartya Sen, el concepto de Trabajo Decente de la OIT toma en cuenta los derechos laborales recogidos en la legislación laboral, así como aspectos éticos. Entre estos últimos destacaría la exclusión del trabajo forzado, esclavo y las formas inaceptables del trabajo infantil, la equidad en el trabajo y la ausencia de discriminación laboral, y recientemente se han incorporado aspectos como el derecho de todos a un mundo del trabajo sin violencia ni acoso, incluidas la violencia y el acoso por razones de género con la aprobación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206.

El concepto de *Trabajo Decente* de la OIT y su uso para medir la calidad del empleo tiene numerosos partidarios. Por ejemplo, Calvo y González (2013) consideran que enfoques como el del Trabajo Decente han contribuido al debate de la calidad del empleo al considerar medidas objetivas de la calidad del empleo, como los ingresos, la jornada de trabajo o el tipo de contrato, y son preferibles a la tradicional medición de la calidad del empleo sólo a partir de la satisfacción laboral del trabajador. Y Gálvez et al. (2011) afirma que el enfoque de Trabajo Decente “*reivindica el trabajo como una parte primordial de la trayectoria personal de vida, a la cual le dedicamos gran parte de nuestro tiempo, pero que además tiene como atributo ser pilar de integración social* (p.81).”

2.2.1. Aproximaciones a la medición del Trabajo Decente

Como se indicó en párrafos anteriores no existe un consenso sobre la conceptualización de la calidad del empleo ni del *Trabajo Decente*, e incluso algunos investigadores emplean indistintamente ambos conceptos; lo mismo sucede con respecto a su medición: no hay una única manera de medir la calidad del empleo y el *Trabajo Decente* y a menudo las metodologías empleadas tienen muchos puntos en común.

A continuación, se revisan algunas de las aportaciones empíricas a la medición del *Trabajo Decente*, poniendo énfasis en tres aspectos de su medición, y sus diferencias con las contribuciones desde el concepto de la calidad del empleo.

La primera aportación de medición sobre el concepto de *Trabajo Decente* se realizó en 2003, poco después de la formulación del concepto de *Trabajo Decente*. La OIT elaboró entonces

una propuesta de 29 indicadores fundamentales basados en diez elementos básicos del *Programa de Trabajo Decente* y la reformuló en 2008 con una segunda que agrupa indicadores en las diez dimensiones siguientes (OIT, 2008)³:

- a) Oportunidades de empleo
- b) Trabajo que se debería abolir
- c) Ingresos adecuados y trabajo productivo
- d) Horas de trabajo decentes
- e) Estabilidad y seguridad del trabajo
- f) Conciliación del trabajo y la vida familiar
- g) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- h) Entorno de trabajo seguro
- i) Seguridad social
- j) Diálogo social y representación

A partir de ambas propuestas se han realizado distintas aportaciones por parte de expertos internacionales en el área y también desde otros organismos internacionales.

Una de las críticas o limitaciones que tienen las definiciones iniciales de Trabajo Decente en la OIT está en las dificultades – y a menudo, la imposibilidad – de medir todos los indicadores seleccionados en todos los países del mundo. Como consecuencia, las propuestas iniciales de medición de la OIT no se han podido aplicar por igual en todos los países y por tanto la comparabilidad entre países, que es esencial para que el concepto sea realmente útil y contribuya al desarrollo de las diversas regiones del planeta, es muy limitada. Para favorecer las comparaciones internacionales, diversos informes proponen trabajar con información agregada sobre las diversas dimensiones, como se hace en Anker *et al* (2003), Galhardi (2008) y Gálvez *et al* (2011). Pero esta fórmula de aproximación al concepto de *Trabajo Decente* tampoco está exenta de problemas: los indicadores agregados sólo permiten describir la incidencia global/media del trabajo de baja calidad y su evolución en un determinado periodo (como ocurre en la aportación

³ Los indicadores propuestos para cada una de las dimensiones se encuentran en el *Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, elaborado por la OIT en 2008.

de Standing (2002)) pero no se puede identificar el perfil de los trabajadores afectados por el empleo de baja calidad.

El problema que se acaba de exponer plantea una primera cuestión metodológica en la medición del *Trabajo Decente*, sobre el nivel de agregación o desagregación al que deben evaluarse los puestos de trabajo para medir adecuadamente el concepto. Por eso es tan relevante la aportación de Bonnet *et al* (2003), que construyen indicadores de trabajo decente en tres niveles: macro (agregado), meso (empresa) y micro (individual). A nivel macro los autores incluyen indicadores referentes a la legislación e instrumentos legales a nivel nacional e internacional, así como del gasto público ejercido en materia de derechos laborales y el efecto de estos instrumentos a través de indicadores agregados como la tasa de desempleo, el porcentaje de la población con acceso a pensión o a otros derechos laborales. A nivel meso, proponen un índice de “lugar de empleo decente” (*decent workplace index*), en el que incluyen indicadores relacionados con las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo, la provisión de cursos de capacitación e incluso indicadores de no discriminación a los trabajadores a escala de centro de trabajo. Por último, en el tercer nivel (micro) incluyen indicadores a nivel individual, relacionados con el ingreso y la seguridad laboral. Los tres niveles de agregación tienen pros y contras, y dado que son distintos puntos de vista de un mismo problema, la decisión final sobre el nivel de desagregación o la unidad de análisis recae sobre el investigador, quien la tomará en función del objetivo que quiera lograr y la información de que disponga.

La segunda cuestión metodológica que se debe afrontar para atender a la naturaleza multidimensional del concepto del *Trabajo Decente* es decidir qué dimensiones han de componerlo y qué indicadores son más adecuados para identificarlas. Así, en Standing (2002) se combinan ocho dimensiones, en Anker *et al* (2003) se trabaja con 30 indicadores agrupados en 11 dimensiones. Kebede *et al* (2014) crean un índice global a nivel macro para 148 países (*JustJobs Index 2014*) inspirado en las dimensiones establecidas por la OIT clasificadas en tres categorías: 1) empleabilidad, refiriéndose a las oportunidades de empleo compuesta por cuatro indicadores: tasa de desempleo, tasa de participación laboral, tasa de desempleo juvenil, índice de Gini y PIB per cápita ; 2) seguridad social, haciéndose referencia a las medidas gubernamentales que brindan beneficios sociales, en efectivo o en especie, compuesta por tres indicadores: contribuyentes

activos al plan de pensiones en población en edad laboral, gasto público total en protección social y salud, gasto total en atención de salud no financiado por pagos de bolsillo y; 3) igualdad de género que incluye dos indicadores: relación entre la tasa de ocupación de mujeres y hombres, y relación entre la tasa de participación en la fuerza laboral de mujeres y hombres.

Asimismo, organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para las Naciones Unidas en Europa (UNECE) han retomado el concepto de trabajo decente y hecho contribuciones para su medición. En su informe de 2017 el BID construye el Índice de Mejores Empleos (*Better Jobs Index*) utilizando cuatro indicadores: la tasa de participación laboral y la tasa de empleo dentro la dimensión cuantitativa; y la tasa de formalidad y el salario digno conformando la dimensión cualitativa (BID, 2017). Partiendo de estos indicadores, desarrollan un análisis comparativo para 17 países de Latinoamérica en las dos dimensiones (cuantitativa y cualitativa). Por su parte, en su informe de 2015, UNECE continúa con la investigación realizada en 2010 en colaboración con la OIT y Eurostat, con una propuesta de medición de calidad del empleo a partir de siete dimensiones: 1) Seguridad y ética del empleo; 2) Ingresos y beneficios laborales; 3) Jornada laboral y balance entre trabajo-vida personal; 4) Seguridad del empleo y protección social; 5) Diálogo social; 6) Desarrollo de habilidades y capacitación y 7) Relaciones laborales y motivación laboral. Sin embargo, en esta propuesta no se menciona ningún método de agregación para crear un índice global con todos los indicadores propuestos.

De la discusión anterior se deduce fácilmente que no existe un número único ni ideal de indicadores ni de dimensiones a emplear para la medición del *Trabajo Decente*. Sin embargo, esto no debe verse como un aspecto negativo, al contrario, la existencia de nuevas alternativas es útil para el debate que lleve a nuevas y mejores formas de medición, siempre desde la mayor fidelidad al concepto que se desea medir.

El tercer aspecto metodológico se deriva de la naturaleza multidimensional de los índices o indicadores de *Trabajo Decente*, que obliga al investigador a determinar qué aspectos son más importantes que otros, o cuáles de ellos deben tener mayor peso en la construcción del índice.

Hay varias estrategias para determinar qué aspectos (dimensiones) tienen mayor peso al momento de medir el trabajo decente. La primera – y la más sencilla - consiste en otorgar una ponderación igual a todas las dimensiones o, lo que es lo mismo, no ponderarlas, de modo que los

índices sean meras sumas o medias aritméticas de las distintas dimensiones. Un ejemplo de ello aplicado a la medición de la calidad del empleo es Leschke y Watt (2014), quienes calculan un índice compuesto de calidad del empleo en 27 países de Europa a partir de seis subíndices, sobre los cuales no aplican ponderación alguna a la hora de calcular el índice compuesto promedio. Clark (2015) propone seis dimensiones, argumentando que, al existir paralelismos entre la medición de la calidad del trabajo y del bienestar individual y social, se pueden ponderar por igual cada dimensión al generar un solo indicador tal como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) hace con el Índice de Desarrollo Humano (IDH) o y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) al generar indicadores individuales como el Índice para una Vida Mejor (*better life index*).

Otra alternativa para decidir las ponderaciones de los indicadores consiste en consultar a los propios trabajadores por su nivel de satisfacción con el empleo y preguntarles qué características - medidas a través de una escala de *Likert* - perciben como más relevantes para describir un *buen empleo* (*good job*) (Clark, 2015). Clark (2015) propone seis dimensiones: pago, horas trabajadas, perspectivas a futuro (oportunidades de ascenso y seguridad laboral), trabajo duro (trabajo físico duro, estrés y trabajo en condiciones peligrosas), contenido del trabajo (el trabajo ayuda a otras personas, el trabajo es útil para la sociedad y la autonomía); relaciones interpersonales (con gerencia y compañeros de trabajo). Su trabajo ha servido de inspiración para otros como Esenaliev y Ferguson (2019) quienes, basándose en estas mismas dimensiones, comparan cuatro sistemas de ponderación para medir la calidad del empleo; el primero da el mismo peso a cada una de las dimensiones y el resto se obtiene a través de la opinión de los encuestados a partir de la importancia que dan a los distintos aspectos del trabajo. De la misma manera Boccuzzo y Gianecchini (2015) emplean una metodología híbrida de ponderación considerando las opiniones de un grupo representativo de individuos sobre tres dimensiones: económica (salarios, beneficios, acuerdo contractual), profesional (oportunidades de promoción profesional, capacitación y desarrollo, nivel de responsabilidad y trabajo en equipo), y equilibrio trabajo-vida (tiempo de viaje y las horas de trabajo). La metodología híbrida seleccionada fue la de *preferencia declarada*, que deriva pesos de las opiniones de un grupo representativo de individuos, en este caso los jóvenes graduados de la Universidad de Padova; los pesos se calcularon como la proporción de respuestas asignadas a una dimensión en comparación con el número total de respuestas asignadas a las tres dimensiones.

Un tercer modo de determinar las ponderaciones de índices compuestos es a través de técnicas de análisis multivariado, tales como el análisis de componentes principales y el análisis factorial confirmatorio. El objetivo de usar estas técnicas es reducir la subjetividad en el criterio del investigador cuando decide la ponderación a realizar y dejar que los propios datos arrojen la ponderación más adecuada a raíz de la correlación estadística entre características que contribuirán a medir la calidad o decencia del empleo. Ejemplo de ello es el trabajo de Nizami y Prasad (2017) que construyen un índice de trabajo decente a nivel micro empleando la técnica de análisis de componentes principales para determinar las ponderaciones de cada una de sus ocho dimensiones. En Duffy et al. (2017) los autores realizan dos estudios, ambos a través de una metodología híbrida: en el primero, utilizando el análisis factorial confirmatorio, determinan el número de dimensiones, para después establecer su ponderación a través de un estudio de opinión a los participantes sobre la importancia de cada subíndice ; el segundo, tras el análisis factorial confirmatorio para obtener el número de las dimensiones, utilizan tres métodos para construir el índice de Trabajo Decente general: un modelo correlacional, un modelo de orden superior y un modelo bifactorial; este último fue el finalmente seleccionado al presentar el mejor ajuste a los datos. La metodología empleada en este último trabajo ha sido aplicada a diferentes contextos como Suiza (Masdonati et al, 2019); Portugal (Ferreira *et al*, 2019) y Turquía (Buyukgoze-Kavasa y Autin, 2019)), entre otros.

El cuarto método de ponderación que expondremos aquí es el enfoque basado en datos, usado por García-Pérez *et al.* (2016) a partir de los estudios de Alkire y Foster (2007, 2011). Este enfoque consiste en recuperar los pesos de la propia distribución (frecuencias relativas) de los logros- o en su caso, de las carencias - en la muestra de ocupados que analizan, siendo aquellas características menos frecuentes las más relevantes a la hora de identificar la precariedad. Los autores calculan una tasa de precariedad multidimensional ajustada a partir de la suma total ponderada de las dimensiones de precariedad que caracterizan a los puestos de trabajo considerados dividida por el número máximo de dimensiones de precariedad posibles. Esta medida es útil para calcular la incidencia y la intensidad de la precariedad, es decir, de conocer cuántos trabajos precarios hay y también en cuántas dimensiones lo son. Del mismo modo que su medida permite cuantificar cómo de malo es un puesto de trabajo, se puede emplear también para medir cómo de *bueno o decente* puede serlo.

Por último, abordamos la evidencia empírica sobre la medición de la calidad del empleo y el *Trabajo Decente* para México. Hasta el momento, el concepto de *Trabajo Decente* ha sido poco explorado en su aplicación empírica en el país. La mayoría de los estudios de referencia se han orientado a medir la calidad del empleo en relación con el concepto de informalidad, subempleo y/o la precariedad laboral a través de modelos probabilísticos bivariados; por tanto, suelen enfocarse en los aspectos negativos o en cómo de malo es un empleo. Se han seleccionado tres trabajos relevantes (véase el Cuadro 2.1) elaborados a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y las Estadísticas Laborales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social⁴ (STPS).

⁴ En 2018 la STPS del Gobierno de México invitó a empleadores, propietarios, gerentes, representantes sindicales y trabajadores a contestar la Encuesta de Trabajo Decente que se encontraba a disposición en el portal de la Secretaría, pero hasta el momento no se han presentado resultados de dicha encuesta.

Cuadro 2.1 Evidencia empírica del Trabajo Decente para México

TRABAJO DECENTE				
Autor (año)	Nivel de desagregación/ período de análisis	Dimensiones/indicadores	Método de ponderación	Principales resultados
Galhardi (2013)	Entidad federativa / Período 2012-2013	<ol style="list-style-type: none"> 1) Acceso al empleo: incluye 8 indicadores referentes a la composición del mercado laboral entre formal e informal, nivel de ingresos y jornada laboral. 2) Seguridad en el empleo: incluye 3 indicadores referentes a las condiciones de trabajo y si el trabajador está asegurado contra accidentes y enfermedades. 3) Derechos laborales: incluye 5 indicadores relacionados con el cumplimiento de la ley federal del trabajo en términos de equidad de género, trabajo infantil y formalidad en el empleo. 4) Diálogo social: incluye 4 indicadores referentes a la relación obrero-patronal y el proceso de conciliación. 	Para el tratamiento de cada variable se utiliza el método de valores máximos y mínimos empleado por el PNUD para el cálculo del IDH y posteriormente se obtiene un promedio aritmético para cada dimensión de manera que se genere un índice parcial de cada una.	El principal problema del mercado laboral es la dificultad de encontrar un empleo en el sector formal dentro del marco legal vigente, y de trabajar en una unidad económica constituida en el sector formal. Es decir, los trabajadores se encuentran desprotegidos sin seguridad social y con salarios bajos. Además, durante 2013, 6 de cada 10 empleos se desarrollaron en estas condiciones y esa situación va en aumento.
Gálvez et al. (2011)	Estado de Nuevo León / Período: 2007	<ol style="list-style-type: none"> 1) Índice de empleo durable: población ocupada y población económicamente activa. 2) Índice de población ocupada con salario suficiente: población ocupada con ingresos superiores a tres salarios mínimos. 3) Índice de población ocupada con prestaciones sociales o equivalente: acceso a instituciones de salud pública y privadas; población ocupada con prestaciones. 	<p>Se emplea el método de máximos y mínimos para el cálculo de cada índice (dimensión).</p> <p>Una vez que se han obtenido los índices de cada indicador del trabajo decente, éstos se combinan para crear un Índice compuesto, otorgándole la misma ponderación a cada dimensión.</p>	El subíndice de peor desempeño fue el de <i>Población ocupada con salario suficiente</i> . El hecho de que a nivel nacional la determinación de los salarios se encuentre desvinculada de la inflación y la productividad, afecta en igual medida a las entidades independientemente de su desarrollo.
Ortega (2013)	Nivel individual para toda la República Mexicana / Período 2005-2011	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ingreso laboral 2) Jornada laboral 3) Seguridad social 4) Beneficios laborales y familiares 5) Subempleo involuntario 6) Protección de derechos laborales 7) Respeto de derechos laborales 8) Estabilidad laboral 	Se crea un índice con las dimensiones no monetarias, dando igual ponderación a todas las dimensiones porque cada dimensión se considera como un derecho humano. Aquellos trabajadores con al menos una violación de los logros no monetarios (derechos) más la de la dimensión de ingreso laboral se clasifican como trabajadores con trabajo no decente.	<p>Solo el 5% de los trabajadores contaban con un trabajo decente en el período analizado.</p> <p>En las mujeres se encuentra más vulnerada la dimensión monetaria, mientras que en los hombres son las dimensiones no monetarias las más vulneradas.</p>

Fuente: Elaboración propia

A partir de los estudios para México, para esta investigación se tomarán como base las dimensiones establecidas por Ortega (2013); no obstante, se emplean distintos indicadores para medir cada una de ellas, así como un método distinto de ponderación y un período más amplio de análisis. Todo ello se discutirá convenientemente en la Sección 3.1.

2.3. Discusión y críticas al concepto de Trabajo Decente

En secciones previas ya se ha indicado que no existe un concepto unívoco de calidad del empleo ni tampoco de *Trabajo Decente*. Sin embargo, el primero ha sido más aceptado dentro del mundo académico que el segundo, por varias razones. Una de ellas es que el concepto de *Trabajo Decente* suele ser considerado demasiado amplio e impreciso. Así, algunos investigadores sostienen que este concepto combina varios indicadores de distinta índole, es decir, incluye características del individuo que desempeña el trabajo (por ejemplo, para identificar el trabajo infantil) con indicadores contextuales (acceso a los puestos de trabajo, tasas de desempleo) y otros referentes a la calidad de los sistemas de bienestar (seguridad social, tasas de informalidad) (Piasna, et al. 2017). Lo que lleva a la reflexión de la diferencia entre el concepto de *Trabajo Decente* y el de calidad del empleo, mayormente relacionado con la estructura socioeconómica donde se desempeña el trabajador. Burchell *et al.* (2013) sostienen que el concepto de *Trabajo Decente* asocia la generación de empleo en sí con las condiciones bajo las cuales se genera, así como con los derechos de los trabajadores y su voz en la comunidad. Además, señalan que al ser una definición global basada en los derechos y prestaciones de los trabajadores es difícil poner en práctica un enfoque tan amplio, que sea cuantificable y por lo tanto comparable. No obstante, en respuesta a ello algunos autores sostienen la importancia trabajar modelos multi-nivel que permitan relacionar las variables contextuales, ya sea del empleador o a nivel macroeconómico de manera que se puedan medir las características extrínsecas e intrínsecas del empleo (Anker et al, 2003).

Otra de las principales críticas que se le han hecho al concepto de *Trabajo Decente* son las relativas a la falta de disponibilidad de datos, que hace difícil la comparabilidad entre países. En este sentido, los críticos del concepto de *Trabajo Decente* señalan que el término aún no se ha llenado de contenido o que simplemente recicla ideas existentes con un nuevo nombre, lo cual se agrava aún más al no existir datos comparables internacionalmente. El argumento de Burchell et al. (2013) es que las medidas que ha realizado la Unión Europea para comparar la calidad del empleo han sido más consistentes y han logrado mayores avances en la generación de datos comparables internacionalmente sobre los mercados laborales, permitiendo mediciones detalladas. Por su parte, los defensores del concepto de la OIT sostienen que la principal contribución del concepto ha sido su visión integradora y el reclamo de una ética universal (Lanari, 2010). Además,

existen trabajos como los de Ahmed (2003), Bescond et al. (2003), Thore y Tarvedyan (2009), que han logrado hacer ejercicios comparativos con más de 40 países empleando el concepto de *Trabajo Decente*.

La tercera crítica que recogemos aquí hace referencia al control de la agenda de investigación por parte de los actores sociales que conforman la OIT. Al ser una organización tripartita en la que las organizaciones de empleadores, sindicatos y gobiernos participan activamente, se trata de un entorno altamente politizado donde cada una de estas partes tiene una preocupación particular por las direcciones y conclusiones de la investigación, a diferencia del concepto de calidad del empleo, que ha pasado por un proceso más orgánico dentro del ambiente académico. Por tanto, dado el origen del concepto de *Trabajo Decente* dentro de un ambiente politizado, en Burchell et al. (2013) se explica que nunca quedó claro qué partes del concepto de *Trabajo Decente* eran afirmaciones fundamentales de los valores de la OIT y cuáles eran temas legítimos para la investigación y el desarrollo. A pesar de identificar las dimensiones del *Trabajo Decente* y promoverlas como un objetivo para las políticas de empleo y sociales, la OIT no ha podido generar una medida concreta y comparable de calidad del empleo a partir del concepto de *Trabajo Decente*.

Finalmente, los defensores del concepto argumentan que la investigación se encuentra aún en etapas tempranas, que en la mayoría de los casos se han desarrollado para países de alto y muy alto desarrollo humano y que, por tanto, en los países menos desarrollados todavía hay pocas investigaciones que lo apliquen. Ferraro et al. (2016) sostienen que al analizar el déficit de *Trabajo Decente* se debe tener en cuenta un marco de tiempo apropiado para detectar en qué medida este déficit es eventual o duradero, en cuyo caso requeriría una acción correctiva. Además, señalan que al ser un concepto amplio permite ver el panorama general para, a través de sus dimensiones, identificar las relaciones precisas cada una de las dimensiones que lo componen. Por último, Pereira et al. (2019) concluyen que el concepto de *Trabajo Decente* puede ganar relevancia en investigación e intervención si se hace un esfuerzo para unir las diversas tradiciones de investigación en varias disciplinas, contribuyendo así a profundizar la comprensión de dicho concepto.

2.4. Salario digno (*living wage*): Concepto y evidencia internacional

A diferencia del concepto de Trabajo Decente, el salario digno se remonta a principios del siglo XX, con la creación de la OIT. Este concepto constituye una parte integral del *Trabajo Decente*, una de sus dimensiones más relevantes. En contraste con el salario mínimo – que viene fijado por la ley y tiene como objetivo proveer subsistencia económica– el salario digno busca garantizar un cierto nivel de calidad de vida. Se define y calcula como el mínimo que permitiría una participación significativa en la comunidad de pertenencia, considerando aspectos como el sostenimiento de una familia y la recreación, y atiende tanto a las necesidades presentes como a la inversión para el futuro (Shelburne, 1999). Se puede por tanto afirmar que el *Salario Digno* está destinado a ayudar en la lucha contra la desigualdad de oportunidades (Carr et al, 2016). Así, si las familias cuentan con ingresos dignos, brindarán mejores oportunidades (acceso a salud, educación, etc.) a sus integrantes más jóvenes, lo que les ayudará para salir de la trampa de la pobreza.

La principal crítica que se hace al concepto de *Trabajo Decente*, también aplicable al de *Salario Digno*, es que no existe consenso en su definición ni en la metodología para su medición. El concepto ha sido más útil en la elaboración de discursos y ejercicios teóricos que para la obtención de evidencia empírica y la formulación de políticas públicas. Sin embargo, y a pesar de la falta de consenso sobre el concepto, éste ha estado presente en el ámbito académico y dentro de los organismos internacionales, llegándose incluso a incorporar al marco legal de algunos países.

En diversas convenciones y declaraciones internacionales se reconoce la necesidad de que los trabajadores reciban un *Salario Digno* que la OIT reconoce incluso como un derecho humano. Así lo menciona en la Constitución de la OIT de 1919 y posteriormente en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 (Anker, 2011). No obstante, su discurso ha ido cambiando, pasando de recoger la necesidad de un salario digno adecuado, a mencionar un salario mínimo que satisfaga las necesidades básicas de una persona y de su familia. A continuación, en la Figura 1 se presenta una línea del tiempo con la evolución del concepto dentro de la normativa internacional, de acuerdo con las principales normas escogidas en Anker (2011) para la OIT.

Figura 2.1 Evolución del concepto de Salario Digno en la normativa internacional



Fuente: Elaboración propia a partir de Anker (2011)

Como se puede ver en la figura anterior, si bien no existe un concepto único ni unívoco de *Salario Digno*, varios de los elementos que lo determinan se han visto mencionados/incorporados dentro de la normativa internacional como, por ejemplo, la importancia de tener un ingreso suficiente para solventar las necesidades no solo individuales sino también familiares, así como una remuneración que garantice condiciones de vida dignas.

En el caso particular de México, en la Constitución Mexicana de 1917 se reconoce la importancia de que los trabajadores ganen un salario digno en el artículo 123, fracción IV:

“El salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proporcionar la educación obligatoria de sus hijos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917)”.

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo (1970), en el artículo 2, se reconoce el trabajo digno o decente como:

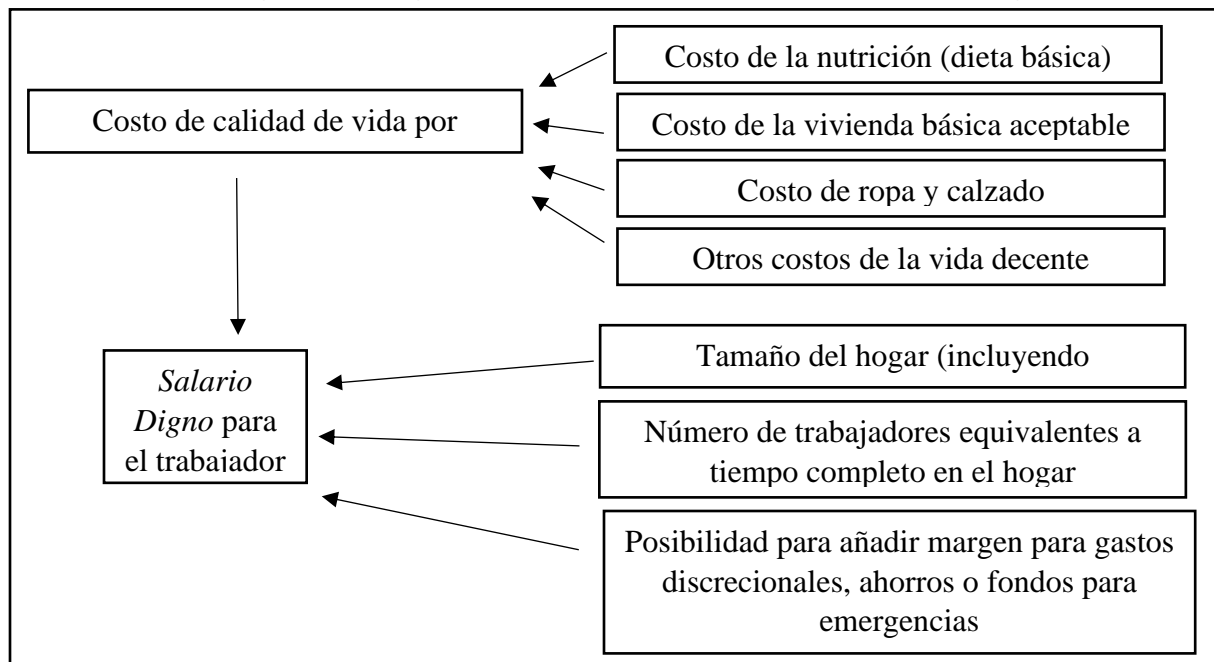
“aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación [...], se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo [LFT], artículo 2º).”

Por lo tanto, en la legislación mexicana se reconoce desde hace más de un siglo el derecho a un salario suficiente para satisfacer las necesidades humanas inmediatas y una inversión básica en educación que permita la reproducción social. Y sólo más recientemente se añade el requisito de que el salario sea remunerador, como un elemento central de la dignidad del trabajo.

Bajo la premisa de que un salario digno debe poder sostener el nivel de vida básico de una familia, es decir, debe permitir a los trabajadores vivir por encima del nivel de pobreza y participar en la vida social y cultural, su cálculo parte de la estimación del costo básico de vida por individuo, que se ajusta después de acuerdo con el tamaño del hogar, teniendo en cuenta el número de miembros de la familia que trabajan y agregando además un porcentaje del gasto extra para emergencias.

De las diversas metodologías para el cálculo del *Salario Digno* (que revisaremos más adelante), la más utilizada (que sirve de base para muchas otras) es la del equipo liderado por Martha y Richard Anker. En la Figura 2.2, tomada de la propia metodología de la OIT en 2011, aparecen resumidos los componentes del costo básico del nivel de vida y su relación con el salario digno.

Figura 2.2 Diagrama de flujo sobre cómo estimar un salario digno



Fuente: Anker (2011). Diagrama de flujo sobre cómo estimar un salario digno. *Estimating a living wage: A methodological review*. ILO, Ginebra, pag. 6.

Este diagrama ilustra que no sólo es importante calcular el costo de vida del propio trabajador, sino que para que pueda ser considerado un *Salario Digno* es necesario expandirlo a los otros miembros del hogar. Por tanto, el primer componente (costo de calidad de vida por persona) debe incluir una dieta nutritiva a precios bajos de acuerdo con los alimentos típicos de cada país; el segundo es el costo de una vivienda básica aceptable, que hace referencia al número de habitaciones, disponibilidad de servicios como agua, electricidad, etc.; en tercer lugar se incluye el costo de ropa y calzado; y en el cuarto, otras necesidades como transporte, educación de los miembros más pequeños del hogar, cuidado de los niños, atención médica, cuidados personales y actividades recreativas y/o culturales. Posteriormente, una vez calculado el primer componente

(costo de la calidad de vida por persona en el hogar), se amplía de manera que alcance a sustentar las necesidades de todos sus miembros. Finalmente, de manera opcional la metodología contempla también la agregación de un costo extra para imprevistos, como enfermedades o accidentes.

Asimismo, es importante señalar que el nivel de calidad de vida básico aceptable difiere de un lugar a otro y a lo largo del tiempo, por lo que se debe tener cuidado a la hora de llevar a la práctica este concepto. Para la obtención de datos primarios sobre los precios de los alimentos y los costos de vivienda se puede hacer uso de fuentes primarias (como informantes clave y establecimientos), tomando siempre en cuenta la posibilidad de generalizar los costos para áreas grandes.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de estimaciones y propuestas de salario digno para diversos países de Asia, Europa y América. Muchas de ellas comparten una de las metodologías más empleadas y aceptadas en la estimación del salario digno en todo el mundo, la ya mencionada de Martha y Richard Anker. Su popularidad reside en que es aplicable por igual a países desarrollados y en desarrollo, además de recopilar datos más precisos sobre costos no alimentarios reales en países concretos y en áreas urbanas y rurales. Algunos de los trabajos que aparecen recogidos en el siguiente cuadro se han desarrollado para sectores específicos como la industria textil y de la confección mientras que otros permiten generalizar el *Salario Digno* en distintas áreas geográficas. Además, iniciativas como *Apparel Industry Labour Rights Movement (2008)*, *Asia Floor Wage Alliance (2009)*, *International Social and Environmental Accreditation and Labelling (ISEAL) Alliance⁵ (2013)* y *Finnwatch (2015)* van más allá de la estimación del *Salario Digno*; buscan influir en los actores clave (empresas, sindicatos, etc.) para que se alcance un nivel de *Salario Digno* en ciertas industrias.

⁵ ISEAL Alliance está conformada por *Fairtrade International*, *Forest Stewardship Council (FSC)*, *GoodWeave*, *Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance (SAN/RA)*, *Social Accountability International (SAI)* y *UTZ Certified*.

Cuadro 2.2 Evidencia empírica sobre Salario Digno

Institución / Autor (año)	País(es)	Sector	Tamaño del hogar	Elementos del costo de vida	Comentarios
<i>Asia Floor Wage Alliance /Merk, J. (2009)</i>	India, Bangladesh, Camboya, Indonesia, Sri Lanka, Tailandia, China y Hong Kong	Industria textil y de la confección	Dos adultos y dos niños, considerando el consumo de un niño como la mitad del consumo de un adulto.	Canasta alimentaria: Ingesta calórica estándar: 3000 calorías por unidad de consumo (para adultos). Canasta no alimentaria: Se emplea el método de canasta extrapolada de alimentos, por el cual los costos no alimentarios pueden estimarse multiplicando los alimentarios por un "multiplicador" no alimentario.	La importancia de esta iniciativa es que además de utilizarse como punto de comparación para los salarios de la industria textil, busca influir en los actores clave (empresas, sindicatos, etc.) encargados de establecer los salarios.
<i>Apparel Industry Labour Rights Movement / Prasanna, R. et al. (2008)</i>	Sri Lanka	Industria textil y de la confección	Se diferencia entre varones casados y solteros, ya que la estructura productiva y las condiciones laborales desincentivan la presencia de las mujeres en la fuerza laboral. El consumo de un adulto por el tamaño del hogar a partir de la escala equivalente de la OCDE (0.7 cada adulto adicional y 0.5 cada niño).	Canasta alimentaria: El requerimiento diario de energía para un trabajador se especificó en 1,900 kcal. Canasta no alimentaria: Cuidados personales y gastos médicos personales; combustible y electricidad; educación; transporte y comunicación y otros gastos. Se agregó además un 25% extra para bienes de consumo duraderos (muebles, televisión, etc.), ahorros y pensiones de los empleados.	El salario digno se calculó sobre la base de los datos de consumo reales recopilados de las trabajadoras de las fábricas.
<i>ISEAL Alliance/ Anker, R., y Anker, M. (2013)</i>	Bangladesh, Nicaragua, Costa Rica, China, India y Sri Lanka, aunque el objetivo es calcular los salarios dignos para un total de 50 países.	Industria textil, de confección y manufactura. Sector agrícola	Se determina un tamaño de familia de referencia, que varía entre países y se estima a través de tres indicadores: i) tasa de fertilidad, ii) tamaño promedio del hogar y iii) tamaño de familia típico, a menudo cuatro.	Costo alimentario: en función de una dieta nutritiva de bajo costo bajo las normas de la OMS. Para ello se toman los precios de los alimentos locales para los tipos, calidades y cantidades de alimentos que los trabajadores compran normalmente. Costo de vivienda: utilizando estándares internacionales incluyendo los servicios públicos básicos. Se establece una vivienda aceptable a partir de visitas a viviendas locales de trabajadores. Otros gastos: incluyen fondos suficientes para la atención médica, la educación y el transporte, además de un porcentaje extra para emergencias.	Este proyecto forma parte de la Coalición mundial de salarios digno (<i>Global Living Wage Coalition</i>) y trabaja en conjunto con los expertos internacionales Richard y Martha Anker, quienes desarrollaron un método específico para calcular un salario digno para cada país.

Cuadro 2.3 Evidencia empírica sobre Salario Digno (cont.)

Institución / Autor (año)	País(es)	Sector	Tamaño del hogar	Elementos del costo de vida	Comentarios
<i>Wage Indicator Foundation/ Guzi M, y Kahanec M. (2018)</i>	Se realizó el estudio para 58 países para el período de 2014 a 2018.	N/A	Se definen tres tipos de hogar: 1. Familia típica: dos adultos con niños (determinado por la tasa de fertilidad en cada país) 2. Familia estándar: dos adultos y dos niños. 3. Individual: gasto necesario para un adulto sin hijos que trabaja a tiempo completo.	Costo alimentario: Se emplean las hojas de balance alimentario publicadas por la FAO para cada país. Otros gastos: se separan en gastos del hogar; de transporte; de salud; de educación y gastos inesperados (se asume un 5% extra del gasto estimado total para cubrir gastos por enfermedad o desempleo).	Este proyecto emplea la metodología de Anker (2017). Se trata de una de las metodologías más completas hasta la fecha, que además permite comparar el salario digno entre países y entre tipos de hogar.
<i>Massachusetts Institute of Technology (MIT) Living wage calculator/Glasmeier, A. K. (2018)</i>	Estados Unidos, calculado para 382 áreas metropolitanas y 50 estados.	N/A	Se establecen 12 composiciones de hogar a partir de las siguientes combinaciones; un adulto que convive con entre 0 y 3 niños, dos adultos que conviven con entre 0 y 3 niños y trabajan ambos y dos adultos que conviven con entre 0 y 3 niños y solo uno trabaja de ellos.	Costo alimentario: se estima utilizando datos del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA) para un plan de alimentación de bajo costo de acuerdo con el promedio nacional. Cuidado de los niños: Se asume el costo de guardería más bajo. Gasto en salud: Se emplea el costo de la aseguranza médica, más medicamentos. Gastos del hogar: costo del alquiler más otros gastos del hogar como electricidad, agua, etc. Transporte: incluye gastos de automóvil, gasolina y transporte público. Otras necesidades: vestido, cuidado personal y suministros de limpieza. Impuestos: Se estiman a nivel federal y estatal de propiedad y de ventas.	Este proyecto permite comparar el salario digno entre estados, condados y ciudades en Estados Unidos.
<i>Joseph Rowntree Foundation (JRF) Minimum Income Standard based on the expectations of households/ Davis, A. et al. (2018)</i>	Reino Unido	N/A	Distingue entre cuatro tipos de hogar: i) Adulto viviendo solo; ii) Pareja sin niños; iii) Pareja con dos niños; y iv) Padre o madre con un niño.	Costo alimentario: dieta típica británica; desayuno (cereal, pan, té o café), un almuerzo ligero (sándwich con fruta) y una cena grande (pasta, ensalada, etc.) Otros gastos: incluye gastos de vivienda y servicios; de cuidados personales; salud; gastos de transporte público; y participación social y cultural, que incluye servicios de entretenimiento, televisión, computadora, y regalos para cumpleaños y navidad, etc.	Este proyecto permite comparar el salario digno de distintas regiones de Reino Unido a lo largo del tiempo, advirtiendo cómo han ido cambiando los patrones de consumo y la composición de los hogares en un periodo de 10 años.

Cuadro 2.4 Evidencia empírica sobre Salario Digno (cont.)

Institución / Autor (año)	País(es)	Sector	Tamaño del hogar	Elementos del costo de vida	Comentarios
<i>Finnwatch model for calculation of a living wage / Telkki, H. (2015)</i>	Finlandia	N/A	Se considera el tamaño de una familia típica (dos adultos y dos niños)	<p>Costo alimentario: a partir de recomendaciones nutricionales de la FAO y la OMS, utilizando datos estadísticos específicos del país.</p> <p>Vivienda: El costo del alquiler se debe determinar de acuerdo con el tamaño adecuado para la familia, más gastos de electricidad, agua y otros usos de mantenimiento.</p> <p>Otras necesidades básicas y ahorros: incluye ropa, transporte, atención médica, educación y cuidado para los niños de la familia, muebles, productos de higiene personal y actividades recreativas. Además, se agrega un margen del 10% a la estimación del costo de vida para cubrir gastos discrecionales, ahorros y eventos inesperados.</p>	Este estudio fue realizado por la ONG <i>Finnwatch</i> , de origen finlandés, con la finalidad de que sea empleado en países de desarrollo para incentivar el pago de salario digno en ciertos sectores productivos.

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los estudios presentados en la tabla anterior utilizan criterios similares para determinar el número de personas dependientes del trabajador, el costo promedio de la comida para un trabajador y su familia; el costo de las necesidades no alimentarias (vivienda, ropa, transporte, educación salud, recreación, etc.), e incluyen un gasto extra para ahorro o emergencias. Las diferencias más notables entre ellos se refieren en la adaptación de estos criterios a la región, país o sector donde se calcula el indicador de salario digno. Se puede advertir en el cuadro resumen que estos países son tanto desarrollados (EEUU, Reino Unido, Finlandia) como en vías de desarrollo (Bangladesh, Nicaragua, Costa Rica, China, India, Sri Lanka...).

Respecto a la evidencia para México, actualmente *Global Living Wage Coalition*, en colaboración con el Gobierno de Países Bajos y *Rainforest Alliance*, están trabajando en un estudio de referencia para el *Salario Digno* en las cadenas de suministro de café en el área de Chiapas en México, utilizando la industria agrícola y el sector cafetero como contexto. Asimismo, *Wage Indicator Foundation* incluye a México en su muestra de 58 países, estimando el monto del salario digno según el tamaño de la familia; y el Instituto de Investigaciones sobre Desarrollo Sustentable y Equidad Social (EQUIDE) de la Universidad Iberoamericana, estimaron el monto de salario digno para el año 2018 utilizando el concepto y la metodología del *Living Wage Calculator* del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT). A continuación, se presentan los montos estimados de los dos últimos estudios mencionados, en comparación con el salario mínimo vigente en 2018.

Cuadro 2.5 Salario Digno en México: monto mensual estimado con distintas metodologías

Concepto de Salario	Metodología	Monto mensual en pesos mexicanos para 2018
<i>Salario Digno- Adulto soltero</i>	<i>Wage Indicator Foundation**</i>	2480-4320
<i>Salario Digno- Familia típica</i>	<i>Wage Indicator Foundation**</i>	5210-7900
<i>Salario Digno- Individual</i>	<i>Living Wage Calculator</i> del MIT***	4760
<i>Salario Digno- Familia</i>	<i>Living Wage Calculator</i> del MIT***	19041
<i>Pro memoria: Salario mínimo</i>	Comisión Nacional de Salario Mínimos*	2686

Fuente: Elaboración propia

*Comisión Nacional de Salarios Mínimos y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2018. Consultado en: www.gob.mx/conasami

**Wage Indicator Foundation. Living Wage Series - Mexico - December 2018 - In Mexican Peso, per Month.

***Teurel *et al.* (2018) *Policy Brief- Análisis de Coyuntura* No. 1 “México: país de trabajadores pobres, Universidad Iberoamericana. Puebla.

Notas: La determinación del tamaño de familia es la establecida en cada una de las metodologías explicadas en el cuadro anterior.

A pesar de la relevancia del concepto de *Salario Digno*, existen pocos estudios que lo hayan aplicado al mercado de trabajo en México, como también ocurre con el concepto de *Trabajo Decente*. La mayoría de los estudios se enfocan en la necesidad de un aumento en el salario mínimo y el estancamiento de los salarios reales reflejado en la pérdida del poder adquisitivo de los hogares (véase sección 4.1.2).

Aunque no resta importancia a las otras dimensiones que componen el trabajo decente, el *Salario Digno* tiene un notable interés, pues encuentra muy relacionado con la pobreza, y las posibilidades de romper el círculo brindando mejores oportunidades a los integrantes más pequeños del hogar. Le dedicaremos una subsección independiente (Sección 4.2).

Capítulo 3. Metodología

El concepto de *Trabajo Decente* tiene sus orígenes hace ya veinte años y hace más de diez que se realizaron las primeras propuestas para su medición. En el capítulo anterior se expuso su evolución y cómo ha formado parte del discurso institucional a nivel internacional y nacional. También en el seguimiento de la evidencia empírica se apreciaron los esfuerzos por parte de la comunidad académica para darle vida a pesar de que se trate de un concepto sometido a muchas críticas, además de no contar con un consenso sobre las dimensiones, indicadores y método de agregación para su construcción. Lo mismo sucede con el concepto de *Salario Digno*, el cual ha formado parte de iniciativas que buscan mejorar las condiciones salariales de los países en vías de desarrollo.

En este capítulo se presenta la metodología desarrollada para la construcción del Índice de Trabajo Decente (*ITD*) para el período de 2006 a 2019, así como la explicación de las fuentes de información empleadas, la definición de las variables que configuran las dimensiones del índice y el método de ponderación elegido para las diversas dimensiones/variables. Además, se incluye un apartado específico para la dimensión de salario digno, al ser una de las más relevantes para el índice.

3.1. Construcción de un índice de trabajo decente en México

3.1.1. Trabajo decente: un índice multidimensional

Base de datos

Para esta investigación la unidad de análisis está constituida por personas asalariadas en México distribuidas por todas las entidades federativas. Los datos serán recabados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)⁶, cuyo objetivo es la obtención de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales.

⁶ Esta encuesta es elaborada por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía); y se incluyeron variables de todos los cuestionarios que componen la encuesta.

Esta encuesta surge en enero de 2005, teniendo como antecedentes la Encuesta Nacional de Empleo Urbano y a la Encuesta Nacional de Empleo. Presenta resultados de forma trimestral y emplea un tamaño muestral de 120.260 viviendas por cada trimestre, bajo un tipo de muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. Capta a la población de 12 y más años, aunque la información estadística publicada se refiere a la población de 14 años en adelante (a partir 15 desde el cuarto trimestre de 2014, al elevarse la edad legal mínima para trabajar de 14 a 15 años) (Presentación ENOE, 2019).

La muestra aquí seleccionada está constituida por la población ocupada asalariada porque buena parte de las características de los puestos de trabajo que definen el *Trabajo Decente* son solo aplicables a los asalariados. Los asalariados representan entre el 60 y 65% de la población ocupada en el conjunto del periodo analizado.

El período de análisis comienza en 2006 debido a limitaciones metodológicas en el año 2005 y alcanza hasta el año más reciente en el momento de escribir estas líneas, es decir, 2019.

Índice de Trabajo Decente

En la construcción de un índice multidimensional hay tres decisiones que el investigador debe tomar teniendo en cuenta sus objetivos de investigación y la información de que dispone: a) la unidad de análisis; b) las dimensiones a medir y; c) la importancia que les será asignada.

a) Unidad de análisis

Al construir índices multidimensionales existen tres modalidades de agregación: Macro (agregado), meso (empresa) y micro (individual). Para esta investigación se decidió construir un índice micro, tomando como unidad de análisis la persona asalariada (el trabajador). La principal ventaja de construir un índice a nivel de trabajador es que permite desagregarlo y conocer las diferencias en el *Trabajo Decente* de acuerdo con características socio-demográficas esenciales, tales como el sexo, la edad y la educación e incluso, dado que se trata de una entrevista a hogares, poner en contexto la decencia del trabajo con las características familiares de los trabajadores. También permiten obtener valores de calidad del empleo en función de las características de los empleadores, tales como el sector económico o el tamaño del centro de trabajo. Por último, se pueden hacer comparaciones entre el nivel de *Trabajo Decente* por Entidad Federativa y a lo largo

del tiempo, relacionándolo con variables agregadas/macroeconómicas, como el PIB per cápita e indicadores de la estructura productiva y la apertura al exterior.

b) Dimensiones

Las dimensiones que componen el índice han sido determinadas a partir de las establecidas por la OIT (2008) y Ortega (2013). Son de tres tipos:

- 1) Una dimensión salarial, que se verifica como lograda cuando el trabajador asalariado recibe un salario mensual que supera la línea de bienestar definida por el CONEVAL ajustada al número de integrantes del hogar. Se explica en detalle en el sub-apartado siguiente.
- 2) Una serie de dimensiones que se refieren al cumplimiento de obligaciones legales por parte del empleador: aquí se incluyen algunas de las variables de la dimensión de la Seguridad Social (acceso a la sanidad pública, a crédito para vivienda y al sistema de pensiones), la dimensión de jornada laboral precaria⁷ (ajustada al número de salarios mínimos), la dimensión de derechos laborales (disfrute de aguinaldo⁸ y de vacaciones pagadas). También se integra en la sección de obligaciones laborales el hecho de contar con un contrato de trabajo escrito pues, aunque no es obligatorio, el no disponer de él puede representar una merma de la capacidad negociadora del trabajador en caso de conflicto con la empresa o despido.
- 3) Beneficios laborales que no son obligatorios⁹ pero identifican calidad o “decencia” del trabajo, como el tener un contrato por tiempo indefinido y por escrito, no encontrarse subempleado, contar con un seguro de vida, préstamos personales, y/o un seguro privado de salud.

En el Cuadro 3.1 se muestran las ocho dimensiones, cada una con una serie de indicadores obtenidos a partir de una serie de variables de la encuesta.

⁷ Se considerará jornada laboral precaria si el individuo trabaja más de la jornada laboral establecida por la ley y además su salario mensual queda por debajo de la línea de bienestar.

⁸ El aguinaldo es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año (STPS, 2008).

⁹ Inicialmente se incluyó una dimensión referente a beneficios familiares que incluía servicios de guardería y tiempo de cuidados maternos/paternos. Sin embargo, aunque es una prestación para trabajadores de ambos sexos, los beneficiarios suelen ser mujeres con hijos, por lo que se decidió omitir para no sesgar los resultados por género y por composición del hogar.

Cuadro 3.1 Descripción de las dimensiones del Índice de Trabajo Decente

Dimensiones	VARIABLES DE LA ENOE	Indicadores
Salario Digno	Salario mensual por encima de la línea de bienestar y el tamaño del hogar ^(a)	$X_{i,1}^1 = \begin{cases} 1, & \text{tiene un salario digno} \\ 0, & \text{no tiene un salario digno} \end{cases}$
Jornada laboral	Número de horas trabajadas a la semana ajustadas al número de salarios mínimos ^(b)	$X_{i,2}^1 = \begin{cases} 1, & \text{no tiene jornada laboral precaria} \\ 0, & \text{tiene jornada laboral precaria} \end{cases}$
Seguridad social	Instituciones de salud pública	$X_{i,3}^1 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
	Crédito para vivienda	$X_{i,3}^2 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
	Sistema de pensiones	$X_{i,3}^3 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
Beneficios laborales	Seguro de vida	$X_{i,5}^1 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
	Seguro de gastos médicos privado	$X_{i,5}^2 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
	Préstamos personales y/o caja de ahorro	$X_{i,5}^3 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
Subocupación	No trabajar en condiciones de subocupación ^(c)	$X_{i,6}^1 = \begin{cases} 1, & \text{no es subocupado} \\ 0, & \text{si es subocupado} \end{cases}$
Protección de derechos laborales	El individuo se encuentra trabajando bajo un contrato escrito	$X_{i,7}^1 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene un contrato escrito} \\ 0, & \text{no tiene un contrato escrito} \end{cases}$
Estabilidad laboral	El individuo se encuentra trabajando bajo un contrato escrito de tiempo indefinido	$X_{i,8}^1 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene un contrato escrito indefinido} \\ 0, & \text{tiene un contrato temporal o no escrito} \end{cases}$
Respeto de derechos laborales	Aguinaldo	$X_{i,9}^1 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$
	Vacaciones con goce de sueldo	$X_{i,9}^2 = \begin{cases} 1, & \text{si tiene acceso} \\ 0, & \text{no tiene acceso} \end{cases}$

^(a): La explicación de esta dimensión se encuentra en el sub-apartado de *Salario Digno*.; ^(b): Se considera la variable de la encuesta *Condiciones Críticas de Ocupación*, que recoge a las personas que trabajan menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo o más de 48 horas semanales con ingresos de hasta dos salarios mínimos; ^(c): Se consideran trabajadores subocupados a las personas de 15 y más años que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

Fuente: Elaboración propia.

c) Ponderaciones

Un aspecto crucial a la hora de construir índices multidimensionales son las ponderaciones o pesos relativos de las dimensiones que lo integran. De acuerdo con Decancq y Lugo (2013) las ponderaciones son fundamentales para determinar las compensaciones entre las dimensiones del bienestar, es decir, cómo pequeños cambios en los logros de las diferentes dimensiones pueden o no compensarse entre sí; por lo tanto, transmiten implícitamente una visión específica sobre cómo

debería ser la buena vida (*good life*). En este caso es importante determinar qué aspectos (dimensiones) tienen mayor peso al momento de medir el trabajo decente. Utilizaremos aquí dos métodos de ponderación distintos, el primero, bajo un enfoque normativo (*normative weights approach*) y el segundo en un enfoque basado en los datos (*data-driven weights approach*).

El primero de ellos (*ITDa*) es un índice basado en derechos, que da igual peso a cada una de las dimensiones, como se hace al estimar el Índice de Desarrollo Humano elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. El argumento que sustenta este método es que los derechos no son sustituibles; por lo tanto, la carencia de uno basta para considerar un trabajo no decente, por lo que se establecen niveles de trabajo no decente, de acuerdo con las carencias. Un trabajo que no presente ninguna de estas carencias (es decir, un puesto de trabajo que verifique todos los derechos y beneficios sociales que el cuestionario de la ENOE nos permita identificar será un puesto de trabajo decente. A partir de ahí se cuantificarán los derechos y beneficios laborales de que disfrutaran los trabajadores a partir de umbrales identificados en cada indicador y dimensión.

En el segundo índice (*ITDb*) es estimado mediante un método basado en las frecuencias (*frequency-based weights*). Este procedimiento consiste en determinar el peso de una dimensión a partir de la distribución de los niveles de logro en esa dimensión. Similar al trabajo de García-Pérez et al. (2016), el peso de cada dimensión se establece dando más importancia a los logros menos frecuentes; de modo que si una persona no tiene acceso a un logro del que disfruta la mayoría, se sentirá más intensamente desfavorecida ante el resto (Decancq y Lugo, 2013).

Dado que el primer método pondera todas las dimensiones por igual, éste servirá de referencia para compararlo con el segundo, y así apreciar los matices que pueda implicar el uso de ponderaciones.

a) Índice de Trabajo Decente bajo enfoque normativo (*ITDa*)

Retomando la metodología empleada por Mideros (2012) para la medición multidimensional de la pobreza bajo un enfoque de derechos igualmente relevantes, todos los indicadores correspondientes a cada una de las dimensiones “tendrán un valor máximo de 1 (umbral alcanzado) y un mínimo de 0 (privación total)” (p.58). Empleando este mismo criterio

para la construcción del Índice de *ITDa*, la función de agregación de los indicadores para cada dimensión será:

$$X_{i,k} = g_k(X_{i,k}^1, \dots, X_{i,k}^p) \text{ para las variables } 1 = \{1, \dots, p\} \quad (3.1)$$

donde la función $g_k(\cdot)$ es específica de cada dimensión k .

Asimismo, para identificar el nivel de acceso/logros en cada dimensión, la construcción del índice se realizará empleando la siguiente fórmula

$$ITDa_{i,k} = \frac{\sum X_{i,k}}{k} \quad (3.2)$$

donde el nivel de trabajo decente $ITDa_{i,k}$ indica la brecha relativa entre el nivel individual i de X_k y el umbral alcanzado $z_k = 1$, con un valor máximo de 1 (logro alcanzado) y un mínimo de 0 (privación total) (p.58).

Bajo el argumento normativo, otorgado por la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos de la OIT, no sería posible establecer jerarquías entre logros laborales. El valor del índice multidimensional de *Trabajo Decente (ITDa)* tomará valor 0 si no se verificara ninguno de los derechos y beneficios laborales identificados en las variables seleccionadas y 1 cuando se tienen reconocidos todos los derechos y beneficios sociales, es decir, cuando se tiene un trabajo plenamente decente.

b) Índice de Trabajo Decente bajo enfoque de datos (*ITDb*)

Una vez determinadas las dimensiones y normalizadas las variables empleadas en el índice estimado anteriormente, el método de agregación se hará adaptando la metodología de Desai y Shah (1988), con la diferencia de que en este caso se sumarán logros en lugar de privaciones. El índice de *Trabajo Decente ITDb_i* es la suma ponderada y normalizada a 1 de los valores que toman los *logros* (indicadores) para cada trabajador i .

$$ITDb_{i,k} = \frac{\sum_i^k X_{i,k} p_{i,k}}{\sum_i^k p_{i,k}} * 100 \quad (3.3)$$

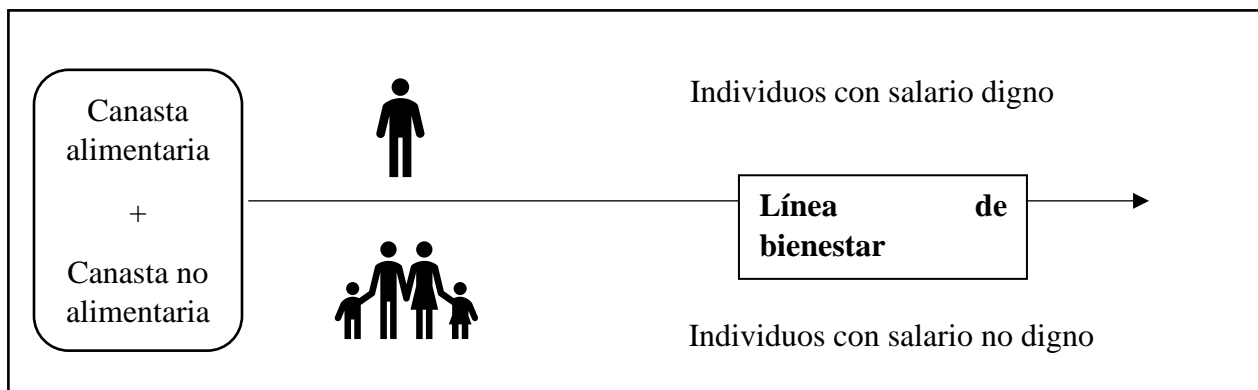
donde $X_{i,k}$ es una variable dicotómica que toma valor 1 cuando el trabajador i ha alcanzado el *logro laboral k*, y el valor cero en caso de privación, $p_{i,k}$ representa la proporción de personas que no tiene acceso al logro k (se encuentran privados de esa dimensión). Finalmente, el valor del

índice $ITDb_{i,k}$ se puede interpretar de la misma manera que el índice $ITDa$, es decir, un trabajo plenamente decente será aquel que tenga acceso a todos los logros, donde el $ITDb$ tomará el valor de 1, mientras que el valor mínimo de 0 correspondería a los trabajadores que no tengan acceso a ninguno de estos.

3.1.2. Salario digno: metodología CONEVAL

La construcción de la dimensión *Salario Digno* está constituida por tres fases. Primeramente, se toma el salario mensual por trabajador reportado en la ENOE; en segundo lugar se determina el tamaño equivalente del hogar; y en tercer lugar se verifica si el salario mensual ajustado al tamaño del hogar es superior a la línea de bienestar establecida por el CONEVAL para hogares de ese mismo tamaño.

Figura 3.1 Diagrama del cálculo del Salario Digno en México



Fuente: Elaboración propia.

El ingreso mensual del trabajador se toma a partir del reportado en la ENOE. El tamaño del hogar se estima a partir de la escala de equivalencia empleado por el CONEVAL construidas a partir de Santana (2009). En concreto, un adulto que vive solo es equivalente a 1, y el resto de los adultos del hogar tendrán un valor de 0.9945, los jóvenes de 13 a 18 años de 0.7075, los niños entre 6 y 12 años de 0.7382 y los menores de 5 años de 0.7031 (CONEVAL, 2019: 101).

Finalmente, las *líneas de bienestar* se determinan a partir del valor monetario de la canasta alimentaria más la no alimentaria¹⁰. El procedimiento empleado para la construcción de la canasta alimentaria, urbana y rural, consiste en identificar el conjunto de hogares que satisfacen el consumo requerido; además se analiza la frecuencia de compras la aportación en el gasto y los aportes nutricionales. En total se consideran 220 productos para la canasta urbana y 209 para la canasta rural, entre los que se incluyen cereales, carnes, pescado y mariscos, leche, huevo, aceites, tubérculos, verduras y legumbres, frutas, leguminosas, semillas, azúcares y mieles, bebida, alimentados preparados y alimentos fuera del hogar (CONEVAL, 2012).

Para la construcción de la canasta no alimentaria, el CONEVAL utiliza la propuesta metodológica de Hernández Laos (2009), la cual considera “(...) las preferencias de bienes no alimentarios, frecuencia de su consumo y participación de éstos en el gasto total para determinar el contenido de una canasta básica no alimentaria (CONEVAL, 2012, pág.35).” Para determinar el gasto en cada rubro y las preferencias de consumo, se toman en cuenta dos bases de datos, la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), y una encuesta sobre percepciones de necesidad de los bienes y servicios. En total se consideran 269 bienes y servicios para la canasta no alimentaria urbana y 261 para la rural. Los rubros que cubre son: transporte público, limpieza y cuidados de la casa, cuidados personales, educación, cultura y recreación, comunicaciones y servicios para vehículos, alquiler y servicios de conservación de la vivienda, prendas de vestir, calzado y accesorios, cristalería, blancos y utensilios domésticos, cuidados de la salud, artículos de esparcimiento, y otros gastos (CONEVAL, 2012).

A continuación, se presenta un cuadro con los valores de las líneas de bienestar del CONEVAL expresadas en precios corrientes desde 2006 hasta 2019. En este trabajo servirá para identificar a los trabajadores cuyo salario mensual supera esta línea multiplicada por el tamaño del hogar.

¹⁰ Para conocer a mayor detalle la metodología de la construcción de las líneas de bienestar, se sugiere consultar el documento del CONEVAL *Construcción de las Líneas de Bienestar: Documento Metodológico, Metodología para la medición multidimensional de la pobreza*.

Cuadro 3.2 Valores de la línea de bienestar individual (en pesos corrientes) 2006-2019

Año	Trimestre/mes	Rural	Urbana
2006	IT-febrero	1077.60	1739.26
2007	IIT-mayo	1117.14	1796.02
2008	IIT-mayo	1180.77	1889.87
2009	IT-febrero	1258.78	2007.88
2010	IT-febrero	1346.19	2134.10
2011	IT-febrero	1392.35	2210.17
2012	IT-febrero	1456.17	2210.17
2013	IT-febrero	1536.24	2401.18
2014	IT-febrero	1624.45	2550.63
2015	IT-febrero	1661.76	2599.15
2016	IT-febrero	1756.48	2713.22
2017	IT-febrero	1795.55	2794.07
2018	IT-febrero	1912.76	2968.67
2019	IT-febrero	2002.96	3095.54

Fuente: CONEVAL. Líneas de ingreso

Para los años 2007 y 2008 la línea de bienestar se corresponde con el mes de mayo debido a que la información salarial tomada de la ENOE correspondía al II trimestre. Una vez obtenido el valor de la canasta alimentaria más la no alimentaria, se multiplica por el tamaño equivalente del hogar y se compara con la línea de bienestar del CONEVAL para el mismo periodo.

Capítulo 4. Descripción del mercado de trabajo en México desde el Índice de TD

En este capítulo se presentan las características del mercado de trabajo mexicano. La primera parte consiste en un análisis descriptivo empleando indicadores laborales que ilustren las principales características del mercado de trabajo en México, comparándolo con otros países de América Latina y con el mundo. También se incluye una sección donde se describe la tendencia en los salarios y las líneas de pobreza en México, así como la importancia de elevar el salario mínimo como medida para disminuir la desigualdad (aunque esta idea aún está en debate, se citan trabajos que la sustentan).

En segundo lugar, se presentan los resultados del Índice de *Trabajo Decente (ITDb)* obtenido al ponderar las dimensiones mediante el método basado en las frecuencias, organizados en cuatro subsecciones. En la primera se describe la incidencia del salario digno a nivel individual y escala de hogar, poniéndola en relación con variables relacionadas con el empleador y con características personales y familiares. En la segunda se analiza la evolución del *ITDb* durante 2006 a 2019 y las diferencias entre entidades federativas; en la tercera sección se presentan los resultados de acuerdo a las características socioeconómicas de los trabajadores y se muestra la distribución de la población asalariada por sexo respecto a cada una de las dimensiones establecidas para la construcción del Índice de *ITD*; en la cuarta, se analiza la distribución del *ITDb* por características del puesto de trabajo, como la ocupación, el sector económico al que pertenece el empleador, el tamaño del establecimiento y el tipo de unidad económica.

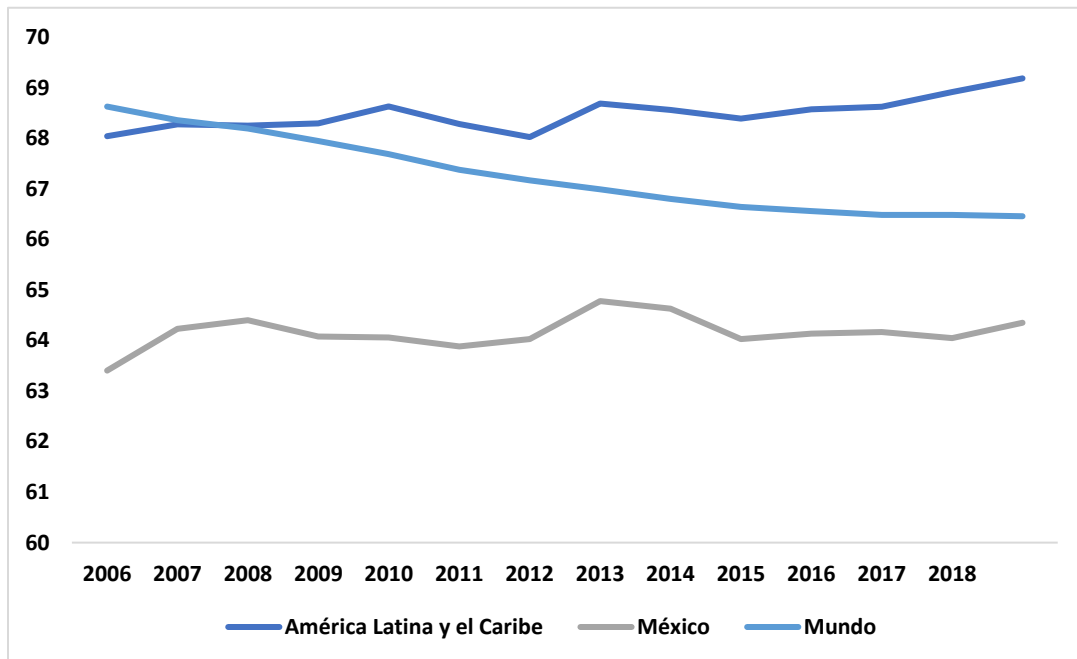
4.1. Contexto: evolución y características generales del mercado de trabajo mexicano

Los mercados de trabajo están notablemente influidos por factores institucionales y estructurales. Entre los primeros destacan la legislación laboral, los salarios mínimos y las instituciones de trabajo en las que se establecen las condiciones laborales de los trabajadores; además en la toma de decisiones respecto a las reglas de juego en los mercados laborales están involucrados diversos actores como las organizaciones sindicales y los empleadores. En el segundo grupo de factores influyentes en el funcionamiento del mercado laboral, los estructurales, destaca la dinámica demográfica, es decir, la distribución de la población por edades, el nivel de participación de la mujer en la sociedad en general (y por ende en el mercado laboral), la

escolaridad de la población, entre otros. Por ello conocer algunos indicadores demográficos, así como indicadores agregados del mercado de trabajo del país a estudiar es relevante para tener una fotografía completa de la situación económica y laboral en la que se desempeñan los trabajadores.

Primeramente, se puede ver en la Gráfica 4.1 la tasa de participación de la fuerza laboral¹¹ en México, América Latina y en el mundo entre 2005 y 2018. En ella se advierte una caída paulatina a nivel mundial durante el período analizado, que acumula tres puntos porcentuales (de 68.6 a 66.4%), mientras que en América Latina y en México se ve un patrón más estable, que presentó una ligera caída durante el período de crisis, compensada posteriormente con un alza durante el período de recuperación, de modo que a partir de 2012 la tasa de participación se encuentra estable rondando el 68% en América Latina y el entorno del 64% en México.

Gráfica 4.1 Tasa de participación de la fuerza laboral en México, América Latina y el Mundo (2005-2018)

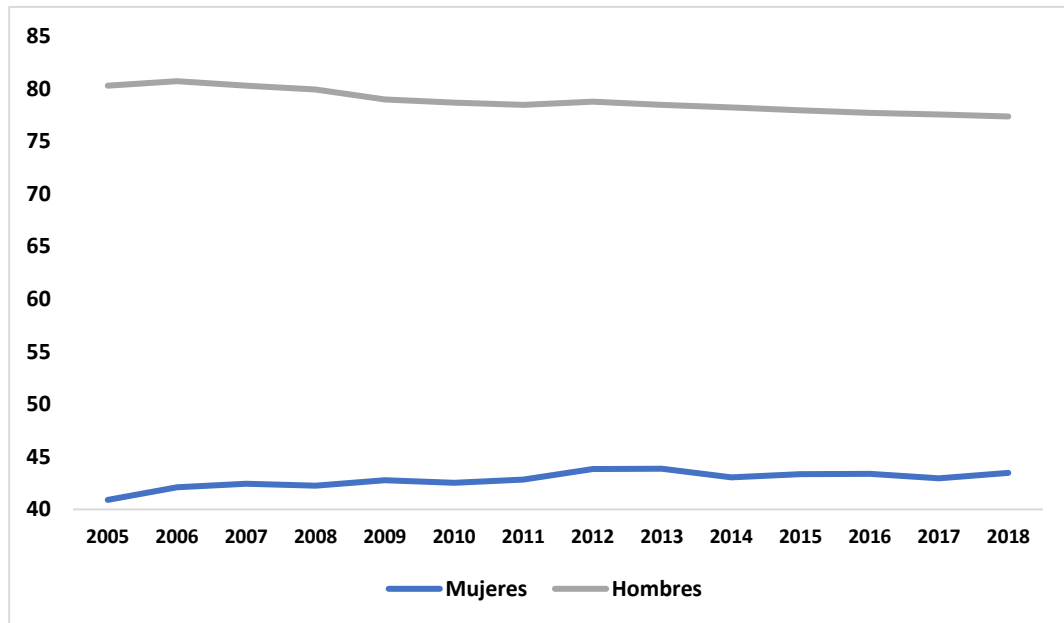


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial

¹¹ Definida por la Organización Internacional del Trabajo como la “proporción de la población de 15-64 años o más económicamente activa: todas las personas que aportan trabajo para la producción de bienes y servicios durante un período en específico”.

Revisando la participación de la fuerza laboral por sexo en México, se puede ver que ambos sexos presentan un comportamiento similar; sin embargo, la participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra muy por debajo de la de los hombres: mientras la tasa de participación de las mujeres con posterioridad a la crisis ha rondado entre el 42% y 44%, la de los hombres se ha encontrado casi 40 puntos porcentuales por encima, rondando entre el 77% y 78%.

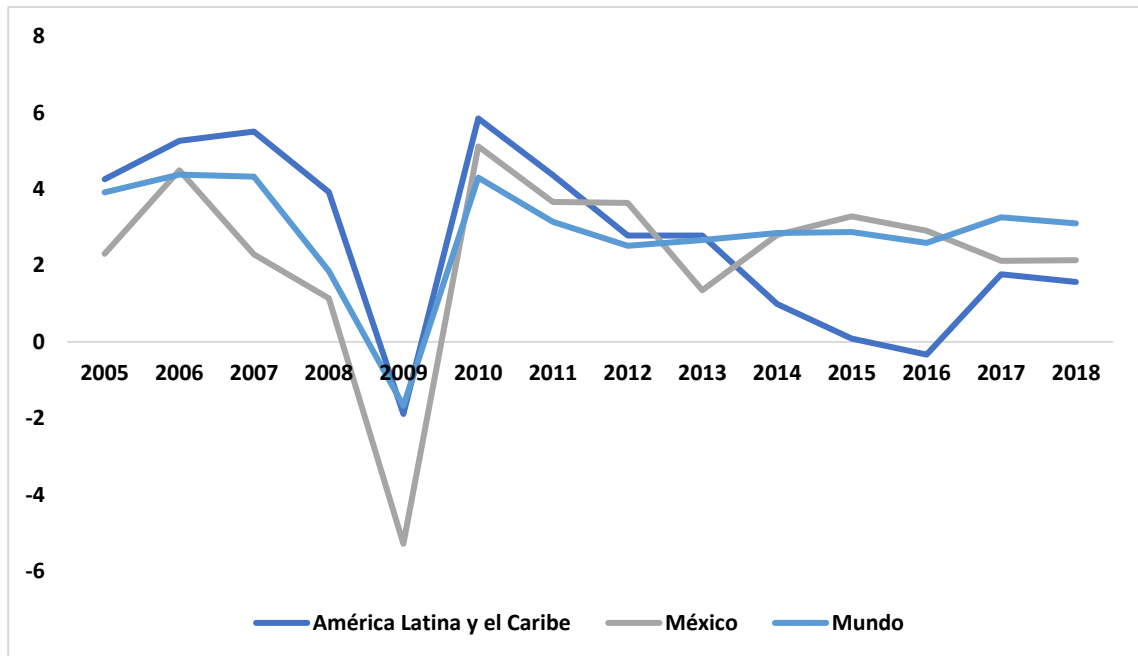
Gráfica 4.2 Tasa de participación de la fuerza laboral por género en México (2005-2018)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial

En la Gráfica 4.3 se muestra la tasa de crecimiento económico del PIB para México, América Latina y en el mundo entre 2005 y 2018. En ella se observa una caída en el período de crisis mayor para México (-5.2%) que para América Latina (-1.88%) y el resto del mundo (-1.67%). En el período posterior a la crisis se puede afirmar que el crecimiento de México se ha estancado, tasas que oscilan entre 2 y 3 por ciento en la última década.

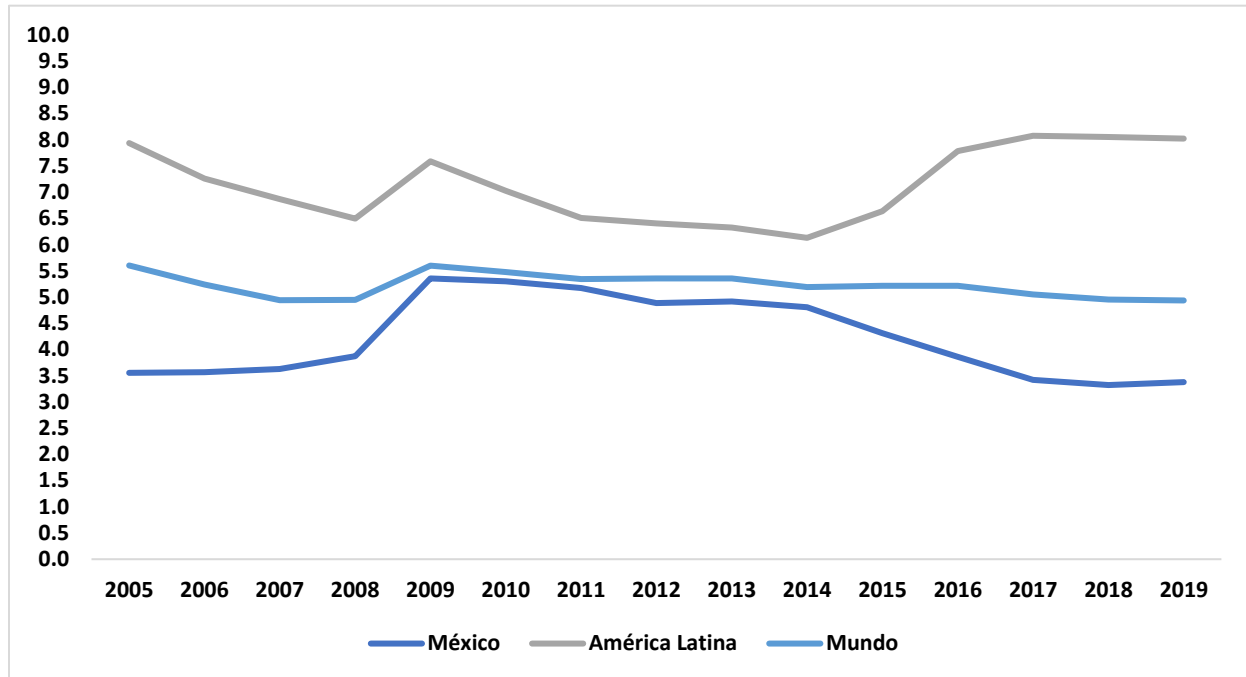
Gráfica 4.3 Tasa de crecimiento del PIB real en México, América Latina y el Mundo (2005-2018)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial. Los agregados están expresados en dólares de los Estados Unidos a precios constantes del año 2010.

Como resultado de la evolución del ciclo económico, las tasas de desempleo en la región han seguido patrones bien distintos. En la Gráfica 4.4 se puede ver que, en la región de América Latina, este indicador se ha encontrado por encima de la media mundial durante todo el periodo, llegando a ser superior al 8% durante los últimos años; mientras a nivel mundial, la tasa de desempleo sigue una tendencia ligeramente descendente desde 2009, llegando a 4.9% en 2019. Por su parte, las tasas de desempleo en México no suelen ser altas (los máximos valores se registraron en el período de crisis, cuando quedaron por encima del 5%) y desde 2017 se ha regresado a valores que oscilan entre el 3.4% y 3.3%.

Gráfica 4.4 Tasa de desempleo en México, América Latina y el Mundo (2005-2018)



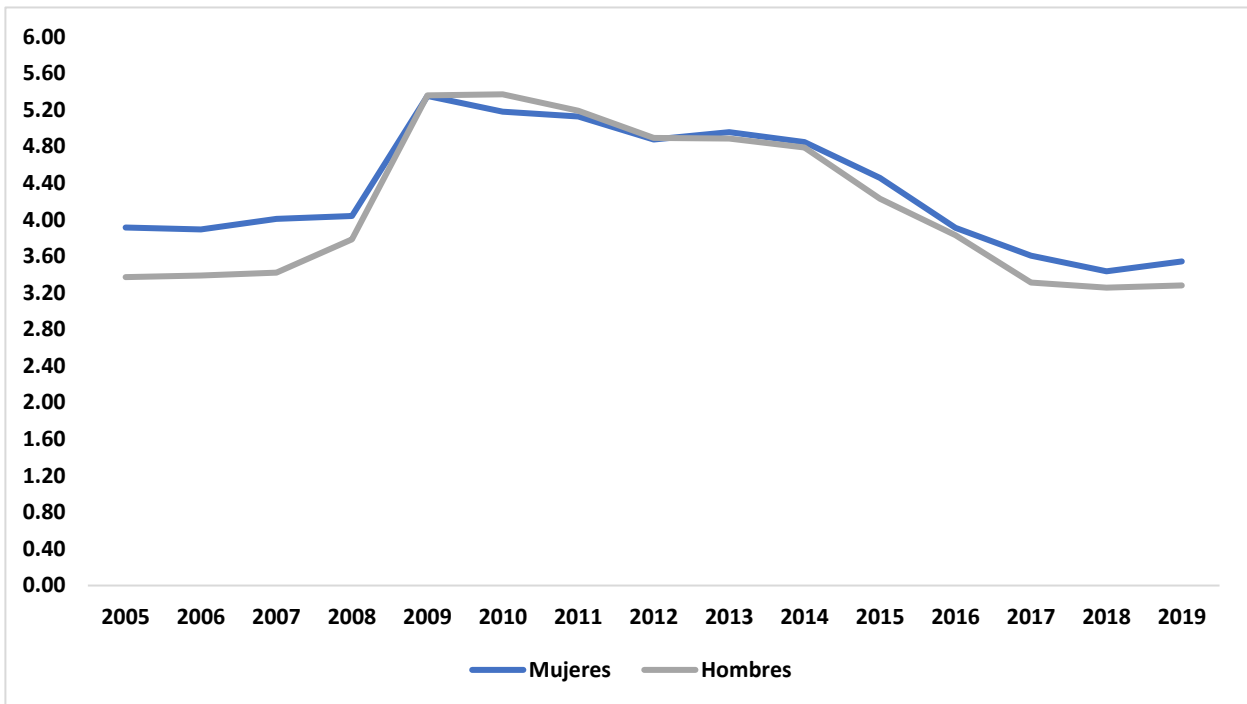
Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial

Aunque la evolución general en la tasa de desempleo no ha presentado aumentos significativos en el período analizado, con la excepción de la rápida subida de 1,5 puntos porcentuales en un solo año en lo peor de la crisis (2009), que ha costado recuperar. Además, el incremento de 2008 a 2009 representa un salto muy importante sobre sus niveles iniciales y debió de tener un gran impacto en la vida de muchos hogares, dada la falta de apoyos ante la desocupación como el seguro desempleo.

Es importante mencionar que las mujeres suelen presentar tasas de desempleo superiores a las de los hombres (véase la Gráfica 4.5), aunque durante la crisis este diferencial se redujo, hasta el punto de que la tasa de desempleo de los hombres superó ligeramente a la de las mujeres en 2009, el peor momento del ciclo.

En años recientes el diferencial de género en la tasa de paro es menor al prevalente antes de la crisis, de apenas tres décimas (3.5% en las mujeres frente al 3.2% de los varones). Además, la reciente convergencia en las tasas de desempleo por sexo se ha dado a la par de una precarización en las condiciones laborales (Loria et al. 2011).

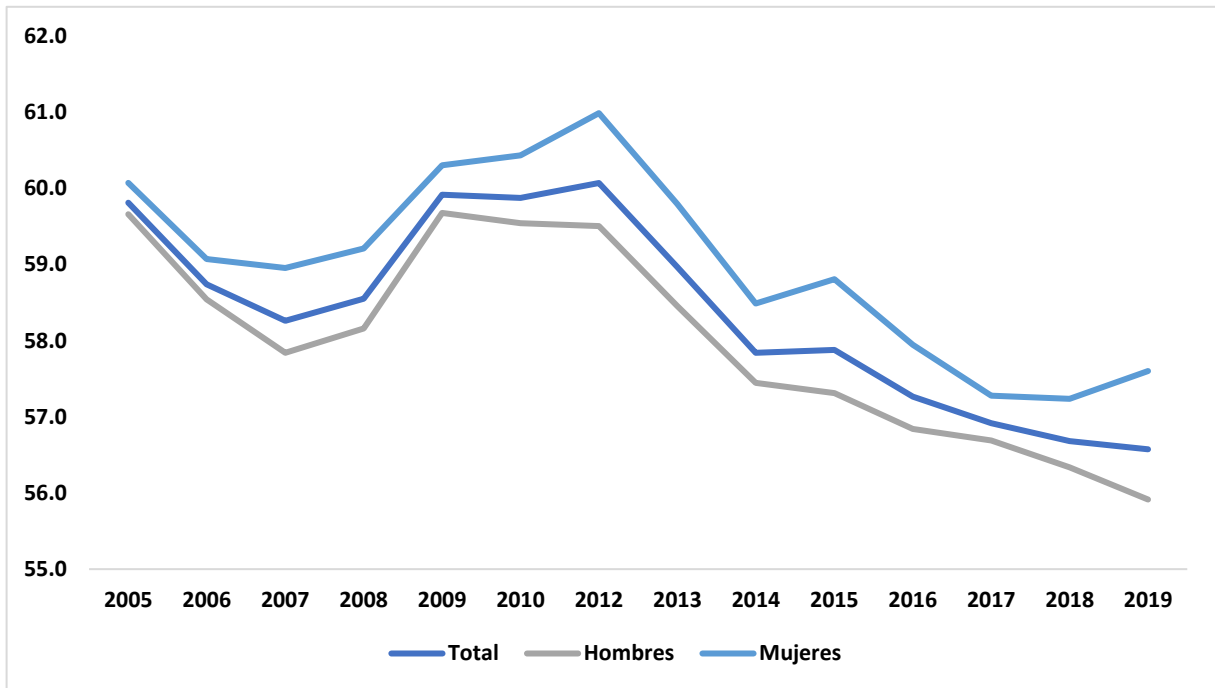
Gráfica 4.5 Tasa de desempleo por sexo en México (2005-2018)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial

Aunque, como se revisó en las gráficas anteriores, las tasas de desempleo no suelen ser muy altas en México, pero tener un empleo no garantiza condiciones de vida dignas. Por tanto, es importante analizar otros indicadores que reflejen las condiciones laborales de los trabajadores. Posiblemente uno de los que mejor caracteriza a los mercados de trabajo latinoamericanos sean las altas tasas de informalidad laboral, que se refieren tanto a los ocupados en el sector informal como a los ocupados en condiciones de informalidad (es decir, que pueden estar ocupados en empresas perfectamente constituidas del ámbito privado o público, pero no disfrutan de ciertos derechos laborales como la seguridad social, beneficios no salariales, ni tener acceso a instituciones de salud). México no es una excepción y registra tasas de informalidad superiores al 55%. Como se puede ver en la Gráfica 4.6, la incidencia de la informalidad laboral, que presenta un patrón similar por sexos, ha presentado una disminución desde 2012 (tras el repunte registrado durante la Gran Recesión y que arranca en 2007). Sin embargo, y a pesar de ello, el valor medio en 2018 se acerca al 57%.

Gráfica 4.6 Tasa de informalidad laboral por sexo en México (2005-2018)



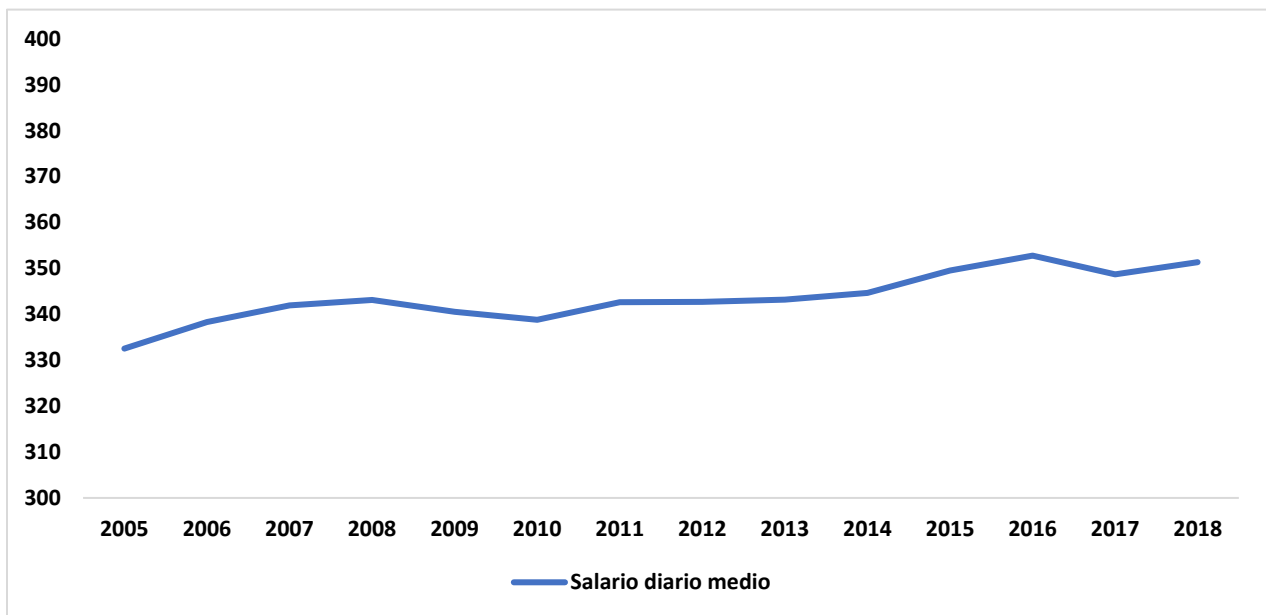
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI.

Además, se muestra que la tasa de informalidad laboral de las mujeres, entre 57 y 60 por ciento, es ligeramente (un par de puntos porcentuales) mayor que la de los hombres. Otros indicadores que acentúan la precariedad laboral son la jornada laboral y los salarios bajos. México es el país con la jornada laboral más extensa y los salarios más bajos de la OCDE (OCDE, 2018), con un promedio de 2148 horas de trabajo al año por trabajador, muy por encima del promedio de la OCDE (1734 horas); al mismo tiempo, el salario mínimo se encuentra en 1.1 dólares por hora (frente al promedio de 6.7 dólares por hora en la OCDE). Y en muchos casos los ingresos laborales de los trabajadores mexicanos se encuentran bajo la línea de pobreza. En la Sección 4.2 se describe la tendencia en los salarios y las líneas de pobreza en México.

4.2. Contexto: Salarios y líneas de pobreza en México

Como se comentó en la subsección anterior, México es el país con el salario mínimo más bajo de la OCDE. Además, se ha dado un estancamiento de los salarios reales y, por ende, una pérdida en el poder adquisitivo de las familias. En la Gráfica 4.7 se muestra la evolución del salario real medio por trabajador, el cual ha oscilado entre los 330 y los 350 pesos diarios desde 2005 a 2018, lo que supone un aumento de menos del 6% en un período de 13 años.

Gráfica 4.7 Evolución de los salarios reales en México (en pesos diarios) (2005-2018)

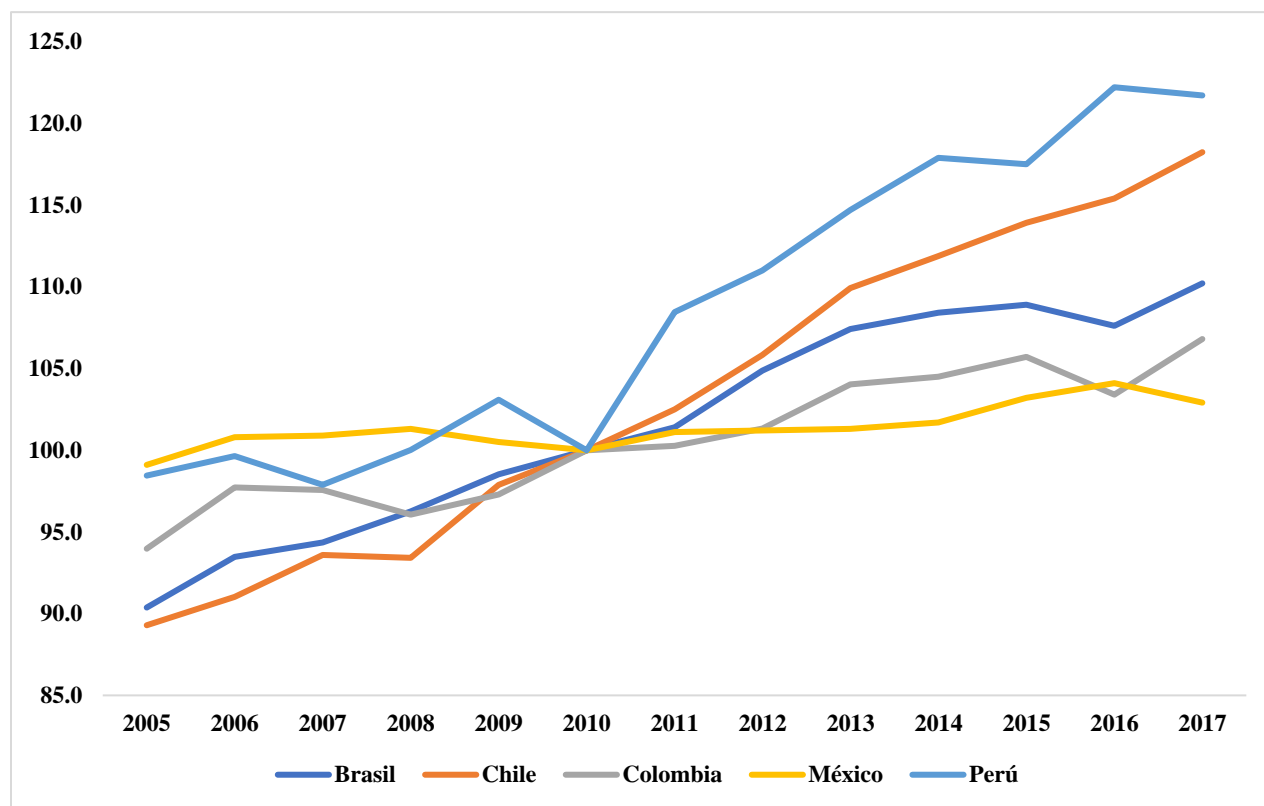


Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS

Se emplea el salario diario asociado a trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social
Mes y Año Base 08/2018

Si se compara la evolución del salario real de México con la de otros países de América Latina, como se muestra en la Gráfica 4.8, se advierte que mientras las remuneraciones de países como Perú, Chile y Brasil van al alza, en México el poder adquisitivo de los trabajadores está bastante estancado. Esta situación se viene dando desde hace más de 30 años: de acuerdo con las estimaciones de Ibarra y Ros (2019), el salario medio aún no recupera los valores anteriores a la crisis de 1982, lo que significa que ha crecido menos que la productividad del trabajo.

Gráfica 4.8 Evolución de las remuneraciones salariales en una selección de países de América Latina (2005-2017) (2010 = 100)



Fuente: Elaboración propia con datos CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Se emplea el salario real medio. Índice anual medio (2010=100).

Ante este panorama, existen diversos estudios aplicados al contexto mexicano sobre el efecto que tendría elevar el salario mínimo en el empleo y los ingresos salariales reales, cuyos resultados no son uniformes, por lo que el impacto de un aumento en el salario mínimo es controversial. Por un lado, incrementarlo podría acarrear consecuencias negativas, como un aumento en los niveles de desempleo, además de que, si los precios y el salario mínimo aumentaran en la misma proporción, el aumento salarial no produciría ganancias reales (Campos et al. 2017). Por otro lado, algunos autores contrarrestan estas afirmaciones y sostienen la necesidad de un aumento del salario mínimo, ya que el mantenerlo deprimido ha ahondado a las brechas salariales y la desigualdad. Escobar (2014) señala que un aumento de los salarios mínimos en México podría llevar a reducir los niveles de pobreza y ofrecer mayor protección social a los trabajadores más

vulnerables, además de influir de manera gradual y moderada en el nivel de vida del resto de trabajadores (efecto faro¹²).

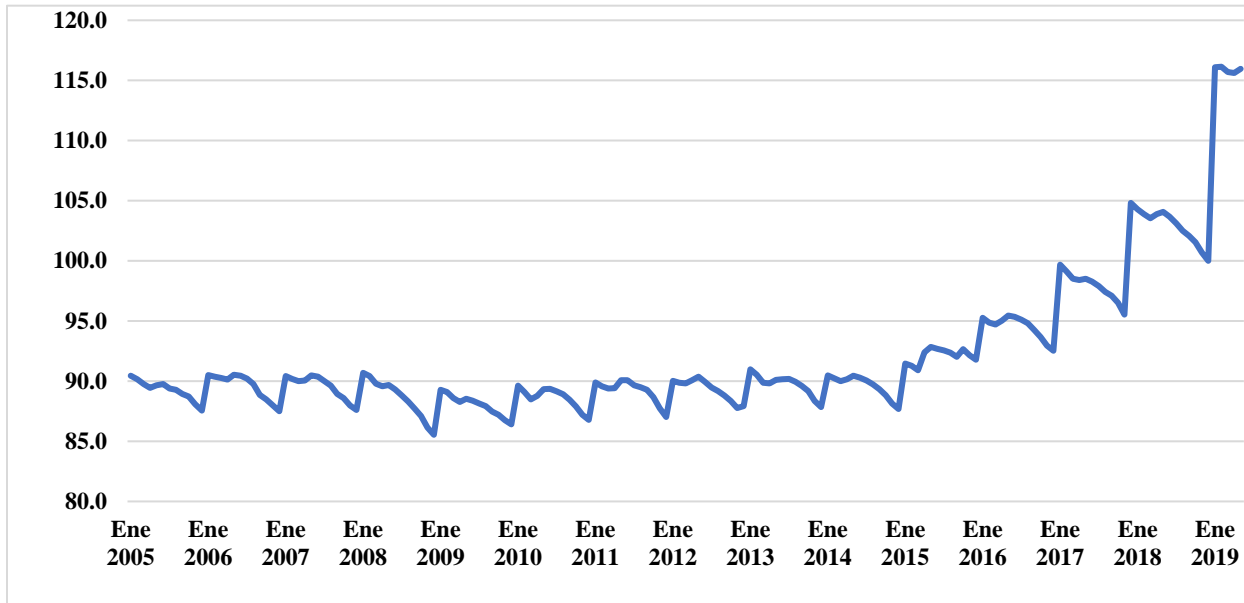
Por su parte, Campos (2015) se distancia de los estudios de la literatura económica clásica sobre cómo el aumento en los salarios se ve reflejado en un aumento en las tasas de desempleo. Realiza una simulación de un aumento del 51% en el salario mínimo y encuentra un efecto de aumento de los precios de hasta un 3%; sin embargo, sus estimaciones pronostican una mejora de 8% en los ingresos salariales reales para trabajadores de bajos ingresos y una disminución de pobreza laboral de 4% (es decir, un 4% menos de personas pobres, no confundir con puntos porcentuales en la tasa de pobreza laboral).

Asimismo, Moreno-Brid et al. (2016) señalan que, a pesar de que México registra uno de los niveles de productividad laboral más altos de América Latina, el salario mínimo ha tenido el comportamiento contrario. Incluso en períodos en los que la productividad laboral ha caído, el salario mínimo se ha visto aún más deprimido. Los autores sostienen que esta evolución salarial tan desfavorable se debe a que la política salarial se ha visto influenciada por los esfuerzos para lograr un equilibrio fiscal, al tener el salario mínimo indexado a otras transacciones como multas, cuotas de seguridad social, operaciones financieras e incluso asignaciones presupuestarias para partidos políticos; además de emplearlo como instrumento para aumentar la competitividad de las exportaciones y atracción de Inversión Extranjera Directa. Por lo tanto, concluyen que es necesaria una reforma sustancial en la política de salario mínimo que garantice un nivel de ingresos decente, así como transferir los beneficios de la productividad laboral y la competitividad a sus trabajadores con salario mínimo. Señalan que un salario mínimo justo se vería reflejado en la reducción de los niveles de desigualdad que padece la sociedad mexicana.

En México el salario mínimo pasó de 45.24 pesos diarios en términos nominales en enero de 2005 a 102.68 en enero de 2019; de 2005 a 2016 no registró ningún crecimiento en términos reales, y de 2017 a 2019 sólo ha exhibido un aumento de 20 puntos porcentuales (véase Gráfica 4.9).

¹² Efecto Faro: “suele referirse al efecto del salario mínimo en la distribución salarial de los trabajadores informales. Se asume que el salario mínimo actúa como una señal tal que tanto trabajadores como empleadores que operan en la economía informal lo toman de referencia a la hora de fijar salarios (OIT, 2016).

Gráfica 4.9 Evolución del salario mínimo (índice real)



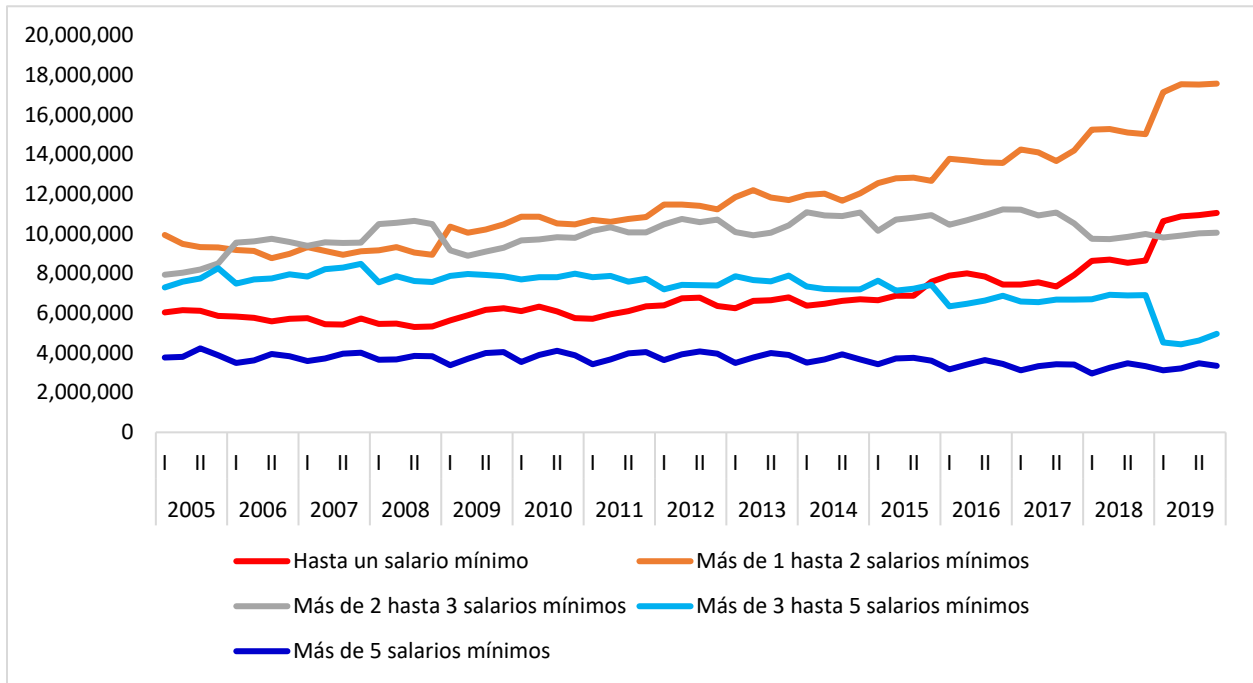
Fuente: Banco de México

Índice real, tomando como año base 2018.

La subida en los meses de enero es debida a que el valor nominal del salario mínimo se estipula en enero de cada año.

Además, se analiza la tendencia de todos los niveles de ingreso de la población ocupada para el período de 2005 a 2019 (Gráfica 4.10). La evolución de la distribución del empleo de acuerdo con la categorización del ingreso personal en la ENOE como múltiplo del salario mínimo permite advertir que el número de ocupados que ganan hasta un salario mínimo y de uno a dos salarios mínimos está en aumento, mientras que el de ocupados con un ingreso de dos a tres salarios mínimos y de tres a cinco salarios mínimos está disminuyendo; por último, el grupo de personas que ganan más de cinco salarios mínimos ha permanecido relativamente constantemente, lo que apuntaría a un nivel creciente de dispersión salarial.

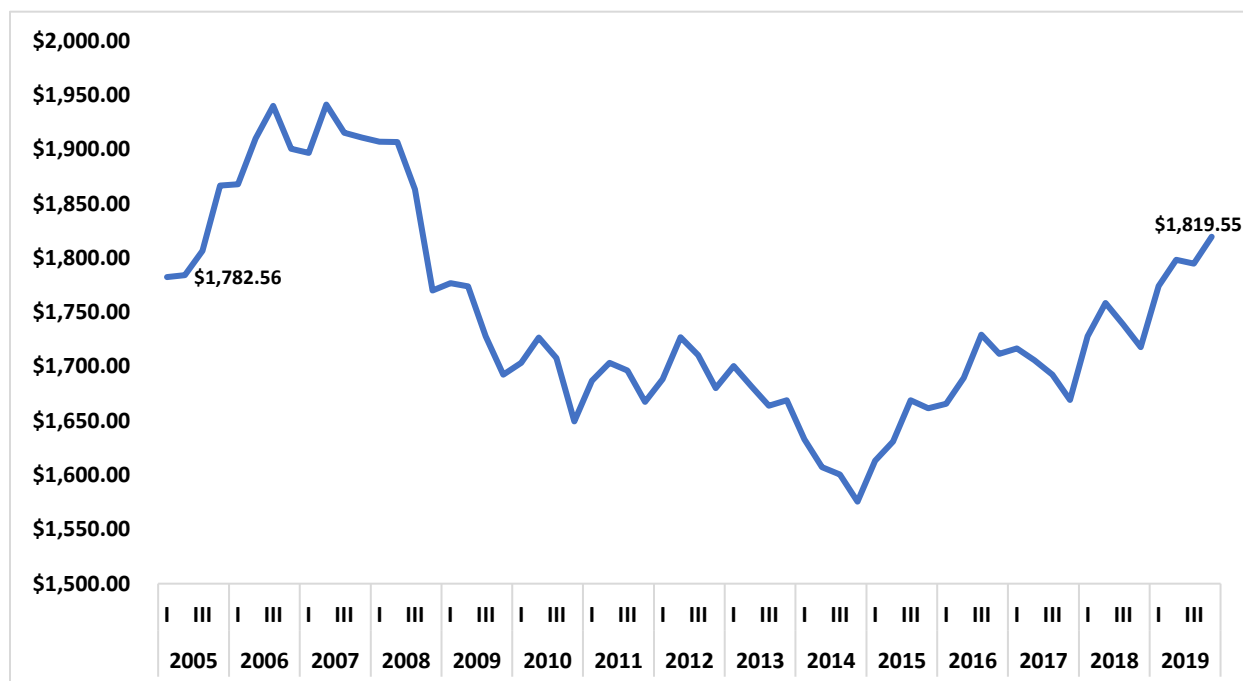
Gráfica 4.10 Población ocupada por nivel de ingreso (2005-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

El panorama anterior se confirma con la tendencia del ingreso laboral real: de acuerdo con el CONEVAL, a pesar del notable aumento desde 2014, el ingreso laboral real de 2019 todavía no alcanza los niveles salariales previos a la crisis de 2008 (véase Gráfica 4.11).

Gráfica 4.11 Ingreso laboral real (poder adquisitivo del ingreso del hogar en pesos mexicanos por persona y mes) (2005-2019)

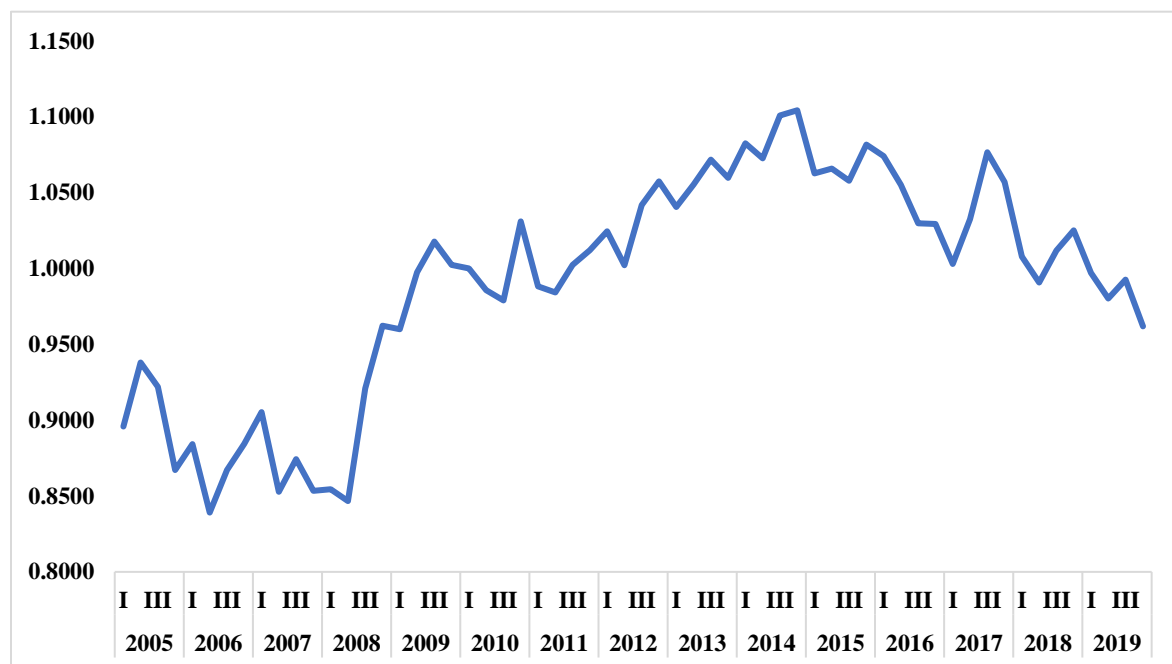


Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL. Este indicador se estima como el ingreso laboral per cápita del hogar. Estimaciones con INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor) base segunda quincena de julio de 2018, a precios del primer trimestre de 2010.

Además, este organismo calcula el Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)¹³, el cual más que un indicador de pobreza permite evaluar la relación entre el ingreso laboral y el valor de la canasta alimentaria, es decir el poder adquisitivo del ingreso laboral de los hogares (CONEVAL, 2019). En la Gráfica 4.12 se muestra la evolución del ITLP, que registra una disminución con altibajos desde 2014, en especial desde 2017. De acuerdo con el CONEVAL este cambio se da en un escenario de aumento en el poder adquisitivo del ingreso laboral, con un crecimiento en el costo de la canasta alimentaria rural y urbana y tasas de inflación moderadas.

¹³ El ITLP se estima a partir del promedio trimestral de los valores de la línea de bienestar mínimo elaborados por el CONEVAL, y el valor del ingreso laboral obtenido de la ENOE. Este índice muestra la tendencia del porcentaje de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con el **ingreso laboral**. Si el índice sube, significa que aumenta el porcentaje de personas que no pueden comprar una canasta alimentaria con su **ingreso laboral**. “Se divide la suma de personas que tienen un ingreso laboral inferior al promedio trimestral de los valores de la línea de bienestar mínimo, entre la suma entre la estimación del total de habitantes del país de cada trimestre. Por último, se obtiene la razón entre el resultado de la operación anterior de cada trimestre y el resultado del primer trimestre de 2010. De esta forma el indicador toma el valor de uno en el primer trimestre de 2010, periodo base de la serie (Coneval,2012).”

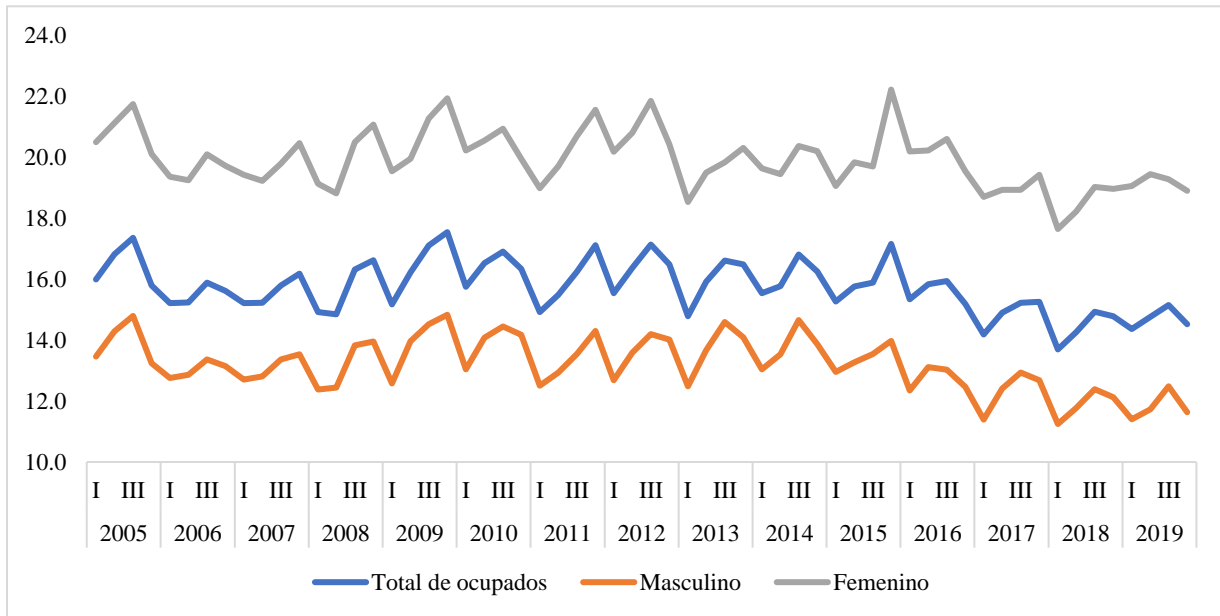
Gráfica 4.12 Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (2005-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL. Base primer trimestre de 2010. La línea de pobreza extrema por ingresos emplea como año base 2018.

Incluso al examinar el porcentaje de la población ocupada con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria por sexo, se advierte una mejoría, pasando en los varones de 14.3% en el segundo trimestre de 2005 a 11.7% al segundo trimestre de 2019; y en las mujeres, de un 21.1% a 19.4% durante el mismo período. Es notable la distancia entre hombres y mujeres en este indicador.

Gráfica 4.13 Porcentaje de la población ocupada con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria (2005-2019)



Fuente: CONEVAL con datos de la ENOE 2005-2019.

Es importante señalar que el análisis de la estructura salarial y la tendencia del ingreso laboral real nos permiten identificar matices distintos. El primero es más útil para analizar la distribución de la población ocupada y la población asalariada de acuerdo con los distintos niveles de ingreso, más que su tendencia en el tiempo. En cambio, el segundo indicador permite analizar el poder adquisitivo del ingreso laboral, en concreto, si el salario alcanza para cubrir el costo de la canasta alimentaria, por lo que se encuentra principalmente relacionado con los niveles de pobreza extrema en el país. Asimismo, aunque existen discrepancias sobre la política salarial implementada en México, queda en evidencia la urgente necesidad de aumentar los salarios a niveles de ingreso decentes que permitan disminuir los niveles de desigualdad y de pobreza que aquejan a México.

A continuación, se presenta un análisis descriptivo de la incidencia del salario digno a nivel individual y escala de hogar, poniéndola en relación con variables relacionadas con el empleador y con características personales y familiares. La razón por la que se da una sección individual a esta dimensión y no a otras es porque en la propuesta de medición realizada por dicho organismo en 2008 se plantean como indicadores principales para esta dimensión la tasa de pobreza laboral y la tasa de bajo pago (a partir de las ganancias medias por horas), además de cinco indicadores

adicionales¹⁴ y el salario mínimo como indicador de naturaleza jurídica, es decir el salario mínimo como un derecho laboral que se debe pagar acorde al marco legal para el trabajo decente (OIT, 2008). Además, como se mencionó anteriormente, esta dimensión guarda una relación estrecha con los niveles de pobreza.

4.3. Descripción de acuerdo con el cálculo de Salario Digno

Un elemento esencial del *Trabajo Decente* es el *Salario Digno* (en adelante, SD), ya que identifica el monto que permite a las familias cubrir los costos de alimentación básicos más los de vivienda, ropa, calzado, cuidados personales, de salud, recreación, etc. Aunque existen diferencias en los elementos que se deben incluir en la cesta básica y la ponderación que se debe dar a cada miembro del hogar para calcular el montante del SD en el hogar (véase el Cuadro 2.3), la idea central de este concepto es brindar mejores oportunidades a los miembros más jóvenes del hogar para romper el círculo de la pobreza y por ende disminuir los niveles de desigualdad a largo plazo. Partiendo de esta idea, esta sección recoge un análisis descriptivo del indicador de Salario Digno empleado para la estimación del Índice de Trabajo Decente.

El concepto de SD tiene como unidad de análisis el hogar. A continuación, se muestra el porcentaje de personas a las cuales su ingreso personal les alcanza para cubrir sus gastos personales y los de todos los miembros del hogar (este último sería un verdadero *salario digno*). En el Cuadro 4.1 se puede ver que del total de la muestra de ocupados en el periodo 2006-2019 algo más de la tercera parte (34.1%) tiene ingresos que le permitían cubrir la canasta personal alimentaria y no alimentaria, y solo al 9% su ingreso le alcanza para cubrir los gastos alimentarios y no alimentarios de todos los miembros de su hogar.

Cuadro 4.1 Porcentaje de personas con ingreso laboral personal suficiente (2006-2019)

Ingreso personal	Canasta personal	Canasta de todos los miembros del hogar
Insuficiente	65.9%	90.8%
Suficiente	34.1%	9.2%

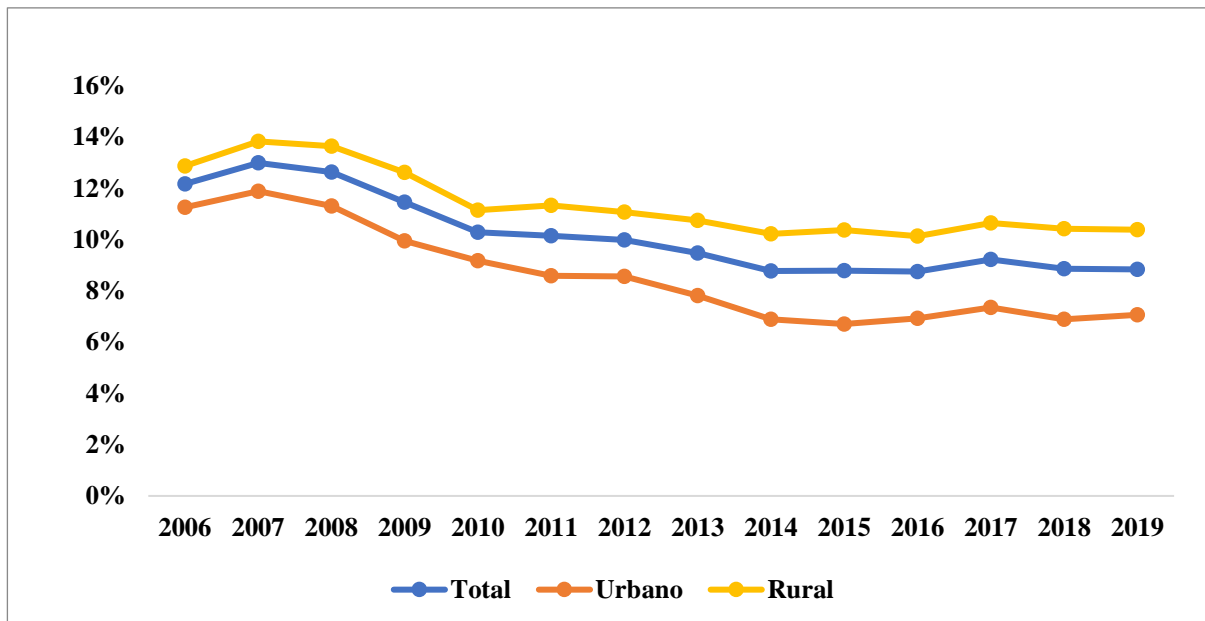
Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

¹⁴ Ingresos promedio por hora en ocupaciones seleccionadas, salarios reales promedio; salario mínimo como porcentaje del salario medio; índice de salarios manufacturero y empleados con capacitación laboral reciente.

Por lo tanto, se aprecia la diferencia que supone analizar el concepto de *Salario Digno* desde la perspectiva individual y de los hogares. Adoptando una perspectiva de hogar también es posible advertir si el ingreso laboral del hogar (la suma del ingreso laboral de todos los miembros adultos que lo componen) alcanza para sustentar el costo de la canasta alimentaria más la no alimentaria del hogar en su conjunto. El tamaño del hogar se estima utilizando el método de economías a escala empleado por el CONEVAL construidas a partir de Santana (2009).

A continuación, se presenta la evolución del porcentaje de personas cuyos ingresos les alcanza para sustentar las necesidades del hogar alimentarias y no alimentarias. En la Gráfica 4.14 se aprecia que el porcentaje medio de trabajadores cuyo ingreso es igual o mayor al SD es mayor en los hogares rurales que en los urbanos dado que, aunque los ingresos son menores también lo es el costo de vida. Sin embargo, la tendencia es similar en ambos casos, con una disminución en ambos casos: en 2006 al 12% de los trabajadores (11.2% de los urbanos y 12.8% de los rurales) su ingreso laboral les alcanzaba para cubrir las necesidades de su hogar, disminuyendo al 8.8% (7% en entornos urbanos y 10.3% en rurales) en 2019.

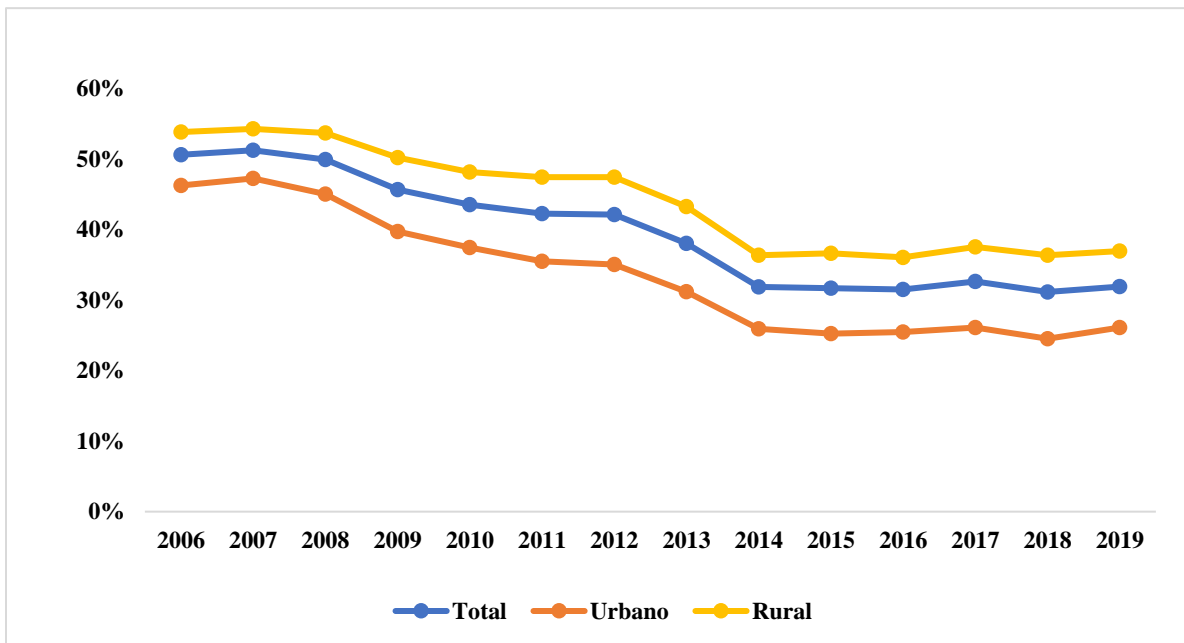
Gráfica 4.14 Porcentaje de personas capaces de sustentar a su hogar con su ingreso laboral (2006-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

La misma tendencia se muestra en el porcentaje de personas que viven en hogares cuyos ingresos alcanzan para sustentar a una persona adulta (véase Gráfica 4.15): una caída abrupta después de 2008 y dificultades para recuperarse en años recientes. Además, el porcentaje de personas que viven en hogares con ingresos suficientes para sustentarse ha disminuido en 20 puntos en mayor medida en hogares urbanos durante el período de 2006 a 2019, frente a los 16.9 puntos en los hogares rurales. En el último año, el porcentaje de personas que vivían en hogares capaces de sustentarse fue de 26% en localidades urbanas y de 36% en localidades rurales, es decir, más de la mitad de los hogares en ambos entornos eran incapaces de cubrir la canasta básica alimentaria y no alimentaria del conjunto de sus miembros.

Gráfica 4.15 Porcentaje de personas que viven en hogares que se sustentan



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Retomando la distinción entre el ingreso personal y del hogar, a continuación, se muestra una panorámica del grado de acceso a un salario digno de los trabajadores asalariados de acuerdo con las características del empleador, del puesto de trabajo, de la persona ocupada y de su hogar.

En cuanto a las características del empleador, en el Cuadro 4.2 se muestran grandes diferencias en el acceso a un salario digno de acuerdo con el tamaño de establecimiento y por

ramas de actividad. Los trabajadores de grandes establecimientos y en el gobierno registran el porcentaje más alto de personas asalariadas con SD y hogares cuyo ingreso alcanza para cubrir las necesidades (un 42 y un 49%, respectivamente) del conjunto de su hogar - independientemente del tipo de localidad (alrededor de tres cuartas partes de estos trabajadores viven en hogares con SD) -Mientras que solo el 21% de las personas asalariadas que trabajan en una microempresa cuenta con un salario digno, y tomando en cuenta el ingreso del hogar solo el 56% de los trabajadores de microempresas viven en hogares cuyos ingresos totales alcanza para cubrir sus necesidades básicas.

Cuadro 4.2 Porcentaje de personas con SD por características del empleador

	Total		Urbana		Rural	
	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar
Tamaño de establecimiento						
Micronegocios	0.1637	0.5521	0.1118	0.4565	0.2000	0.6188
Pequeños establecimientos	0.3450	0.7048	0.248	0.6169	0.4481	0.7983
Medianos establecimientos	0.3381	0.6924	0.2685	0.6197	0.4379	0.7967
Grandes establecimientos	0.4206	0.7563	0.3601	0.6857	0.4825	0.8285
Gobierno	0.4927	0.7699	0.4348	0.7336	0.5519	0.8070
Otros	0.0817	0.4887	0.0633	0.4189	0.0957	0.5415
Rama económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0.1262	0.4315	0.1368	0.4028	0.126	0.4322
Industria extractiva y de la electricidad	0.6223	0.8123	0.5276	0.7451	0.6616	0.8401
Industria manufacturera	0.2357	0.6269	0.1764	0.531	0.2889	0.7128
Construcción	0.2550	0.5926	0.2045	0.5216	0.2835	0.6326
Comercio	0.2112	0.6173	0.1648	0.5367	0.2566	0.6962
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.1885	0.617	0.1398	0.5306	0.2384	0.7055
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.3450	0.6409	0.2717	0.5693	0.4316	0.7256
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.3266	0.6864	0.2887	0.6362	0.4009	0.7849
Servicios sociales	0.5316	0.8312	0.4176	0.7706	0.6421	0.8899
Servicios diversos	0.1407	0.5345	0.1136	0.4649	0.1639	0.5944
Gobierno y organismos internacionales	0.4927	0.7699	0.4348	0.7336	0.5519	0.807

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Las diferencias en el porcentaje de trabajadores con SD por características del puesto de trabajo quedan recogidas en el Cuadro 4.3, donde se ven los valores medios diferenciando entre autoempleados y asalariados¹⁵ y por ocupación. Comparando el salario digno entre autoempleados y asalariados, se advierte que los primeros presentan el porcentaje más bajo de ocupados con salario digno, es decir sólo el 20% de los autoempleados cuentan con un ingreso capaz de sustentar a su hogar, comparado con un 27% de los asalariados. Si revisamos los porcentajes desde la perspectiva de los hogares, un 62% de las personas asalariadas viven en hogares capaces de sustentarse, frente al 48% de los autoempleados o trabajadores por cuenta propia.

Las ocupaciones que cuentan con los porcentajes más altos de trabajadores con salario digno son los trabajadores de la educación y los funcionarios y directivos: el 60% y 78% respectivamente cuentan con un salario suficiente para cubrir los gastos de todos los miembros de su hogar. Los porcentajes son aún más altos si se suman los ingresos de todos los miembros: desde la perspectiva de hogares, el 80.5% de los trabajadores de la educación y el 91.4% de los funcionarios y directivos viven en hogares con ingresos suficientes.

Las diferencias son bastante altas entre estos profesionales y los comerciantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores agropecuarios, con valores del 19%, 13% y 11% respectivamente con respecto a su ingreso personal. Igualmente, la capacidad para sustentarse de los hogares donde viven estos trabajadores es muy baja: solo el 59.9%, 53.9% y 41.2% respectivamente vive en hogares con ingresos suficientes. Se podría afirmar que alrededor de la mitad de los trabajadores en este tipo de ocupaciones vive en hogares cuyos ingresos no les permiten cubrir el costo de vida, lo cual refleja la situación precaria en la que se encuentran estos trabajadores y sus familias, así como las dificultades para salir de ella, pues el no poder cubrir las necesidades básicas del resto de miembros del hogar limita las oportunidades de salir de la pobreza a los más jóvenes.

¹⁵ Este es el único indicador de SD que se ha calculado para no asalariados, tan solo para comprobar a grandes rasgos las diferencias con los autónomos. El resto de valores en este cuadro y en el resto de cuadros de esta sección se refieren exclusivamente a asalariados, dado que el índice de trabajo decente se estimó solo para asalariados, que representan a más del 65% de la población ocupada.

Cuadro 4.3 Porcentaje de personas con SD por ocupación y posición de la ocupación

	Total		Urbana		Rural	
	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar
Posición de la ocupación						
Trabajadores asalariados	0.2706	0.6269	0.2313	0.5775	0.3013	0.6657
Trabajadores por cuenta propia	0.2008	0.4841	0.1840	0.4613	0.2101	0.4966
Tipo de ocupación						
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	0.5392	0.8164	0.4892	0.784	0.6132	0.8643
Trabajadores de la educación	0.6035	0.8660	0.4693	0.8056	0.7076	0.9128
Funcionarios y directivos	0.7839	0.9264	0.7479	0.914	0.8317	0.9428
Oficinistas	0.3849	0.7550	0.3124	0.6933	0.4880	0.8428
Trabajadores industriales y artesanos	0.2187	0.6009	0.1462	0.4981	0.2713	0.6754
Comerciantes	0.1904	0.5991	0.1586	0.5258	0.2214	0.6707
Operadores de transporte	0.3162	0.6102	0.2008	0.4975	0.4156	0.7072
Trabajadores en servicios personales	0.1302	0.5395	0.0856	0.4534	0.1696	0.6157
Trabajadores en protección y vigilancia	0.3828	0.6899	0.2632	0.5900	0.4975	0.7858
Trabajadores agropecuarios	0.1104	0.4125	0.0786	0.3394	0.1111	0.4141

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Continuando con el análisis, en el Cuadro 4.4 se muestra el porcentaje de trabajadores asalariados con acceso a un salario digno de acuerdo con una serie de características personales y familiares: sexo del entrevistado, del jefe del hogar, situación conyugal, número de hijos y edad del más pequeño. Como ya se ha señalado, México registra una de las brechas salariales por género más altas de América Latina (Kaplan, 2019). Se aprecia en las diferencias en los valores medios del estimador SD de acuerdo con el sexo del trabajador asalariado: el 28.8% de los hombres cuenta con un ingreso suficiente para sostener a su familia, frente al 24% de las mujeres. Sin embargo, el valor es más alto para las mujeres si se toma en cuenta el ingreso de todos los miembros del hogar (66 frente a 60%), lo que se corresponde con el hecho de que la mujer no suele ser la principal fuente de ingreso del hogar.

De acuerdo con datos de la ENOE, durante el período de 2006 a 2019 la mayor parte de los hogares (el 73.29%) y en el ámbito urbano el porcentaje de hogares con jefatura femenina (28%) es superior al de los hogares en el ámbito rural (23%). Resulta interesante que el 63.1% de los hogares cuyo jefe de hogar es mujer cuentan con ingresos suficientes, ligeramente por encima de los hogares con jefatura de hogar masculina (60.2%); estas diferencias se registran en hogares

tanto urbanos como rurales y es más pronunciada en el ámbito rural (5.3 puntos) que en el urbano (1.8 puntos de diferencia).

Los resultados anteriores nos llevan a preguntarnos por qué las mujeres presentan valores medios más altos de incidencia de SD cuando son jefas de hogar. En el ámbito urbano una posible respuesta a ello es que las mujeres no se separan de sus parejas o no se independizan del hogar familiar para vivir solteras si no cuentan con ingresos relativamente altos. Y en el caso de los hogares rurales es posible que, si la emigración del marido o padre las convierte en jefas del hogar, tengan una mayor necesidad de lograr ingresos con los que sustentar a su hogar.

Los valores medios más altos de acuerdo con la situación conyugal los obtienen las personas divorciadas¹⁶ (0.4875): el porcentaje de trabajadores asalariados divorciados que cuenta con un salario digno es de 43.7% en localidades urbanas y de 55% en localidades rurales, porcentaje que aumenta al tomar en cuenta el ingreso del hogar. En segundo lugar, las personas casadas presentan valores medios relativamente altos si tomamos en cuenta el ingreso del hogar, es decir, el 58% de las personas casadas viven en hogares urbanos y 67% de los que viven en hogares rurales cuentan con ingresos suficientes. En última posición se encuentran las personas solteras, que con una alta probabilidad son jóvenes que aún viven con sus padres o con otros familiares.

Aunque esta variable aplica solo para la población femenina, si tomamos en cuenta el número de hijos, el porcentaje más alto de asalariadas con salario digno corresponde a las que solo tienen un hijo. Solo el 31% de las trabajadoras asalariadas puede sustentar a toda la familia con su ingreso, aunque el 70.4% de ellas vive en hogares que se sustentan gracias al ingreso laboral total de sus miembros. Además del número de hijos, aquellos hogares donde el menor de la familia tiene entre 6 y 12 años son los que presenta un indicador más alto (64%), mientras que los valores más bajos son los hogares donde el menor de la familia tiene entre 13 y 18 años con 45%.

¹⁶ Hay que tener en cuenta que estos hogares suelen ser más pequeños que los de las personas casadas y, por tanto, sería más fácil sustentarlos con un ingreso dado.

Cuadro 4.4 Porcentaje de personas con SD por ocupación y posición de la ocupación

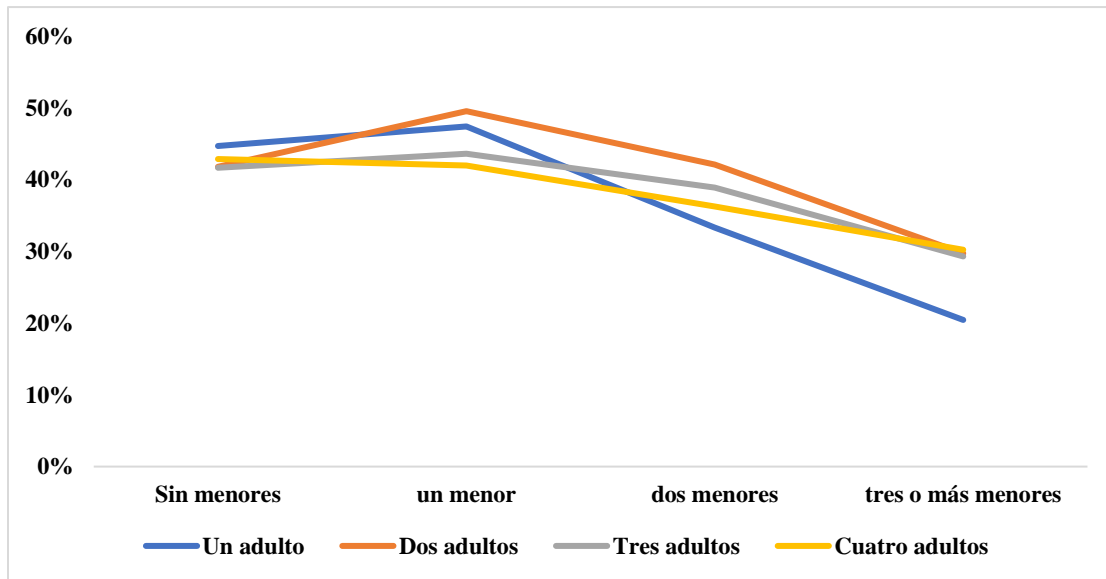
	Total		Urbana		Rural	
	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar	Ingreso personal	Ingreso del hogar
Sexo						
Hombre	0.2884	0.6074	0.2483	0.5607	0.3163	0.6399
Mujer	0.2402	0.6603	0.2070	0.6015	0.2719	0.7163
Jefatura de hogar						
Hombre	0.3875	0.6029	0.3379	0.5615	0.4217	0.6315
Mujer	0.3945	0.6317	0.3562	0.5795	0.4333	0.6847
Situación conyugal						
Unión libre	0.2478	0.5610	0.1914	0.4987	0.2838	0.6007
Separado(a)	0.3054	0.5909	0.2550	0.5110	0.3488	0.6597
Divorciado(a)	0.4875	0.7257	0.4371	0.6650	0.5503	0.8012
Viudo(a)	0.2971	0.5913	0.2533	0.5230	0.3331	0.6473
Casado(a)	0.3211	0.6363	0.2645	0.5880	0.3656	0.6742
Soltero(a)	0.1991	0.6505	0.1896	0.6056	0.2070	0.6879
Número de hijos*						
0	0.2393	0.6961	0.2388	0.6646	0.2397	0.7268
1	0.3166	0.7048	0.2784	0.6503	0.3549	0.7593
2	0.2825	0.6752	0.2236	0.6061	0.3445	0.7480
3 o más	0.2702	0.6044	0.2262	0.5503	0.3018	0.6432
Edad más pequeño						
0 a 5 años	0.1316	0.6090	0.1061	0.5486	0.1530	0.6595
6 a 12 años	0.3623	0.6406	0.3103	0.5976	0.4036	0.6748
13 a 18 años	0.0042	0.4510	0.0027	0.3809	0.0047	0.4737
Mayores de 18 años	0.0354	0.5812	0.0179	0.5053	0.0441	0.6188

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

*Esta variable solo corresponde a la población ocupada femenina

Continuando con el análisis de acuerdo con las características de los hogares, en la Gráfica 4.16 se aprecia que los hogares compuestos solo por adultos sin menores presentan el mayor porcentaje de personas capaz de sustentar las necesidades del hogar completo (del 41 al 44%), salvo cuando se trata de dos adultos y un hijo (49.5%). Los valores medios más bajos se encuentran en hogares donde hay tres o más menores, independiente del número de adultos que lo componen, aunque los hogares monoparentales con tres hijos o más, son los que presentan el valor medio más bajo, lo cual es consistente con su tamaño y contar con un solo ingreso.

Gráfica 4.16 Proporción de personas que viven en hogares que se sustentan, por tipo de hogar



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Tras la descripción detallada del indicador de *Salario Digno*, de acuerdo con las distintas características de los trabajadores y sus puestos de trabajo, queda en evidencia la incapacidad que presentan para sustentar sus necesidades y las de su hogar. En la siguiente subsección se presenta una descripción de las condiciones de los trabajadores asalariados mexicanos, a partir del indicador de *Trabajo Decente* que combina el indicador salarial y los derechos y condiciones laborales.

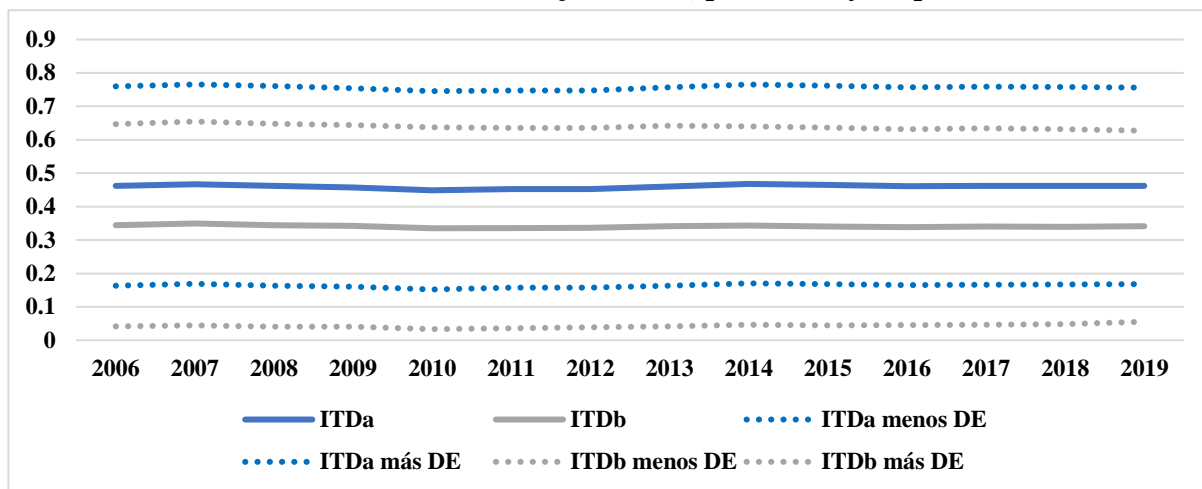
4.4. Evolución y distribución del Índice de Trabajo Decente

Para lograr una panorámica de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos bajo el concepto de *Trabajo Decente* introducido por la OIT, en esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir a partir del Índice global de *Trabajo Decente* (ITD), cuya metodología ya se explicó en la Sección 3.1.1. Los resultados de este estudio se presentan en tres subsecciones. Primeramente, se muestra la evolución del Índice ponderado y sin ponderar durante el período de 2006-2019 (evolución en el tiempo). Además, se presentan los resultados para las 32 entidades federativas de la república mexicana (distribución en el espacio). En segundo lugar, se presenta la distribución del índice para el conjunto de la población asalariada, distinguiendo por características sociodemográficas, como las diferencias por sexo, edad y educación, así como otras características relacionadas con el entorno familiar. El análisis por sexo se hará además para cada una de las dimensiones que componen el índice, lo que puede sin duda contribuir a entender las diferencias en el ITD por género que serán objeto de análisis en el Capítulo 5. En tercer lugar, se exponen los resultados desagregados de acuerdo con las características de los puestos de trabajo, como el tipo de ocupación, el sector económico y el tamaño de la empresa.

4.4.1. Evolución en el tiempo y distribución en el espacio

En el Gráfico 4.17 se muestra la evolución del Índice de Trabajo Decente ponderado (*ITDb*) y sin ponderar (*ITDa*). Se puede ver que siguen la misma tendencia y que al ponderar cada una de las variables (logros laborales) por la inversa de sus frecuencias relativas y dividir por la suma de todas ellas, los valores del índice disminuyen considerablemente. Su evolución es bastante plana a lo largo del periodo analizado, puesto que los valores medios registraron un mínimo de 0.34 en 2011 y un máximo de 0.35 en 2014. En el mismo gráfico se puede observar el valor medio de cada índice más/menos la desviación estándar, aunque en apariencia ambos parecen mostrar la misma dispersión, es ligeramente más amplia la de *ITDb*.

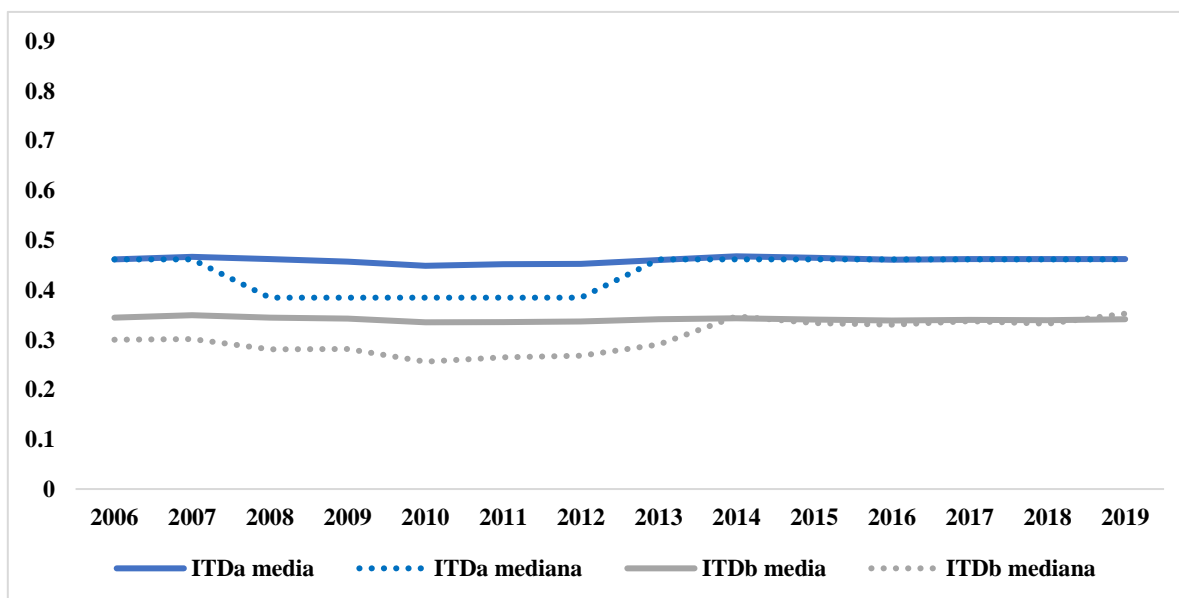
Gráfica 4.17 Evolución del Índice de Trabajo Decente, ponderado y sin ponderar (2006-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Por otro lado, si analizamos la evolución de la mediana de *ITDa* e *ITDb* y la comparamos con la evolución de la media (véase Gráfica 4.18), se puede ver que, aunque las medias sean relativamente estables, las medianas caen para ambos indicadores en el período de 2008 a 2013 (período de crisis), lo que refleja que la dispersión que aportan las medias da una sensación de falsa estabilidad.

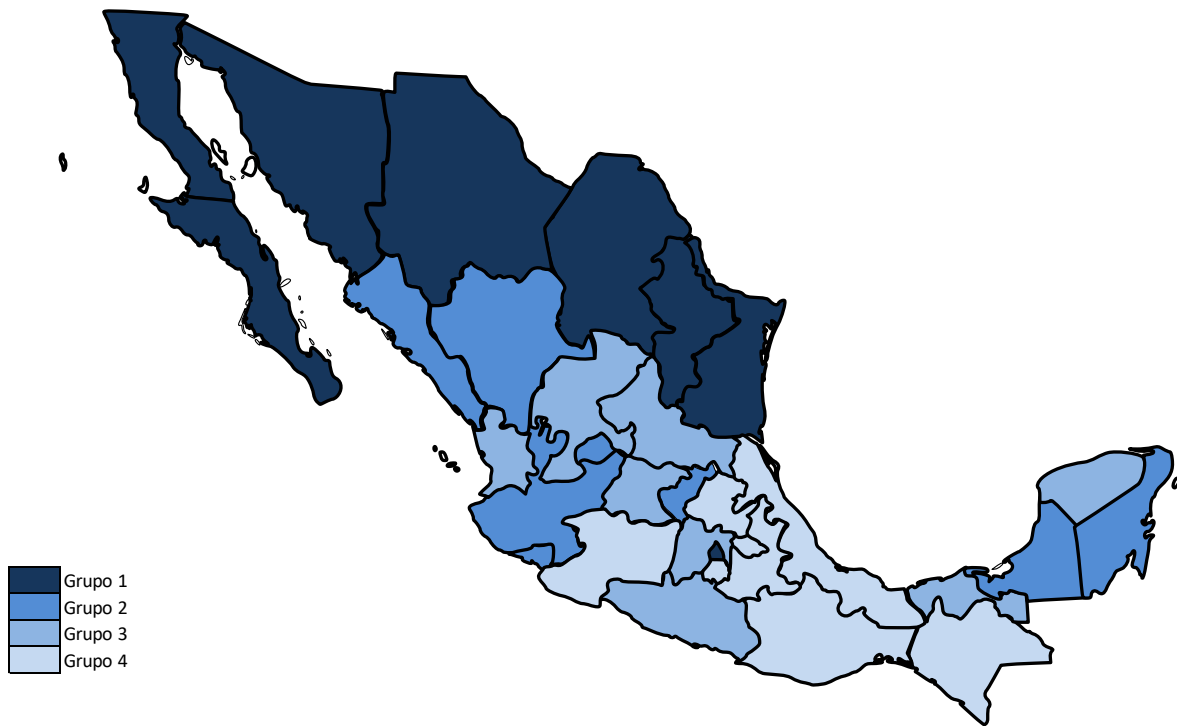
Gráfica 4.18 Evolución del Índice de Trabajo Decente, media y mediana (2006-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Además de analizar el valor en el tiempo es importante conocer su distribución en el espacio, es decir, en las entidades federativas de México, que tienen muy desiguales niveles de desarrollo y estructuras productivas. Por un lado, las entidades que del Norte, Noroeste y Noreste han estado caracterizadas por menores concentraciones de población y vínculos más estrechos sociales y económicos con Estados Unidos, desarrollando como principales actividades económicas la agricultura, ganadería e industria manufacturera. Por su parte la capital del país (Ciudad de México) y los estados que se encuentran a su alrededor se han caracterizado por concentrar la mayor parte de la población y contar con altos índices de urbanización; además, la mayor parte de su empleo se encuentra concentrado en actividades de comercio, servicios financieros e industria manufacturera. Por último, los estados en la región sur como Chiapas, Oaxaca y Guerrero presentan los mayores índices de marginación social, quedando rezagados de los polos de crecimiento, es decir, con difícil acceso a servicios, infraestructura y telecomunicaciones, orientando sus principales actividades económicas hacia el turismo, la ganadería y algunos cultivos de exportación. Dada la diversidad en la estructura productiva del país, es normal que presenten distintos valores de Trabajo Decente; en la Figura 4.1 se presenta un mapa de México con los valores del *ITDb* para 2019. En ella se muestran las entidades federativas divididas en cuatro grupos de ocho entidades cada uno, de acuerdo con su puntuación en el índice; el Grupo 1 representa a las ocho entidades que obtuvieron la puntuación más alta del *ITDb*, y así sucesivamente, siendo el Grupo 4 el que concentra a las ocho entidades con menor puntuación. Las entidades que componen el Grupo 1 se encuentran en su mayoría en la frontera norte, a excepción de Baja California Sur y la Ciudad de México; el segundo grupo reúne a entidades como Campeche, gracias a que cuenta con los principales yacimientos de petróleo del país; y Quintana Roo, el cual es uno de los principales receptores de turismo nacional y extranjero; en el cuarto grupo se encuentran estados como Chiapas y Oaxaca que son los que presentan los mayores índices de marginación del país y los menos urbanizados. Las entidades federativas que obtuvieron los indicadores más altos en 2019 fueron Coahuila (0.49), Chihuahua (0.47) y Baja California (0.46); mientras que los valores más bajos los obtuvieron Tlaxcala (0.23), Morelos (0.23) y Oaxaca (0.21) Se aprecia por tanto una elevada dispersión espacial, pues los valores medios del *ITDb* de las tres entidades con mejor calidad del trabajo más que duplican los de las entidades que se encuentran a la cola de la distribución.

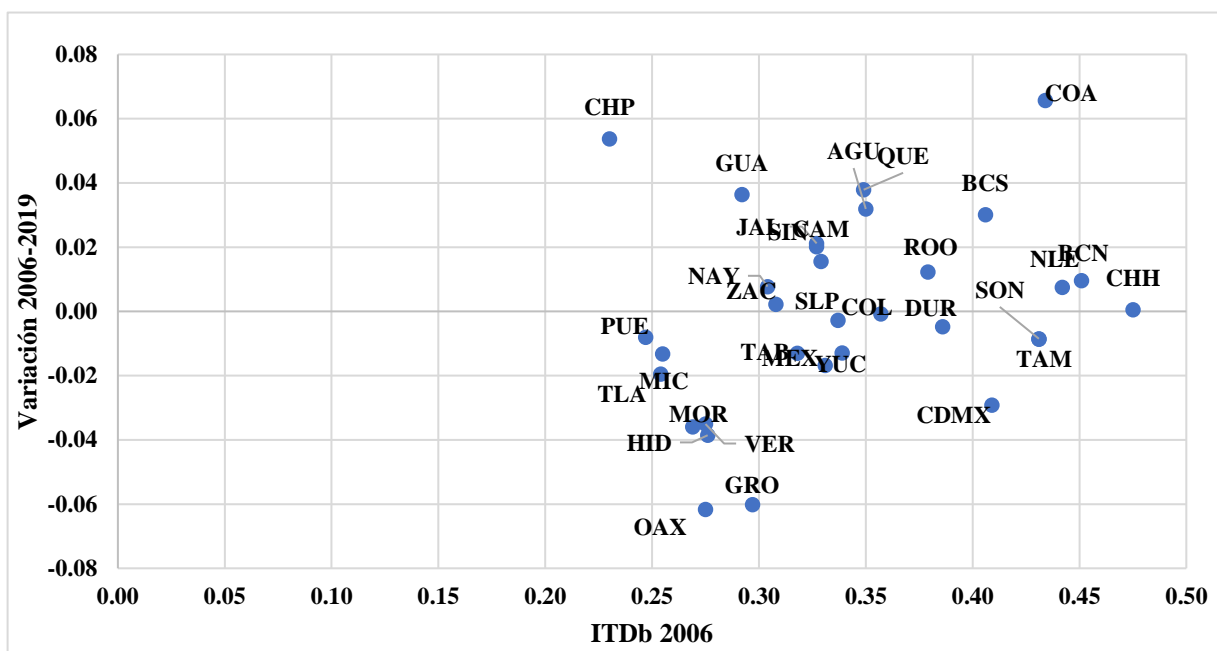
Figura 4.1 Mapa de México por nivel medio de Trabajo Decente (2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

La distribución de las entidades en cuatro grupos podría parecer arbitraria, sin embargo, la finalidad es visualizar cuáles son las entidades con mejores y peores niveles de decencia. En el Gráfico 4.19 se muestra la variación de *ITDb* por entidad federativa en el periodo 2006-2019, mientras en el eje x se encuentra el valor de *ITDb* para 2006. El objetivo de este gráfico es advertir si a lo largo del periodo analizado se produce una convergencia en el ITD. Ello ocurriría si el gráfico de dispersión pudiera ajustarse con una línea de pendiente negativa, es decir, si las entidades con menores valores iniciales en el ITD hubieran crecido más que las inicialmente en mejor situación. Se muestra que entidades como Coahuila y Chihuahua, que mostraban los valores medios más altos en 2006, también han denotado una mejora en su decencia de empleo, y la mayoría de las entidades parecen no haber presentado cambios significativos en este periodo, con tasas de variación sencillas menores a 0.02. La situación más grave se encuentra en Veracruz, Oaxaca e Hidalgo que, además de presentar los valores más bajos en 2006, exhiben tasas de variación negativas, es decir han empeorado en términos de decencia del empleo.

Gráfica 4.19 Variación de ITDb por entidad federativa (2006-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

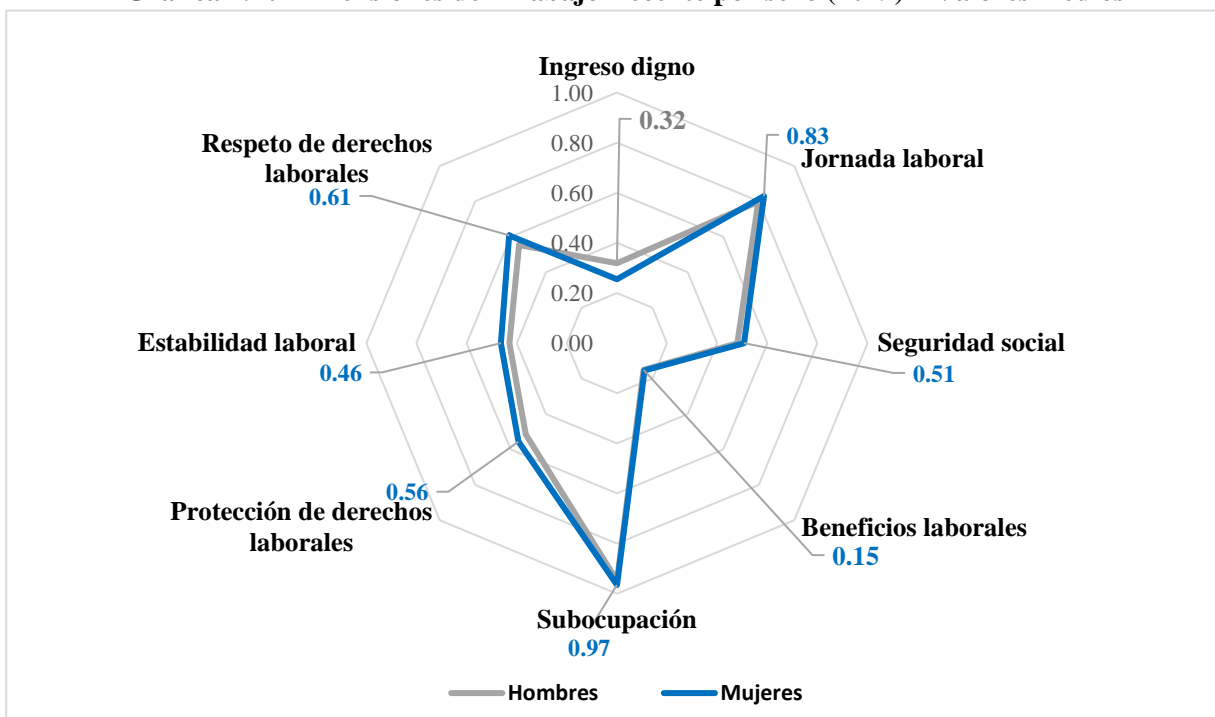
Por tanto, no parece que haya habido una convergencia en decencia del empleo entre entidades federativas, más bien al contrario, puesto que algunas de las entidades con mejores resultados iniciales, consolidan el liderazgo en este indicador y algunos de los que partían con los peores resultados incluso terminan más distanciadas aún del resto.

4.4.2. Diferencias detalladas entre hombres y mujeres

Las comparaciones acerca de la calidad del empleo, a partir de las características individuales o del empleador son más sencillas a través de índices compuestos. Sin embargo, es importante conocer la distribución de cada uno de los logros que componen cada una de las dimensiones, de manera que se pueda tener una visión sobre la proporción de la población ocupada que tiene acceso a cada uno de ellos. Primeramente, en la Gráfica 4.20 representamos el valor medio de por cada una de las dimensiones del *ITDb* por sexo para el año 2019. Aunque a simple vista se perciba una distribución parecida, los hombres (en la serie gris) registran valores ligeramente por encima en el salario digno que las mujeres (en la serie azul), quienes en cambio presentan mejores indicadores en lo referente a ciertos derechos laborales. No obstante, los trabajadores de ambos sexos se encuentran altamente vulnerados en derechos y beneficios laborales, incluidos aquellos que son

obligatorios por ley (por ejemplo, acceso a instituciones de salud pública, crédito para vivienda, sistema de pensiones, contrato laboral escrito, pago de vacaciones y días no laborales entre otras).

Gráfica 4.20 Dimensiones del Trabajo Decente por sexo (2019) – Valores medios



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Para conocer la evolución por sexo y dimensión en el Cuadro 4.5 se presenta esta información para el dato más antiguo analizado (2006), 2010 - para conocer el impacto de la crisis de 2008 - y por último 2019, para conocer las condiciones más recientes, tras un periodo de recuperación. Además, se presentan tres columnas por período, una con el valor medio para el total de la población ocupada asalariada, y las dos últimas con los valores medios por sexo. A partir de estos valores se pueden ver las diferencias por sexo en cada una de sus dimensiones, si bien no se presentan cambios significativos a lo largo del tiempo.

Las dimensiones quedan reflejadas en negrita y cuando una dimensión consta de varias variables, éstas quedan dispuestas inmediatamente debajo del valor medio de la dimensión. Por ejemplo, esto ocurre en la dimensión “seguridad social”, que es el resultado de combinar tres logros: Instituciones de salud pública, Crédito para vivienda y Sistema de pensiones (las tres toman

valor 1 cuando se accede a ellas). En 2010 el valor medio de esta dimensión era de 0.45, resultante del hecho de que el 52.2% de los asalariados de la muestra tenían acceso a la sanidad pública, el 40.4% contaba con crédito para vivienda y el 41.8% contaban con acceso al sistema de pensiones. Las dimensiones que constan de una sola variable como, por ejemplo, la salarial, reflejan el porcentaje de asalariados que registraban el logro en cuestión. Por ejemplo, en 2010 el 33.3% de los asalariados disfrutaba de un Salario Digno, es decir, la tercera parte de los asalariados tenía un salario mensual que alcanzaba para cubrir las necesidades de todos los miembros de su hogar.

En términos generales se ve que el valor medio del índice de trabajo decente (indicador global) de las mujeres es ligeramente mayor que el de los hombres y permanece relativamente constante de 2006 a 2019 con un valor medio de 0.36. Los hombres, aunque han presentado una ligera mejoría en el período analizado, registran un valor de 0.35 en 2019. A pesar del parecido en el valor medio del indicador, las diferencias se encuentran en los componentes, como se describe en los siguientes párrafos.

Las mujeres se encuentran más desfavorecidas la dimensión *Salario Digno*: en 2019 solo un 25% de mujeres contaban con un ingreso mensual superior a la línea de bienestar (suficiente para adquirir la canasta básica alimentaria y no alimentaria), mientras que para los hombres el porcentaje fue de 31%. Esta dimensión es una de las relevantes, ya que el Salario Digno representa el poder adquisitivo para satisfacer las necesidades individuales y familiares, y el no contar con ello limita considerablemente las posibilidades de salir de la pobreza, como ya se ha comentado anteriormente.

Otro aspecto relevante es la dimensión relativa a la jornada laboral, cuyo valor medio ha disminuido a lo largo del periodo de observación, es decir, hay más personas trabajando bajo jornadas laborales extenuantes y a bajos salarios: en 2006 el porcentaje de personas con una jornada laboral adecuada era de 88% y en 2019 este valor había disminuido hasta el 81%. Este empeoramiento se produjo exclusivamente en el periodo 2010-2019 y fue mucho más pronunciado en los varones - pierden 10 puntos de jornadas adecuadas - que en las mujeres, que empeoran en 6 puntos porcentuales.

Anteriormente se mencionaron las altas tasas de informalidad en el país (véase Gráfica 4.6). Si bien es un área en la que los sucesivos gobiernos han hecho esfuerzos, estos no se han vistos reflejados en los indicadores correspondientes, permaneciendo constante el porcentaje de personas

con acceso a instituciones de salud pública a lo largo del periodo analizado. Aunque las mujeres presentan un indicador ligeramente superior al de los hombres, 55% y 53% respectivamente, esto significa que poco menos de la población asalariada en México se encuentra desprotegida en caso de sufrir algún accidente o una enfermedad. Asimismo, dentro de la seguridad social se engloban otros indicadores como el acceso a crédito para vivienda y pensiones, los cuales cuentan con porcentajes inferiores al 50%, es decir, más de la mitad de la población ocupada en México no disfruta de facilidades para adquirir una vivienda ni tiene garantizado un fondo que les asegure una vida digna en su vejez.

Además, el acceso a los derechos laborales que por ley corresponden a la mayoría de los trabajadores es ciertamente limitado: por ejemplo, respecto al aguinaldo y las vacaciones con goce de sueldo, las mujeres se encuentran más favorecidas: en 2019 un 65.3% de mujeres contaban con un aguinaldo, y un 56.4% con vacaciones pagadas, frente al 59.3% y el 51.3% de los varones, respectivamente.

Un detalle importante para la protección de los derechos laborales anteriormente mencionados es que para hacerlos valer es necesario contar con un contrato escrito, situación a la cual pocos asalariados tienen acceso. Del total de la población asalariada en 2019, el 53.1% contaba con un contrato escrito y solo el 44.2% contaban con un contrato escrito e indefinido.

Por último, respecto a la dimensión de subocupación, son pocos los trabajadores asalariados que se ven en la necesidad de ofrecer más horas de trabajo o de contar con un segundo empleo: el 95.4% de los trabajadores asalariados no se encontraban en condiciones de subocupación en 2019.

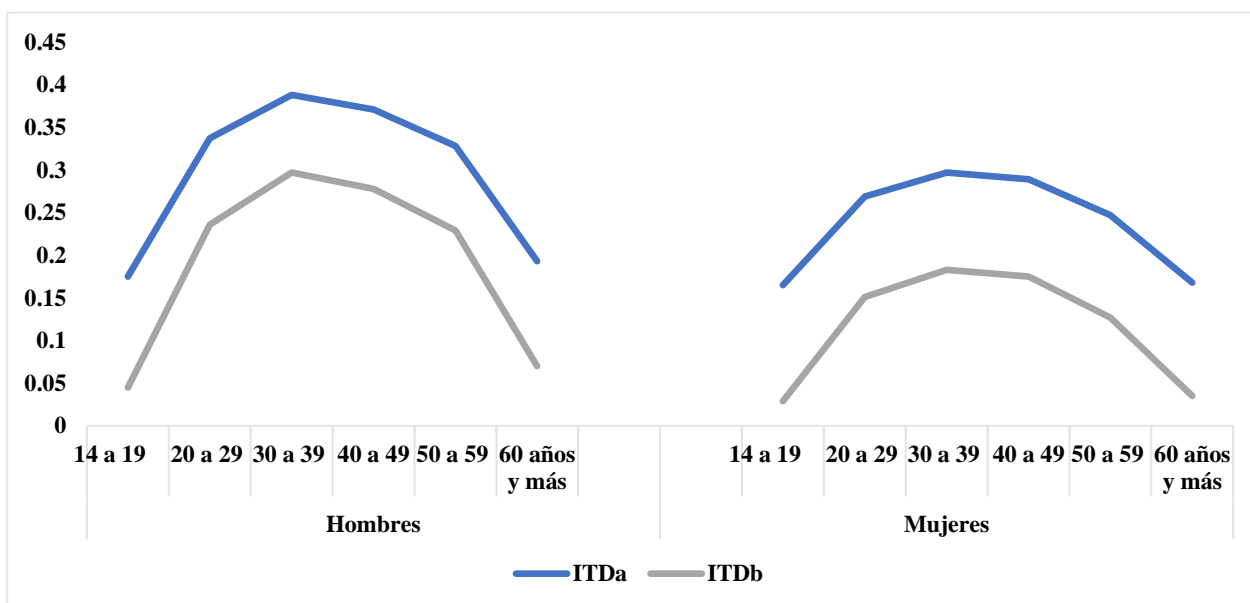
Cuadro 4.5 Valores medios por dimensión, variable y sexo (2006, 2010 y 2019)

	2006			2010			2019		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Trabajo Decente	0.354	0.347	0.366	0.345	0.336	0.359	0.356	0.351	0.364
Salario digno	0.354	0.377	0.314	0.311	0.333	0.272	0.294	0.318	0.255
Jornada laboral	0.887	0.883	0.894	0.893	0.889	0.898	0.813	0.798	0.836
Seguridad social	0.477	0.464	0.498	0.450	0.436	0.472	0.491	0.480	0.507
Instituciones de salud pública	0.543	0.531	0.563	0.522	0.509	0.544	0.545	0.537	0.558
Crédito para vivienda	0.431	0.418	0.455	0.404	0.388	0.430	0.459	0.447	0.478
Sistema de pensiones	0.450	0.438	0.470	0.418	0.405	0.438	0.463	0.451	0.481
Beneficios laborales	0.162	0.160	0.164	0.159	0.155	0.166	0.153	0.151	0.155
Seguro de vida	0.205	0.205	0.205	0.202	0.199	0.206	0.192	0.194	0.189
Seguro de gastos médicos privado	0.029	0.030	0.026	0.034	0.035	0.033	0.034	0.036	0.032
Préstamos personales y/o caja de ahorro	0.251	0.246	0.260	0.241	0.230	0.258	0.232	0.224	0.245
Subocupación	0.953	0.945	0.967	0.931	0.917	0.954	0.954	0.948	0.965
Protección de derechos laborales	0.504	0.483	0.540	0.502	0.481	0.536	0.531	0.515	0.556
Estabilidad laboral	0.417	0.401	0.444	0.414	0.398	0.442	0.442	0.429	0.463
Respeto de derechos laborales	0.521	0.496	0.563	0.514	0.489	0.556	0.574	0.553	0.608
Aguinaldo	0.555	0.528	0.601	0.552	0.525	0.597	0.616	0.593	0.653
Vacaciones con goce de sueldo	0.486	0.463	0.526	0.476	0.453	0.516	0.532	0.513	0.564

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Ya se comentó en la Sección 3.1.1 que una de las bondades de trabajar con índice a nivel individual es que se puede agregar por las categorías que se desee (sociodemográficas, del puesto de trabajo, etc). Comenzamos por las diferencias entre grupos de edad, por sexo. Primeramente, se presentan en la Gráfica 4.21 los valores por sexo y edad en el año 2019 para *ITDa* (indicador sin ponderar) e *ITDb* (indicador ponderado). En ambos casos la distribución presenta una forma de U invertida. Es decir, los más jóvenes y los mayores presentan los menores valores del índice, que alcanza valores máximos en el tramo central de la vida laboral. También se puede notar que la manera de ponderar las dimensiones tiene efecto en el nivel medio del índice, pero no perturba su distribución relativa entre los grupos de edad.

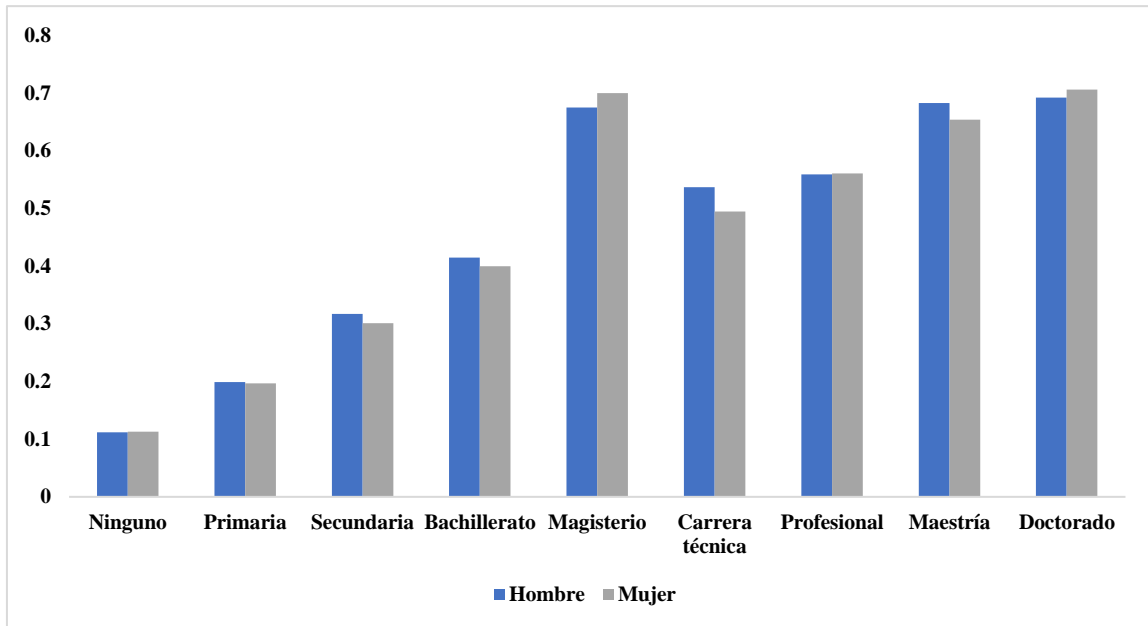
Gráfica 4.21 Índice de Trabajo Decente (ponderado y sin ponderar) por sexo y edad (2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

La segunda característica sociodemográfica para la que se expone la distribución del índice es la escolaridad: aquí la tendencia es similar para ambos sexos, presentando el valor medio del índice de *Trabajo Decente* una relación positiva con la escolaridad. Es interesante sin embargo que las diferencias entre sexos se reducen hasta llegar a invertirse conforme se avanza en escolaridad, es decir, los hombres con baja escolaridad tienen mayores posibilidades de tener un *Trabajo Decente*, mientras que en altos niveles de escolaridad (más allá del Bachillerato) las mujeres tienen ligeramente mejores indicadores de *Trabajo Decente* que los varones de su misma cualificación, en especial aquellas que cuentan con estudios de magisterio y profesionales (licenciatura). En la Gráfica 4.22 se muestran los valores medios del *ITDb* por sexo y escolaridad para el año 2019.

Gráfica 4.22 Trabajo Decente (ITDb) por sexo y escolaridad (2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Además, la evolución por sexo del ITD por sexo y edad se presenta en el Cuadro 4.6 para los años 2006, 2010 y 2019. No se aprecian cambios significativos en el valor del medio *ITDb* a lo largo del periodo, pero sí en ciertos segmentos de la población. Ejemplo de ello es la distribución del nivel de calidad por escolaridad. El rendimiento a la escolaridad en términos de lograr un *Trabajo Decente* ha disminuido: el valor medio del índice de trabajo decente en asalariados con estudios profesionales ha caído 4 puntos: pasa de 0.55 en 2006 y a 0.51 en 2019, es decir, el valor promedio del trabajo decente de las personas con estudios profesionales ha disminuido, presentándose así una precarización del mercado laboral de personas calificadas. Incluso las diferencias por sexo son más notorias entre las personas con estudios de posgrado, en 2006 el valor medio del ITD de los hombres era de 0.68 y en 2019 la cifra cayó a 0.63; lo mismo sucede con las mujeres, que pasan de un 0.65 en 2006 a un 0.61 en 2019. Esta situación es preocupante: contar con niveles de escolaridad altos no es garantía de acceder a un trabajo con ingresos dignos ni derechos laborales en México.

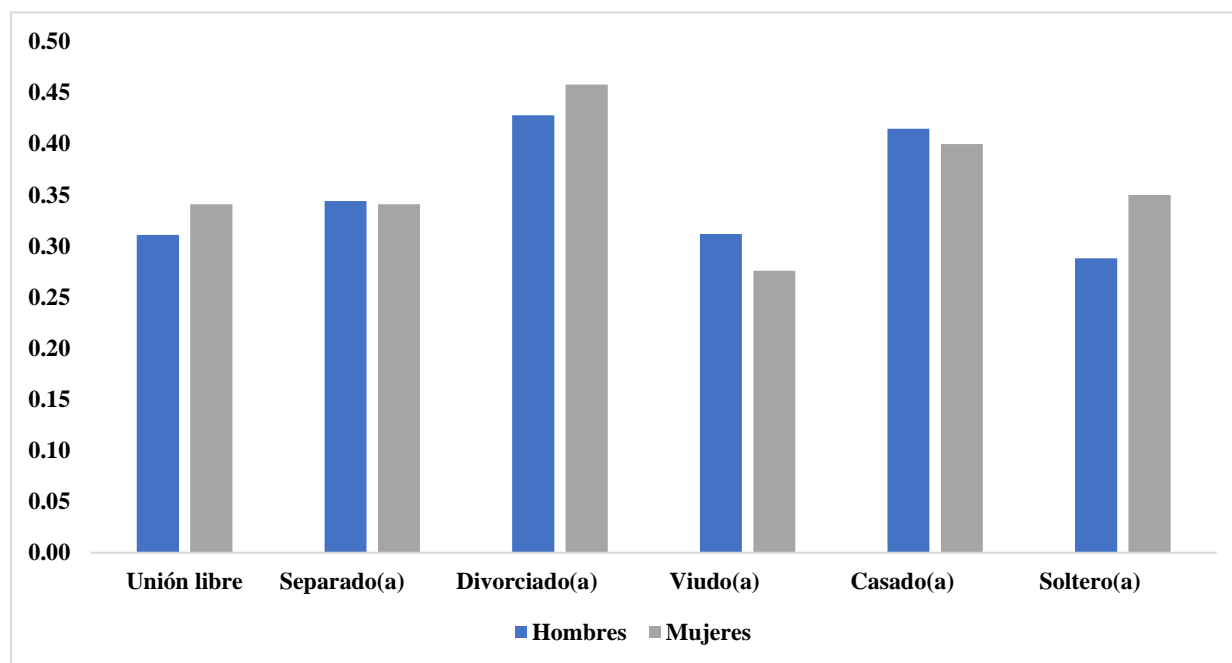
Cuadro 4.6 Valores medios del ITDb por tramos de edad y escolaridad y sexo (2006, 2010 y 2019)

	2006			2010			2019		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Edad									
De 14 a 19 años	0.137	0.129	0.154	0.131	0.123	0.148	0.140	0.135	0.153
De 20 a 29 años	0.334	0.325	0.350	0.321	0.309	0.342	0.339	0.331	0.353
De 30 a 39 años	0.407	0.402	0.416	0.386	0.38	0.397	0.396	0.394	0.400
De 40 a 49 años	0.424	0.419	0.431	0.408	0.405	0.414	0.400	0.404	0.394
De 50 a 59 años	0.391	0.396	0.382	0.391	0.398	0.378	0.391	0.394	0.386
De 60 años y más	0.264	0.277	0.23	0.282	0.287	0.269	0.272	0.279	0.258
Escolaridad									
Ninguno	0.124	0.133	0.107	0.117	0.122	0.11	0.119	0.122	0.114
Primaria	0.212	0.220	0.195	0.192	0.200	0.175	0.194	0.198	0.187
Secundaria	0.315	0.323	0.296	0.295	0.301	0.284	0.294	0.301	0.279
Bachillerato	0.404	0.415	0.384	0.385	0.391	0.375	0.378	0.385	0.365
Carrera técnica	0.490	0.482	0.494	0.469	0.478	0.464	0.468	0.495	0.45
Profesional	0.555	0.552	0.558	0.545	0.540	0.550	0.515	0.515	0.515
Posgrado	0.671	0.685	0.651	0.651	0.671	0.624	0.624	0.636	0.611

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Para finalizar esta subsección se muestra la distribución del índice de Trabajo Decente a través de los valores de dos variables que caracterizan la situación familiar de los entrevistados: su estado conyugal y el número de hijos menores de edad con los que conviven. En la Gráfica 4.23 se presenta la distribución del *ITDb* en 2018 para todas las categorías de estado conyugal que recoge la ENOE y por sexo. Se ve que las personas divorciadas gozan de mayor decencia del empleo y los viudos registran el indicador más bajo. Dado que la mayor parte de las personas viudas son también las de mayor edad, esta situación coincide con la menor decencia del empleo a partir de los 60 años. Al mismo tiempo, analizando las diferencias entre estados conyugales en cada sexo se ve que las mujeres presentan mejores indicadores cuando son solteras, mientras que los hombres presentan valores más altos cuando se encuentran casados.

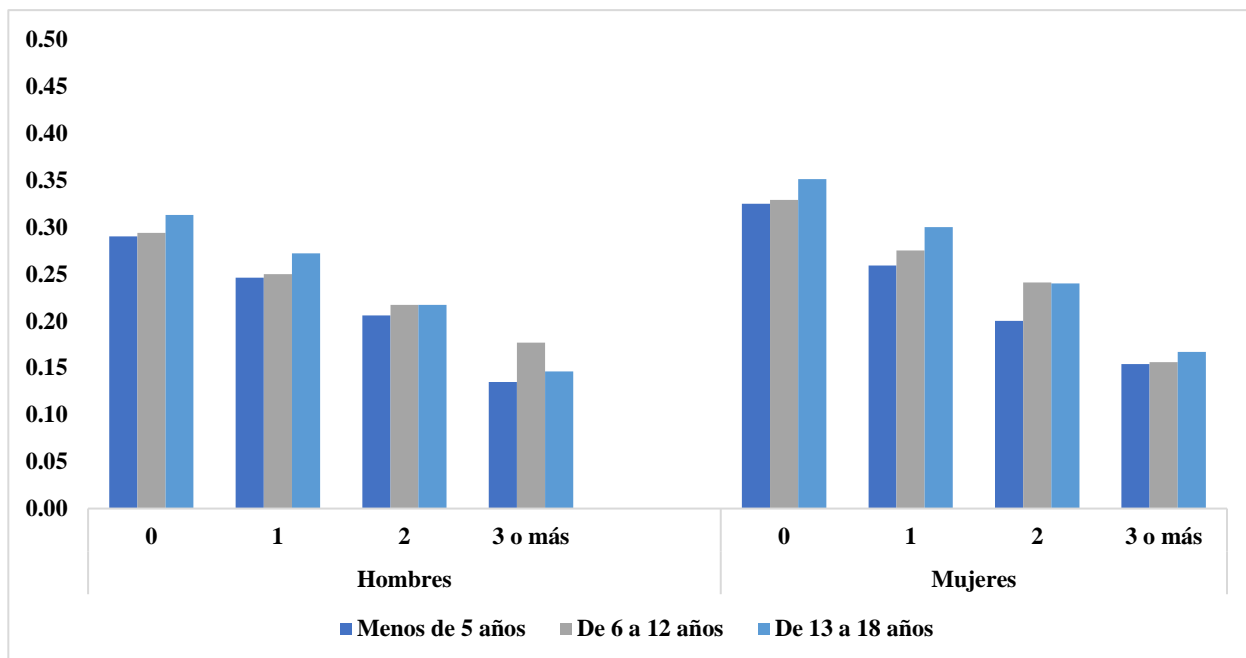
Gráfica 4.23 Índice de Trabajo Decente (ITDb) por sexo y estado conyugal (2019)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Finalmente, se muestra la distribución del ITD de acuerdo con el número de hijos menores de edad en el hogar. En la Gráfica 4.24 se percibe que, a mayor número de menores de edad en el hogar, menor decencia en el empleo, tanto para hombres como para mujeres. Esto afecta en mayor medida a las mujeres, lo cual se denota en la pendiente de la distribución, la cual es más pronunciada para ellas. La edad de los menores del hogar también se ve reflejada en los valores medios de *ITDb*: cuanto mayor es el número de niños pequeños del hogar, menor es la decencia del empleo, lo que seguramente se corresponde con la propia juventud de los padres con niños pequeños.

Gráfica 4.24 Índice de Trabajo Decente (ITDb) por sexo y número de menores en el hogar por grupos de edad (2018)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

4.4.3. Características del puesto de trabajo

Las diferencias en el nivel de decencia del empleo entre hombres y mujeres se hacen más notorias cuando se combinan con variables relacionadas con el puesto de trabajo, tales como la ocupación, la rama económica, el tamaño del establecimiento y el tipo de la unidad económica, información que se encuentra dispuesta en el Cuadro 4.7. Éste recoge, en las tres primeras columnas, los valores medios para el periodo 2006-2019 del índice de Trabajo Decente para ambos sexos, varones y mujeres. Las tres columnas siguientes capturan la distribución del empleo asalariado, por sexo, en las categorías de ocupación, rama, tamaño del establecimiento y tipo de unidad económica. Recoger aquí tanto el valor medio del *ITDb* como la distribución del empleo permite apreciar si los varones o las mujeres se encuentran sobre- o sub-representados en las categorías de empleo donde tienen los mejores (o peores) resultados. De ello dependerá el diferencial en el indicador de decencia del trabajo entre varones y mujeres.

Con respecto al tipo de ocupación, los trabajadores de la educación y los puestos directivos presentan los mejores indicadores de decencia en el trabajo. El 8.91% de las mujeres asalariadas se encuentran en esta categoría, porcentaje bastante superior al de los hombres; mientras que los

hombres están sobre-representados en los puestos directivos, de lo que se deduce que es más difícil para las mujeres acceder a este tipo de puestos de trabajo. En el extremo contrario, los trabajadores agropecuarios y la categoría de servicios personales, que presentan los peores niveles de decencia en el empleo, tienen mayor concentración de hombres en el primer caso (11.32% frente a 1,97%) y de mujeres (27.11% frente a 9.8%) en el segundo. En esta ocupación en concreto ellas presentan menor decencia en el empleo que los hombres, lo que puede deberse a que en este tipo de servicios ellos ocupen los puestos de mayor rango.

Respecto a las ramas económicas se pueden hacer observaciones similares a las que veíamos en la ocupación. Por ejemplo, la rama de la construcción se encuentra ocupada en su gran mayoría por hombres (el sector representa el 12.9% del empleo en los varones y menos del 1% del empleo en las mujeres) y valores medios bastante bajos del *ITDb* para ellos. Esto puede deberse a que en esa rama los hombres ocupan prácticamente la totalidad de trabajos de cualificación media y baja, condiciones inseguras, y las pocas mujeres que trabajan en el sector podrían aspirar a ocupaciones medias (administrativas) o incluso altas (técnicos). La rama de restaurantes y de hotelería, servicios sociales y diversos suelen mostrar mejores indicadores para los hombres, y en este caso sucede lo contrario, ya que son ramas ocupadas en su mayoría por mujeres, lo que permite inferir que ellas suelen emplearse en puestos de menor rango como peluqueras, enfermeras, mucamas, cocineras, etc.

Al revisar el tamaño del establecimiento se puede ver que los trabajadores de las empresas de mayor tamaño y los que trabajan en el gobierno tienen los índices más altos de 0.636 y 0.578 respectivamente, y los micronegocios y las pequeñas empresas presentan los valores más bajos (0.118 y 0.432, respectivamente), situación preocupante debido a que más de la mitad de la población ocupada en el país se encuentra en empresas de estos tamaños, lo cual a su vez puede estar relacionado con las altas tasas de informalidad. Además, existe una mayor concentración de mujeres empleadas en empresas de menor tamaño, que presentan los menores niveles de trabajo decente.

Cuadro 4.7 Valores medios del ITDb y distribución del empleo asalariado por características del puesto de trabajo y sexo (2006-2019)

	2006-2019			POBLACIÓN ASALARIADA		
	Total	H	M	Total	H	M
OCUPACIÓN						
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	0.512	0.505	0.521	10.05%	8.95%	11.91%
Trabajadores de la educación	0.600	0.613	0.591	5.39%	3.29%	8.91%
Funcionarios y directivos	0.608	0.614	0.597	1.87%	1.92%	1.77%
Oficinistas	0.531	0.545	0.520	12.38%	8.87%	18.27%
Trabajadores industriales, y ayudantes	0.320	0.303	0.380	26.99%	33.60%	15.91%
Comerciantes	0.299	0.326	0.266	11.12%	9.70%	13.49%
Operadores de transporte	0.316	0.316	0.359	5.88%	9.32%	0.11%
Trabajadores en servicios personales	0.215	0.311	0.157	16.25%	9.78%	27.11%
Trabajadores en protección y vigilancia	0.557	0.554	0.589	2.24%	3.24%	0.55%
Trabajadores agropecuarios	0.083	0.081	0.105	7.83%	11.32%	1.97%
RAMA						
Agricultura, ganadería	0.097	0.093	0.130	8.32%	11.98%	2.20%
Industria extractiva y de la electricidad	0.599	0.594	0.629	1.20%	1.65%	0.46%
Industria manufacturera	0.450	0.456	0.437	18.62%	20.05%	16.23%
Construcción	0.176	0.165	0.427	8.49%	12.99%	0.96%
Comercio	0.352	0.367	0.331	14.45%	13.68%	15.76%
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.265	0.304	0.228	5.86%	4.53%	8.08%
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.345	0.318	0.510	5.96%	8.18%	2.24%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.440	0.447	0.432	7.31%	6.69%	8.34%
Servicios sociales	0.582	0.612	0.566	11.27%	6.42%	19.39%
Servicios diversos	0.134	0.202	0.094	11.57%	6.83%	19.50%
Gobierno y organismos internacionales	0.578	0.580	0.573	6.94%	7.00%	6.84%
TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO						
Micronegocio	0.118	0.112	0.134	27.67%	33.18%	19.46%
Pequeño	0.432	0.412	0.459	24.44%	23.00%	26.58%
Mediano	0.541	0.541	0.540	16.64%	17.66%	15.11%
Grande	0.636	0.642	0.625	14.95%	15.77%	13.73%
Gobierno	0.578	0.580	0.573	7.84%	8.27%	7.19%
Otros	0.068	0.101	0.064	8.47%	2.11%	17.93%
TIPO DE UNIDAD ECONÓMICA						
Empresas constituidas en sociedad y corporativas	0.524	0.527	0.518	35.54%	37.78%	31.78%
Negocios no constituidos en sociedad	0.167	0.157	0.191	24.05%	27.53%	18.22%
Privadas	0.407	0.376	0.424	2.78%	1.58%	4.79%
Públicas	0.613	0.615	0.611	16.99%	14.19%	21.67%
Sector informal	0.058	0.060	0.048	13.92%	18.00%	7.10%
Trabajo doméstico remunerado	0.069	0.117	0.064	6.72%	0.91%	16.43%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE

Por último, los valores medios más altos del *ITDb* de acuerdo con el tipo de unidad económica se encuentran en las entidades públicas y las empresas constituidas en sociedad y corporativas. Esto es coherente con lo anteriormente revisado: las empresas grandes y el gobierno presentan mayor nivel de decencia en el trabajo al resultarles ineludible el cumplimiento de las obligaciones legales hacia sus trabajadores. Dado que el 21.7% de las asalariadas trabaja en entidades públicas frente al 14.2% de los hombres, ello puede explicar la ventaja que presentan ellas en condiciones laborales, en especial las más cualificadas. No obstante, una de las ocupaciones más vulnerables de todo el mercado de trabajo también concentra mucho empleo femenino: el 16.4% de las mujeres asalariadas son trabajadoras domésticas, y esta ocupación no alcanza ni al 1% de los hombres. De ahí que se pueda hablar de un patrón dual de la decencia del empleo en las mujeres.

En síntesis, este capítulo nos ha permitido tener un panorama del mercado laboral mexicano, además de mostrar las diferencias en los niveles de decencia del trabajo de acuerdo a los distintos subgrupos poblacionales. En términos generales, las mujeres presentan mejores valores medios en el indicador global de Trabajo Decente, así como un mayor acceso a derechos laborales. A partir de los datos descritos en el Cuadro 4.7 se muestra una concentración de mujeres en ramas con buenos valores de decencia del empleo, como el sector público y la educación; no obstante, al mismo tiempo otro porcentaje alto de mujeres concentrado en ocupaciones de alta vulnerabilidad como el trabajo doméstico remunerado y servicios diversos (estilistas, enfermeras, entre otras.), empleos caracterizados por bajos salarios y altos niveles de informalidad. Además, los hombres presentan un mejor acceso en la dimensión de salario digno, e incluso esta brecha es mayor que la presente entre ambos sexos en el resto de las dimensiones. Estas diferencias invitan a realizar un análisis más robusto sobre la brecha de género en el trabajo decente y sus dimensiones, que se presenta en el Capítulo 5.

Capítulo 5. Brecha de género y edad en el Trabajo Decente

La brecha de género es un tema de gran interés en economía laboral, y se propuso abordarla en este capítulo al detectar a la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, que induce a pensar que encontraremos una brecha también a favor de los varones en otras dimensiones del empleo. Sin embargo, al poner en práctica el concepto de Trabajo Decente con el cálculo del índice sintético vemos que, en un número no despreciable de casos, las mujeres tienen mayor acceso a algunos derechos laborales. Además, las diferencias entre sexos en los niveles de decencia del empleo oscilan también en función de la rama de actividad y la ocupación. De este modo, no se verifica el diferencial permanente que esperaríamos en la decencia del empleo a favor de los varones.

Asimismo, existen diferencias por edad: los jóvenes y los adultos mayores que continúan trabajando se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad laboral tanto por ingresos como por derechos que los trabajadores en edades centrales. Por lo tanto, para comprender mejor cuáles son los factores que determinan las diferencias en el acceso a un empleo decente entre hombres y mujeres - y entre jóvenes y adultos - se emplea el método Oaxaca-Blinder, adaptándolo al índice multidimensional de *Trabajo Decente* que presentamos en capítulos anteriores. Este capítulo está compuesto por tres secciones, en la primera se presentan los hechos estilizados de las diferencias de género y edad en el Trabajo Decente; en la segunda se explica el modelo econométrico que sirve a la descomposición de Oaxaca Blinder y en la tercera se presentan los resultados.

5.1. Hechos estilizados de las diferencias de género en el Trabajo Decente

La igualdad de género en el mercado de trabajo debe ser analizada bajo un enfoque multidimensional, incluyendo aspectos que cubren desde la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y la brecha salarial hasta un reparto más equitativo de las tareas domésticas que favorezca que hombres y mujeres tengan acceso a los mismos derechos laborales y oportunidades de crecimiento profesional. De acuerdo con el informe del Banco Mundial (2013) *Gender at Work*, la calidad del empleo es el aspecto más difícil de analizar, debido a que no existe un criterio unificado para su medición y varía según el contexto. No obstante, se han hecho algunos esfuerzos de investigación como los de Mühlau (2011), Cloutier-Villeneuve (2012), Stier y Yaish (2014), Ficapal-Cusí et al. (2016).

En la literatura de la brecha de género en la calidad de empleo suele haber resultados mixtos. En la mayoría de los casos las mujeres presentan empleos con salarios más bajos y disfrutan de un menor grado de participación en la toma de decisiones de la organización, mientras que los hombres presentan las jornadas laborales más extenuantes y se desempeñan en entornos laborales más peligrosos.

Así, un estudio para 27 países europeos (Mühlau, 2011) encontró que los hombres cuentan con mayor capacitación, oportunidades de promoción, autonomía y participación (todo ello les ayuda a tener una mayor incidencia en la toma de decisiones de una organización), así como mayor apoyo por parte de sus compañeros de trabajo; sin embargo, presentan mayor riesgo de salud y mayor intensidad laboral que las mujeres. En Cloutier-Villeneuve (2012) se estudia la calidad del empleo en Quebec y Reino Unido para el periodo de 1998 a 2008, obteniendo como resultados significativos una menor brecha de género en el mercado laboral en Quebec gracias a las políticas sociales a favor de las mujeres como la provisión del cuidado infantil y la regulación de la jornada laboral (mediante jornadas menos intensivas para los hombres). Además, gracias a estas políticas sociales se dio una mejora en los logros educativos de las mujeres que contribuyó a su vez una mayor calidad del empleo femenino.

Stier y Yaish (2014) analizan las diferencias de género en la calidad del empleo para 27 países a partir de la encuesta *International Social Survey Programme* (ISSP) para 2005. Encuentran segregación ocupacional por género. Señalan que en términos generales los hombres presentan mejores salarios y condiciones de empleo; no obstante, hay diferencias relevantes entre los trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul: los primeros tienen empleo de mejor calidad y no presentan diferencias significativas por género; los segundos presentan menor calidad media de empleo y diferencias más notorias entre hombres y mujeres, registrando estas salarios más bajos y peores condiciones en el empleo.

Por su parte Ficapal-Cusí *et al.* (2016) analizan empíricamente los determinantes multidimensionales de la calidad laboral por género en España para los años 2008 y 2010. Entre sus principales resultados destacan que la calidad del empleo en períodos de recuperación de la crisis fue más favorable para los hombres que para las mujeres, e incluso cuatro de cinco dimensiones acrecentaron la brecha de género en periodos de crisis.

De acuerdo con Kaplan y Piras (2019), México es el país con la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres de América Latina, además de presentar una de las menores tasas de participación laboral femenina de la región, incluso tras el aumento que registró durante el período de 2000 a 2009 (Loria *et al.* (2011), y que dio lugar a una convergencia en las tasas de desempleo de hombres y mujeres. Así mismo, destacan la progresiva precarización de las condiciones laborales para ambos sexos: las mujeres presentan niveles de informalidad crecientes, mientras el subempleo en los hombres ha ido en aumento.

Queda por tanto manifiesto que la brecha de género en el mercado de trabajo abarca varias dimensiones, desde la mera participación en la fuerza de trabajo a las oportunidades de ascenso y desarrollo laboral, pasando por las condiciones laborales (ingresos, jornada, etc.). Por ello es importante analizarla bajo la perspectiva del Trabajo Decente, pues su carácter multidimensional permite conocer varios aspectos relacionados con la misma.

El concepto de Trabajo Decente, además de incluir aspectos relacionados con el ingreso y las condiciones laborales, contempla el acceso a las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres. Incluso en la reunión tripartita de expertos de medición del trabajo decente organizada para la OIT en 2008 se menciona la importancia de incluir la dimensión del género de manera transversal además de destacar que los indicadores de trabajo decente deben medirse de manera separada para hombres y mujeres.

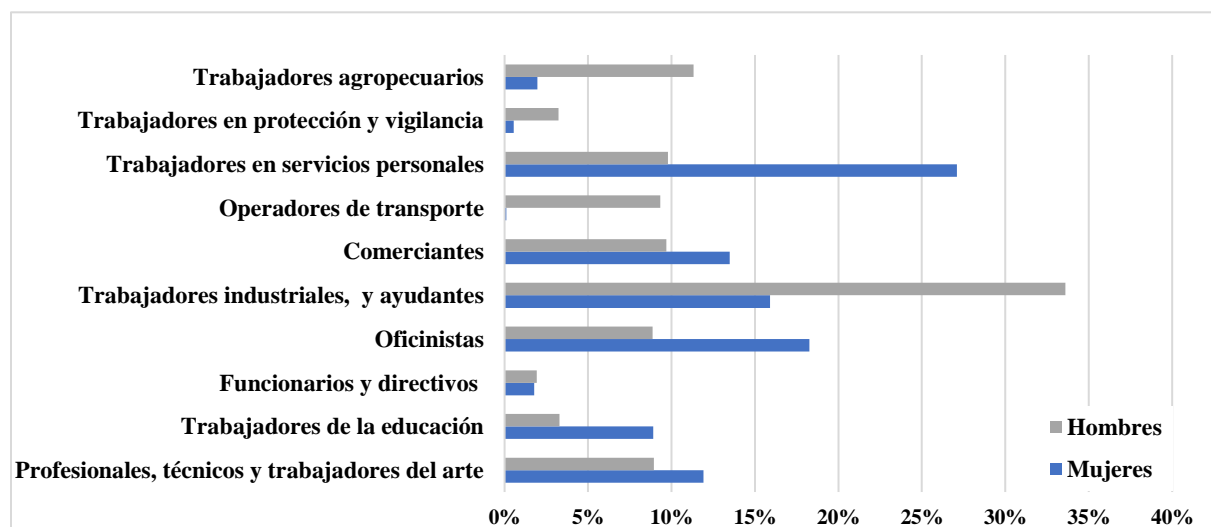
A partir de los resultados obtenidos del Índice de Trabajo Decente (ITD), se observa que el nivel de decencia global del empleo de las mujeres es ligeramente superior a la de los varones en el índice compuesto, al presentar valores más altos en todas las dimensiones analizadas a excepción del salario digno, donde los hombres registran valores muy por encima de los de las mujeres (véase Cuadro 4.5).

Para comprender la brecha de género en la decencia del empleo es importante tomar en cuenta las ocupaciones y la segregación laboral por género entre ellas. De acuerdo con Stier y Yaish (2014), las ocupaciones donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas pueden organizarse de manera diferente a las ocupaciones con una presencia preponderante de hombres. Las ocupaciones con los valores más altos de ITD son los trabajadores de la educación, los funcionarios y directivos, mientras que los trabajadores agropecuarios y los dedicados a servicios personales obtuvieron los valores más bajos (véase Cuadro 4.7). Un porcentaje significativo de mujeres

cualificadas acceden como profesionales a las ocupaciones de mayor nivel de decencia, vinculadas al sector público, lo que explicará, como veremos a continuación, que la brecha de género en el ITD entre varones y mujeres sea menos evidente de lo que podría parecer *a priori*.

En la Gráfica 5.1 se muestra la distribución del empleo por ocupaciones para hombres y mujeres. Se puede apreciar la concentración de las mujeres en el área educativa y también representan un porcentaje importante de los profesionales y técnicos. Los cargos de funcionarios y directivos representan porcentajes similares (1.93% del empleo de los hombres y 1.77% del empleo de las mujeres). En contraparte, los varones se concentran en mayor medida en las ocupaciones con ITD más bajo, como los trabajadores agropecuarios, mientras las mujeres se concentran también en los servicios personales (27.11% del total de mujeres ocupadas asalariadas). Con respecto a las ocupaciones de ITD intermedio, las mujeres se concentran en puestos administrativos (el 18% de ellas trabaja como oficinistas) mientras que un tercio de los varones asalariados se ocupa como trabajadores industriales. La distribución del ITD entre ocupaciones y la dispar distribución del empleo de varones y mujeres por ocupaciones ya apunta a que el diferencial de ITD por sexo se verá al menos parcialmente explicada por la segregación ocupacional.

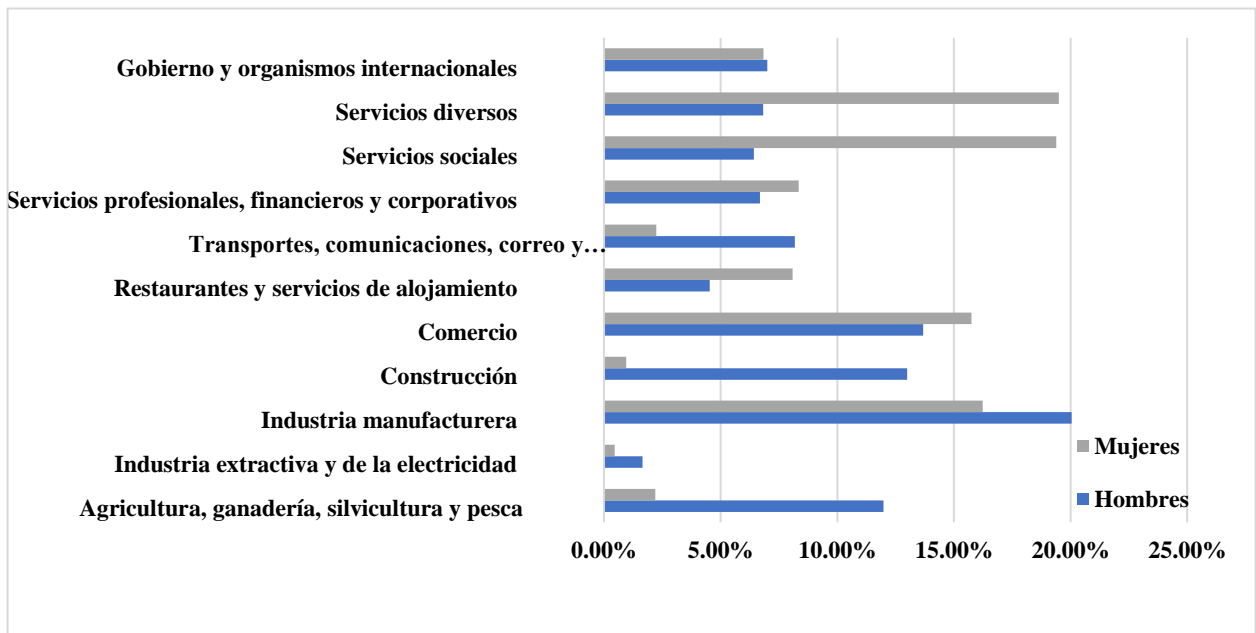
Gráfica 5.1 Distribución del empleo por ocupaciones y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006-2019

Siguiendo la misma línea argumental, las ramas con los valores más altos de ITD son la industria extractiva y de la electricidad, los servicios sociales y el gobierno. Mientras que las que presentan los valores más bajos son los restaurantes y servicios de alojamiento, seguidas por los servicios diversos y, en último lugar, agricultura y ganadería (véase cuadro 4.7). En la Gráfica 5.2 se advierte una mayor dispersión en la distribución de los hombres por ramas de actividad que las mujeres, más concentradas. El 46.72% de los varones se concentran en tres ramas; industria manufacturera (20.05%), comercio (13.68%) y construcción (12.99%). En el caso de las mujeres, más de la mitad (55.12%) están concentradas en tres ramas: servicios diversos (19.5%), servicios sociales (19.4%) e industria manufacturera (16.2%). Por lo tanto, no se puede afirmar que las mujeres se concentren en las ramas de mejor o peor calidad, porque combinan una fuerte presencia en servicios sociales (en media, empleos alta calidad) con una mayor concentración que los varones en servicios diversos (algunos de ellos son servicios personales de baja y muy baja calidad) y algo mayor en comercio y hostelería que los varones. Al mismo tiempo es evidente su escasa presencia en ramas de baja calidad (agricultura) y otras de calidad intermedia donde las condiciones laborales pueden ser muy duras (construcción y transportes).

Gráfica 5.2 Distribución del empleo por ramas de actividad y por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006-2019

Además, aunque la presencia de mujeres es menor que la de hombres en la mayoría de las ramas productivas (a excepción de los servicios sociales, servicios diversos y restaurantes y servicios de alojamiento y comercio), el porcentaje de mujeres ocupadas con estudios universitarios y de posgrado es alto en comparación al de los hombres (véase Cuadro 5.1). A manera de ejemplo, la rama de construcción, tradicionalmente masculinizada, concentró en promedio durante el período de 2006 a 2019 a 2,419,506 hombres asalariados, mientras solo 265,256 mujeres trabajan como asalariadas en esta rama. Sin embargo, el porcentaje de hombres con estudios universitarios en la rama de la construcción es de 7.68%, mientras que el porcentaje de mujeres universitarias es de 47.7%; en coherencia, las mujeres se concentran en mayor medida que los varones en ocupaciones de técnicos profesionales (67.4%), también denominados trabajadores de cuello blanco, frente a un 6.5% de varones. Es decir, en esta rama los hombres suelen ser trabajadores de cuello azul (obreros, albañiles, peones, ayudantes), mientras que las mujeres suelen ser las oficinistas, arquitectas e ingenieras. En contraste, en las ramas de servicios sociales y servicios diversos, hay mayor número de mujeres asalariadas que de hombres; sin embargo, el porcentaje de hombres con estudios universitarios es mayor que el de las mujeres en ambas ramas.

Cuadro 5.1 Universitarios y técnicos-profesionales ocupados por rama y sexo

Rama	Mujeres			Hombres		
	Población ocupada asalariada*	% universitarios	% técnicos profesionales	Población ocupada asalariada*	% universitarios	% técnicos profesionales
Agricultura, ganadería	265,255.6	3.47%	5.8%	2,419,506	1.92%	1.5%
Industria extractiva y de la electricidad	55,797.0	47.1%	85.0%	332,825	28.0%	29.1%
Industria manufacturera	1,960,509.6	12.7%	16.5%	4,051,323	14.51%	15.1%
Construcción	115,678.3	47.7%	67.4%	2,625,326	7.68%	6.5%
Comercio	1,903,256.0	17.0%	28.9%	2,762,982	16.35%	19.4%
Restaurantes y servicios de alojamiento	976,407.9	8.7%	14.2%	915,599	13.16%	13.2%
Transportes, comunicaciones, correo y al	270,208.8	41.8%	76.3%	1,652,351	14.61%	21.0%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	1,007,384.1	41.5%	63.9%	1,351,209	38.54%	49.4%
Servicios sociales	2,342,211.0	64.1%	87.9%	1,297,315	70.7%	82.1%
Servicios diversos	2,355,837.1	4.2%	7.0%	1,380,342	12.08%	22.1%
Gobierno y organismos internacionales	826,198.4	48.7%	86.3%	1,414,138	35.88%	49.9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006-2019

*El valor de la población ocupada asalariada hace referencia al valor medio de todo el período analizado.

Del contenido del cuadro anterior se deduce que las diferencias en la calidad del empleo entre hombres y mujeres responden – en parte - a su segregación por ramas y ocupaciones y que han de ser estudiadas teniendo en cuenta ambas dimensiones al mismo tiempo.

5.2. Hechos estilizados de las diferencias por edad en el Trabajo Decente

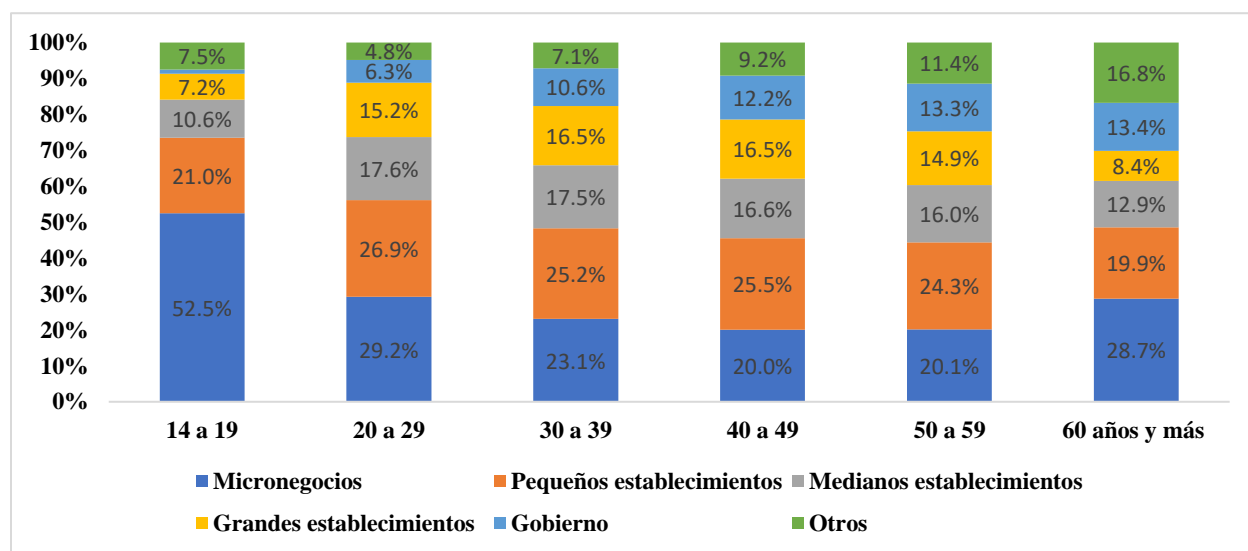
Los jóvenes son uno de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo. En la literatura económica destacan como medidas de esta vulnerabilidad sus altas tasas de desempleo y, entre los ocupados, su alta exposición a empleos informales y precarios. De acuerdo con la distribución del ITD por grupos de edad, en el Cuadro 4.6 se evidencia que los jóvenes de entre 14 y 19 años presentan los peores indicadores de Trabajo Decente, seguidos del grupo de los adultos de 60 y más.

El dato anterior nos lleva a hablar de los trabajadores de mayor edad: en México la edad legal para jubilarse o pensionarse está entre los 60 y 65 años. Sin embargo no toda la población tiene

acceso a un sistema de pensiones, a lo que se añade que a menudo el apoyo de los sistemas de protección social no garantiza la subsistencia de los beneficiarios. Por ello, muchas personas en este grupo etario se ven en la necesidad de trabajar, a menudo en empleos informales y/o con bajas remuneraciones (Ramos, 2016).

Además, un alto porcentaje de los asalariados de estos grupos de edad trabajan en microempresas, las cuales registran los valores más bajos de ITD (véase Cuadro 4.7). En la Gráfica 5.3 se muestra la composición de la población ocupada asalariada por grupos de edad y tamaño del establecimiento. En ella se advierte que los jóvenes de entre 14 a 19 años se concentran principalmente en microempresas, seguidos de los jóvenes de entre 20 y 29 años y, en tercer lugar, los adultos de mayor edad.

Gráfica 5.3 Distribución del empleo asalariado por tamaño de establecimiento y rango de edad

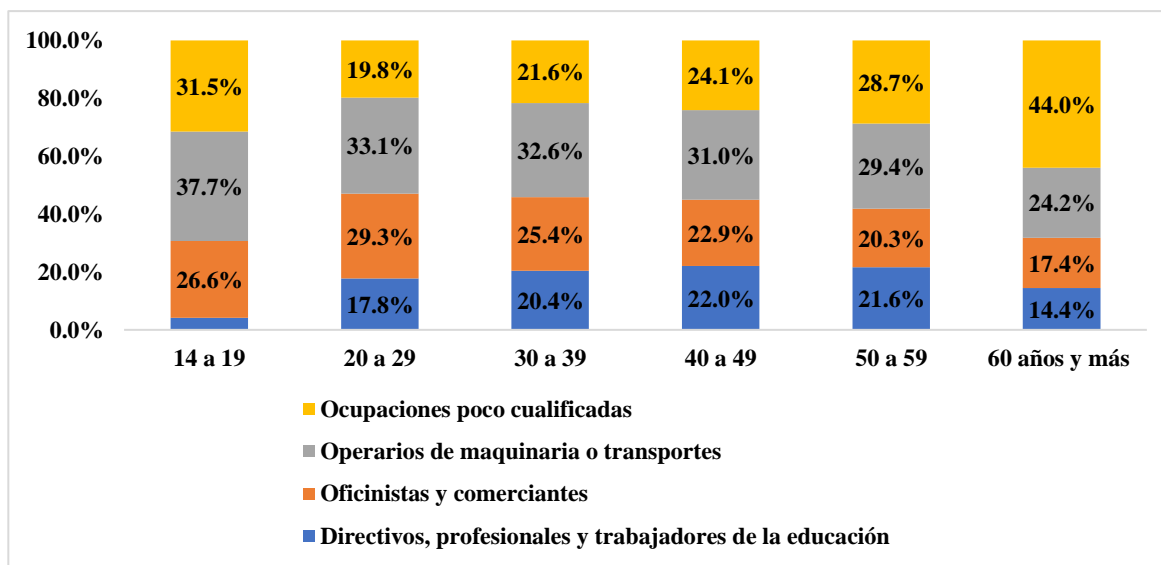


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006-2019

A continuación, revisaremos las principales ocupaciones en las que se concentran los jóvenes y los adultos mayores, agrupándolas en cuatro grandes categorías: 1) Directivos, profesionales, trabajadores del arte, y trabajadores de la educación; 2) Oficinistas y comerciantes; 3) Operarios de maquinaria y transportes; y 4) Ocupaciones poco cualificadas, que engloba a los trabajadores en protección y vigilancia, trabajadores en servicios personales y trabajadores agropecuarios. En la Gráfica 5.4 se muestra que el grupo de los adultos mayores presenta el

porcentaje más alto de trabajadores en ocupaciones poco cualificadas (con un 44%) – con los valores de ITD más bajos (véase cuadro 4.7) -, seguido del grupo de los más jóvenes (31.5%). En cambio, más del 40% de los adultos en la edad central de su vida laboral (30 a 49 años) se encuentran empleados en ocupaciones de mediana y alta cualificación (oficinistas, comerciantes, directivos, funcionarios, profesionales y trabajadores de la educación).

Gráfica 5.4 Distribución por grandes ocupaciones (agregadas en cuatro categorías) y rango de edad



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006-2019

La distribución de la población asalariada de acuerdo con el tamaño del establecimiento, tipos de ocupación y rama económica, permite inferir qué grupos sociodemográficos tienen un mayor acceso al trabajo decente de acuerdo con su edad y sexo. Y también permite inferir las causas de las diferencias en el ITD por edad y por sexo que se derivan de su distribución entre las ocupaciones, ramas productivas y tipos de establecimiento.

Resumimos a continuación los resultados más relevantes expuestos en los gráficos anteriores. En el caso de las mujeres, será de esperar que muchas logren puestos de trabajo de calidad media-alta porque un 22% de ellas se concentran en empleos de profesionales, técnicos, trabajadores de la educación y funcionarios (frente al 14% de los varones). Si le sumamos el porcentaje de oficinistas, un 40% de las mujeres trabajan en ocupaciones de cuello blanco (frente al 23% de los varones). Además, en la segregación laboral por rama encontramos que algo más de la mitad de

las mujeres ocupadas se concentran en servicios de calidad media-alta (distintos de restauración, alojamiento y comercio).

En cuanto a las diferencias entre personas jóvenes y adultas (entendiendo como adultas aquellas en los años centrales de su vida laboral), la desventaja en calidad del empleo parece más clara *a priori* porque los trabajadores jóvenes se concentran en las unidades productivas más pequeñas y vulnerables y están menos presentes en las ocupaciones de alta cualificación que los trabajadores de cohortes anteriores, a pesar de contar a menudo con mayores niveles de educación.

Para abundar en este análisis más allá de la segregación ocupacional y reconocer en qué medida éstas y otras variables explican la brecha de género y por edades en la calidad del empleo es necesaria la estimación de un modelo econométrico que se explica en la sección siguiente.

5.3. Metodología: Descomposición por género (Oaxaca-Blinder (OB))

Una metodología muy popular en el estudio de las diferencias entre grupos en los mercados laborales es la descomposición Oaxaca-Blinder (Oaxaca (1973); Blinder (1973)). Inicialmente aplicada a las diferencias salariales entre varones y mujeres, su uso se ha ido extendiendo a múltiples logros laborales para comparar todo tipo de dicotomías de trabajadores (nacionales y extranjeros, asalariados con contrato temporal e indefinido, etc). Este procedimiento consiste en dividir el diferencial en el logro analizado en una parte explicada que hace referencia a las diferencias en educación, experiencia, etc. (características observadas que justificarían el diferencial) y una parte residual que no puede explicarse por tales diferencias en la dotación de características y que “...a menudo se usa como una medida para la discriminación, pero también subsume los efectos de las diferencias de grupo en predictores no observados (Jann, 2008, pag.1).”.

La propuesta metodológica de este capítulo consiste en adaptar este método para medir la brecha por género y edad en tres indicadores: a) Trabajo Decente (*ITDb*); b) Salario digno (*SDb*); y c) Condiciones y derechos laborales (*IWCb*). Este último índice se obtiene igual que el *ITDb*, solo que excluyendo la dimensión salarial, que quedaría reflejada por separado en el *SDb*. Es un ejercicio relevante puesto que, como se apreció en el Cuadro 4.7, los valores medios del índice de trabajo decente (*ITDb*) difieren entre hombres y mujeres de acuerdo con sus ocupaciones, ramas

de actividad y tamaño de la empresa entre otras variables; además, los hombres presentan mejores valores que las mujeres en la dimensión de salario digno (*SDB*), mientras las mujeres lo hacen en el resto de las dimensiones (que se incluyen en el *IWCb*) (véase Gráfico 4.20).

El objetivo de este ejercicio empírico en el ámbito de las diferencias por género es conocer la contribución de variables individuales, como la edad y la escolaridad - entre otras - a las diferencias en la decencia del empleo y sus dimensiones e identificar la parte inexplicada del diferencial, que puede deberse a una posible discriminación de las mujeres. Lo mismo en el ámbito de las diferencias por grandes grupos de edad, buscando una posible discriminación hacia los jóvenes – o hacia los mayores - en el acceso al trabajo decente. En el Cuadro 5.2, se muestran las variables empleadas para ambos modelos.

Como se ha revisado anteriormente, la tasa de participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres. Además, es endógena a la decencia del empleo al que estas pueden aspirar, de modo que las mujeres menos cualificadas tienen una muy baja participación laboral. Aspiran a empleos de baja calidad y por tanto el coste de oportunidad de no participar en el mercado de trabajo y dedicarse a tareas domésticas y de cuidados es bajo. En cambio, en las mujeres altamente cualificadas, el coste de oportunidad de no trabajar de forma remunerada es más alto y por tanto su participación laboral también será más intensa. En el caso de los varones la participación laboral no responde tanto a la calidad del empleo al que aspiran. Su papel social y su rol familiar habitual como jefes de hogar les mueve a trabajar casi independientemente de la calidad del empleo a la que puedan aspirar. Cuando no son jefes de hogar y pueden decidir no participar, como hacen muchos jóvenes mientras estudian, sí que tienen menores tasas de participación laboral, y muchos dan prioridad a la inversión en capital humano sobre el logro inmediato de rentas.

Como resultado de lo anterior se produce un sesgo de selección muestral en las estimaciones salariales – y de otros componentes de la decencia del empleo – de las mujeres y, en menor medida quizá, también de los hombres, puesto que las personas se “auto-seleccionan” en el empleo, siendo más intensa la participación de aquellas que tienen mayores probabilidades de éxito laboral. Se corrige el sesgo de selección a través de la técnica de corrección propuesta por Heckman (1979), que permite corregir los factores no observables que pueden influir en la selección de la muestra sobre la que se estudia el logro laboral, y que se analizan en una primera etapa del modelo (Rodríguez y Limas, 2017). Esta técnica se emplea aquí para estimar en una primera instancia la

probabilidad de participar en el mercado laboral como asalariado y, partiendo de ello, se emplea la descomposición Oaxaca-Blinder (OB) para determinar la brecha en el componente salarial del trabajo decente (*SDb*), el componente no salarial o de derechos (*IWCb*) y el índice general (*ITDb*).

Las diferencias en el índice de trabajo decente entre hombres y mujeres responden a las diferencias en la composición de las dos sub-muestras por género (características) y en las de los coeficientes (rendimientos) para hombres y mujeres. Y la descomposición Oaxaca-Blinder ajustada por el sesgo de selección de Heckman permitirá diferenciar en qué medida las diferencias en el índice de trabajo decente entre hombres y mujeres se deben a diferencias en la composición del empleo por sexo (por ejemplo, a que las mujeres se especialicen en ramas/ocupaciones de mayor calidad o en el empleo público) o a un rendimiento diferencial de las mismas características. A continuación, se presenta la explicación del modelo econométrico a estimar, considerando como variable independiente *ITDb*.

En una primera aproximación, el nivel del índice de trabajo decente se explica por separado para hombres y mujeres mediante sendas regresiones lineales a partir de características del entrevistado y otras del puesto de trabajo que no son utilizadas en el cómputo del índice¹⁷. Entre las características personales se encuentran la edad, los años de escolaridad, parentesco, la edad del más pequeño de su hogar, la antigüedad en el puesto de trabajo y la experiencia potencial previa. Y entre las características del puesto de trabajo se encontraría la ocupación, el tamaño del establecimiento, si este es público o privado, si trabaja en un entorno rural y el porcentaje de personas del mismo sexo que el entrevistado en la rama de actividad donde trabaja¹⁸. La estrategia quedaría especificada del siguiente modo¹⁹:

$$ITD_H = \beta_H X_H + u_H \quad u_H \sim N(0, \sigma_H) \quad (5.1)$$

$$ITD_M = \beta_M X_M + u_M \quad u_M \sim N(0, \sigma_M) \quad (5.2)$$

¹⁷ Las variables seleccionadas para el índice se encuentran en el Cuadro 5.2

¹⁸ Para la brecha por edades se emplea el porcentaje de personas de mi grupo de edad en la rama donde se trabaja. Esta variable se incluye únicamente como variable de control para controlar la heterogeneidad en las ramas, pero no se interpreta en las descomposiciones. Su única finalidad es servir como control de rama sin utilizar tantos grados de libertad como requeriría un efecto fijo.

¹⁹ Esta presentación está inspirada en un ejercicio similar sobre brechas salariales, Dueñas et al (2014).

donde ITD_H y ITD_M representan el Índice de Trabajo Decente de hombres y mujeres, respectivamente, X_H y X_M es el vector de las características personales y del puesto del trabajo de hombres y mujeres, β_H y β_M son los respectivos vectores de coeficientes que recogen la elasticidad del índice de calidad ante cambios en las características personales y del puesto de trabajo (rendimientos, en la terminología Oaxaca-Blinder) y u_H y u_M los términos de error, siguen una distribución normal con varianzas σ_H y σ_M , respectivamente.

En el ejercicio empírico que presentamos a continuación los coeficientes se encuentran ajustados por la selección muestral resultante del hecho de que ITD_H e ITD_M son solo observables para asalariados (E_H y E_M toman valor 1). Si la probabilidad de estar ocupado como asalariado/a está relacionada con el índice de trabajo decente a través de variables inobservables (como las habilidades innatas), los coeficientes β_H y β_M estarán sesgados y el diferencial en calidad del empleo entre varones y mujeres se verá afectado a su vez por ese sesgo. Es necesario por tanto estimar la probabilidad de que E_H y E_M tomen valor 1 a través de las siguientes ecuaciones, que se conocen como ecuaciones de selección:

$$E_H = \gamma_H Z_H + \varepsilon_H \quad \varepsilon_H \sim N(0,1) \quad (5.3)$$

$$E_M = \gamma_M Z_M + \varepsilon_M \quad \varepsilon_M \sim N(0,1) \quad (5.4)$$

La distribución de los términos de error indicaría que estas ecuaciones se resuelven como modelos *probit*, en los que la probabilidad de tener empleo como asalariado/a (E_H , E_M) se obtiene a partir de las siguientes variables (vectores Z_H y Z_M): edad y edad al cuadrado, años de escolaridad, parentesco con el jefe del hogar, edad del hijo más pequeño y efectos fijos por estado federal y año. Las ecuaciones de selección que estarían relacionadas con las ecuaciones principales del siguiente modo:

$$corr(u_H, \varepsilon_H) = \rho_H \quad (5.5)$$

$$corr(u_M, \varepsilon_M) = \rho_M \quad (5.6)$$

Utilizando el comando *oaxaca* de Stata (Jahn, 2008) y la opción *heckman*, se estima el modelo de manera simultánea, por máxima verosimilitud. Si los parámetros que aproximan la correlación entre los términos de error resultan ser significativamente distintos de cero

($corr(u_H, \varepsilon_H) = \rho_H \neq 0$; $corr(u_M, \varepsilon_M) = \rho_M \neq 0$), podremos deducir que habrá factores inobservables que afectan a la participación laboral como asalariado y al mismo tiempo influyen en el acceso al trabajo decente. Y en tal caso, la muestra compuesta únicamente por asalariados está en efecto sesgada y no son el conjunto poblacional adecuado para estudiar las diferencias en decencia del trabajo, es decir, será pertinente la corrección del sesgo de selección muestral.

Posteriormente, en la segunda etapa, la diferencia de trabajo decente entre hombres y mujeres se puede expresar de dos maneras.

La primera es la más sencilla, y supone aceptar un supuesto sobre cuál es el vector de rendimientos no discriminatorio. El caso más sencillo supone aceptar que uno de los grupos a comparar recibe rendimientos no discriminatorios y acordes a sus características, mientras el otro es el discriminado. Por ejemplo, si aceptáramos el supuesto de que solo puede haber discriminación negativa hacia las mujeres y no hay discriminación positiva hacia los varones, la descomposición quedaría del siguiente modo:

$$ITD_{DIFF} = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\beta_H + \bar{X}_M(\beta_H - \beta_M) \quad (5.7)$$

donde $(\bar{X}_H - \bar{X}_M)$ sería la diferencia en los valores medios de las características que determinan el indicador de calidad entre hombres y mujeres entendiendo que el coeficiente β_H se corresponde con una valoración no discriminatoria (componente *explicado*); mientras que $(\beta_H - \beta_M)$ es la diferencia en los coeficientes asociados a dichas características resultante de la discriminación a las mujeres (componente *no explicado*).

La segunda y más habitual tiene tres componentes y aporta interesantes matices, además de que no necesita ningún supuesto *a priori* sobre la existencia de discriminación positiva o negativa ni sobre el colectivo que se vería discriminado:

$$ITD_{DIFF} = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\beta_H + \bar{X}_M(\beta_H - \beta_M) + (\bar{X}_H - \bar{X}_M)(\beta_H - \beta_M) \quad (5.8)$$

donde $(\bar{X}_H - \bar{X}_M)$ es la diferencia entre hombres y mujeres en los valores medios de las características que determinan el indicador de calidad; mientras que $(\beta_H - \beta_M)$ es la diferencia en los coeficientes asociados a dichas características entre hombres y mujeres. En la terminología de la descomposición OB, el primer componente representa el efecto características (*endowments effect*), que hace referencia a las diferencias en la distribución de las características observables

entre los grupos analizados; el segundo componente se corresponde con el llamado efecto rendimientos (*coefficients effect*) y muestra las diferencias en el índice de Trabajo Decente debidas a los distintos coeficientes/rendimientos o elasticidades ante una misma característica entre hombres y mujeres; y el último componente, la interacción de los dos primeros, es el resultado de aplicar el rendimiento diferencial (que, como veremos, irá a favor de los varones) sobre las características diferenciales (que encontramos a favor de las mujeres)²⁰. El segundo y el tercer componente apuntan a una posible discriminación en el acceso al trabajo decente, en el sentido de que varones y mujeres con mismas características observables puedan tener una diferente propensión a lograr un empleo de calidad como resultado de características no observables en los modelos de regresión.

Realizar la descomposición se sobre el índice compuesto (*ITDb*), el índice el acceso a un salario digno (*SDb*) y el índice que identifica las condiciones laborales no salariales (*IWCb*). En el caso de las diferencias entre hombres y mujeres creemos que realizar la descomposición para los tres indicadores de calidad tiene un notable interés porque, tal y como se ha señalado en secciones previas, las mujeres tienen desventajas en la distribución salarial (*SDb*) pero obtienen mayores valores medios en el indicador de condiciones laborales no salariales (*IWCb*), que compensan a las primeras y ocasionan un sorprendente – aunque pequeño - diferencial positivo en el índice de trabajo decente (*ITDb*) a favor de las mujeres.

Bajo la misma lógica se emplea un modelo Oaxaca-Blinder con corrección de sesgo muestral para medir la brecha en el Trabajo Decente (*ITDb*), salario digno (*SDb*), y condiciones laborales no salariales (*IWCb*) entre jóvenes (menores de 30) y adultos en edades centrales (30-54 años) y entre ese grupo de adultos y los mayores de 54 años. Se ha optado por esta estrategia dada la distribución de los indicadores de decencia a lo largo de los grupos de edad, ya que, aunque el indicador salarial no experimenta una caída más allá de los 54 años, sí lo hacen considerablemente los derechos y otras condiciones laborales. Comparar a los jóvenes con todos los adultos sin distinguir a este colectivo de mayor edad podría por tanto suponer una infraestimación de su

²⁰ Dado que $(\bar{X}_H - \bar{X}_M)(\beta_H - \beta_M) = \bar{X}_H(\beta_H - \beta_M) - \bar{X}_M(\beta_H - \beta_M)$, el resultado de la interacción es la diferencia entre la ventaja en calidad que para los hombres representa el diferencial de rendimientos y la ganancia en calidad que para las mujeres lograrían si se incrementaran sus rendimientos hasta alcanzar los de los varones. Si la distribución de características de las mujeres les condujera a empleos de mayor nivel de decencia – como se deduce de los gráficos previos y los rendimientos actuaran a favor de los varones, – ellas lograrían más beneficios del diferencial de rendimientos que los propios varones y por tanto el término de interacción sería negativo, es decir, a favor de las mujeres.

verdadera desventaja en el mercado de trabajo. En este caso utilizaremos la versión simplificada de la descomposición de Oaxaca-Blinder, con solo dos componentes (explicado y no explicado), pues es razonable aceptar que los coeficientes del grupo de edad intermedio serán los más ajustados a un comportamiento no discriminatorio o a los rendimientos medios esperables para el conjunto de la población asalariada, mientras que los trabajadores en los extremos superior e inferior de la distribución de edades pueden recibir un trato no acorde a sus características observables.

Por último, en el Cuadro 5.2 se presentan las variables independientes empleadas en el modelo anteriormente especificado:

Cuadro 5.2 Variables empleadas en el modelo Oaxaca-Blinder con corrección de sesgo de selección

Nombre	Descripción
Ecuación principal, brecha por género y edad	
Mujer (Ref. Hombre)	Sexo del trabajador
Edad	Rango: de 15 a 75 años
Antigüedad (recodificada) Ref. 1= Menos de dos años	2= De 2 a 5 años 3= De 6 a 10 años 4= Más de 11 años
Experiencia previa	Años de experiencia potencial total en el mercado de trabajo* menos la antigüedad en el puesto actual (como variable continua)
Ocupación (Ref. Profesionales, técnicos y trabajadores del arte)	1= Trabajadores de la educación 2= Funcionarios y directivos 3=Oficinistas 4=Trabajadores industriales artesanos y ayudantes 5=Comerciantes 6=Operadores de transporte 7=Trabajadores en servicios personales 8=Trabajadores en protección y vigilancia 9=Trabajadores agropecuarios
Público (Ref. Trabajar en el ámbito privado)	Trabajar en el ámbito público
Media-grande (Ref. Trabajar en una empresa micro o pequeña)	Trabajar en una empresa mediana o grande
Rural (Ref. Urbano)	Vivir en una localidad rural
Pmisexo_rama/Pmiedad_rama***	Porcentaje de trabajadores del mismo sexo que el entrevistado (o del mismo grupo de edad) en la rama de actividad donde trabaja
Ecuación de selección - brecha por género	
Edad	Rango: de 15 a 75 años
Edad al cuadrado	Se eleva al cuadrado la variable continua de edad
Años de escolaridad	Rango: de 1 hasta 24 años de escolaridad
Parentesco (Ref. 1= Jefe de hogar)	2= Pareja/cónyuge/pareja de hecho 3= Hijo/hija 4= Otro parentesco 5= No pariente
Edad más pequeño (Ref. No hay menores en el hogar)	1= el menor más pequeño tiene de 0 a 5 años de edad 2= el menor más pequeño tiene de 6 a 12 años de edad 3= el menor más pequeño tiene de 13 a 18 años de edad
Entidad	Efecto fijo (variable dummy) para cada una de las entidades federativas
Periodo	Se incluye un efecto fijo (variable dummy) por año de 2006 a 2019

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5.3 Variables empleadas en el modelo Oaxaca-Blinder con corrección de sesgo de selección (cont.)

Nombre	Descripción
Ecuación de selección - brecha por edades	
Edad	Rangos: de 14 a 29 años (jóvenes); 30-55 (adultos); 55-74 (mayores)
Años de escolaridad	Rango: de 1 hasta 20 años de escolaridad
Parentesco (Ref. 1= Jefe de hogar)	2= Pareja/cónyuge del jefe de hogar 3= Otra relación con el jefe de hogar
Presencia de menores en el hogar	N_05 = número de niños menores de 6 años en el hogar N_612 = número de niños de 6 a 12 años en el hogar
EstudiaJov	PEA que estudia (sólo para los jóvenes)
Tareasdomesticas	PEA que desarrolla tareas domésticas
Entidad	Efecto fijo (variable dummy) para cada una de las entidades federativas
Periodo	Efecto fijo (variable dummy) por año de 2006 a 2019

Fuente: Elaboración propia

Notas: * la experiencia potencial en el mercado de trabajo se calcula como la diferencia entre la edad en el momento de la entrevista y los años de escolaridad más 5. ** En la estimación de la brecha por género se utiliza Pmisexo_rama, y en la de la brecha por edades se incluye Pmiedad_rama.

5.4. Resultados

Los resultados de las regresiones y del modelo Oaxaca-Blinder se presentan en esta sección. Primeramente, se analiza la brecha entre hombres y mujeres para el trabajo decente y sus dimensiones, y en segundo lugar la brecha por edades diferenciando en tres grupos jóvenes (14 a 29 años), adultos (30 a 54 años) y mayores (55 a 74 años).

5.4.1. Brecha en el Trabajo Decente entre hombres y mujeres

Los resultados de la regresión lineal considerando como variable dependiente el *ITDb*, se encuentran en el Cuadro 5.3²¹. La primera columna es la estimación del modelo para toda la muestra, mientras que la segunda y la tercera son para el segmento de hombres y de mujeres, respectivamente. Al ser una estimación lineal los coeficientes se pueden interpretar como elasticidades, es decir, incrementos en el índice de trabajo decente derivados de cambios a lo largo

²¹ Los modelos de regresión equivalentes en los que se estiman el indicador de salario digno (*SDb*) y el de condiciones laborales no salariales (*IWcb*) siguen patrones semejantes y están disponibles en el Anexo, Cuadro A.1 y Cuadro A.2.

de la distribución de las variables explicativas. En el modelo para ambos sexos, el coeficiente negativo de la categoría “mujer” indica que las mujeres tienen menores niveles de decencia en el empleo que los hombres cuando se corrige el sesgo de selección muestral²², si bien su valor es pequeño.

Los coeficientes de las variables presentan efectos algo distintos en cada submuestra aunque siguen un patrón común.

El coeficiente de la antigüedad en el empleo es estadísticamente significativo y positivo, y algo más alto en el segmento de las mujeres que en el de los hombres, de donde se deduce que cada año de antigüedad genera más diferencia en términos de calidad del empleo en ellas que en los varones. Esto es esperable porque los niveles de antigüedad suelen ser menores en las mujeres por las frecuentes interrupciones de sus carreras laborales para atender a sus compromisos familiares.

Las ocupaciones presentan coeficientes estadísticamente significativos, lo que pone en evidencia las importantes diferencias en el nivel de decencia en el empleo asociados a la ocupación. Tomando como referencia a los ocupados en la categoría de profesionales, técnicos y trabajadores del arte, los valores (positivos) más altos para la muestra conjunta se obtuvieron en los trabajadores de la educación y los funcionarios y directivos, y más bajos en los trabajadores de servicios personales y los agropecuarios. Es interesante observar las diferencias entre sexos en los coeficientes de la ocupación. Ellas presentan una correlación mayor con la decencia del empleo cuando se ocupan en puestos directivos (en los que están subrepresentadas), mientras que los hombres presentan una ventaja en calidad mayor cuando se trabajan como trabajadores de la educación (donde están sobrerrepresentados). Por otro lado, trabajar en el ámbito público representa una “prima de decencia en el trabajo” mayor para las mujeres que para los hombres, con un 11.4% para ellas y un 3.8% para ellos. En cambio, trabajar en establecimientos medianos o grandes favorece a los varones, con un índice de decencia 25.5% mayor comparado con trabajar en micro y pequeñas empresas; mientras que para ellos solo representa un 9% en la mejoría de la decencia de su empleo. En el ámbito rural el nivel global de decencia en el empleo es algo más bajo, a igualdad en el resto de las características, en los trabajadores de ambos sexos.

²² Recordamos aquí que el análisis descriptivo denotaba un nivel de decencia del empleo ligeramente mayor en las mujeres (excepto en el indicador salarial).

En cuanto a la ecuación de selección, la edad y los años de escolaridad están positivamente correlacionadas con la participación en el mercado de trabajo como asalariados (y la edad al cuadrado denota la forma de U invertida de la incidencia del empleo a lo largo del ciclo vital). El impacto de la educación en la probabilidad de estar ocupado es mayor para las mujeres que para los hombres. Los jefes de hogar (categoría de referencia) tienen una probabilidad mucho más alta de estar ocupados que el resto de personas en el hogar, lo cual refleja la frecuente concentración de empleo de calidad e ingresos en una sola persona (el jefe) del hogar. La diferencia más apreciable se da con la pareja del jefe de hogar, seguido de sus hijos/hijas y otros parentescos. Quienes no tienen parentesco con el jefe de hogar tienen incluso una mayor probabilidad de estar ocupados como asalariados, quizá porque algunos de ellos son trabajadores domésticos que residen en el hogar. Distinguiendo por sexo, las mujeres que son parejas del jefe de hogar tienen una probabilidad de estar ocupadas mucho más baja que las que son jefas de su hogar, algo que casi no se aprecia en el caso de los hombres, que además rara vez se declaran pareja del jefe del hogar.

También la composición del hogar está relacionada con la probabilidad de estar ocupado como asalariado: los varones que conviven con niños menores de seis años tienen una mayor probabilidad de trabajar que los varones sin hijos. En el caso de las mujeres, esta probabilidad es más baja en presencia de niños pequeños. Pero la presencia de niños mayores de seis años está relacionada con una menor probabilidad de ocupación en las personas de ambos sexos.

La elevada significatividad del coeficiente que señala la correlación entre los términos de error de la ecuación de selección y la ecuación principal apunta a la importancia de controlar por este sesgo en la estimación del índice de trabajo decente, tanto entre los varones como entre las mujeres²³.

²³ El control por el sesgo de selección muestral implica una mejor percepción del diferencial entre varones y mujeres. En el caso de las estimaciones del Cuadro 5.3, y los cuadros A.1 y A.2, el diferencial neto en contra de las mujeres en los tres índices calculados es un poco más pequeño en valor absoluto que cuando no se corrige este sesgo. Ello responde al hecho de que las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar como asalariadas cuando gozan de mayores niveles de instrucción, han alcanzado cierta edad y no tienen hijos (todavía). Y a igualdad de probabilidad de participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, el diferencial de calidad entre ellos se reduce.

Cuadro 5.4 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral

VARIABLES	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	<i>ITDb</i>	<i>ITDb</i>	<i>ITDb</i>
	Principal	principal	principal
Mujer	-0.0288***		
	(0.0005)		
Antigüedad	0.0065***	0.0060***	0.0084***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Experprevia	-0.0004***	0.0003***	-0.0008***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
OCUPACIÓN			
Trabajadores de la educación	0.0973***	0.0825***	0.0735***
	(0.0011)	(0.0017)	(0.0015)
Funcionarios y directivos	0.0906***	0.0884***	0.0951***
	(0.0016)	(0.0020)	(0.0026)
Oficinistas	0.0341***	0.0325***	0.0303***
	(0.0008)	(0.0012)	(0.0012)
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.0616***	-0.0720***	-0.0014
	(0.0008)	(0.0010)	(0.0014)
Comerciantes	-0.0638***	-0.0590***	-0.0782***
	(0.0009)	(0.0012)	(0.0014)
Operadores de transporte	-0.0685***	-0.0639***	-0.1195***
	(0.0011)	(0.0012)	(0.0097)
Trabajadores en servicios personales	-0.2029***	-0.1062***	-0.2401***
	(0.0009)	(0.0012)	(0.0013)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0100***	0.0078***	0.0501***
	(0.0015)	(0.0016)	(0.0043)
Trabajadores agropecuarios	-0.3654***	-0.4073***	-0.3501***
	(0.0012)	(0.0014)	(0.0031)
Público	0.0864***	0.0388***	0.1141***
	(0.0007)	(0.0009)	(0.0010)
Media-grande	0.1818***	0.2555***	0.0904***
	(0.0004)	(0.0006)	(0.0007)
Pmisexo_rama	-0.2215***	-0.2266***	-0.1885***
	(0.0013)	(0.0017)	(0.0030)
Rural	-0.0341***	-0.0293***	-0.0380***
	(0.0005)	(0.0006)	(0.0007)
Constante eq principal	0.6200***	0.5803***	0.6141***
	(0.0012)	(0.0015)	(0.0020)
Errores estándar entre paréntesis			
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro 5.5 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

VARIABLES	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	<i>ITDb</i>	<i>ITDb</i>	<i>ITDb</i>
	Eq. selección	Eq. selección	Eq. selección
Edad	0.1376*** (0.0003)	0.1227*** (0.0004)	0.1564*** (0.0004)
Edad al cuadrado	-0.0018*** (0.0000)	-0.0016*** (0.0000)	-0.0019*** (0.0000)
Años de escolaridad	0.0457*** (0.0002)	0.0295*** (0.0002)	0.0665*** (0.0002)
Parentesco con jefe de hogar			
Pareja/cónyuge/pareja de hecho	-0.7948*** (0.0018)	-0.0136** (0.0053)	-0.6068*** (0.0028)
Hijo/hija	-0.2900*** (0.0021)	-0.3178*** (0.0028)	-0.0957*** (0.0034)
Otro parentesco	-0.2594*** (0.0026)	-0.0954*** (0.0036)	-0.2238*** (0.0041)
No pariente	0.0942*** (0.0074)	0.0066 (0.0105)	0.4945*** (0.0102)
Edad más pequeño del hogar			
0 a 5 años	-0.0020 (0.0018)	0.0965*** (0.0025)	-0.0943*** (0.0027)
6 a 12 años	-0.0813*** (0.0019)	-0.0710*** (0.0026)	-0.0946*** (0.0028)
13 a 18 años	-0.1083*** (0.0020)	-0.1186*** (0.0027)	-0.1082*** (0.0030)
Dummies de entidad federal	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí
Constante eq selección	-2.6011*** (0.0073)	-1.9920*** (0.0100)	-3.5224*** (0.0111)
athanrho	-0.7227*** (0.0025)	-0.8641*** (0.0033)	-0.6328*** (0.0040)
lnsigma	-1.2537*** (0.0009)	-1.2495*** (0.0012)	-1.2916*** (0.0015)
Observaciones	3,881,116	1,830,660	2,050,456
Errores estándar entre paréntesis			
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

En los cuadros 5.4 y 5.5 se presentan los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder, también para ambos sexos. En el Cuadro 5.4 se muestra el diferencial por género para las tres variables dependientes (en la parte superior), y el valor conjunto de los tres componentes de la descomposición diferencial en la parte inferior de la tabla. Por columnas, se muestra primero la brecha en el acceso a Trabajo Decente (*ITDb*), seguida de la brecha del Salario Digno (*SDb*) y por último la brecha en las condiciones y derechos laborales (*IWCb*).

Los resultados más destacados del Cuadro 5.4 se pueden resumir de la siguiente manera:

En primer lugar, el diferencial más grande entre varones y mujeres se presenta cuando se toma como variable dependiente el Salario Digno (*SDb*), el cual presenta un diferencial de 4 puntos a favor de los hombres (dado que el 37 % de los hombres presenta un salario digno frente al 33% de las mujeres); no obstante, los diferenciales referentes a los derechos y condiciones laborales (*IWCb*) y el diferencial del índice compuesto (*ITDb*), son significativos - a favor de las mujeres- si bien no muy relevantes: el índice de derechos y condiciones laborales adopta el valor 0.5547 en los hombres y 0.5923 en las mujeres, así que la ventaja es de cerca de cuatro puntos porcentuales en el rango total del indicador (de 0 a 1). Y en el caso del índice compuesto, el diferencial es aún menor (tres puntos) como resultado de la ventaja de los varones en términos de salario digno.

En segundo lugar, al revisar la descomposición diferencial en los tres componentes, encontramos que los coeficientes de las características en los tres indicadores *ITDb*, *SDb* y *IWCb*, presentan un valor negativo, es decir el grupo de las mujeres presenta características ligeramente “mejores” (por ejemplo, mayor concentración en ciertas ramas y ocupaciones, así como en el sector público) que el de los hombres. Mientras que en los coeficientes, también denominados rendimientos, muestran resultados a favor del grupo de los hombres para los tres indicadores, al haber características que se ven mejor “remuneradas” en términos de decencia del empleo en los hombres que en las mujeres. Esta es una de las medidas que señala una posible discriminación en el acceso al Trabajo Decente, dado que señala que los hombres presentan mejores rendimientos para las mismas características que las mujeres. Y de hecho, el diferencial debido a un mayor rendimiento en los varones que en las mujeres es mayor en valor absoluto que el diferencial medio, es decir, si se aplicaran los rendimientos de los varones a las características que las mujeres, ganarían alrededor de cinco puntos porcentuales en todos los indicadores.

Por último, el componente de interacción se presenta con signo negativo en el indicador global y el de derechos, pero positivo en el salarial. En los dos primeros casos, al presentar las mujeres características algo mejores que los varones, el incremento en los indicadores que se esperaría de aplicar a las mujeres el mismo rendimiento que a los varones sería mayor que el diferencial que los hombres le deben a su ventaja en rendimientos respecto de las mujeres. En el caso de los salarios dignos no es así, y la interacción refuerza el impacto de los rendimientos: aunque las mujeres presenten características que deberían dar lugar a una mayor probabilidad de tener salario digno, el diferencial de rendimientos con los varones es muy alto y en conjunto los rendimientos y el componente de la interacción (que actúan en contra de la remuneración de las mujeres) duplican la ventaja inicial de las mujeres en la distribución de características remunerables.

Cuadro 5.6 Descomposición por género de los índices de Trabajo Decente. ENOE 2006-2019

	<i>ITDb</i>		<i>SDb</i>		<i>IWCb</i>	
Valores medios de los índices y diferencial por género						
Género	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Hombre	0.5342***	(0.0006)	0.3711***	(0.0010)	0.5547***	(0.0006)
Mujer	0.5672***	(0.0011)	0.3313***	(0.0015)	0.5923***	(0.0011)
Diferencial	-0.0330***	(0.0012)	0.0398***	(0.0018)	-0.0376***	(0.0013)
Descomposición del diferencial por género						
Composición	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Características	-0.0417***	(0.0012)	-0.0344***	(0.0018)	-0.0424***	(0.0013)
Coefficientes	0.0527***	(0.0012)	0.0486***	(0.0018)	0.0564***	(0.0013)
Interacción	-0.0439***	(0.0012)	0.0256***	(0.0018)	-0.0516***	(0.0013)

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En el Cuadro 5.5 se presentan los resultados de la descomposición de las diferencias de género en los tres componentes (índices) por grupos de variables explicativas del índice salarial (*SDb*) y del índice de derechos y condiciones laborales (*IWCb*). Ello permite identificar el peso de las distintas variables en la explicación de las diferencias en los niveles de decencia del trabajo entre varones y mujeres. No se aporta la descomposición detallada para el índice general, porque ya se ha advertido en el Cuadro 5.4 su parecido con el de los componentes no salariales.

En el Cuadro 5.5 se muestran los tres componentes de la descomposición del diferencial de las variables dependientes *SDB* y *IWCB*. En cada indicador, en la primera columna se muestra el componente de las características, en la segunda el de los componentes y en la tercera el de las interacciones. Cuando el valor tiene un signo positivo, va a favor de los varones y con signo negativo, a favor de las mujeres. La descomposición por características presenta valores negativos, es decir a favor de las mujeres en la mayoría de las variables a excepción de la experiencia previa y el tipo de ocupación. En el caso del componente salarial, la distribución de las ocupaciones en principio beneficiaría más a las mujeres que a los varones, pero los rendimientos y su interacción terminan explicando la ventaja en los varones. En términos de derechos (*IWCB*) la variable de ocupación presenta tanto mejores características como mejores rendimientos a favor de los hombres. Es más, al revisar la descomposición por rendimientos (coeficientes), se ve que los varones presentan mayor rendimiento en casi varias características excepto en la antigüedad, y trabajar en el sector público, donde las mujeres obtienen una mayor prima de decencia del empleo. Los varones ven mejor remunerada su experiencia previa y, sobre todo, el trabajar en organizaciones medianas y grandes (de cara a sus condiciones no salariales) y en el ámbito rural (en términos salariales). En conjunto los hombres presentan mejores rendimientos, sobre todo en las ocupaciones, donde ya copan las mejores posiciones.

Cuadro 5.7 Descomposición del diferencial del SDb y IWCb por género. ENOE 2006-2019

	<i>SDb</i>			<i>IWCb</i>		
	Caract.	Coefcs.	Interacción	Caract.	Coefcs.	Interacción
Antigüedad	0.0032*** (0.0001)	-0.0158*** (0.0006)	-0.0012*** (0.0001)	0.0042*** (0.0001)	-0.0148*** (0.0004)	-0.0012*** (0.0000)
Experiencia previa	0.0004*** (0.0000)	0.0040*** (0.0008)	0.0001*** (0.0000)	-0.0003*** (0.0000)	0.0153*** (0.0006)	0.0003*** (0.0000)
Ocupación	-0.0170*** (0.0014)	0.0078*** (0.0019)	-0.0095*** (0.0015)	0.0041*** (0.0011)	0.0294*** (0.0013)	-0.0389*** (0.0011)
Público	-0.0090*** (0.0001)	-0.0035*** (0.0005)	0.0011*** (0.0002)	-0.0085*** (0.0001)	-0.0194*** (0.0003)	0.0061*** (0.0001)
Media - grande	-0.0004*** (0.0000)	0.0142*** (0.0008)	-0.0010*** (0.0001)	-0.0040*** (0.0001)	0.1020*** (0.0006)	-0.0073*** (0.0002)
Rural	0.0084*** (0.0001)	0.0103*** (0.0004)	0.0024*** (0.0001)	-0.0038*** (0.0001)	0.0017*** (0.0003)	0.0004*** (0.0001)
Constante	-0.0622*** (0.0038)			-0.0270*** (0.0027)		
Obs.	1,511,657			1,511,657		

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$; Error estándar entre paréntesis

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

En las últimas columnas en el efecto de interacción la ocupación también es la variable de mayor peso en este componente. Su signo negativo en la mayoría de los casos puede interpretarse como una corroboración más de la discriminación en el sentido de menores rendimientos salariales (y no salariales) en las mismas ocupaciones y en establecimientos medianos y grandes: si las mujeres lograran los mismos rendimientos a la ocupación que los hombres, sus características les ayudarían a reducir la brecha salarial.

5.4.2. Brecha en el Trabajo Decente entre jóvenes, adultos y adultos mayores

Para la medición de la brecha de decencia del empleo entre jóvenes y adultos se emplea el mismo modelo planteado anteriormente en la sección metodológica y prácticamente las mismas variables. Se aplica dicha estrategia para medir la diferencia en los tres indicadores de trabajo decente en tres grupos etarios: los jóvenes (14 a 29 años), adultos en edades centrales (30 a 54 años) y adultos mayores (55 a 74 años). En los cuadros siguientes se muestran los resultados del modelo. Los adultos en edades centrales son la referencia (grupo 1) y el grupo para comparar (grupo 2) son en el primer caso los jóvenes y en el segundo, los adultos mayores. Por tanto, las

diferencias en características o en rendimientos con signo positivo en decencia del trabajo serían a favor de los adultos en edades centrales, y si son negativas, serán a favor de los jóvenes o mayores según sea el caso.

En el Cuadro 5.6 se muestran los resultados de la regresión lineal considerando como variable dependiente el *ITDb*²⁴. La primera columna es la estimación del modelo para toda la muestra, mientras que la segunda es para el segmento de adultos, la tercera de jóvenes y la cuarta de mayores. Primeramente, si comparamos los coeficientes de los rangos de edad, tomando como referencia a los adultos en edades centrales, una vez que se controla por la heterogeneidad observada que aportan las variables elegidas en esta especificación, los jóvenes registrarían -3.3% de menos decencia de empleo en relación los adultos, aunque los mayores presentan un coeficiente positivo de 2.58% a su favor.

Revisando el coeficiente de la variable que captura el sexo del entrevistado, solo las mujeres mayores tienen valores de decencia medios menores que los hombres (apenas 3%), y las mujeres adultas y jóvenes apenas tienen una diferencia positiva en términos de calidad del empleo, con un 0.82% y 0.7% respectivamente. La antigüedad premia en menor medida a los adultos que a los jóvenes y no está relacionada con mayor calidad en los mayores: por cada año trabajado se da una mejoría en el indicador de trabajo decente en 0.57%, mientras que para los jóvenes es del 1.1% y para los mayores es un coeficiente pequeño y negativo.

Tomando como referencia la ocupación de profesionales, técnicos y trabajadores del arte, las ocupaciones de mayor decencia del empleo (los trabajadores en educación, directivos y funcionarios) presentan coeficientes más altos y positivos en el grupo de los jóvenes (13.7% y 13%), seguido del de los adultos (9.1% y 7.2%) y en tercer lugar el de los mayores (2.8% y 5.7%). Mientras que en las ocupaciones de menor calidad como los trabajadores en servicios personales y los trabajadores agrícolas presentan coeficientes negativos, y marcan diferencias de mayor magnitud en los adultos (-22.2% y -48.2%), seguido de los jóvenes (-16.5% y -37.8%), y por último los mayores (-12% y -10.8%). Por tanto, podríamos resumir los resultados anteriores afirmando que la rentabilidad de lograr emplearse en ocupaciones de la parte superior la distribución de calidad es especialmente relevante para los jóvenes, que tienen dificultades para acceder a ellas.

²⁴ Al igual que con el análisis por género, los modelos de regresión equivalentes en los que se estiman el indicador de salario digno (*SDB*) y el de condiciones laborales no salariales (*IWCb*) están disponibles en el Anexo, Cuadro A.3. y Cuadro A.4.

La desventaja de trabajar en las ocupaciones de menor salario y peores condiciones es especialmente pronunciada para los adultos, que son los que deberían tener más fácil acceso a otras situaciones mejores, y en general en el caso de los más mayores el rango de decencia en el trabajo no varía tanto entre ocupaciones como en los trabajadores de otros grupos etarios.

Por último, el trabajar en el ámbito público representa una prima mayor de calidad en el empleo para los mayores (17.3%) muy parecida a la prima que supone para los adultos en edades centrales (14%) y sensiblemente por encima de la de los jóvenes (9.9%). Y el trabajar en establecimientos medianos o grandes favorece en mayor medida a los jóvenes con 23.3% adicional de decencia en el empleo que los que trabajan en empresas micro y pequeñas (la gran mayoría). Esta prima en decencia por tamaño del centro de trabajo es de 17 puntos en los adultos y 11 en los mayores.

Cuadro 5.8 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral

ITDb	Total muestra	30-54 Adultos	14-29 Jóvenes	55-74 Mayores
Ecuación principal				
Jóvenes	-0.0334*** (0.0012)			
Mayores	0.0258*** (0.0019)			
Mujer	-0.0001 (0.0005)	0.0082*** (0.0007)	0.0070*** (0.0008)	-0.0287*** (0.0017)
Antigüedad	0.0057*** (0.0000)	0.0057*** (0.0000)	0.0115*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)
Experprevia	-0.0012*** (0.0000)	-0.0016*** (0.0000)	-0.0029*** (0.0001)	-0.0051*** (0.0002)
OCUPACIÓN				
Trabajadores de la educación	0.0939*** (0.0011)	0.0915*** (0.0014)	0.1375*** (0.0022)	0.0289*** (0.0035)
Funcionarios y directivos	0.0917*** (0.0016)	0.0729*** (0.0020)	0.1308*** (0.0039)	0.0575*** (0.0045)
Oficinistas	0.0387*** (0.0008)	0.0191*** (0.0011)	0.0624*** (0.0014)	0.0391*** (0.0030)
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.0804*** (0.0008)	-0.0860*** (0.0011)	-0.0894*** (0.0013)	-0.0894*** (0.0029)
Comerciantes	-0.0548*** (0.0009)	-0.0685*** (0.0013)	-0.0556*** (0.0014)	-0.0499*** (0.0035)
Operadores de transporte	-0.1030*** (0.0011)	-0.1021*** (0.0014)	-0.0530*** (0.0021)	-0.0869*** (0.0035)
Trabajadores en servicios personales	-0.2033*** (0.0009)	-0.2226*** (0.0012)	-0.1657*** (0.0014)	-0.1200*** (0.0029)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0103*** (0.0015)	-0.0086*** (0.0019)	0.0676*** (0.0029)	0.0051 (0.0043)
Trabajadores agropecuarios	-0.4163*** (0.0012)	-0.4821*** (0.0019)	-0.3783*** (0.0020)	-0.1082*** (0.0046)
Errores estándar entre paréntesis; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro 5.9 Regresión Lineal: determinación del ITDb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

ITDb	Total muestra	30-54 Adultos	14-29 Jóvenes	55-74 Mayores
Público	0.0812*** (0.0007)	0.1403*** (0.0011)	0.0995*** (0.0015)	0.1737*** (0.0020)
Mediana - Grande	0.1903*** (0.0005)	0.1687*** (0.0006)	0.2334*** (0.0007)	0.1139*** (0.0015)
Pmiedad_rama	0.0945*** (0.0037)	-0.4183*** (0.0072)	0.9830*** (0.0089)	-2.3441*** (0.0302)
Rural	-0.0393*** (0.0005)	-0.0326*** (0.0006)	-0.0447*** (0.0007)	-0.0289*** (0.0015)
Constante eq principal	0.4426*** (0.0023)	0.7554*** (0.0043)	0.0929*** (0.0032)	0.9511*** (0.0068)
Ecuación de selección				
Edad	-0.0201*** (0.0001)	-0.0172*** (0.0002)	0.0609*** (0.0004)	-0.0643*** (0.0004)
Años de escolaridad	0.0629*** (0.0002)	0.0587*** (0.0002)	0.0477*** (0.0004)	0.0223*** (0.0004)
EstudiaJov	-1.5559*** (0.0027)		-1.1688*** (0.0035)	-
Tareasdomesticas	-0.1506*** (0.0017)	-0.1215*** (0.0024)	-0.1585*** (0.0028)	-0.2704*** (0.0043)
Cónyuge del jh	-0.7546*** (0.0019)	-0.7391*** (0.0023)	-1.1489*** (0.0048)	-0.6239*** (0.0048)
Otra relación con jh	-0.3794*** (0.0019)	-0.2532*** (0.0026)	-0.3886*** (0.0038)	-0.1907*** (0.0064)
N_05	-0.0447*** (0.0010)	-0.0457*** (0.0014)	-0.0677*** (0.0015)	0.0016 (0.0035)
N_612	-0.0161*** (0.0009)	-0.0471*** (0.0012)	-0.0412*** (0.0015)	-0.0004 (0.0031)
Dummies de entidad	sí	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí	sí
Constante eq selección	0.5262*** (0.0059)	0.5498*** (0.0100)	-1.1610*** (0.0114)	3.2535*** (0.0274)
athanrho	-0.5943*** (0.0025)	-0.7213*** (0.0042)	-0.6392*** (0.0036)	-0.4337*** (0.0129)
Insignia	-1.2838*** (0.0009)	-1.2603*** (0.0015)	-1.2951*** (0.0013)	-1.3762*** (0.0041)
Observaciones	3,881,192	1,724,906	1,508,101	648,185

Errores estándar entre paréntesis;

***** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1**

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

En cuanto a la ecuación de selección, la edad se encuentra negativamente correlacionada con la participación en el mercado de trabajo como asalariados (solo al ser joven, mientras mayor edad se tiene es más posible incorporarse como asalariado). Los años de escolaridad presentan coeficientes positivos y significativos, por lo tanto, a mayor escolaridad más posibilidades de trabajar como asalariado para los tres grupos de edad. En el grupo de los jóvenes, el estar estudiando en el sistema educativo está correlacionado negativamente con la probabilidad de encontrarse trabajando, y lo mismo sucede con el hecho de dedicar tiempo a las tareas domésticas, para los tres grupos de edad. Distinguiendo por grupos de edad, los entrevistados que declaran ser pareja del jefe de hogar o tener cualquier otro parentesco con el jefe del hogar tienen una menor probabilidad de trabajar como asalariados. Con respecto a la composición del hogar y su relación con la probabilidad de ser asalariado, los jóvenes y los adultos en edades intermedias que conviven con niños menores de seis años tienen una menor probabilidad de trabajar, mientras que en el caso de los mayores el coeficiente no es significativo. Por lo tanto, la ecuación de selección nos ayuda a delimitar el perfil de las personas no solo activas, sino también ocupadas, en todos los grupos de edad. Y la significatividad de la *proxy* de la correlación entre los términos de error (*athanhrho*) apunta a que esta probabilidad no es exógena al nivel de decencia en el empleo en las personas de todos los tramos de edad analizados²⁵. Los cuadros A.3. y A.4. en el Anexo lo confirman para los otros dos indicadores estimados.

En el Cuadro 5.7 se muestra una brecha entre jóvenes y adultos muy parecida en el acceso al salario digno (*SDB*) y en las condiciones y derechos laborales (*IWCB*) (12.9 y 12 puntos porcentuales respectivamente). La descomposición del diferencial en dos componentes, uno explicado y otro no explicado, presenta interesantes diferencias entre índices de calidad: El coeficiente explicado de *ITDB* y de *SDB* registra un valor negativo y pequeño, de entre 4 y 5 puntos a favor de los jóvenes. El componente no explicado es mucho mayor en términos absolutos (una ventaja en rendimientos de 16 y 17 puntos a favor de los adultos). En cambio, en el diferencial en derechos (*IWCB*) los jóvenes tienen una desventaja por características (componente explicado) de

²⁵ El control por el sesgo de selección muestral implica una mejor percepción del diferencial de decencia del empleo entre los adultos en edades intermedias, los jóvenes y los mayores. En el caso de las estimaciones del Cuadro 5.6, y los cuadros A.3 y A.4, el diferencial neto “en contra” de los jóvenes en los tres índices calculados es un poco más grande en valor absoluto antes de corregir por el sesgo. Y en el de los mayores incluso cambia de signo, pasando de una aparente desventaja a una pequeña prima de decencia por edad. Si jóvenes y adultos tuvieran la misma probabilidad de participar en el mercado, el diferencial entre ellos se reduciría. Y en el caso de los mayores, si los que trabajaran no fueran una submuestra particular de trabajadores necesitados de mantener sus ingresos laborales, los mayores tendrían un nivel de decencia más alto del que se apreciaría en una mera regresión por mínimos ordinarios.

4 puntos, y por rendimientos (componente no explicado) de unos 8 puntos, lo que resulta en un diferencial de 12. Resumiendo: en términos salariales los jóvenes presentan mejores características que los adultos, pero sus rendimientos son muy inferiores. En cambio, en términos de acceso a derechos y condiciones laborales no salariales los jóvenes acumulan características “peores” y a ello se suma un rendimiento más bajo también. En cualquier caso, es importante recordar que el índice de salario digno se obtiene como una variable que contempla a todos los miembros del hogar y al costo de las necesidades básicas de todos los que lo componen. Dado que los jóvenes no suelen ser los jefes de hogar, ni tampoco aportan al mismo el ingreso principal, su ingreso suele ser un complemento al ingreso total del hogar. Y cuando son jefes de hogar, su hogar puede ser más pequeño (y tendrán menos personas a su cargo) que en el caso de los adultos.

Sobre el diferencial entre adultos y mayores, la diferencia más pronunciada se da en los ingresos con un valor de 8.2% a favor de los adultos, seguido de un 7.10% en el indicador de derechos y condiciones laborales (*IWCb*) y de 7.10% para el indicador compuesto (*ITDb*). En este caso, el diferencial en derechos sociales *IWCb* responde a mejores características (18 puntos a favor de los mayores) pero rendimientos mucho más bajos que los adultos (25 puntos menos de calidad vía derechos por el componente no observado/discriminación). En el indicador de salario digno (*SDb*) el diferencial es más alto que en derechos (8.3 puntos), pero el componente de discriminación es el más chico (10,4 puntos) porque en términos salariales los mayores apenas tienen una ventaja de 2,1 puntos frente a los adultos. Aquí el componente discriminatorio no es tan alto como en el indicador de derechos. En el índice compuesto el patrón se parece mucho al del diferencial en derechos.

Por lo tanto, se puede inferir que la discriminación en la brecha de Trabajo Decente se da de manera diferenciada en jóvenes y mayores. Los jóvenes presentan el diferencial más alto en el acceso a un salario digno y también un mayor grado de discriminación, más en términos salariales que en derechos. Los mayores en cambio presentan un diferencial parecido en todos los ámbitos (salarios y derechos) pero el mayor grado de discriminación lo encuentran en los derechos y las condiciones laborales (*IWCb*).

Cuadro 5.10 Diferencial por grupos de edad: jóvenes (14-29) vs adultos (30-54) y mayores (55-75) vs adultos (30-54)

		<i>ITDb</i>	<i>SDb</i>	<i>IWCb</i>		
Diferencial por grupos de edad: jóvenes (14-29) vs adultos (30-54)						
Grupo	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Adulto	0.5776***	(0.0008)	0.4074***	(0.0011)	0.5963***	(0.0009)
Joven	0.4559***	(0.0008)	0.2783***	(0.0010)	0.4762***	(0.0009)
Diferencial	0.1217***	(0.0011)	0.1291***	(0.0015)	0.1201***	(0.0012)
Descomposición diferencial: jóvenes (14-29) vs adultos (30-54)						
Composición	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Explicado	-0.0413***	(0.0019)	-0.0497***	(0.0020)	0.0412***	(0.0030)
No explicado	0.1629***	(0.0021)	0.1698***	(0.0022)	0.0879***	(0.0032)
		<i>ITDb</i>	<i>SDb</i>	<i>IWCb</i>		
Diferencial por grupos de edad: mayores (55-74) vs adultos (30-54)						
Grupo	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Adulto	0.5776***	(0.0008)	0.4074***	(0.0011)	0.5963***	(0.0009)
Mayor	0.5066***	(0.0039)	0.3247***	(0.0092)	0.5246***	(0.0042)
Diferencial	0.0710***	(0.0040)	0.0828***	(0.0093)	0.0717***	(0.0043)
Descomposición diferencial: mayores (55-74) vs adultos (30-54)						
Composición	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente	Error estándar
Explicado	-0.1632***	(0.0034)	-0.0213***	(0.0053)	-0.1794***	(0.0036)
No explicado	0.2342***	(0.0052)	0.1041***	(0.0108)	0.2511***	(0.0056)

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En el Cuadro 5.8 se muestran los dos componentes de la brecha de acceso al Trabajo Decente (explicado y no explicado) entre adultos y jóvenes, y adultos y mayores desglosados por variables explicativas. Al igual que en las diferencias por sexo, dado el parecido que tiene el perfil del índice general con el de salarios en el caso de los jóvenes y el de derechos en el caso de los mayores, en aras de formular comentarios más sintéticos, mostramos solo la descomposición del diferencial de los indicadores salarial y no salarial de Trabajo Decente.

Respecto al acceso al salario digno, en el Cuadro 5.8 se advierte que la variable de mayor peso en el componente explicado es la antigüedad, con un valor de 0.0201, es decir casi la mitad de la diferencia explicada en el acceso al salario digno entre jóvenes y adultos se debe a que los adultos cuentan con mayor antigüedad en el empleo; no obstante en el componente no explicado

el coeficiente más altos se obtiene en la ocupación; es decir, existe discriminación salarial hacia los jóvenes en el rendimiento salarial que consiguen en ciertas ocupaciones.

En el caso de los adultos mayores, al igual que con los jóvenes, la variable de antigüedad es la de mayor peso en el componente explicado, por lo tanto, podemos decir que la antigüedad es una de las variables explicativas que mayor peso tienen en la diferencia del salario digno por edades, es decir a mayor edad, mayor antigüedad en el trabajo y por lo tanto mayor acceso a un salario digno. Respecto al componente no explicado, la experiencia previa es la variable que mayor peso tiene en el componente no explicado. Al igual que los jóvenes, el grupo de los mayores cuenta con un diferencial neto en contra de ellos; con ello podemos afirmar que la distribución de la decencia del empleo a lo largo del ciclo de vida presenta una forma de U invertida, no solo en el acceso al trabajo decente, sino también en el acceso a un salario digno.

Cuadro 5.11 Descomposición diferencial del *Sdb* por grupos de edad.

VARIABLES	Jóvenes vs adultos		Adultos vs mayores	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Mujer	-0.0008*** (0.0000)	0.0040*** (0.0006)	-0.0018*** (0.0001)	-0.0040*** (0.0011)
Antigüedad	0.0201*** (0.0004)	-0.0002 (0.0005)	-0.0191*** (0.0004)	0.0550*** (0.0053)
Experiencia previa	0.0035*** (0.0008)	0.0135*** (0.0007)	-0.0048*** (0.0010)	0.0700*** (0.0123)
Ocupación	0.0136*** (0.0002)	-0.0473*** (0.0020)	0.0179*** (0.0003)	-0.0419*** (0.0043)
Público	0.0152*** (0.0003)	-0.0005* (0.0003)	-0.0015*** (0.0001)	-0.0004 (0.0010)
Media-grande	0.0025*** (0.0001)	0.0032*** (0.0007)	-0.0006*** (0.0000)	0.0007 (0.0017)
Rural	-0.0058*** (0.0001)	0.0199*** (0.0005)	0.0009*** (0.0002)	0.0003 (0.0009)
Constante	0.1794*** (0.0082)		-0.0837*** (0.0142)	
Observaciones	1,378,571		971,958	

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Error estándar entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En el caso de la brecha entre jóvenes y adultos del indicador de derechos y condiciones laborales (*IWCb*), que se muestra en el Cuadro 5.9, el sexo pierde peso en el componente no explicado, y la variable de mayor peso en este componente es trabajar en una empresa mediana y/o grande. En segundo lugar, se encuentra el diferencial provocado por la ocupación, ambas variables con signo negativo. En la brecha entre mayores y adultos, en el componente no explicado las variables de mayor peso son la experiencia previa y la antigüedad. El contar con experiencia previa es una característica más frecuente en los mayores, pero beneficia más a los adultos en edades centrales, aunque la antigüedad beneficia en mayor sentido a los mayores.

Cuadro 5.12 Descomposición diferencial del *IWCb* por grupos de edad

VARIABLES	Jóvenes vs adultos		Adultos vs mayores	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Mujer	0.0004*** (0.0000)	0.0002 (0.0004)	0.0009*** (0.0001)	0.0140*** (0.0006)
Antigüedad	0.0338*** (0.0003)	-0.0148*** (0.0004)	-0.0322*** (0.0003)	0.0885*** (0.0027)
Experiencia previa	-0.0202*** (0.0005)	0.0061*** (0.0006)	0.0274*** (0.0007)	0.1207*** (0.0063)
Ocupación	0.0114*** (0.0003)	-0.0247*** (0.0015)	0.0336*** (0.0005)	-0.0586*** (0.0027)
Público	0.0202*** (0.0002)	0.0047*** (0.0002)	-0.0020*** (0.0002)	-0.0094*** (0.0006)
Media-grande	0.0194*** (0.0002)	-0.0336*** (0.0005)	-0.0045*** (0.0003)	0.0371*** (0.0011)
Rural	-0.1167*** (0.0020)	-0.4816*** (0.0039)	-0.2024*** (0.0034)	0.2671*** (0.0044)
Constante	0.0019*** (0.0000)	0.0027*** (0.0004)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0013** (0.0006)
Observaciones	0.7108***		-0.1957***	

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Error estándar entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La distribución ocupacional es más favorable para los adultos en edades centrales, pero el rendimiento a las ocupaciones resulta reducir ese diferencial tanto con los jóvenes como con los mayores. Los adultos en edades centrales tienen más presencia y obtienen mejores rendimientos a su participación en el sector público que los jóvenes, y en el caso de los más mayores ocurre lo contrario (estos tienen más presencia y mejores rendimientos a la participación en el sector público

que los adultos en edades centrales. También hay interesantes diferencias en las variables de tamaño del establecimiento y el trabajo en entornos rurales: los jóvenes tienen menos presencia en grandes empresas y cuando la tienen, esta representa una mejora en sus condiciones laborales mayor que en el caso de los adultos. En cambio, los mayores tienen más presencia en los establecimientos grandes pero logran una menor remuneración no salarial. Tanto los jóvenes como los más mayores están sobrerrepresentados en el ámbito rural, pero los jóvenes se ven más castigados en términos de derechos laborales por ello, mientras que para los mayores representa una desventaja más pequeña que para los adultos en edades centrales.

5.5. Comentarios finales

Al analizar la brecha en el Trabajo Decente por género y edad, los resultados son más marcados cuando se estiman las diferencias entre jóvenes y adultos. A continuación, se sintetizan los resultados más destacados:

1. El diferencial más grande al analizar la brecha por género y por edad se encuentra en el indicador de salarios (*Sdb*) que en derechos (*IWCb*).
2. En la brecha de género, el diferencial más grande es a favor de los hombres y se encuentra en el *Sdb*, mientras los indicadores de *IWCb* y *ITDb* registran diferenciales a favor de las mujeres.
3. Los hombres presentan mejores rendimientos en los tres indicadores de decencia del empleo, incluso al considerar el peso relativo por variable los resultados son los mismos, en el componente de interacción la variable de mayor participación es la ocupación tanto para *ITDb*, *Sdb* e *IWCb*.
4. En términos generales se puede inferir que al ser la ocupación la variable de mayor participación en la brecha de acceso al trabajo digno (*TDb*, *Sdb* e *IWCb*) por género; aunque no se puede afirmar que exista discriminación en el acceso a ciertas ocupaciones, esta variable determina en gran medida las diferencias existentes en salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres asalariados.
5. En la brecha por edades, el diferencial de decencia en el empleo entre jóvenes y adultos es más alto que entre mayores y adultos para los tres indicadores de decencia analizados (*TDb*, *Sdb* e *IWCb*).

6. En el caso de la brecha de Trabajo Decente entre jóvenes y adultos, y mayores y adultos, las variables de mayor peso en el componente explicado son la antigüedad y la experiencia previa, mientras que en el componente no explicado los resultados varían según el grupo de edad.
7. En la brecha de jóvenes y adultos la variable de mayor peso en el componente no explicado es la ocupación para los indicadores de *Sdb* e *IWCb*, y la tercera para el *ITDb*, el cual posiciona en segundo lugar la ocupación y trabajar en el sector público.
8. En la brecha de mayores y adultos, la experiencia previa y la antigüedad se posicionan como la segunda y tercera variable de mayor peso en el componente no explicado, es decir, la discriminación se da en los tres indicadores a favor de los adultos - a pesar de que los mayores tengan mayores niveles de antigüedad y experiencia previa.
9. En el caso de los jóvenes, los resultados indican que existen ciertas ocupaciones donde se presenta mayor porcentaje de discriminación por su edad, y que contar con experiencia previa es especialmente valorado al ser joven

Capítulo 6. Trabajo Decente y su relación con el entorno macroeconómico y sectorial

De acuerdo con la OIT, las reformas que se establezcan en los mercados de capitales nacionales, así como su exposición al exterior, son un desafío crucial para “*lograr una macroeconomía conducente al desarrollo económico y social, con el empleo decente como variable estratégica* (Ffrench, 2010, pag.21).” En otras palabras, la OIT reconoce que el contexto económico, productivo e institucional, determinan la calidad del empleo, lo que apunta a la importancia de determinar de qué manera las características del entorno macroeconómico influyen en el acceso al trabajo decente de la población.

En los capítulos anteriores el acceso al Trabajo Decente se ha explicado a partir de características individuales y familiares, así como las del puesto de trabajo y empleador. El objetivo de este capítulo será completar el análisis anterior relacionando el Índice Trabajo Decente con el entorno económico en el que se mide, entendiendo por entorno económico el sectorial y otro más amplio, el estado federal en el que residen los trabajadores. En concreto, se espera encontrar una relación entre la decencia del trabajo y la estructura productiva de la región junto con otros aspectos macroeconómicos, tales como el ritmo de crecimiento y la apertura comercial.

Con la inclusión de variables agregadas en los modelos multivariantes se espera contribuir también a la evidencia empírica sobre el empleo decente y el salario digno, pues no son abundantes los estudios que contemplan la heterogeneidad en distintos niveles de agregación para analizar el fenómeno. Uno de los escasos ejemplos que encontramos en la literatura es el trabajo de Stier y Yaish (2014) en el cual estiman un modelo multinivel para medir el impacto de la concentración de mujeres en las ocupaciones sobre la brecha de género en la calidad del empleo. Los autores encontraron que las mujeres presentaban desventajas en la mayoría de las dimensiones de la calidad del empleo, e incluso las ocupaciones dominadas por mujeres se asociaron a niveles relativamente altos de tensión laboral.

Otro ejemplo es el estudio de Esser y Olsen (2011) donde examinan la relación entre las instituciones del mercado laboral y el estado de bienestar, centrándose en aspectos esenciales de la calidad del empleo. Para ello estiman un modelo multinivel de dos niveles, donde combinan variables a nivel micro (individuo) como el sexo, la edad, la educación, la clase social, el tipo de

contrato etc., con variables a nivel macro que puedan explicar las diferencias de los países en la percepción de autonomía y seguridad laboral, como la tasa de desempleo, acceso a seguro de desempleo, poder de los trabajadores medido en densidad sindical y cobertura de negociación colectiva, entre otras. Uno de sus principales hallazgos de este trabajo fue que el poder de los trabajadores y el desarrollo de habilidades especializadas son importantes para explicar las diferencias en el grado de autonomía entre países. El estudio muestra que un enfoque multinivel puede ayudar a explicar cómo las instituciones condicionan los resultados del empleo.

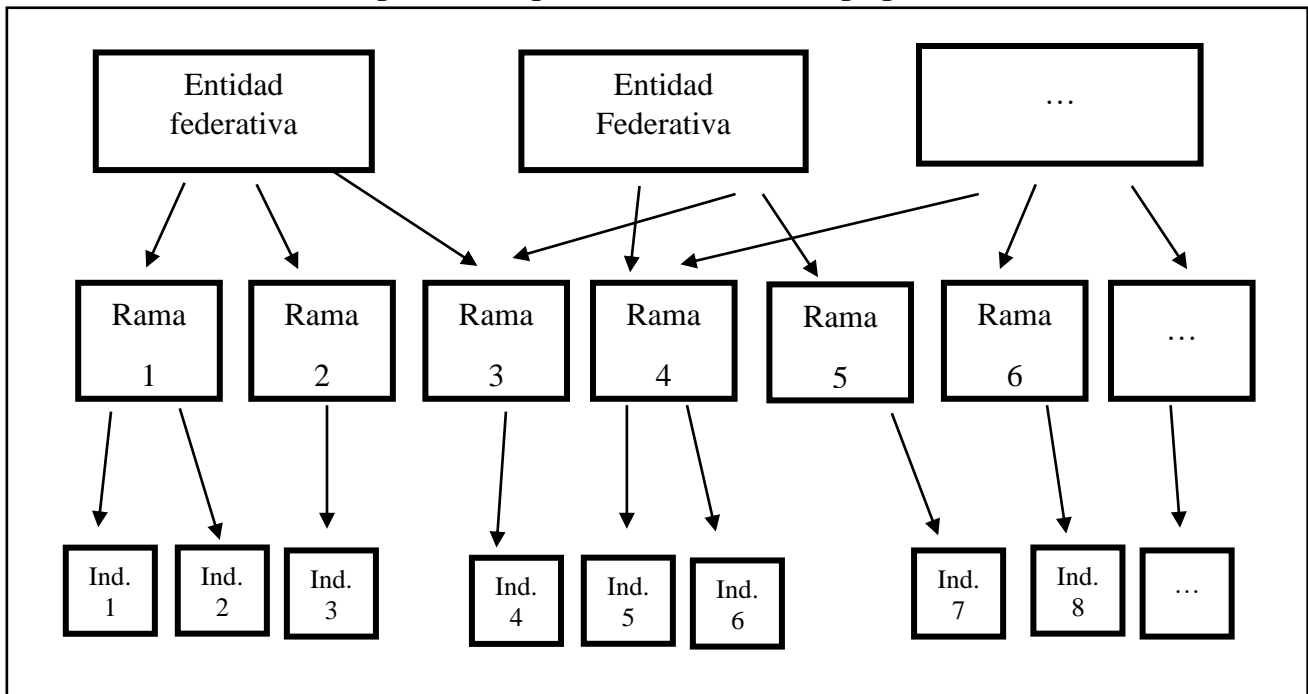
Y por último, Fang et al. (2019) plantean la necesidad de un enfoque multidisciplinario y multinivel para examinar el cumplimiento de la agenda del trabajo decente, de manera que se contemplen tres niveles de análisis basándose en los establecidos por Bonnet et al. (2003): 1) Nivel macro, ya que el papel del gobierno en política económica y de empleo es crucial en la promoción de un entorno regulatorio propicio para el trabajo decente; 2) Nivel meso - el ambiente organizacional - ya que el acceso a capacitación, promoción, puestos de toma de decisiones y otros ámbitos de las relaciones laborales en el seno de la empresa, influyen en la experiencia laboral de los trabajadores; 3) Nivel individual, es decir, características del trabajador como la edad, el sexo, el nivel educativo, etc.

Si bien los autores no estiman un modelo econométrico, en el trabajo se argumenta la necesidad de abordar un concepto tan complejo como el trabajo decente desde distintos niveles y disciplinas, destacando el papel de los distintos actores institucionales para lograr un trabajo decente dentro de contextos nacionales específicos.

Este capítulo explota una metodología que permite capturar la relación entre las variables que caracterizan a los individuos y a su entorno, los modelos multinivel. Este tipo de modelos permiten aprovechar la estructura de la base de datos cuando está organizada en varios niveles. Respetar la estructura jerárquica de los datos nos ayudará a evitar dos falacias interpretativas: la ecológica y la atomística. La primera se da cuando los coeficientes que informan sobre el comportamiento agregado se utilizan para inferir el comportamiento individual; y la segunda, cuando se obtienen inferencias sobre el comportamiento de los grupos a partir solo de unidades agregadas (Cebolla, 2013). La adopción de la perspectiva multinivel favorecerá la robustez de los resultados y conducirá a inferencias estadísticas más ajustadas a la realidad.

La ENOE permite la formulación de este tipo de modelos, pues está dirigida a individuos (adultos que trabajan como asalariados) que trabajan en sectores productivos (ramas) y residen en entidades federativas de México. Además, el tamaño muestral y el alto nivel de representatividad permite que las muestras sean muy exhaustivas por cuanto cubren todas las ramas productivas (agregadas en 11 categorías) en todas las entidades federativas mexicanas, lo que hace posible establecer inferencias a partir de variables de nivel de rama productiva y entidad. En la Figura 4 se muestra el esquema de los niveles de agregación: el individual (i) de trabajadores de la muestra, el grupo (j) conformado por las once ramas económicas donde se desempeñan los trabajadores, y el agregado (k) que se refiere a las 32 entidades federativas.

Figura 6.1 Diagrama de los niveles de agregación



Fuente: Elaboración propia a partir de Hox et al. (2018)

Entre las características de ámbito geográfico a explorar en estos modelos destaca el PIB per cápita, el PIB manufacturero (identificado como peso relativo de las manufacturas en el PIB de la entidad federativa) y el peso de las exportaciones y de la Inversión Extranjera Directa en el PIB por entidad federativa. Con los indicadores anteriores se explorará la correlación entre las variables que capturan la estructura económica y la apertura al exterior (como *proxies* de la

globalización) y la incidencia del trabajo decente, una vez se ha tenido en cuenta la heterogeneidad a nivel individual. También se relacionará la incidencia del empleo decente con variables características de la rama económica, en concreto, el porcentaje de jóvenes y el de mujeres por rama. Estos indicadores identifican la composición demográfica del empleo en las ramas, que puede estar vinculada con la decencia del trabajo en la medida en que los jóvenes y las mujeres, por diversas razones, pueden estar más expuestos a condiciones laborales precarias.

En este capítulo los contenidos están organizados del siguiente modo: en primer lugar, se mostrarán algunos resultados preliminares de carácter descriptivo (hechos estilizados) que muestran la importancia de tener en cuenta características del entorno en el análisis multivariante y que apuntarán a las variables de nivel sectorial y macroeconómico a utilizar en dicho análisis. A continuación, se presentará brevemente el análisis multinivel y las especificaciones que incorporarán el control por la heterogeneidad en nivel de rama y de entidad federativa. La presentación de los resultados de dichas especificaciones se centrará esencialmente en las variables novedosas que aporta el análisis multinivel, puesto que la relación de las características individuales con el nivel de decencia del empleo fue objeto de análisis en capítulos anteriores. Y el capítulo termina con comentarios finales sobre los resultados para los distintos subgrupos.

Los resultados más relevantes del análisis aquí planteado muestran que las variables de nivel 2 (rama económica) influyen más que las variables de nivel 3 (entidad federativa) en el trabajo decente. Ahora bien, las variables de nivel rama y entidad no alteran la significatividad ni tamaño del impacto de las variables de nivel individual que se han manejado en capítulos previos, pero sí aportan algunos matices y contribuyen a una mayor calidad de ajuste de los modelos, pues el 15% de la variabilidad en el índice de empleo decente responde a la heterogeneidad de ramas productivas y otro 5% se corresponde con la heterogeneidad en el entorno macroeconómico (entidades federativas).

6.1. Hechos estilizados

Como paso previo al análisis multivariante, en esta sección se expone de manera gráfica la relación del *ITDb* en 2018 con dos características de la rama productiva (porcentaje de mujeres y porcentaje de jóvenes en el empleo de cada rama), y cuatro indicadores macroeconómicos: PIB

per cápita; PIB manufacturero como porcentaje del PIB, participación de las exportaciones en el PIB y participación de la Inversión Extranjera Directa como porcentaje del PIB.

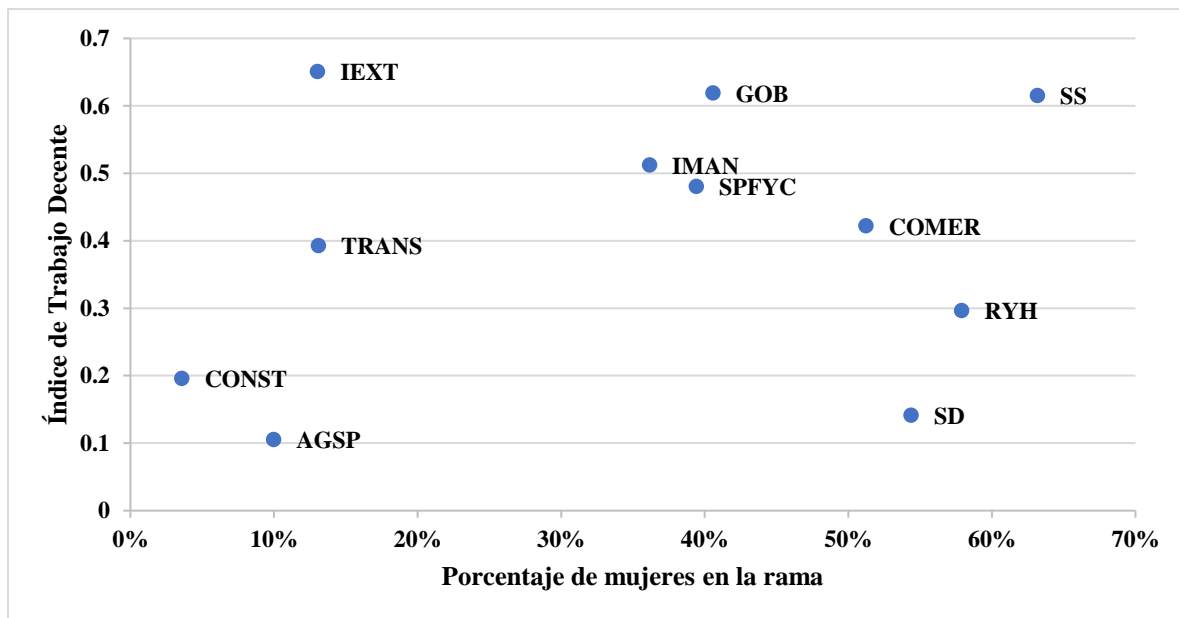
En el ámbito de las ramas, *a priori* no es fácil inferir la relación entre la decencia del trabajo y la concentración de mujeres en estas pues, como se mencionó en el Capítulo 5, los trabajadores de ambos sexos se distribuyen de manera desigual en ramas de buena y mala calidad. Así, las mujeres se concentran en ramas como servicios diversos, la cual es de baja calidad, pero también se concentran en los servicios sociales (de calidad media-alta). En el caso de los hombres existe una mayor dispersión en el conjunto de ramas, y tienen presencia en ramas tanto de calidad alta (gobierno, finanzas) como baja (agricultura, construcción).

Respecto a la presencia relativa de jóvenes en las ramas, se esperaría que donde haya más jóvenes se acumulen los empleos con niveles más bajos de decencia. Al tener limitado el acceso a los mejores empleos, muchos de ellos solo logran emplearse en trabajos precarios, informales y con bajos salarios, dando lugar a una dinámica de círculo vicioso característico de mercados segmentados en las ramas más permeables a la entrada de jóvenes.

En relación con las variables macroeconómicas, es de esperar que en las entidades con mayores niveles de PIB per cápita las empresas sean capaces de brindar mejores condiciones a sus empleados debido, en parte, a que al desarrollarse en un entorno más próspero se tenga un ambiente más proclive para cumplir con el marco institucional y con las obligaciones dictadas por ley. Por otro lado, desde un punto de vista sectorial, la actividad manufacturera es una de las ramas con menor incidencia de informalidad, lo que está relacionado con un menor riesgo de incumplir con las obligaciones laborales. Algo semejante ocurre con el peso de la Inversión Extranjera Directa sobre el PIB, puesto que podría representar tanto una proxy de apertura comercial. Inicialmente se esperaba una relación negativa entre las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos y la apertura comercial, al encontrarse vinculada con el proceso de globalización que ha traído cambios en la distribución de la renta a favor de los propietarios del capital frente a los trabajadores; sin embargo, los hechos estilizados han mostrado lo contrario.

En primera instancia se presentan los gráficos donde los valores medios del índice de Trabajo decente se ponen en relación con variables del segundo nivel de agregación (rama). En el Gráfico 6.1, se presentan ordenándolas por el porcentaje de mujeres asalariadas. Tal y como se esperaba, resulta difícil inferir una tendencia o relación clara entre el grado de feminización de una rama productiva y el nivel medio de decencia del empleo: por un lado, las ramas con mayor nivel de decencia del empleo son la industria extractiva (con un porcentaje de mujeres bastante bajo de mujeres), el gobierno (con un porcentaje medio), y los servicios sociales, Esta última es la más feminizada, con más de un 60% de mujeres. Aunque es difícil determinar la relación entre esta variable y el trabajo decente, se decide su inclusión en el análisis multivariante posterior debido a que se busca interacción del efecto de esta variable con la condición de ser mujer sobre la decencia del empleo, en otras palabras, es importante conocer si en hecho de trabajar en una rama feminizada está relacionado con mejores condiciones laborales para las mujeres o si sucede lo contrario.

Gráfica 6.1 Porcentaje de mujeres por rama e Índice de Trabajo Decente

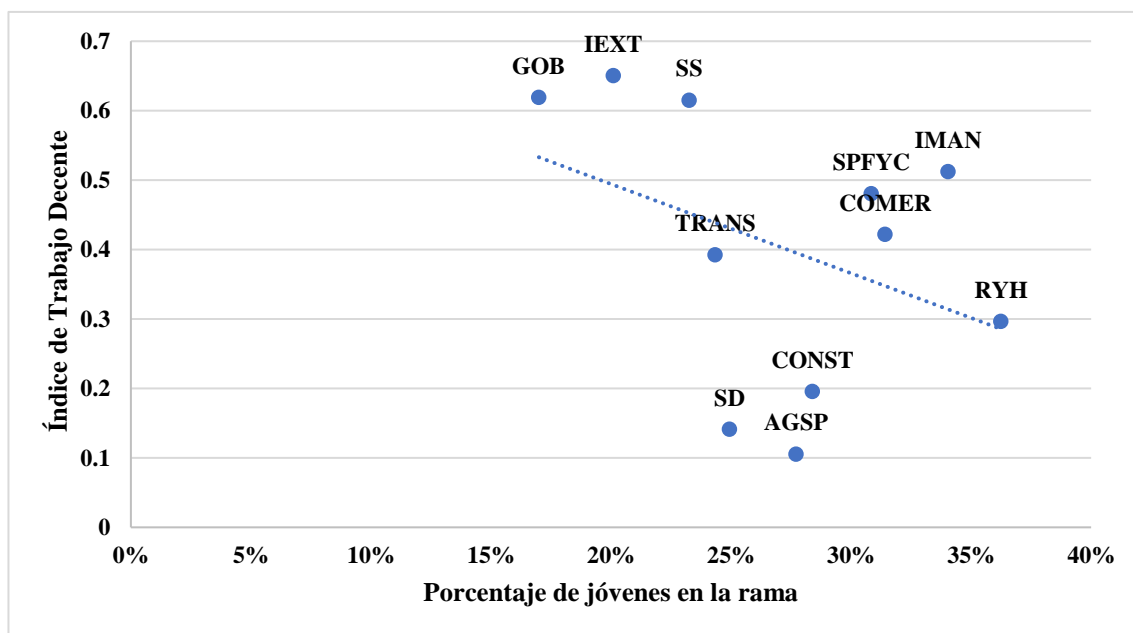


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE.

*Los nombres de las ramas se encuentran abreviados: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (AGSP); industria extractiva y de la electricidad (IEXT); industria manufacturera (IMAN); construcción (CONST); comercio (COMER); restaurantes y servicios de alojamiento (RYH); transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (TRANS); servicios profesionales, financieros y corporativos (SPFYC); servicios sociales (SS); servicios diversos (SD); y gobierno y organismos internacionales (GOB).

La segunda variable de nivel 2 es el porcentaje de jóvenes por rama. En la Gráfica 6.2, se muestra una relación algo más clara que la representada anteriormente, de modo que las tres ramas con menor porcentaje de jóvenes también son las que presentan los mejores niveles de trabajo decente. En otras ramas no se presenta una relación clara, ya que algunas concentran porcentajes similares de jóvenes y sin embargo cuentan con niveles dispares de trabajo decente.

Gráfica 6.2 Porcentaje de jóvenes por rama e Índice de Trabajo Decente



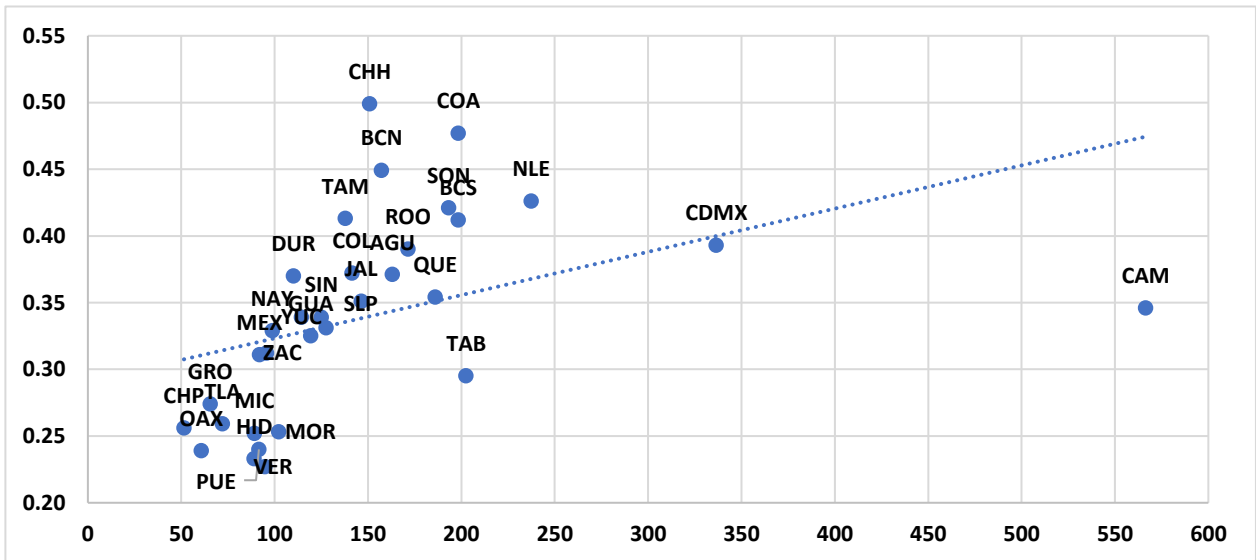
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

*Los nombres de las ramas se encuentran abreviados: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (AGSP); industria extractiva y de la electricidad (IEXT); industria manufacturera (IMAN); construcción (CONST); comercio (COMER); restaurantes y servicios de alojamiento (RYH); transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (TRANS); servicios profesionales, financieros y corporativos (SPFYC); servicios sociales (SS); servicios diversos (SD); y gobierno y organismos internacionales (GOB).

En segunda instancia se presenta la relación de variables de nivel tres (nivel macroeconómico) con el trabajo decente. En la Gráfica 6.3 se muestra que existe una correlación positiva entre el PIB per cápita y el trabajo decente, destacando dos valores atípicos: la Ciudad de México - aunque presenta un PIB per cápita alto, sus niveles de calidad del empleo son medios, lo cual puede deberse a la diversidad de sectores presentes en una ciudad altamente poblada - y Campeche, que

presenta el PIB per cápita más alto del país por concentrar los ingresos generados a partir de la extracción de petróleo, si bien esta situación no se vea reflejada en el valor medio del índice de empleo decente en este estado. Respecto al resto de entidades, las de valores medios más bajos de trabajo decente si presentan al mismo tiempo bajos niveles de PIB per cápita como Oaxaca, Veracruz, Hidalgo, Chiapas entre otras, lo mismo sucede con las entidades con valores más altos de trabajo decente, las cuales cuentan también con los valores de PIB per cápita más altos como Chihuahua, Coahuila Baja California. Por lo tanto, la relación entre ambas variables es positiva, si se descartarán se los valores atípicos de Ciudad de México y Campeche, la relación quedaría más clara en la gráfica.

Gráfica 6.3 Índice de Trabajo Decente y PIB per cápita (miles de pesos a precios del 2013)



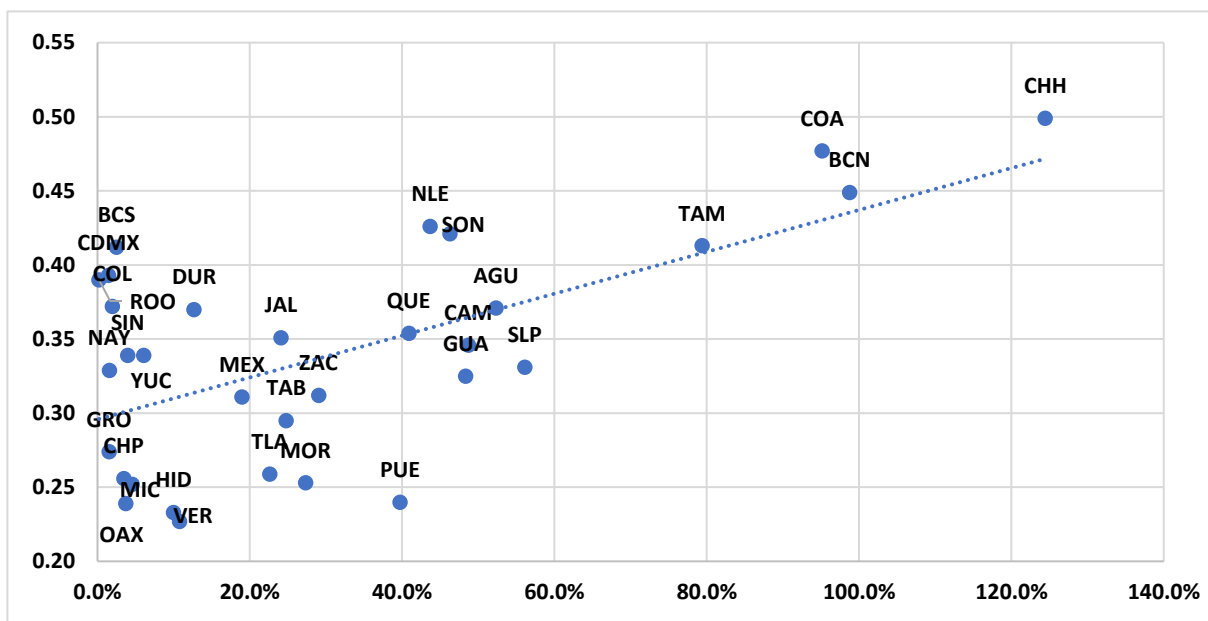
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI

En el Gráfico 6.4 se muestra la relación entre el ITD y el peso de las exportaciones en el PIB, con el objetivo de ver si las entidades más expuestas al mercado externo presentan los índices más bajos de calidad del trabajo. Encontramos que Chihuahua, Baja California, Ciudad de México y Tamaulipas, las entidades que exportan una mayor parte de su PIB, presentan los mejores indicadores de calidad, si bien ello puede estar relacionado más con la estructura productiva que con el nivel de exportaciones. La duda surge porque, al mismo tiempo, algunas entidades que exportan una pequeña parte de su PIB no registran niveles bajos de trabajo decente: hay estados

que exportan menos del 20% de su PIB incluso menos del 5 %, y muestran niveles de decencia del empleo similares a los de aquellas que exportan la mitad de su PIB.

Estos resultados pueden interpretarse de la siguiente manera: cuanto más especializada esté la estructura productiva de la entidad en productos de exportación, será más probable que las condiciones de empleo mejoren; Sin embargo, es posible que los estados que no se hayan especializado en productos de exportación hayan desarrollado una estructura productiva que les permita proveer condiciones de empleo de buena calidad. Por lo tanto, el grado de apertura comercial parece ser una condición necesaria, más no suficiente, para la existencia de condiciones de empleo decentes.

Gráfica 6.4 Índice de Trabajo Decente y Participación de las exportaciones en el PIB



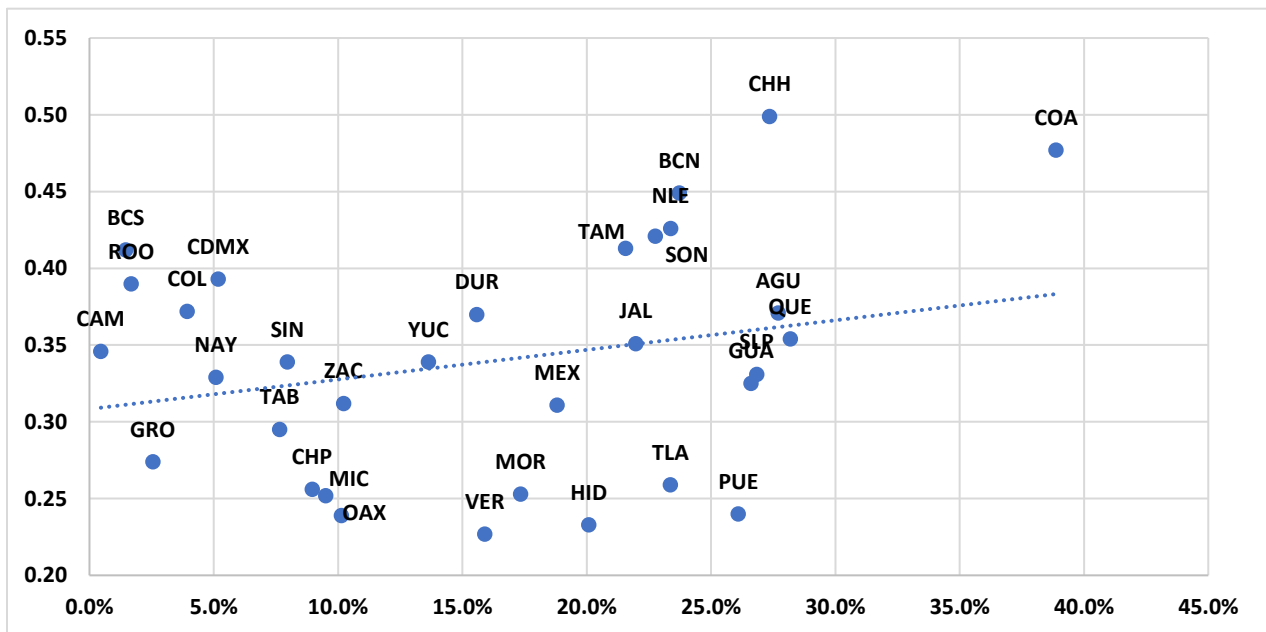
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI

El siguiente paso, por tanto, es buscar la posible relación entre la estructura productiva y la decencia del empleo. En el Gráfico 6.5 relacionamos el PIB manufacturero como porcentaje del PIB total por entidad federativa con el valor medio del índice por entidad, tomando en cuenta que la industria manufacturera representa un mercado laboral más estructurado, conformado

principalmente por grandes empresas, a las cuales les es más difícil evadir las prestaciones laborales obligatorias por ley.

Como puede observarse en el Gráfico 6.5, de manera similar al ejercicio anterior, la relación positiva esperada se manifiesta de manera clara a partir de cierto umbral (que podríamos fijar a simple vista alrededor del 40%) en entidades como Baja California, Chihuahua y Nuevo León, mientras que las entidades debajo de este parecen no obedecer a esta relación, por ejemplo, Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Michoacán. No se aprecia por tanto una relación directa entre el PIB manufacturero y la decencia de un empleo, solo se ve que algunas entidades se caracterizan por una alta participación de las manufacturas son el PIB y, al mismo tiempo, altos niveles de calidad del empleo, mientras que en otras los niveles medios de calidad del empleo son relativamente bajos a pesar de tener una industria manufacturera fuerte como Querétaro, Puebla y Guanajuato.

Gráfica 6.5 Índice de Trabajo Decente y PIB manufacturero como porcentaje del PIB total

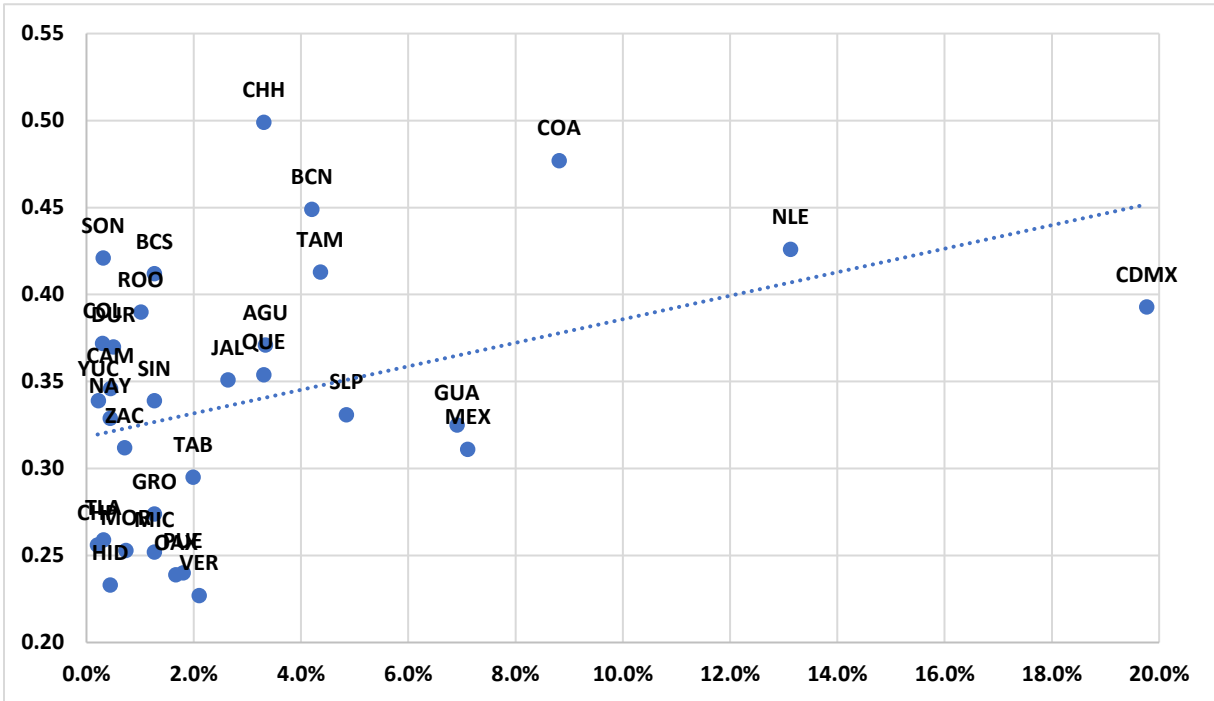


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI

Por último, en la Gráfica 6.6 se presenta la relación entre la decencia del empleo y la Inversión Extranjera Directa por entidad federativa como porcentaje de la IED total. A simple vista no se puede confirmar una relación directa entre estas variables. Algunas de las entidades con mayores

niveles de Trabajo Decente, como Chihuahua, Sonora y Baja California presentan porcentajes de IED menores del 5% respecto al total, mientras en otras, como Coahuila, está cerca del 9%. Es difícil percibir la relación debido a que la mayoría de las entidades se concentran en porcentajes inferiores a 2% de la IED total, y registran niveles muy dispares de decencia en el empleo.

Gráfica 6.6 Índice de Trabajo Decente e IED como porcentaje del total



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI

El análisis gráfico permite inferir la relación existente entre el ITD y los aspectos macroeconómicos y agregados, que no siempre queda clara, pues puede estar condicionada por otras características que actúen al mismo tiempo; por lo tanto, es necesario un análisis multivariante que contemple la variabilidad en la calidad del empleo por rama y entidad en presencia de características individuales. La siguiente sección está destinada precisamente a presentar las peculiaridades de los modelos multinivel, que permitirán incorporar en el análisis la heterogeneidad de las variables pertenecientes a los distintos niveles de observación.

6.2. Metodología: Modelos multinivel

El análisis multinivel permite contemplar la interconexión entre realidades o variables que se miden en distintos niveles, y es especialmente útil en ciencias sociales donde, tal y como se recoge en Hox et al. (2018):

“...los individuos interactúan con los contextos sociales a los que pertenecen, lo que significa que las personas individuales están influenciadas por grupos sociales o contextos a los que pertenecen, y que las propiedades de esos grupos están a su vez influenciadas por los individuos que conforman el grupo.” (pág. 1).

Mientras más determinante sea la jerarquía de los datos para entender el comportamiento de la variable dependiente, es decir, cuanto más condicionado se encuentre el comportamiento de las observaciones individuales dentro de un grupo (variables agregadas), mayor relevancia cobrará el estimar un modelo multinivel.

No hay consenso sobre el número mínimo de unidades agregadas que se requieren para contemplar adecuadamente la heterogeneidad a niveles superiores a los del individuo, si bien Hox et al. (2018) advierten que contar con menos de 50 casos supone correr el riesgo de obtener errores típicos sesgados asociados a explicaciones del segundo nivel, y por tanto menos fiables (Cebolla, 2013). En el mismo sentido, Bryan y Jenkins (2016), sostienen que, para una estimación estadísticamente significativa, es importante que el número de observaciones de nivel 1 sea lo suficientemente grande y el número de grupos no sea menor a 30. La estructura de nuestra base de datos cumple parcialmente con estos dos requisitos, con solo 11 grupos a nivel de rama pero 32 grupos a nivel de entidad federativa, que combinados suponen un total de 332 grupos. La combinación de ambos niveles aporta una notable variabilidad/heterogeneidad en niveles superiores al del entrevistado.

Una vez definido el tamaño de la muestra y la estructura jerárquica de los datos en tres niveles, se estima la primera regresión multinivel, empezando por el modelo más sencillo, el llamado “modelo vacío”, en el que el valor del índice de trabajo decente se hace depender solo de los valores medios en la rama y entidad federativas, sin controlar aún por ninguna heterogeneidad

individual. El planteamiento de un modelo así se puede ver a continuación (la notación ha sido tomada de Cebolla (2013)):

$$ITD_{ijk} = \beta_{0jk} + e_{ijk} \quad (6.1)$$

$$\beta_{0jk} = \beta_{00k} + u_{0jk} \quad (6.2)$$

$$\beta_{00k} = \beta_{000} + v_{0k} \quad (6.3)$$

donde ITD_{ijk} es el resultado para cada individuo i en la rama j y en la entidad federativa k , el cual depende de los predictores observados (β_{0jk}) y no observados (e_{ijk}). β_{0jk} es la media de la rama (j) respecto a la entidad federativa (k), que a su vez responde a β_{00k} , la media general entre las entidades federativas (k), y un término aleatorio que marca la variabilidad entre ramas (u_{0jk}). A su vez, la media general entre entidades respondería a la media de toda la muestra (β_{000}) y un factor aleatorio por entidad (v_{0k}). Cada uno de estos términos aleatorios, v_{0k} , u_{0jk} y e_{ijk} representan la varianza residual correspondiente a su nivel, asumiendo una distribución normal, con media 0 y varianza común σ_e^2 para todos los grupos.

Empleando las ecuaciones 6.1, 6.2 y 6.3 el modelo nulo completo quedaría formalmente de la siguiente manera:

$$ITD_{ijk} = \beta_{0ijk} + v_{0k} + u_{0jk} + e_{ijk} \quad (6.4)$$

Este modelo, también conocido como Modelo Nulo, no incluye variables explicativas, y es útil para medir que proporción de la variable dependiente (en nuestro caso, el índice de trabajo decente) se debe a las diferencias entre entidades federativas, entre ramas y a la heterogeneidad que aportarían variables relacionadas al individuo. Para determinar la pertinencia de un modelo multinivel, usualmente se emplea el estadístico *rho* (1), también conocido como ICC (Coeficiente de Correlación Intra Clase), que mide la correlación implícita del modelo (es decir, similitud u homogeneidad) de las respuestas observadas dentro de un grupo dado. No obstante, este estadístico solo se obtiene de manera directa al estimar una regresión multinivel de efectos fijos²⁶. Si las variables de nivel superior al individual explican un aparte relativamente grande de la varianza de

²⁶ La estimación de una regresión multinivel de efectos fijos se calcula en STATA por medio del comando *xtreg*.

la variable objetivo, podremos afirmar que merece la pena el análisis multinivel, aceptando los supuestos esenciales sobre la distribución de los términos de error en niveles superiores a 1 y el mayor coste computacional de estos modelos. Al igual que sucedía con el número de unidades en los niveles agregados, no existe tampoco una regla clara sobre cuál es el valor mínimo del porcentaje de varianza de la variable dependiente explicado por variables agregadas que justificarían la pertinencia de un análisis multinivel. En este caso nos guiaremos por el planteamiento de que “cuando un tercio de la varianza se atribuye a los grupos estamos ante un valor alto del ICC” (Cebolla, 2013, p.88). Otro valor estadístico importante es el Coeficiente de Partición de Varianza (VPC), que informa de la proporción de la variación de respuesta observada que se encuentra en cada nivel de la jerarquía del modelo. Este valor se estima a partir de dividir la varianza de cada nivel entre la suma de las varianzas en todos los niveles.

Una vez estimado el modelo nulo y determinada la pertinencia de la estrategia multinivel se estimará el modelo de intercepto aleatorio por tres niveles y que incorporará ocho variables de carácter individual, dos a nivel rama y dos a nivel de entidad federativa (véase Cuadro 6.1). Las variables a nivel agregado son una selección de las que se muestran en los gráficos de la Sección 6.1, si bien se han hecho pruebas con el resto de las variables que se discuten en esa sección.

Formalmente el modelo quedaría planteado de la siguiente manera:

$$ITD_{ijk} = \beta_0 + \beta_1 X_{1ijk} + \beta_2 X_{2jk} + \beta_3 X_{3k} + v_{0k} + u_{0jk} + e_{ijk} \quad (6.5)$$

$$v_{0k} \sim N(0, \sigma_v^2) \quad (6.6)$$

$$u_{0jk} \sim N(0, \sigma_u^2) \quad (6.7)$$

$$e_{ijk} \sim N(0, \sigma_e^2) \quad (6.8)$$

donde $\beta_1 X_{1ijk} + \beta_2 X_{2jk} + \beta_3 X_{3k}$ es la parte fija del modelo, y $v_{0k} + u_{0jk} + e_{ijk}$ representan la parte aleatoria, que ya vimos en el modelo vacío. La parte fija del modelo especifica la relación media general entre la respuesta y las variables predictoras; es decir, la relación que se aplica en promedio del trabajo decente. En la parte fija del modelo X_{1ijk} representa las variables independientes de nivel 1 con pendientes que vienen dadas por el vector de coeficientes β_1 ; X_{2jk} representa el vector de variables independientes de nivel 2, con pendientes definidas por el

conjunto de coeficientes β_2 ; y X_{3k} son las variables de nivel 3 con sus correspondientes coeficientes, β_3 . Dado que tratamos la variable dependiente como continua y que estamos estimando la versión lineal de los modelos multinivel, los coeficientes estimados podrían interpretarse como elasticidades. Por ejemplo, β_1 sería el efecto de un aumento de una unidad en X_{1ijk} (variable de nivel 1) en el ITD, habiéndose ajustado por X_{2jk} (variables de nivel 2) y X_{3k} (variables de nivel 3). Los coeficientes de β_2 y β_3 se interpretan de la misma manera.

Además de las variables de niveles 1, 2 y 3, algunas de las especificaciones aquí estimadas se completan con interacciones entre variables de nivel 1 y 2. En concreto, en la variable sexo la categoría mujer se interacciona con la proporción de mujeres en la rama en la que el entrevistado trabaja, y en la variable edad la categoría joven se interacciona con la proporción de jóvenes que trabajan en la misma rama que el entrevistado. Con ello se busca identificar si las mujeres y los jóvenes se ven afectados positiva o negativamente por el hecho de trabajar en ramas feminizadas o en ramas que contratan a una alta proporción de jóvenes, respectivamente.

Esta estimación se acometerá por separado para varones y mujeres, por un lado, y para entrevistados de tres grupos de edad (jóvenes, adultos y mayores), por otro.

Las variables independientes seleccionadas a nivel individuo y rama tienen como fuente la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), mientras que las de nivel entidad federativa fueron recolectadas a partir del Banco de Información Estadística (BIE) el cual se encuentra en el sitio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y del Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Cuadro 6.1 Variables empleadas en el modelo de intercepto aleatorio por tres niveles

Nombre	Descripción
Nivel 1 (Individuos)	
Mujer (Ref. Hombre)	Sexo del trabajador
Edad Ref. Adultos (30 a 54 años)	1=Jóvenes (15 a 29 años)
	2= Mayores (55 a 75 años)
Antigüedad (recodificada) Ref. 1= Menos de dos años	2= De 2 a 5 años
	3= De 6 a 10 años
	4= Más de 11 años
Experiencia previa	Se calcula como años de experiencia potencial total en el mercado de trabajo*menos la antigüedad en el puesto actual (continua)
Ocupación	1= Trabajadores de la educación 2= Funcionarios y directivos 3=Oficinistas 4=Trabajadores industriales artesanos y ayudantes 5=Comerciante 6=Operadores de transporte 7=Trabajadores en servicios personales 8=Trabajadores en protección y vigilancia 9=Trabajadores agropecuarios
Público (Ref. Trabajar en el ámbito privado)	Trabajar en el ámbito público
Media-grande (Ref. Trabajar en una empresa micro o pequeña)	Trabajar en una empresa mediana o grande
Rural (Ref. Urbano)	Vivir en una localidad rural
Nivel 2 (rama de actividad económica)	
Pmujer_rama**	Porcentaje de mujeres en la rama
Pjoven_rama**	Porcentaje de jóvenes en la rama
Mujer*pmujer_rama***	Variable de interacción: Porcentaje de mujeres en la rama interaccionado con sexo (ser mujer)
Joven*pjoven_rama***	Variable de interacción: Porcentaje de jóvenes en la rama interaccionado con edad (ser joven)
Nivel 3 (entidades federativas)	
Inpibpc	PIB per cápita por entidades federativa en logaritmo
Exportaciones	Peso relativo de las exportaciones en el PIB per cápita por entidad

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * La experiencia potencial en el mercado de trabajo se calcula como la diferencia entre la edad en el momento de la entrevista y los años de escolaridad más 5. **La variable pmujer_rama solo se incluye en las estimaciones para ambos sexos, por subgrupos de edad, y la variable pjoven_rama solo se incluye en las estimaciones que incorporan a todos los grupos de edad, donde la muestra se divide por sexo. ***Las variables de interacción capturan el efecto de la combinación de variables de distinto nivel. En este caso Mujer*pmujer_rama se incluye en las submuestras por edades (donde aparecen varones y mujeres juntos) y Joven*pjoven_rama en las submuestras por sexo, donde hay entrevistados de todos los grupos de edad.

El método de estimación empleado para estimar el modelo anterior es el de Máxima Verosimilitud Completa (*full maximum likelihood*), el más habitual en el modelado multinivel. De acuerdo con Hox (2010) una de sus principales ventajas es que generalmente es un método robusto y produce estimaciones asintóticamente eficientes y consistentes. Además, el autor menciona que, al emplear muestras grandes, las estimaciones por este método suelen ser robustas contra violaciones leves de los supuestos, como pudiera ser el tener errores que no siguieran distribuciones normales.

Las estimaciones de máxima verosimilitud proceden maximizando la llamada función de verosimilitud. Existen dos tipos de funciones de máxima verosimilitud en el modelado multinivel: Máxima Verosimilitud Completa (FML) y Máxima Verosimilitud Restringida (RML). En este caso se emplea la primera, en la cual el coeficiente de regresión como el componente de varianza se incluyen en la función de verosimilitud.

6.3. Resultados

Los resultados del modelo multinivel se presentan en tres subsecciones: la primera expone los resultados del modelo vacío (sin incluir variables explicativas), la segunda muestra el modelo multinivel para dos submuestras (hombres y mujeres), y la tercera presenta los resultados del modelo multinivel para tres submuestras (jóvenes, adultos y mayores).

6.3.1. Resultados del modelo vacío

En primer lugar, se presentan los resultados obtenidos de la estimación del modelo vacío para determinar la utilidad de un modelo multinivel. Como se mencionó anteriormente, la finalidad de esta estimación es determinar, a partir de la varianza residual, la pertinencia de desarrollar modelos que contemplen variables contextuales de distintos niveles.

En este caso, se estimó un modelo vacío para el total de la muestra y para cada subgrupo demográfico (hombres, mujeres, adultos, jóvenes y adultos). A continuación, se presentan los resultados para el total de la muestra ²⁷ en el Cuadro 6.2.

Cuadro 6.2 Resultados del modelo nulo (muestra total)

Variables	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
efectos fijos				
β_{0ijk}	0.391258	0.0546851***		
Efectos aleatorios de los parámetros				
σ_v^2	0.032717	0.0141206***	0.3048	0.3048
σ_u^2	0.005674	0.0004372***	0.0529	0.3577
σ_e^2	0.068943	0.0000792*	0.6423	-
LR test vs. linear model: $\chi^2(2) = 3.3e+05$			Prob > $\chi^2 = 0.0000$	
Nota: Estadísticamente significativo al *10%; al **5%; y al ***1%.				
El ICC a nivel entidad se calcula como la correlación entre dos individuos i y i' dentro de la misma entidad k, pero diferentes ramas j y j'.				
El ICC a nivel de rama se calcula como la correlación entre dos individuos i y i' dentro de la misma rama j, y por lo tanto, la misma entidad k.				
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE				

Al analizar la significatividad de los efectos aleatorios de la constante, se observa que los coeficientes para la varianza a nivel rama y entidad son significativos, así como el coeficiente de la varianza residual. Revisando el indicador de VPC, puede inferirse que, del total de la varianza, el 30.4% de esta variabilidad es debida a las diferencias en el nivel de rama, 5.2% a las diferencias en la entidad federativa y 64.7% corresponde a la varianza residual, es decir, a factores y características correspondientes al individuo.

Se advierte que el ICC de la entidad es de 0.3049, mientras que el ICC de la rama es de 0.3577. Por lo tanto, los valores de ITD de los individuos dentro de la misma entidad están ligeramente correlacionados, mientras que los valores de ITD de los individuos dentro de la misma rama tienen una correlación más alta. Es decir, un trabajador con las mismas características individuales pero empleado en la rama agrícola presenta condiciones laborales parecidas en

²⁷ Datos que los resultados del modelo nulo para cada submuestra son similares a los de la muestra total, estos resultados se encuentran en la sección de anexos (Cuadros A.5 y A.6.)

Oaxaca y en Sonora, mientras que dos trabajadores con las mismas características dentro de la misma entidad empleados en ramas distintas pueden presentar niveles muy dispares de ITD.

En resumen, los valores de VPC e ICC muestran que se cumple con el criterio de atribuir cuando menos un tercio de la varianza a los grupos. Por lo tanto, podría decirse que estamos ante un valor alto de ICC y que un modelo de tres niveles es pertinente.

6.3.2. Resultados de la regresión multinivel para hombres y mujeres

Previo a la estimación de la regresión multinivel, se realizó un análisis de correlación²⁸ con las variables de nivel tres que se analizaron en la sección de hechos estilizados (6.1), y a partir de ahí se seleccionó al PIB per cápita y a las exportaciones, al ser las que presentaban la correlación más alta con ITD. Además, se decidió descartar la Inversión Extranjera Directa y el PIB manufacturero ya que ambas se encontraban altamente correlaciones con las exportaciones.

La primera de las estimaciones es la regresión multinivel planteada en la ecuación 6.3, la cual en primera instancia se estima para el total de la muestra. En el cuadro 6.3 se exponen los resultados.

²⁸ El cuadro de correlaciones se encuentra en la sección de anexos como A.7.

Cuadro 6.3 Resultados regresión lineal multinivel, total de la muestra y por sexo (variable dependiente: ITD)

VARIABLES NIVEL 1	Total	Hombres	Mujeres
Mujer	0.0785*** (0.0785)		
Jóvenes	-0.0813*** (0.0096)	-0.0762*** (0.0036)	-0.1113*** (0.0039)
Mayores	-0.0299*** (0.0096)	-0.0347*** (0.0012)	-0.0247*** (0.0015)
Antigüedad	0.0052*** (0.0001)	0.0045*** (0.0000)	0.0070*** (0.0001)
Experprevia	-0.0019*** (0.0000)	-0.0017*** (0.0000)	-0.0023*** (0.0001)
OCUPACIÓN			
Trabajadores de la educación	0.0476*** (0.0012)	0.0440*** (0.0019)	0.0568*** (0.0015)
Funcionarios y directivos	0.0959*** (0.0016)	0.0926*** (0.0020)	0.1079*** (0.0026)
Oficinistas	0.0340*** (0.0008)	0.0279*** (0.0012)	0.0399*** (0.0012)
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	-0.0805*** (0.0008)	-0.0806*** (0.0011)	-0.0749*** (0.0016)
Comerciantes	-0.0938*** (0.0010)	-0.0723*** (0.0014)	-0.1159*** (0.0016)
Operadores de transporte	-0.0897 (0.0012)	-0.0758*** (0.0014)	-0.1460*** (0.0096)
Trabajadores en servicios personales	-0.1373*** (0.0009)	-0.1080*** (0.0012)	-0.1093*** (0.0014)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0245*** (0.0015)	0.0184*** (0.0017)	0.0791*** (0.0043)
Trabajadores agropecuarios	-0.2574*** (0.0025)	-0.2490*** (0.0028)	-0.2499*** (0.0062)
Público	0.0987*** (0.0011)	0.0942*** (0.0017)	0.1064*** (0.0015)
Media-grande	0.1876*** (0.0004)	0.2349*** (0.0007)	0.1406*** (0.0008)
Errores estándar entre paréntesis; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE y BIE del sitio INEGI, y CONAPO.

Cuadro 6.3 Resultados regresión lineal multinivel, total de la muestra y por sexo (variable dependiente: ITD) (cont.)

VARIABLES NIVEL 2	Total	Hombres	Mujeres
pmujer_rama	0.1020*** (0.0096)	0.0278** (0.0123)	-0.0239* (0.0144)
pjuven_rama	0.0388 (0.0135)	0.0686*** (0.0170)	0.0519** (0.0210)
INTERACCIÓN VARIABLES NIVEL 1 # 2			
mujerpmujerama	-0.2445*** (0.0096)		
jovenpjuvenrama	0.0349*** (0.0082)	0.0135 (0.0110)	0.1443*** (0.0123)
VARIABLES NIVEL 3			
lnpibpc	0.0150*** (0.0029)	0.0191*** (0.0035)	0.0151*** (0.0040)
Exportaciones	0.0370*** (0.0029)	0.0396*** (0.0037)	0.0330*** (0.0044)
Constante	0.2366*** (0.0338)	0.2070*** (0.0337)	0.2871*** (0.0387)
Observaciones	1,291,174	790,710	500,464
CALIDAD DEL AJUSTE			
Wald (Chi-2)	385716.92	254458.17	139534.38
Prob > Chi2	0.0000	0.0000	0.0000
Log likelihood	60493.849	37521.515	38976.013
LR test (frente a MCO): Chi-2 =	180000.00	81608.00	86080.99
Prob > chi2 =	0.0000	0.0000	0.0000
VARIANZA EXPLICADA POR LOS TRES NIVELES			
Ramas (nivel 2)	0.0096787 (0.0042)	0.0084102 (0.0036)	0.0110789 (0.0048)
Entidad (nivel 3)	0.0032531 (0.0003)	0.0032484 (0.0003)	0.003106 (0.0003)
Residual (nivel 1)	0.0532354 (0.0001)	0.0531339 (0.0001)	0.0499626 (0.0001)
Errores estándar entre paréntesis; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE y BIE del sitio INEGI, y CONAPO.

Primeramente, se observa que el ser mujer tiene una correlación positiva con la decencia del empleo, al igual que trabajar en ramas feminizadas, aunque no necesariamente el ser mujer y trabajar en una rama con alta concentración femenina garantiza mayor decencia el empleo, pues el coeficiente negativo de la interacción denota que las ventajas que puedan tener ciertos sectores feminizados en términos de decencia del empleo son menores para las mujeres. Por otro lado, respecto a la edad, en comparación con los adultos en edades intermedias (30 a 54 años) tanto los jóvenes como los adultos mayores presentan una desventaja de 8 y 2.9 puntos menos de decencia del empleo, respectivamente. Revisando los coeficientes de los grupos de edad para hombres y mujeres, se aprecia una ligera diferencia: ser joven presenta una desventaja de 11.1 puntos más pronunciada en las mujeres, y 6 puntos en los varones. Con respecto a las variables de nivel 2 y de interacción relacionadas con la edad, el trabajar en una rama con un porcentaje alto de jóvenes presenta coeficientes positivos. A pesar de ello, al interaccionar la edad con el trabajar en una rama con alta concentración de jóvenes solo presenta valores positivos y significativos para la muestra total y para las mujeres; incluso, representa una ventaja en las mujeres jóvenes.

Las variables relacionadas con el puesto de trabajo, como la antigüedad, tienen una correlación positiva y significativa con el ITD para la muestra total y los subgrupos, mientras que es negativa para la experiencia previa en ambos sexos. En relación con la ocupación²⁹ las variables presentan los mismos signos para ambos sexos, tomando como referencia la categoría de profesionales, técnicos y trabajadores del arte. Los funcionarios y directivos presentan una mayor ventaja con un coeficiente positivo y significativo de 0.0959, mientras que los trabajadores con una mayor desventaja son los trabajadores agropecuarios, con un coeficiente negativo de -0.2574. Si comparamos los coeficientes por sexo, se aprecia un mayor “rendimiento” de trabajar en buenas ocupaciones para las mujeres. Por ejemplo, si se compara a los trabajadores de la educación con la categoría de referencia, las mujeres que trabajan en educación presentan una ventaja de 5.6 puntos respecto a las mujeres que trabajan en cuestiones relacionadas con el arte; mientras que ese valor es de 4.4 puntos a favor de los hombres que son trabajadores de la educación, respecto a la categoría de referencia. Por otro lado, las variables relacionadas con características del empleador, como el trabajar en el ámbito público y en empresas medianas y grandes presentan valores positivos para la muestra total, es decir el trabajar en el ámbito público representa una ventaja de

²⁹ En este caso, si bien los coeficientes son distintos al modelo de OB, las relaciones se mantienen. A diferencia del modelo OB, en este caso no se realizó una técnica de corrección de sesgo muestral.

9.8 puntos porcentuales respecto del ámbito privado. En el mismo sentido, el trabajar en una empresa mediana o grande presenta una ventaja de 1.8 puntos porcentuales sobre las empresas micro y pequeñas. Esa misma variable representa mayor ventaja para los hombres, al desempeñarse en empresas medianas o grandes, ellos presentan una ventaja de 23.4% respecto a los hombres que trabajan en empresas micro y pequeñas. En el caso de las mujeres esa ventaja es de 10.6%. El trabajar en el ámbito público presenta valores de 10.6% para las mujeres y 9.4% para los hombres, es decir premia más para las mujeres emplearse en el ámbito público y en ocupaciones vinculadas al sector público, como la educación, que para los hombres.

Por último, respecto a las variables a nivel macro, ambas presentan coeficientes con signo positivo y significativo. Lo interesante en esta parte es que la decencia del empleo en los hombres presenta mayor sensibilidad a las variables macroeconómicas o de su entorno que las mujeres. La variable del PIB per cápita tiene un impacto menor en la decencia del empleo para las mujeres con un coeficiente de 0.0151 y de 0.0191 para los hombres. En el mismo sentido, el coeficiente del valor de las exportaciones respecto al PIB de la entidad también es mayor para los hombres.

6.3.3. Resultados de la regresión multinivel por edad

Tras el modelo para las muestras de hombres y mujeres, se estima ahora para tres submuestras: adultos (30 y 54 años), jóvenes (14 a 29 años) y mayores (55 a 75 años). El objetivo de trabajar con muestras separadas es revisar si las variables explicativas en los tres niveles identificados tienen impactos distintos de acuerdo con el grupo etario. En el Cuadro 6.4 se exponen los resultados.

Cuadro 6.4 Resultados regresión multinivel por grupos de edad

VARIABLES NIVEL 1	Jóvenes	Adultos	Mayores
Mujer	0.0877*** (0.0025)	0.0733*** (0.0019)	0.0842*** (0.0023)
Antigüedad	0.0199*** (0.0002)	0.0043*** (0.0000)	0.0062*** (0.0000)
Experprevia	0.0035*** (0.0001)	-0.0032*** (0.0000)	-0.0007*** (0.0000)
OCUPACIÓN			
Trabajadores de la educación	0.0789*** (0.0025)	0.0365*** (0.0015)	0.0561*** (0.0021)
Funcionarios y directivos	0.1538*** (0.0040)	0.0749*** (0.0019)	0.1290*** (0.0030)
Oficinistas	0.0461*** (0.0015)	0.0214*** (0.0011)	0.0517*** (0.0014)
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	-0.0834*** (0.0015)	-0.0885*** (0.0012)	-0.0668*** (0.0014)
Comerciantes	-0.0852*** (0.0017)	-0.0989*** (0.0014)	-0.0805*** (0.0015)
Operadores de transporte	-0.0897*** (0.0023)	-0.1026*** (0.0016)	-0.0672*** (0.0020)
Trabajadores en servicios personales	-0.1473*** (0.0016)	-0.1350*** (0.0012)	-0.1313*** (0.0014)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0744*** (0.0031)	0.0052*** (0.0019)	0.0521*** (0.0025)
Trabajadores agropecuarios	-0.2361*** (0.0044)	-0.2805*** (0.0034)	-0.2275*** (0.0038)
Público	0.0630*** (0.0022)	0.1017*** (0.0014)	0.0870*** (0.0019)
Media-grande	0.2203*** (0.0008)	0.1713*** (0.0007)	0.2062*** (0.0008)
Errores estándar entre paréntesis; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE y BIE del sitio INEGI, y CONAPO.

Cuadro 6.4 Resultados regresión multinivel por grupos de edad (cont.)

VARIABLES NIVEL 2	Jóvenes	Adultos	Mayores
pmujer_rama	0.1342*** (0.0165)	0.0921*** (0.0124)	0.1084*** (0.0147)
pjoven_rama	0.0338 (0.0220)	0.1119*** (0.0172)	0.0086 (0.0198)
INTERACCIÓN VARIABLES NIVEL 1 # 2			
mujerpmujerama	-0.2411*** (0.0053)	-0.2440*** (0.0040)	-0.2419*** (0.0048)
VARIABLES NIVEL 3			
lnpibpc	0.0265*** (0.0042)	0.0189*** (0.0036)	0.0200*** (0.0039)
Exportaciones	0.0344*** (0.0048)	0.0457*** (0.0038)	0.0317*** (0.0043)
Constant	0.2438*** (0.0369)	0.0222 (0.0366)	0.1196*** (0.0358)
Observaciones	460,494	715,700	575,474
CALIDAD DEL AJUSTE			
Wald (Chi-2)	131167.6	203747.86	152202.18
Prob > Chi2	0.0000	0.0000	0.0000
Log likelihood	14307.111	50816.614	15056.793
LR test (frente a MCO): Chi-2 =	53717.41	120000.00	70375.65
Prob > chi2 =	0.0000	0.0000	0.0000
VARIANZA EXPLICADA POR LOS TRES NIVELES			
Ramas (nivel 2)	0.0087547 (0.0038)	0.0106579 (0.0046)	0.0089833 (0.0039)
Entidad (nivel 3)	0.0032346 (0.0003)	0.0033748 (0.0003)	0.0030784 (0.0002)
Residual (nivel 1)	0.0548463 (0.0001)	0.0506783 (0.0001)	0.0554155 (0.0001)
Errores estándar entre paréntesis; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE y BIE del sitio INEGI, y CONAPO.

En primer lugar se exhiben los coeficientes correspondientes a las variables del nivel 1. En el conjunto de la muestra las mujeres tienen 8 puntos más de decencia del trabajo (ese sería el diferencial de decencia del empleo a favor de las mujeres en las ramas con el menor porcentaje de mujeres). Además, los trabajadores/as en ramas con mayor porcentaje de mujeres tienen mayores niveles de decencia en el empleo en media, la ventaja de las mujeres de trabajar en ramas más

feminizadas va cayendo con la edad. Revisando la otra variable de rama (porcentaje de jóvenes en la rama), esta solo fue significativa para el grupo de los adultos, con un valor positivo de 0.1119.

La variable de ocupación presenta el mismo comportamiento para todos los grupos de edad. Como era de esperar, las categorías con ITD más alto como trabajadores de la educación, y funcionarios y directivos, son las que presentan mayor ventaja respecto a la categoría de referencia. En sentido contrario, las categorías con ITD más bajo, como trabajadores agropecuarios y servicios diversos son las que presentan una desventaja mayor, sin importar la edad. El trabajar en el ámbito público presenta mayores ventajas si se es adulto, aunque si se trabaja en una empresa mediana o grande el grupo más favorecido es el de los jóvenes.

Por último, las variables de tercer nivel presentan coeficientes significativos y positivos para adultos, jóvenes y mayores. El PIB per cápita presenta un coeficiente más alto para los jóvenes; mientras que las exportaciones presentan un mayor impacto en el grupo de los adultos.

6.4. Comentarios finales

Al analizar el impacto de las variables de distintos niveles en el Trabajo Decente por género y edad se encontró que, si bien el nivel individual es el de mayor peso en la varianza de la variable dependiente, las ramas y la entidad federativa determinan un tercio de la variabilidad en el acceso a un Trabajo Decente, de modo que se incorporaron variables agregadas en el análisis.

A continuación, se exponen los resultados más destacados:

1. En los modelos multinivel la significatividad y signo de las relaciones entre las variables explicativas de nivel 1 y el ITD son iguales a las de los modelos del capítulo anterior. Los valores de los coeficientes son distintos debido a que en los modelos de regresión multinivel se estimaron para el grupo de asalariados sin estimar la corrección de sesgo muestral, mientras que sí contemplaban esta corrección previa a la estimación de la descomposición Oaxaca-Blinder en el capítulo anterior.
2. Las ramas económicas presentaron mayor influencia en el acceso al Trabajo Decente que las entidades federativas, por lo que se puede inferir que las diferencias en el acceso al trabajo decente se responden más en las diferencias en los sectores. Por un lado, esto puede

ser debido a que la legislación laboral es la misma en todas las entidades federativas y, por otro, a la heterogeneidad existente entre las ramas en ámbitos como la tecnología, la necesidad de capital humano, la estructura de costes, la concentración del mercado de productos, la exposición a la competencia internacional, etcétera.

3. Las mujeres jóvenes presentan una ventaja comparadas con los hombres, si se emplean en ramas con alto porcentaje de personas en su mismo rango de edad.
4. El trabajar en ramas feminizadas premia más a los jóvenes, aunque tomando en cuenta el sexo, es decir el ser mujer y trabajar en una rama feminizada esto representa una desventaja en el acceso a TD para todos los grupos de edad.
5. El trabajar en ramas feminizadas premia más a los jóvenes, aunque hay diferencias por género: ser mujer y trabajar en una rama feminizada representa una desventaja en el acceso a TD para todos los grupos de edad.
6. Aunque los jóvenes tienen dificultades para lograr empleos decentes, los jóvenes que trabajar en una rama con alto porcentaje de jóvenes no se ven penalizados, al contrario.
7. Las variables macroeconómicas presentan distintos niveles de sensibilidad de acuerdo con los subgrupos. En el análisis por sexo, los hombres presentan mayor sensibilidad a cambios en las variables macroeconómicas o del entorno.
8. Los jóvenes son el grupo más sensible a las diferencias en los niveles de PIB per cápita, aunque el nivel de decencia del empleo de los adultos presenta mayor sensibilidad a la exposición de la entidad federativa al exterior medida por el peso las exportaciones en el PIB. Se puede inferir que los jóvenes son más vulnerables ante un aumento o caída del PIB (situación que se ha evidenciado en situaciones de crisis), mientras que los adultos suelen tener acceso a empleos en empresas de mayor tamaño y por ende más vinculadas al comercio exterior, donde disfrutan además de mayores niveles de decencia en el empleo.

Capítulo 7. Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación

El principal objetivo de esta investigación ha sido el análisis del mercado laboral mexicano, partiendo de conceptos poco explorados en este país como el *Trabajo Decente* y el *Salario Digno*. El primero fue mencionado por primera vez en 1999 como la principal meta de la OIT y el segundo tiene sus orígenes a principios del siglo XX junto con la creación de la organización. A pesar de su antigüedad y relevancia institucional han recibido escaso interés por parte de la comunidad académica ante la falta de información estadística necesaria hasta la fecha para ponerlos en práctica en muchos países. Además, han sido objeto de críticas por su amplitud e imprecisión.

Asimismo, el debate acerca de lo que define un buen empleo aún se encuentra abierto. Tradicionalmente en economía se solía considerar al ingreso laboral como el principal indicador de la calidad del empleo, pero esto ha ido cambiando y adquieren creciente importancia las condiciones laborales que brindan ciertos trabajos. Diversos enfoques teóricos les dedican atención, tales como las teorías de la segmentación, y las que prestan atención a la relación del trabajo con el bienestar individual y familiar del trabajador a través del enfoque de capacidades de Amartya Sen. Incluso organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (IDB, 2017) y la Comisión Económica para las Naciones Unidas en Europa en colaboración con la OIT y Eurostat (UNECE, 2015) han contribuido a la discusión.

Si bien el concepto de calidad del empleo ha sido mayormente aceptado por parte de la comunidad académica, es importante destacar su diferencia con el trabajo decente, que es esencial para esta investigación. Y es que el concepto de trabajo decente va más allá de las características intrínsecas del trabajo, al contemplar aspectos éticos como la abolición del trabajo infantil, la ausencia de discriminación y de acoso laboral; conjuntamente toma en cuenta aspectos relacionados con la legislación laboral como los derechos laborales, la seguridad social y una jornada laboral no precaria.

En este trabajo se buscó medir el grado de cumplimiento, cuando menos, con los indicadores mínimos, tanto en salarios como en condiciones laborales, en el mercado de trabajado mexicano. Para ello, partiendo de las propuestas de medición elaboradas por Anker (2011), Bonnet et al. (2003) y Ortega (2013), se construyó un índice sintético de trabajo decente con ocho dimensiones:

salario digno, jornada laboral, seguridad social, beneficios laborales, subocupación, protección de derechos laborales, estabilidad laboral, y respeto de derechos laborales.

Con este índice sintético se realizaron tres análisis, primeramente, uno descriptivo del mercado laboral mexicano a partir de la distribución de los indicadores creados; en segundo se emplea un modelo Oaxaca-Blinder para estimar la brecha por género y por grupos de edad (jóvenes y mayores frente a los adultos en edades centrales) en el acceso al trabajo decente, salario digno y condiciones y derechos laborales; y en tercer lugar se estima un modelo multinivel de tres niveles para medir el impacto de las características de la rama y del entorno macroeconómico a nivel de la entidad federativa en el acceso al trabajo decente. Aunque este trabajo de tesis se estimó para México, se espera en un futuro ampliarlo a otros países, con fines comparativos. Esta investigación fue abordada bajo un enfoque cuantitativo y se emplearon microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el período de 2006 a 2019.

El objetivo de este último capítulo es resumir los principales resultados obtenidos para dar respuesta a las tres hipótesis planteadas en un inicio. En primer lugar, a partir de los resultados correspondientes al análisis de la brecha de género y edades, se da respuesta a la hipótesis 1; en segundo lugar y a partir de los resultados de la regresión multinivel se responde a las hipótesis 2 y 3. Finalmente, se abordan las limitaciones del estudio y se plantean futuras líneas de investigación.

7.1. Conclusiones: resultados principales y contraste de hipótesis

En este trabajo de investigación se plantearon tres hipótesis, que recordamos a continuación. La primera establecía que existe una dualidad en el mercado laboral mexicano que resulta en una evolución desfavorable de la decencia del empleo para las mujeres y los jóvenes en comparación con los varones y adultos. A partir del análisis descriptivo y de los resultados del modelo Oaxaca-Blinder, se encontró que esta hipótesis se acepta parcialmente. En el caso de la brecha por género, se demostró que, en el indicador global de trabajo decente, las mujeres presentan una ligera ventaja sobre los hombres, lo que podría deberse a que ellas presentan mejores valores en condiciones y derechos laborales, aunque los hombres se encuentran más favorecidos en cuestión de salarios, aspecto en el que mantienen un diferencial mayor en términos absolutos que el que tendrían las mujeres en condiciones laborales. En el caso de la brecha por edades, tal como se afirmaba en la hipótesis; los adultos presentan mejores indicadores de decencia del empleo en salarios y

condiciones laborales que los jóvenes. El análisis se completó distinguiendo en los adultos a aquellos en las edades centrales de su carrera laboral y a los adultos mayores de 55 años, confirmando que los jóvenes suelen ser el grupo etario con mayor precariedad laboral.

No obstante, los resultados del modelo de descomposición denotan que, aunque las mujeres presenten mejores características (variables observables) como la experiencia previa y trabajar en organizaciones medianas y grandes, que les impulsarían a tener condiciones laborales incluso mejores que las de los hombres, estos presentan mejores rendimientos, es decir, hay características en que los hombres se ven mejor remunerados que las mujeres en términos de salarios y también en condiciones laborales; lo que apuntaría a una posible discriminación en el acceso al trabajo decente, la cual no se percibía en el análisis descriptivo. El análisis multivariante aporta interesantes matices al estudio de las diferencias por género. Por ejemplo, en el análisis descriptivo la escolaridad tiene un mayor impacto en la decencia del empleo de las mujeres, es decir a mayor escolaridad de las mujeres, ellas llegan a presentar valores medios de trabajo decente mayores que los de los hombres, pero el conjunto de su capital humano no viene solo por la vía de la educación formal, y la variable de experiencia previa (estimada a partir de los años de escolaridad y la antigüedad) tiene mejores rendimientos para ellos. Este tipo de elementos reduce la ventaja inicial que las mujeres podrían tener a través de sus inversiones en capital humano.

En el caso de los jóvenes, aunque presentan mejores características (componente explicado) tienen menor rendimiento en términos salariales, y en condiciones laborales la situación es peor al acumular peores características, sumado a un bajo rendimiento que se captura en el modelo como el componente no explicado. Además, sobresale el hecho de que la variable que presenta mayor discriminación (un mayor diferencial en la retribución para una misma característica) por edad y sexo es la ocupación. Al mismo tiempo, contar con experiencia previa es especialmente valorado en los jóvenes, situación coherente con la realidad, ya que los jóvenes suelen señalar la falta de experiencia como una de las razones por las que no suelen ser contratados, lo que les lleva a insertarse en los trabajos más precarios.

A partir de lo anterior cabe preguntarse ¿quiénes se encuentran en los empleos más decentes en México? La respuesta se encuentra principalmente asociada a categorías ocupacionales y del puesto de trabajo (empleador público o privado, rama de actividad y tamaño del establecimiento). Por un lado, como ya se mencionó en el análisis de Oaxaca-Blinder la ocupación es la variable de

mayor peso en la brecha de género y edad, y por otro en el análisis descriptivo se resalta que a las mujeres le va mejor en algunas ocupaciones y a los hombres en otras. Por ejemplo, los trabajadores de la educación y los funcionarios y directivos presentan los valores más altos de decencia y una ligera ventaja para los hombres, aunque existe mayor concentración de mujeres en la educación. También se destaca que en el ámbito público existe una alta concentración de mujeres (es la unidad económica con los valores más altos), pero otro porcentaje alto de mujeres se encuentran en ocupaciones de alta vulnerabilidad como el trabajo doméstico remunerado y servicios diversos (estilistas, enfermeras, etc.), situación que está relacionada con la cualificación requerida para ciertas ocupaciones.

Las ramas económicas también resaltan esta dualidad, por ejemplo, la industria extractiva y de electricidad es la que obtiene los valores más altos de trabajo decente, y aunque concentra un alto porcentaje de hombres, las mujeres presentan valores más altos de decencia en el empleo. En cambio, en ramas altamente feminizadas como los servicios sociales son ellos quienes presentan los valores medios más altos de trabajo decente. En el caso de los jóvenes, los resultados destacaron que la rentabilidad de lograr emplearse en ocupaciones de la parte superior la distribución de decencia en el empleo es especialmente relevante para ellos, precisamente quienes más dificultades para acceder a dichas ocupaciones. Una vez señalada la relación entre ocupación y rama con el trabajo decente, se busca dar respuesta a la segunda y tercera hipótesis de trabajo.

En la hipótesis 2 se afirmaba que los trabajadores que residen en las entidades federativas que han registrado mayores niveles de PIB *per cápita*, y las que están más especializadas en sectores productivos de medio-alto valor añadido, también reflejarán una evolución favorable en el trabajo decente. La tercera hipótesis establece que los trabajadores que residen en las entidades federativas que han registrado mayor exposición a la globalización (medida como peso de las exportaciones de bienes en el PIB y la dependencia que puedan tener los niveles de inversión real de la IED) presentan una evolución menos favorable del *Trabajo Decente*. Para ello, se estimó una regresión multinivel en la que se confirma la segunda hipótesis, pero se rechaza la tercera.

Inicialmente se seleccionaron cuatro variables macroeconómicas. Sin embargo, dado que la inversión extranjera directa y el PIB manufacturero se encontraban altamente correlacionadas con las exportaciones, es que se decidió solo emplear dos variables: PIB *per cápita* y porcentaje de las exportaciones respecto al PIB por entidad.

Para dar respuesta a las hipótesis 2 y 3, se podría inferir del mero análisis descriptivo que existía una relación positiva entre la variación del PIB per cápita y el trabajo decente para la mayoría de las entidades federativas durante el periodo de 2006 a 2019. Entidades como Chihuahua, Coahuila y Baja California presentan, al mismo tiempo, los valores más altos de PIB per cápita, y de trabajo decente; la misma relación se da con las entidades más desfavorecidas como Oaxaca, Veracruz e Hidalgo, a excepción de los valores atípicos como Ciudad de México y Campeche. En el caso de las exportaciones, se encontró una relación similar con las entidades que más exportan en el país (Chihuahua, Ciudad de México, Baja California y Tamaulipas), presentando los mejores valores de trabajo decente en el país. No obstante, la relación fue más difusa para los estados que exportan menos del 20% de su PIB, pues hay observaciones que exportan alrededor del 1% y muestran niveles de decencia del empleo similares a las de aquellas que exportan la mitad de su PIB. Por ello que fue necesario hacer un análisis más robusto, para dar respuesta a ambas hipótesis.

A partir de los resultados de la regresión multinivel se evidencia que las ramas económicas influyen más que las entidades federativas en el trabajo decente. Por un lado, debido a que la legislación laboral es la misma en todas las entidades federativas y, por otro a la heterogeneidad en la estructura de costes, productividad y perfil de la mano de obra existente entre las ramas. Esto implicaría que la distancia en el acceso al trabajo decente es menor entre trabajadores de la misma rama independiente de la entidad federativa donde se encuentren que entre trabajadores de distintas ramas que residan en la misma entidad federativa. Cabe destacar que el impacto del crecimiento económico y la exposición a la globalización solo aporta cerca del 5% de la variabilidad del trabajo decente, mientras que las ramas aportan cerca del 30% y el resto se debe a variables individuales. No obstante, las variables macro aportan también variabilidad y explicación al indicador de trabajo decente: tanto el PIB per cápita como para las exportaciones guardan una relación positiva y significativa en los trabajadores de ambos sexos y de todos los grupos de edad. Por lo tanto, se aceptaría la hipótesis 2 y se rechazaría la hipótesis 3.

Lo que sobresale del análisis multinivel es la sensibilidad de los subgrupos demográficos (por sexo y edad) en el trabajo decente ante variaciones en el PIB y las exportaciones. Al comparar hombres y mujeres, se aprecia que ellos presentan mayor sensibilidad ante cambios en el nivel del PIB per cápita, al igual que con las exportaciones, e incluso en este caso la diferencia entre ambos

sexos es mayor. Por grupos de edad los jóvenes muestran una alta sensibilidad ante los cambios en las variables macroeconómicas, sobre todo en el PIB per cápita, mientras los adultos mostraron un coeficiente mayor en la variable que refleja el peso de las exportaciones en el PIB. Ello puede deberse en parte a que ellos suelen emplearse en empresas de mayor tamaño mientras que los jóvenes se concentran en las micro, pequeñas y medianas empresas, menos orientadas al exterior.

Con estos resultados queda en evidencia que el acceso al trabajo decente depende de factores tanto individuales como del entorno. Además, a través de los distintos modelos estimados se demostró que las variables influyen de manera distinta según la edad y el sexo, por lo tanto, es necesario que la política pública en México esté orientada a la igualdad de oportunidades. Ante la necesidad de que las mujeres y los jóvenes tengan el mismo acceso al trabajo decente y que vean sus características justamente remuneradas en términos de decencia en el trabajo y salarios; es importante analizar las dificultades a las que se enfrentan bajo estos conceptos.

7.2. Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este estudio fue que algunas de las dimensiones del trabajo decente propuestas en 2008 por la OIT no pudieron ser analizadas, debido a que no se contaban con variables en la base de datos que se pudieran emplear para su estimación. Ejemplos de estas carencias son el trabajo que se debería abolir (no hemos incluido a menores de 14 años porque no tienen entrevista individual y estamos obviando por tanto el trabajo infantil); la conciliación del trabajo y la vida familiar, por la que no se pregunta en la encuesta, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el entorno de trabajo seguro y el diálogo social, es decir, la presencia de sindicatos y la influencia de la negociación colectiva en las condiciones laborales.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) presenta similitudes con la Encuesta de Fuerza Laboral (LFS, por su nomenclatura en inglés) para la Unión Europea, sin embargo, para recolectar información relacionada con la calidad del empleo en Europa se cuenta también con la Encuesta Europea de Condiciones Laborales (EWCS, por su nomenclatura en inglés), donde se contemplan aspectos como las relaciones laborales, desarrollo de habilidades y capacitación, seguridad en el entorno laboral, dialogo social, balance entre el trabajo y el tiempo libre, e igualdad de género. Otro ejemplo, esta vez en América Latina, es la Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS), elaborada por el Centro de Salud Laboral (CISAL)

perteneciente a la *Universitat Pompeu Fabra* (UPF); esta encuesta se elabora para Guatemala, Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá y contempla aspectos que van desde las condiciones del empleo, violencia en el lugar de trabajo hasta elementos relacionados con la salud y el bienestar. Lamentablemente en México no se cuenta con una encuesta de este tipo que se representativa a nivel nacional.

Una segunda limitación fue la imposibilidad de incluir trabajadores autónomos en el estudio, al no contar con características de los puestos de trabajo comparables con las de los trabajadores asalariados, tales como los derechos laborales, disponer de un contrato laboral, jornada laboral regida por la legislación, entre otras. Somos conscientes de que la exclusión de los trabajadores autónomos puede suponer una sobreestimación del nivel de decencia del empleo, puesto que muchos trabajadores autónomos cuentan con salarios aún más bajos que los de los trabajadores asalariados, además de encontrarse trabajando en la informalidad.

En tercer lugar, uno de los aspectos más potentes del concepto de trabajo decente es que debería servir para comparar mercados de trabajo de distintos países y apuntar a los aspectos que necesitan mejora en las políticas laborales y sociales. Aunque en muchas ocasiones surgió la inquietud de hacer un comparativo con otros países de América Latina, este trabajo se centra en México exclusivamente, lo que hace que no se pueda aprovechar la vocación internacional del concepto de trabajo decente. Se desestimó la realización de un análisis comparativo por dos razones: en primer lugar, la legislación laboral es distinta para cada país; por lo tanto, no es posible atribuir un logro como obtenido a partir de lo que establece la ley de un país y no de otro, dadas las diferencias en materia legal, y tendríamos que haber prescindido de algunos de los logros y derechos analizados para poder realizar la comparación con otras economías latinoamericanas. A ellos se suma, en segundo lugar, que para determinar el salario digno de cada país es necesario conocer la composición de la cesta de consumo familiar estándar, y el umbral de pobreza, el cual es determinado de manera distinta en cada país. A pesar de existen esfuerzos como los de CEPAL (2018), el propio organismo reconoce que las estadísticas no pueden ser plenamente equiparables y, por lo tanto, su análisis debe hacerse con cautela. No obstante, es importante aclarar que, aunque no existan precedentes de un análisis comparativo para América Latina como el que elabora *Eurofound*, ello no significa que no se pueda realizar un comparativo entre países de América Latina, al contrario, se mantiene la idea de afrontar los problemas de armonización de bases de

datos y explorar otros métodos de agregación de los datos. Y por tanto esperamos superar en el futuro esta limitación, afrontando análisis comparativos, como recogemos a continuación.

7.3. Futuras líneas de investigación

Tomando en cuenta las limitaciones que existen para hacer un estudio comparativo, queda abierta la inquietud de afrontar los retos anteriormente planteados y realizar un comparativo en América Latina a nivel agregado, con variables macroeconómicas, que permitan un contraste de hipótesis al respecto de diferencias en el empleo decente entre países.

Por otro lado, uno de los propósitos centrales de esta investigación fue la propuesta de medición del trabajo decente y analizar como factores individuales y familiares influyen en su acceso. A partir de esto se desea profundizar en la relación del trabajo decente con el bienestar individual y familiar, y con fenómenos como el de la movilidad social.

La relevancia de comprender estas relaciones se encuentra en que el garantizar los estándares mínimos de un empleo digno, tendría efectos no solo en el bienestar individual actual, ya sea desde el punto de vista de la satisfacción laboral, o en el acceso a bienes materiales; sino en el futuro del trabajador. Por ejemplo, contar con salud física y mental, con un patrimonio y una pensión digna que pueda garantizar una vejez en mejores condiciones. Además, el acceso al trabajo decente también repercute en el ámbito familiar, proveyendo de mejores oportunidades a los menores de edad que forman parte del hogar, lo cual está relacionado con la movilidad intergeneracional, al tiempo que va en concordancia con el principal objetivo de la OIT de brindar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el acceso a empleos con dignidad y justicia social.

Por último, es importante analizar las implicaciones en política pública en el mercado laboral. Identificar la heterogeneidad en salarios y condiciones por sexo y grupos de edad permite establecer medidas focalizadas. Además, es relevante mencionar que el concepto de *Trabajo Decente* surge a través de un ejercicio conjunto entre gobierno, empleadores y organizaciones sindicales, por ende, es necesario reforzar el papel de los distintos actores en la creación e implementación de políticas laborales. Además, México ha ratificado varios de los convenios internacionales establecidos por la OIT, por lo que es necesario exigir a los actores involucrados en la política pública que estos derechos se hagan efectivos.

Referencias

- Alkire, S., & Foster, J. (2007). *Counting and multidimensional poverty measures*. OPHI Working Paper, no 7.
- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7–8), 476–487.
- Ahmed, I. (2003). El trabajo decente y el desarrollo humano. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 291-299.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.
- Anker, R. (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. Geneva: ILO.
- Anker, R., & Anker, M. (2013). *A shared approach to estimating living wages*. Short description of the agreed methodology. ISEAL Alliance Living Wage Working Group: London..
- Anker, R. and M. Anker (2017) *Living Wages Around the World - Manual for Measurement*. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing.
- Arranz, J. M., García, C. & Hernández, V. (2016). *Índice de Calidad del Empleo*, ASEMPELO, Madrid.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 197-231.
- BID. (2017). *Índice de Mejores Trabajos: Índice de condiciones laborales de América Latina / Banco Interamericano de Desarrollo*, nota técnica n° IDB-TN-1326.
- Blinder A.S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*; 8(4), 436-475.
- Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2015). Measuring young graduates' job quality through a composite indicator. *Social Indicators Research*, 122(2), 453-478.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work Indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- Bryan, M. L., & Jenkins, S. P. (2016). Regression analysis of country effects using multilevel data: A cautionary tale. *European Sociological Review*, 32 (1) , 3–22.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.

- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Campos, R.M. (2015), “El salario mínimo y el empleo: evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano”, *Economía UNAM*, 12(36), 90-106.
- Campos, R. M., Esquivel, G., & Santillán, A. S. (2017). El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México. *Revista CEPAL*. 122, 205-234.
- Calvo, E., y González, P. (2013). *Calidad del empleo desde los enfoques del bienestar subjetivo y el desarrollo humano*, IPP – Instituto de Políticas Públicas – Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 14.
- Caraballo, M.A. (1996). Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 6, 105-128.
- Carr, S. C., Parker, J., Arrowsmith, J., & Watters, P. A. (2016). The living wage: Theoretical integration and an applied research agenda. *International Labour Review*, 155(1), 1-24.
- Carrasco, I., Castaño, S., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Información Comercial Española-Revista de Economía*, 858, 89-102.
- Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 13, 207-227.
- Cebolla, H. (2013). *Introducción al análisis multinivel*, Cuadernos Metodológicos del CIS, 49. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CEPAL (2018). Medición de la pobreza por ingresos: actualización metodológica y resultados. Metodologías de la CEPAL, n° 2.
- Clark, A. E. (2015). *What makes a good job? Job quality and job satisfaction*. IZA World of Labor 2015: 215 (doi: 10.15185/izawol.215)
- Cloutier-Villeneuve, L. (2012). Job quality in Quebec and the United Kingdom: Trends by sex and family status, 1998–2008. *International Labour Review*, 151(1-2), 61-84.
- CONEVAL. (2009). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. México, D.F.
- CONEVAL (2012). *Construcción de la Líneas de Bienestar*. Documento metodológico, México, D.F.
- CONEVAL (2012). *Anexo técnico para la construcción del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)*. México, D.F.
- Cooke F.L., Xu J. & Bian H. (2019) The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: towards a multi-level and multi-disciplinary approach, *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 122-155.
- Coyoy, E. (2013). *Desarrollo del sistema de indicadores de trabajo decente para Guatemala* (Proyecto Diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal). Guatemala: Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

- Dahl, S. A., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Quality of work. Concept and measurement, en Guillén, A.M. & S.A. Dahl (eds.) *Quality of work in the European Union: Concept, data and debates from a transnational perspective*. Bruselas. P.L.E. Peter Lang., Colección Work & Society (67), pp: 19-40.
- Davis, A., Hirsch, D., Padley, M., & Shepherd, C. (2018). *A Minimum Income Standard for the UK 2008-2018: continuity and change*. York: JRF foundation, UK.
- Decancq, K., & Lugo, M. A. (2013). Weights in multidimensional indices of wellbeing: An overview. *Econometric Reviews*, 32(1), 7-34.
- Desai, M., & Shah, A. (1988). An econometric approach to the measurement of poverty. *Oxford Economic Papers*, 40(3), 505-522.
- De Oliveira, O. (2006), Jóvenes y precariedad laboral en México, *Papeles de Población*, 12(49), 37-73.
- De Vroey, M. (2016). *A history of macroeconomics from Keynes to Lucas and beyond*. Cambridge, Cambridge University Press.
- DOF. 08-05-2020. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art.123. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- DOF.02-07-2019. Ley Federal del Trabajo. Art. 2. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2014). *Descomposición del GAP salarial por género en el mercado de trabajo español*. V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (pp. 703-722). SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Ehrenberg, R. G., y Smith, R. S. (2016). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. New York. Routledge.
- Escobar, Saul (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Economía UNAM*, 11(33), 94-109.
- Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. (2019). The Impact of Job Quality on Wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research*, 144(1), 337-378.
- Esser, I., & Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443-454.
- Ffrench-Davis, R. (2010). *Macroeconomía para el empleo decente en América Latina y el Caribe*, ILO Working Papers (No. 994590693402676). International Labour Organization.

- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Revista Investigación Económica*, 69(273), 115-150.
- Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 77-96.
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
- Ficapal-Cusí, P., Díaz-Chao, A., & Torrent Sellens, J. (2016). *Gender inequality in job quality. What has happened in Spain during the recession?* IN3 (Internet Interdisciplinary Institute) Working Paper Series No. WP15-002.
- Figueroa, A. (1993). La naturaleza del mercado laboral. Serie Documentos de Trabajo n° 113, Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/46753>.
- Frey, B., M. Benz & A. Stutzer (2004). Introducing Procedural Utility: Not Only What, but Also How Matters, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. 160(3), 377-401.
- Galhardi, R. (2008). *Indicadores de trabajo decente: un índice para México*. Ciudad de México, OIT: Oficina para Cuba y México.
- Gálvez, E., Gutiérrez E., y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.
- García Cosco J.C. (2003). *Segmentación, diferencias compensatorias y discriminación salarial en el mercado de trabajo: el caso de los trabajadores de la educación en México, 1991-1999*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa, México.
- Gavira, L. (1996). Las teorías sobre el mercado de trabajo y el problema de la inmigración en Europa: una aproximación. *Revista de Estudios Andaluces*, (22), 83-98.
- Glasmeier, A. K., & Nadeau, C. A. (2018). *Living wage calculator: User's guide/technical notes, 2018 Update*. Cambridge, MA: Department of Urban Studies and Planning, Massachusetts Institute of Technology.
- Guzi M, Kahanec M (2018) *Estimating a Living Wage Globally*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, December.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 47(1), 153-161.
- Hicks, J. R. (1989). *A market theory of money*. New York - Oxford University Press.
- Horbath, J. E. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1273-1290.

- Hodara, J. (1971). El mercado de trabajo en América Latina: Aspectos políticos. *Foro Internacional*, 11.3 (43), 460-480.
- Hox, J., Moerbeek, M. & van de Schoot, R. (2018) *Multilevel Analysis: Techniques and Applications* - 3rd ed. Routledge, London.
- Ibarra, C. A., & Ros, J. (2019). The decline of the labor income share in Mexico, 1990–2015. *World Development*, 122, 570-584.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, Switzerland: ILO.
- INEGI (2014). *La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: marco conceptual y metodológico*. Recuperado de: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf
- INEGI (2019). Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Kaplan D. & Piras C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Revista de Economía Mexicana*, 4, 138-165.
- Kebede, T. A., Zhang, H., Jesnes, K. & Pedersen, J. (2014). *JustJobs Index 2014*. With analytical input from Sabina Dewan and Gregory Randolph. JustJobs Network and Fafo.
- Lanari, M. E. (2010). *Trabajo decente como eje de equidad. Una nueva agenda en las políticas sociales*. VII Congreso Nacional y 1 Congreso Internacional de Investigación de la Universidad de Carabobo.
- Leschke, J., & Watt, A. (2014). Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index. *Social Indicators Research*, 118(1), 1-31.
- Loría, E., Márquez, J. C., & Salas, E. (2011). Crecimiento y precarización del empleo femenino m
- Lucas, R. E. (1977). Hedonic wage equations and psychic wages in the returns to schooling. *The American Economic Review*, 67(4), 549-558.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
- Marx, K. (1991, 1873). *El capital* t. vol. 1, 17 edición, XXI editores, México.
- Merk, J. (2009). *Stitching a decent wage across borders: the Asia floor wage proposal*. New Delhi: Asia Floor Wage Alliance Publ.
- Mideros, A. (2012). Ecuador: Definición y medición multidimensional de la pobreza, 2006-2010. *Revista CEPAL*, dic, 52-70.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press, New York.
- Moreno-Brid, J.C., & Garry, S., & Krozer, A. (2016). Minimum Wages And Inequality In Mexico: A Latin American Perspective. *Revista de Economía Mundial*, (43),113-129.
- Mühlau, P. (2011). Gender inequality and job quality in Europe. *Management Revue*, 22(2) Special Issue: New Perspectives on the Quality of Working Life, 114-131.
- Naji, M. J. (2018). Digitalization and decent work: beyond the standard employment, en Cerejeira, N., L. Mella, D. Abrunhosa , G. Cerejeira & E. Castro (eds) *Digital Work and Personal Data Protection: Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, pp. 161-179.
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados.
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados, Empleo, desempleo y políticas de empleo, (1), primer trimestre, Saavedra, Buenos Aires.
- Neffa, J. C., Félix, M., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2006). Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y keynesianos. Fondo de Cultura Económica.
- Nizami, N., & Prasad, N. (2017). *Decent Work: Concept, Theory and Measurement* . Palgrave Macmillan, DOI 10.1007/978-981-10-2194-7.
- Oaxaca R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*,,14 (3):693-709.
- OECD (2018) Employment database. Recuperado de: <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>
- OIT (2008). *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. OIT, 8-10 de septiembre. Ginebra.
- OIT (2014). *Enfrentar los problemas del empleo juvenil*. [Curso a distancia], Centro Internacional de formación.
- ONU (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- OIT (2016). *El efecto del Salario Mínimo (efecto dominó/efecto faro) en la distribución salarial de la Economía Mexicana*. Documento interno preparado para la Comisión Nacional de Salario Mínimo.
- OIT (2017). *Panorama Laboral 2017: América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortega, A. (2013). Defining a multidimensional index of decent work for México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época/Mexican Journal of Economics and Finance*, 8(1), 75-99.

- Prasanna, R. P. I. R., & Gowthaman, B. (2008). *Sector specific living wage for Sri Lankan apparel industry workers. Survey findings and preliminary report for wider discussion*, prepared for Apparel-industry Labour Rights Movement (AlaRM), Colombo.
- Pereira, S., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2019). Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1): 4, 1–15
- Pérez, P. E., Albano, J., y Toledo F. (2007). Los nuevos economistas keynesianos y sus interpretaciones sobre el mercado de trabajo. En *Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Fondo de Cultura Económica/CEIL, 211-309.
- Piasna, A., Burchell, B., Sehnbruch, K., & Agloni, N. (2017). Job quality: Conceptual and ethodological challenges for comparative analysis. In Grimshaw, D., C. Fagan, G. hebson & I. Tavora (eds) *Making work more equal*. Manchester University Press, pp. 168-187.
- Piore, M. J. (1971). The dual labor market: theory and implications. *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, edited by DM Gordon. Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company.
- Posso C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234.
- Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 187-212.
- Ramos, E. (2016). Análisis de la participación laboral de los adultos mayores con base en un modelo logit. En CONAPO, *La situación demográfica de México 2016* (págs. 87-107). México, D.F.
- Rivero, C. (2000). Calidad de vida: el enfoque de Amartya Sen y sus exclusiones. *Revista electrónica] Revista EACES. XIX (vol 2) Universidad de Carabobo*.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2009). Concepto de empresa de trabajo temporal. En AA. VV. Molero Marañón, MI & Valdés Dal-Ré, F.(dirs.) *Comentarios a la Ley de Empresas de Trabajo Temporal*. La Ley, Madrid.
- Rodríguez Pérez, R. E., y Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 121-150.
- Ros, J.B. (2015). *¿Cómo salir de la trampa del lento crecimiento y alta desigualdad?*. México: El Colegio de Mexico y UNAM.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. En Ashenfelter, O. & R. Layard (eds) *Handbook of Labor Economics I*, 641-692.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 8(13), 77-87.

- Sánchez-Castañeda, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133-162.
- Santana, A. (2009). Estudios sobre escalas de equivalencia y economías de escala para México, mimeo.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2008). El aguinaldo. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/actividades_2008/diciembre/15DICIEMBRE.htm
- Sehnbruch, K. (2004). *From the quantity to the quality of employment: An application of the Capability Approach to the Chilean labour market*. UC Berkeley - CLAS Working Papers Number .9.
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Planeta.
- Shelburne, R. C. (1999). *The history and theory of the living wage concept*. Division of Foreign Economic Research, US Department of Labor, Washington DC.
- Smith, A. (1794). *La riqueza de las naciones*. Oficina de Viuda e Hijos de Santander. Valladolid 1794.
- Somavía, J. (1999). *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov.- 3 dic. 1999).
- Spencer, D.A. (2014) Conceptualising work in Economics: negating a disutility. *Kyklos*, 67 (2). 280 - 294.
- Standing, G. (2002). From people's security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.
- Stier, H., & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment and Society*, 28(2), 225-246.
- Stiglitz, J. E. (2007). *Making globalization work*. WW Norton & Company.
- Tangarife, C., Ramírez, M., Bedoya, J. F., Flórez, J. H., & Correa, G. (2010). *Medición del trabajo decente en Colombia*. Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición, e índice nacional, Ensayos laborales/diecinueve. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín.
- Telkki, H. (2015) *A living wage, a human right. A model for calculating a living wage and related recommendations*, Finnwatch, Helsinki.
- Teurel G., Reyes M. y López M. (2018). *Policy Brief-Análisis De Coyuntura No. 1 "México: país de trabajadores pobres"* Observatorio de Salarios, Ibero Puebla.
- Thore, Sten & Tarverdyan, Ruzanna. (2009). Using data envelopment analysis to quantify ILO objectives and identify policies conducive to decent work in a globalizing world, *Socio-Economic Planning Sciences*, Elsevier, 43(3), 151-164.

- Torres, J., y Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: Estudios de Economía Política*, 3, 5-34.
- UNECE. (2015). Handbook on measuring Quality of Employment: A statistical framework. Geneva: United Nations, Expert Group on Measuring Quality of Employment.
- Varela Llamas, R., Castillo Ponce, R. A., y Ocegueda-Hernández, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 19 (78), 111-140.
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2012). La calidad del empleo en América Latina: un análisis de conjunto. Farné, S.(Comp.), *La Calidad del Empleo en América Latina a principios del siglo XXI*, Universidad Externado de Colombia, 33-118.
- World Bank. (2014). *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*.

Anexos

Cuadro A.1 Regresión Lineal: determinación del SDb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ecuación principal	SDb	SDb	SDb
Mujer	-0.0321*** (0.0008)		
Antigüedad	0.0041*** (0.0001)	0.0041*** (0.0001)	0.0066*** (0.0001)
Experprevia	0.0019*** (0.0000)	0.0019*** (0.0000)	0.0016*** (0.0000)
OCUPACIÓN			
Trabajadores de la educación	0.0338*** (0.0028)	0.0338*** (0.0028)	-0.0033 (0.0022)
Funcionarios y directivos	0.1344*** (0.0033)	0.1344*** (0.0033)	0.1416*** (0.0038)
Oficinistas	-0.0700*** (0.0019)	-0.0700*** (0.0019)	-0.0830*** (0.0017)
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.1528*** (0.0016)	-0.1528*** (0.0016)	-0.1690*** (0.0020)
Comerciantes	-0.1343*** (0.0020)	-0.1343*** (0.0020)	-0.1374*** (0.0020)
Operadores de transporte	-0.1271*** (0.0020)	-0.1271*** (0.0020)	-0.1224*** (0.0141)
Trabajadores en servicios personales	-0.1796*** (0.0020)	-0.1796*** (0.0020)	-0.1829*** (0.0019)
Trabajadores en protección y vigilancia	-0.1302*** (0.0027)	-0.1302*** (0.0027)	-0.0417*** (0.0063)
Trabajadores agropecuarios	-0.3295*** (0.0024)	-0.3295*** (0.0024)	-0.2423*** (0.0046)
Público	0.1042*** (0.0014)	0.1042*** (0.0014)	0.1189*** (0.0015)
Media-grande	0.0338*** (0.0009)	0.0338*** (0.0009)	0.0088*** (0.0010)
Pmisexo_rama	0.0788*** (0.0028)	0.0788*** (0.0028)	-0.1157*** (0.0044)
Rural	0.1552*** (0.0009)	0.1552*** (0.0009)	0.1206*** (0.0011)
Constante eq principal	0.3440*** (0.0018)	0.3031*** (0.0024)	0.3653*** (0.0029)

Errores estándar entre paréntesis * p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1**

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.1 Regresión Lineal: determinación del SDb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ecuación de selección	SDb	SDb	SDb
Edad	0.1307*** (0.0003)	0.1158*** (0.0004)	0.1516*** (0.0005)
Edad al cuadrado	-0.0017*** (0.0000)	-0.0016*** (0.0000)	-0.0019*** (0.0000)
Años de escolaridad	0.0414*** (0.0002)	0.0229*** (0.0002)	0.0649*** (0.0003)
Parentesco con jefe de hogar			
Pareja/cónyuge/pareja de hecho	-0.8621*** (0.0018)	-0.0085 (0.0057)	-0.6836*** (0.0028)
Hijo/hija	-0.4074*** (0.0023)	-0.4369*** (0.0032)	-0.2050*** (0.0038)
Otro parentesco	-0.3666*** (0.0028)	-0.1907*** (0.0041)	-0.3234*** (0.0043)
No pariente	0.1368*** (0.0075)	-0.0404*** (0.0112)	0.5415*** (0.0104)
Edad más pequeño del hogar			
0 a 5 años	-0.1077*** (0.0020)	-0.0099*** (0.0029)	-0.1667*** (0.0029)
6 a 12 años	-0.1676*** (0.0020)	-0.1737*** (0.0029)	-0.1436*** (0.0030)
13 a 18 años	-0.1776*** (0.0021)	-0.2046*** (0.0029)	-0.1471*** (0.0031)
Dummies de entidad federal	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí
Constante eq selección	-2.2684*** (0.0079)	-1.6258*** (0.0111)	-3.2734*** (0.0119)
athanrho	-0.4807*** (0.0023)	-0.4897*** (0.0032)	-0.3982*** (0.0038)
Insigma	-0.8877*** (0.0008)	-0.8479*** (0.0011)	-0.9780*** (0.0013)
Observaciones	3,881,116	1,830,660	2,050,456
Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.2 Regresión Lineal: determinación del IWCb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ecuación principal	<i>IWCb</i>	<i>IWCb</i>	<i>IWCb</i>
Mujer	-0.0282***		
	(0.0005)		
Antigüedad	0.0067***	0.0062***	0.0086***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
Experprevia	-0.0006***	0.0001***	-0.0010***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
OCUPACIÓN			
Trabajadores de la educación	0.1074***	0.0877***	0.0817***
	(0.0012)	(0.0018)	(0.0016)
Funcionarios y directivos	0.0866***	0.0840***	0.0906***
	(0.0017)	(0.0021)	(0.0028)
Oficinistas	0.0452***	0.0434***	0.0422***
	(0.0009)	(0.0012)	(0.0013)
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.0530***	-0.0640***	0.0158***
	(0.0009)	(0.0011)	(0.0015)
Comerciantes	-0.0563***	-0.0515***	-0.0723***
	(0.0010)	(0.0013)	(0.0015)
Operadores de transporte	-0.0643***	-0.0584***	-0.1200***
	(0.0012)	(0.0013)	(0.0104)
Trabajadores en servicios personales	-0.2051***	-0.0991***	-0.2468***
	(0.0009)	(0.0013)	(0.0014)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0233***	0.0218***	0.0597***
	(0.0016)	(0.0017)	(0.0047)
Trabajadores agropecuarios	-0.3746***	-0.4162***	-0.3615***
	(0.0013)	(0.0015)	(0.0034)
Público	0.0837***	0.0321***	0.1133***
	(0.0007)	(0.0009)	(0.0011)
Media-grande	0.1992***	0.2793***	0.0993***
	(0.0005)	(0.0006)	(0.0008)
Pmisexo_rama	-0.2485***	-0.2590***	-0.1954***
	(0.0014)	(0.0018)	(0.0032)
Rural	-0.0526***	-0.0489***	-0.0546***
	(0.0005)	(0.0006)	(0.0008)
Constante eq principal	0.6505***	0.6132***	0.6402***
	(0.0013)	(0.0016)	(0.0021)

Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.2 Regresión Lineal: determinación del IWCb, por sexo, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Ecuación de selección	<i>IWCb</i>	<i>IWCb</i>	<i>IWCb</i>
Edad	0.1404*** (0.0003)	0.1261*** (0.0004)	0.1587*** (0.0004)
Edad al cuadrado	-0.0018*** (0.0000)	-0.0017*** (0.0000)	-0.0020*** (0.0000)
Años de escolaridad	0.0448*** (0.0002)	0.0285*** (0.0002)	0.0659*** (0.0002)
Parentesco con jefe de hogar			
Pareja/cónyuge/pareja de hecho	-0.7965*** (0.0018)	-0.0064 (0.0053)	-0.6023*** (0.0028)
Hijo/hija	-0.2562*** (0.0021)	-0.2721*** (0.0028)	-0.0649*** (0.0034)
Otro parentesco	-0.2333*** (0.0026)	-0.0533*** (0.0036)	-0.2022*** (0.0041)
No pariente	0.1183*** (0.0074)	0.0277*** (0.0107)	0.5236*** (0.0103)
Edad más pequeño del hogar			
0 a 5 años	0.0233*** (0.0018)	0.1355*** (0.0025)	-0.0789*** (0.0027)
6 a 12 años	-0.0584*** (0.0019)	-0.0376*** (0.0026)	-0.0795*** (0.0029)
13 a 18 años	-0.0908*** (0.0020)	-0.0939*** (0.0027)	-0.0959*** (0.0030)
Dummies de entidad federal	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí
Constante eq selección	-2.6819*** (0.0074)	-2.0963*** (0.0101)	-3.5903*** (0.0111)
Athanrho	-0.6754*** (0.0025)	-0.8244*** (0.0033)	-0.5932*** (0.0040)
Lnsigma	-1.1972*** (0.0009)	-1.1938*** (0.0012)	-1.2308*** (0.0015)
Observaciones	3,881,116	1,830,660	2,050,456

Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.3 Regresión Lineal: determinación del SDb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral

SDb	Total muestra	Adultos (30-54)	Jóvenes (14-29)	Mayores (55-74)
Ecuación principal				
Jóvenes	-0.0330*** (0.0018)			
Mayores	0.1004*** (0.0029)			
Mujer	-0.0322*** (0.0007)	-0.0238*** (0.0011)	-0.0345*** (0.0010)	-0.0117*** (0.0032)
Antigüedad	0.0032*** (0.0001)	0.0036*** (0.0001)	0.0036*** (0.0002)	-0.0006 (0.0004)
Experprevia	0.0003*** (0.0001)	0.0003*** (0.0001)	-0.0025*** (0.0001)	-0.0019*** (0.0004)
OCUPACIÓN				
Trabajadores de educación	-0.0029* (0.0017)	-0.0031 (0.0023)	-0.0185*** (0.0030)	0.0335*** (0.0062)
Funcionarios, directivos	0.1232*** (0.0025)	0.1193*** (0.0032)	0.1497*** (0.0053)	0.0869*** (0.0080)
Oficinistas	-0.0700*** (0.0013)	-0.0811*** (0.0018)	-0.0561*** (0.0019)	-0.0360*** (0.0053)
Trabajadores industriales artesanos, ayudantes	-0.1451*** (0.0012)	-0.1588*** (0.0018)	-0.1184*** (0.0018)	-0.1192*** (0.0052)
Comerciantes	-0.1394*** (0.0014)	-0.1530*** (0.0021)	-0.1160*** (0.0020)	-0.1110*** (0.0062)
Operadores de transporte	-0.1074*** (0.0017)	-0.1259*** (0.0023)	-0.0503*** (0.0029)	-0.0790*** (0.0063)
Trabajadores en servicios personales	-0.1853*** (0.0013)	-0.2160*** (0.0019)	-0.1225*** (0.0020)	-0.1840*** (0.0052)
Trabajadores en protección, vigilancia	-0.1163*** (0.0023)	-0.1442*** (0.0031)	-0.0334*** (0.0040)	-0.1347*** (0.0076)
Trabajadores agropecuarios	-0.2763*** (0.0019)	-0.3309*** (0.0030)	-0.1992*** (0.0027)	-0.1740*** (0.0082)
Público	0.1015*** (0.0011)	0.1086*** (0.0018)	0.1132*** (0.0021)	0.1100*** (0.0035)
Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.3 Regresión Lineal: determinación del SDb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

SDb	Total muestra	Adultos (30-54)	Jóvenes (14-29)	Mayores (55-74)
Mediana - Grande	0.0212*** (0.0007)	0.0237*** (0.0010)	0.0169*** (0.0010)	0.0226*** (0.0027)
Pmiedad_rama	0.1087*** (0.0057)	-0.0283** (0.0118)	0.2374*** (0.0122)	-0.8506*** (0.0529)
Rural	0.1417*** (0.0007)	0.1646*** (0.0010)	0.1098*** (0.0010)	0.1635*** (0.0027)
Constante eq principal	0.3361*** (0.0036)	0.4325*** (0.0069)	0.2531*** (0.0044)	0.5162*** (0.0124)
Ecuación de selección				
Edad	-0.0221*** (0.0001)	-0.0201*** (0.0002)	0.0535*** (0.0004)	-0.0651*** (0.0004)
Años de escolaridad	0.0591*** (0.0002)	0.0559*** (0.0002)	0.0423*** (0.0004)	0.0210*** (0.0004)
EstudiaJov	-1.5606*** (0.0028)	-	-1.1913*** (0.0035)	-
Tareadomesticas	-0.1490*** (0.0017)	-0.1159*** (0.0025)	-0.1716*** (0.0029)	-0.2761*** (0.0047)
Cónyuge del jh	-0.8013*** (0.0019)	-0.7922*** (0.0023)	-1.2809*** (0.0048)	-0.6402*** (0.0049)
Otra relación con jh	-0.4662*** (0.0020)	-0.3293*** (0.0028)	-0.5945*** (0.0042)	-0.1866*** (0.0068)
N_05	-0.0777*** (0.0010)	-0.0818*** (0.0015)	-0.1070*** (0.0015)	-0.0049 (0.0039)
N_612	-0.0396*** (0.0009)	-0.0817*** (0.0012)	-0.0577*** (0.0016)	-0.0028 (0.0035)
Dummies de entidad	sí	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí	sí
Constante eq selección	0.7011*** (0.0060)	0.7555*** (0.0102)	-0.7053*** (0.0115)	3.3366*** (0.0276)
athanho	-0.4432*** (0.0023)	-0.5313*** (0.0036)	-0.4802*** (0.0034)	-0.1122*** (0.0178)
Insigna	-0.8985*** (0.0008)	-0.8281*** (0.0012)	-1.0181*** (0.0012)	-0.8667*** (0.0024)
Observaciones	3,881,192	1,724,906	1,508,101	648,185
Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.4 Regresión Lineal: determinación del IWCb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral

IWCb	Total muestra	Adultos (30-54)	Jóvenes (14-29)	Mayores (55-74)
Ecuación principal				
jóvenes	-0.0336*** (0.0013)			
mayores	0.0186*** (0.0020)			
Mujer	0.0033*** (0.0005)	0.0121*** (0.0007)	0.0116*** (0.0008)	-0.0306*** (0.0018)
Antigüedad	0.0059*** (0.0000)	0.0060*** (0.0001)	0.0122*** (0.0002)	-0.0006*** (0.0002)
Experprevia	-0.0014*** (0.0000)	-0.0017*** (0.0000)	-0.0030*** (0.0001)	-0.0055*** (0.0002)
OCUPACIÓN				
Trabajadores de la educación	0.1042*** (0.0012)	0.1020*** (0.0015)	0.1535*** (0.0024)	0.0285*** (0.0038)
Funcionarios y directivos	0.0886*** (0.0018)	0.0684*** (0.0021)	0.1289*** (0.0042)	0.0543*** (0.0049)
Oficinistas	0.0500*** (0.0009)	0.0296*** (0.0012)	0.0748*** (0.0015)	0.0469*** (0.0032)
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.0744*** (0.0009)	-0.0793*** (0.0012)	-0.0867*** (0.0014)	-0.0864*** (0.0031)
Comerciantes	-0.0465*** (0.0010)	-0.0606*** (0.0014)	-0.0495*** (0.0015)	-0.0436*** (0.0038)
Operadores de transporte	-0.1034*** (0.0012)	-0.1009*** (0.0015)	-0.0537*** (0.0023)	-0.0880*** (0.0038)
Trabajadores en servicios personales	-0.2063*** (0.0009)	-0.2249*** (0.0013)	-0.1707*** (0.0016)	-0.1135*** (0.0031)
Trabajadores en protección y vigilancia	0.0229*** (0.0016)	0.0050** (0.0021)	0.0779*** (0.0031)	0.0194*** (0.0046)
Trabajadores agropecuarios	-0.4323*** (0.0013)	-0.4998*** (0.0020)	-0.3980*** (0.0021)	-0.1020*** (0.0050)
Público	0.0788*** (0.0007)	0.1437*** (0.0012)	0.0972*** (0.0017)	0.1804*** (0.0021)
Mediana - Grande	0.2088*** (0.0005)	0.1852*** (0.0007)	0.2564*** (0.0008)	0.1236*** (0.0017)
Pmiedad_rama	0.0945*** (0.0040)	-0.4613*** (0.0078)	1.0573*** (0.0096)	-2.4973*** (0.0324)
Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.4 Regresión Lineal: determinación del IWCb, por grupos de edad, con corrección del sesgo de selección muestral (cont.)

IWCb	Total muestra	Adultos (30-54)	Jóvenes (14-29)	Mayores (55-74)
Rural	-0.0583*** (0.0005)	-0.0532*** (0.0007)	-0.0608*** (0.0008)	-0.0492*** (0.0016)
Constante eq principal	0.4533*** (0.0025)	0.7904*** (0.0046)	0.0795*** (0.0034)	0.9974*** (0.0073)
Ecuación de selección				
Edad	-0.0198*** (0.0001)	-0.0169*** (0.0002)	0.0614*** (0.0004)	-0.0645*** (0.0004)
Años de escolaridad	0.0623*** (0.0002)	0.0579*** (0.0002)	0.0470*** (0.0004)	0.0222*** (0.0004)
EstudiaJov	-1.5752*** (0.0027)		-1.1834*** (0.0035)	-
Tareasdomesticas	-0.1606*** (0.0017)	-0.1310*** (0.0024)	-0.1674*** (0.0029)	-0.2766*** (0.0043)
Cónyuge del jh	-0.7527*** (0.0019)	-0.7404*** (0.0024)	-1.1422*** (0.0048)	-0.6189*** (0.0048)
Otra relación con jh	-0.3571*** (0.0019)	-0.2296*** (0.0027)	-0.3504*** (0.0038)	-0.1836*** (0.0064)
N_05	-0.0400*** (0.0010)	-0.0387*** (0.0014)	-0.0625*** (0.0015)	0.0075** (0.0035)
N_612	-0.0091*** (0.0009)	-0.0383*** (0.0012)	-0.0365*** (0.0015)	0.0046 (0.0031)
Dummies de entidad	sí	sí	sí	sí
Dummies de año	sí	sí	sí	sí
Constante eq selección	0.5162*** (0.0059)	0.5411*** (0.0101)	-1.1880*** (0.0115)	3.2653*** (0.0273)
athanho	-0.5412*** (0.0026)	-0.6567*** (0.0044)	-0.5960*** (0.0037)	-0.4234*** (0.0128)
Insigma	-1.2260*** (0.0009)	-1.2077*** (0.0015)	-1.2324*** (0.0013)	-1.3084*** (0.0040)
Observaciones	3,881,192	1,724,906	1,508,101	648,185
Errores estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2006-2019

Cuadro A.5 Resultados del modelo nulo, por sexo

Hombres				
Variables efectos fijos	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
β_{0ijk}	0.401049	0.0533806		
Efectos aleatorios de los parámetros				
σ_v^2	0.031158	0.0133649***	0.2909	0.2909
σ_u^2	0.0059139	0.0004565***	0.0552	0.3461
σ_e^2	0.0700542	0.0001029*	0.6539	
LR test vs. linear model: $\chi^2(2) = 3.3e+05$			Prob > $\chi^2 = 0.0000$	
Nota: Estadísticamente significativo al *10%; al **5%; y al ***1%.				
Mujeres				
Variables efectos fijos	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
β_{0ijk}	0.426990	0.0539943***		
Efectos aleatorios de los parámetros				
σ_v^2	0.031911	0.0136752***	0.3176	0.3176
σ_u^2	0.0048832	0.000388***	0.0486	0.3662
σ_e^2	0.0636914	0.0001175*	0.6338	-
LR test vs. linear model: $\chi^2(2) = 3.3e+05$			Prob > $\chi^2 = 0.0000$	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE

Cuadro A.6 Resultados del modelo nulo, por grupos de edad

Jóvenes (14-29)					
Variables fijos	efectos	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
	β_{0ijk}	0.337122	0.0458055****		
Efectos aleatorios de los parámetros					
	σ_v^2	0.022885	0.0098421****	0.2302	0.2302
	σ_u^2	0.0060974	0.0004755****	0.0613	0.2915
	σ_e^2	0.0704318	0.0001356*	0.7085	-
LR test vs. linear model: chi2(2) = 3.3e+05			Prob > chi2 = 0.0000		
Adultos (30-54)					
Variables fijos	efectos	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
	β_{0ijk}	0.423123	0.0567536****		
Efectos aleatorios de los parámetros					
	σ_v^2	0.035252	0.0151076****	0.3334	0.3334
	σ_u^2	0.0056548	0.0004372****	0.0535	0.3869
	σ_e^2	0.0648357	0.0001001*	0.6131	-
LR test vs. linear model: chi2(2) = 3.3e+05			Prob > chi2 = 0.0000		
Mayores (50-74)					
Variables fijos	efectos	Estimación	Error estándar	VPC	ICC
	β_{0ijk}	0.349527	0.0494987****		
Efectos aleatorios de los parámetros					
	σ_v^2	0.026771	0.0114924****	0.2613	0.2613
	σ_u^2	0.0056862	0.0004422****	0.0555	0.3168
	σ_e^2	0.0699863	0.0001205*	0.6832	-
LR test vs. linear model: chi2(2) = 3.3e+05			Prob > chi2 = 0.0000		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE

Cuadro A.7 Correlaciones variables de nivel 3

	ITD	lnpibpc	pibman	iedpib	exp
ITD	1				
lnpibpc	0.1015	1			
pibman	0.0493	-0.09	1		
iedpib	0.0105	-0.0883	0.0497	1	
exp	0.1122	0.3011	0.6316	0.1456	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INEGI, CONAPO y BANXICO.