

POLÍTICAS DE EMPLEO DECENTE PARA MÉXICO

REGINA M.A. GALHARDI DE PUJALT*

INTRODUCCIÓN

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acuñó la expresión *Trabajo Decente* como el paradigma que engloba los objetivos centrales de la Organización, el cual responde a una de las más caras aspiraciones de la gente en lo que concierne a sus vidas laborales (OIT, 1999). Desde entonces, la OIT viene promoviendo oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan *un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana como su finalidad primordial*. Para alcanzar esta meta la OIT está conjugando *cuatro objetivos estratégicos*: i) promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; ii) crear más oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de garantizar un empleo e ingresos decentes; iii) ampliar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y iv) reforzar el tripartismo y el diálogo social. El trabajo decente (TD) es el punto de convergencia de esos cuatro objetivos e implica el acceso a empleos en condiciones de libertad, el reconocimiento de los derechos básicos de trabajo sin discriminación, un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades económicas y sociales familiares básicas –con un nivel adecuado de protección social y libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones–, se estructuren por medio de organizaciones representativas y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas.

El objetivo de promover el trabajo decente y sus diferentes dimensiones es, por tanto, un elemento inherente al mandato de la OIT. Como se dice en

* Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba.

la Declaración de Filadelfia, entre las obligaciones de la OIT se incluye la de impulsar programas que permitan “emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común” (OIT, 1944, art. 3,). En dicha Declaración se afirma también el derecho de todos a “condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. También se destaca la importancia de garantizar “a todos una justa distribución de los frutos del progreso”. Ése es el fundamento del trabajo decente.

Actualmente se ha tomado conciencia de la importancia del trabajo decente para lograr el desarrollo socialmente justo y sostenible tanto a nivel mundial como regional. Tal concepto se ha traducido en los objetivos de la agenda de desarrollo de las Naciones Unidas, que ha recibido el respaldo de los jefes de Estado y de Gobierno en diversos foros mundiales y continentales. De acuerdo con el Informe del secretario general de las Naciones Unidas a la Cumbre del Milenio en septiembre de 2000, una de las ocho formas prioritarias de combatir la pobreza consiste en “elaborar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la oportunidad de encontrar un trabajo decente”. En 2005, durante la Cumbre Mundial de Naciones Unidas, los jefes de Estado y de Gobierno de 150 países declararon:

Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio.

En las Américas se ha venido consolidando en forma sistemática, especialmente a partir de 2003, el convencimiento de que la generación de trabajo decente, tal como lo define la OIT, constituye la mejor vía para superar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática.¹ En 2005, en la Declaración de la Cumbre de Mar del Plata (OIT, 2006) los jefes de Estado de las Américas reiteraron el compromiso de “[...] implementar políticas activas que generen trabajo decente, dirigidas a crear las condiciones de empleo de calidad” y promover “el trabajo decente, es decir: los derechos

¹ Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (Buenos Aires, abril de 2004); Conferencia Regional Andina sobre Empleo (Lima, noviembre de 2004); Foro Tripartito Subregional para el Empleo (Tegucigalpa, junio de 2005); XIII y XIV Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo, las Cumbres Latinoamericanas de Nuevo León en 2004 y de Mar del Plata en septiembre de 2005, etcétera.

fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (párrafo 21).

Más recientemente, los mandantes de OIT en la XVI Reunión Regional Americana (RRA) en mayo de 2006, en Brasilia, discutieron ampliamente una “Agenda Hemisférica” para la promoción del trabajo decente en las Américas durante el periodo 2006-2015, que incluye un conjunto de propuestas de acciones y metas (OIT, 2006). En la declaración final de la reunión, los representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores del continente anunciaron que:

Con el objeto de promover el trabajo decente y contribuir a la reducción de la pobreza en los próximos diez años proponemos que las políticas contenidas en el informe presentado a esta XVI RRA guíen las estrategias de desarrollo de los países de la región y que cada país determine las metas que esté en condiciones de alcanzar de acuerdo con sus respectivas realidades y prioridades nacionales, incorporando en lo posible mecanismos tripartitos de seguimiento para lo cual podrían buscar apoyo de la Oficina.

El compromiso de México con la agenda mundial por el trabajo decente ha sido reiterado en diversos foros. Así, en la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA) (Puerto España, 11 de septiembre de 2007) el secretario de Trabajo y Previsión Social de México decía:

Debemos apostar con nuestras propias capacidades, esfuerzos y talentos hacia la inauguración de una nueva era para el trabajo decente, a partir de un círculo virtuoso que nos lleve a un crecimiento económico sostenido y sustentable, basado en la inversión productiva y creciente, respetuosa del medio ambiente y comprometida con la capacitación y el adiestramiento de la fuerza laboral, en aras de una mayor productividad que se traduzca en más riqueza y su justa y equitativa distribución.²

El 21 de abril de 2010, los ministros de Trabajo y del Empleo del G20 emitieron una serie de recomendaciones que apuntan a intensificar una recuperación con alto coeficiente de empleo y ofrecer protección social a los ciudadanos más vulnerables. En particular, recomendaron “[...] una atención renovada a las políticas y a las instituciones atinentes al mercado de trabajo para que mejore la calidad de los empleos y se respeten más los dere-

² Palabras del secretario de Trabajo y Previsión Social de México, Javier Lozano Alarcón, en la sesión inaugural de la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, celebrada en Puerto España el 11 de septiembre de 2007.

chos fundamentales en el trabajo”, recalcando la importancia del diálogo social.

Aunque la importancia relativa de aspectos específicos del trabajo decente varía de país a país y de persona a persona, el concepto y los elementos básicos de trabajo decente son universales. También es la prescripción de la OIT que el trabajo decente es un determinante importante del desarrollo sustentable, además de ser una aspiración fundamental de la gente común y corriente. Para hacer realidad las aspiraciones de la gente de acceder a un empleo digno y de calidad se debe realizar un esfuerzo para medir y dar seguimiento a los progresos alcanzados y los déficit existentes.

En este artículo se analizó información actualizada entre el segundo trimestre de 2005 y el mismo periodo en 2010, sobre las cuatro dimensiones del trabajo decente: *i)* acceso al empleo; *ii)* seguridad en el empleo; *iii)* derechos laborales, y, *iv)* diálogo social. En la primera dimensión se agrupan aquellas variables que permiten valorar la composición del mercado laboral entre formal e informal, por nivel de ingresos de la población ocupada, por tiempo trabajado y aquellos que abiertamente buscan empleo. En cuanto a la seguridad en el empleo se seleccionaron aquellas variables que muestran las condiciones en los centros de trabajo, recurriendo a variables como son los asegurados en el trabajo, accidentes y enfermedades de trabajo, así como disfunciones provocadas por los mismos. Sobre derechos laborales se agrupa aquellas variables que muestran el cumplimiento de la ley federal del trabajo en términos de equidad de género, eliminación del trabajo infantil y formalización del trabajo. La cuarta dimensión integra el concepto de diálogo social, para lo cual se seleccionaron algunos indicadores que muestran el proceso de negociación obrero patronal, que se inicia con el emplazamiento a huelga, ante lo que se pasa a un proceso de conciliación y en caso de que no se obtenga ningún acuerdo se llega al estallamiento de huelga. Estas dimensiones se prestan para realizar diagnósticos y evaluaciones, así como para formular nuevas políticas.

La siguiente sección contiene un panorama general del empleo en México y algunas observaciones iniciales sobre el comportamiento de indicadores clave del mercado de trabajo seleccionados para caracterizar las cuatro dimensiones del TD que contemplamos en este artículo: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social. Se discute la evolución de esas variables a nivel nacional durante el periodo 2005-2010. La tercera versa sobre la evolución del TD en México con base en algunos índices calculados que nos permiten valorar los avances y retrocesos a través del tiempo. En la cuarta parte nos dedicamos a analizar detalladamente la situación del TD en las 32 entidades federativas a través de un sistema de monitoreo que nos permite ordenar las entidades federativas de

acuerdo con su desempeño en cada uno de los cuatro aspectos ejes del TD en el segundo trimestre de 2010. La sección cinco utiliza los resultados observados para ilustrar la geografía del TD en México. En la última parte destacamos algunas políticas y medidas que necesitan ser promovidas y/o reforzadas para fomentar el trabajo digno en México.

SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN MÉXICO

En el mundo y en la región latinoamericana y el Caribe, la relación empleo-población,³ que indica si la capacidad de generación de empleo de un país o región va en aumento o está disminuyendo, evolucionó positivamente hasta 2008. En 2009 se observó un descenso causado por la crisis económica mundial que afectó la generación de oportunidades de empleo para absorber el crecimiento de la población en edad laboral.

De manera general esta necesidad no fue satisfecha a nivel mundial, regional ni nacional. En 2010, la región de América Latina y el Caribe presentó señales de recuperación en términos de su capacidad de generación de empleos. No obstante, aún es necesario crear cerca de dos millones de puestos de trabajo para que la creciente población activa de la región latinoamericana y el Caribe esté plenamente ocupada (OIT, 2010).

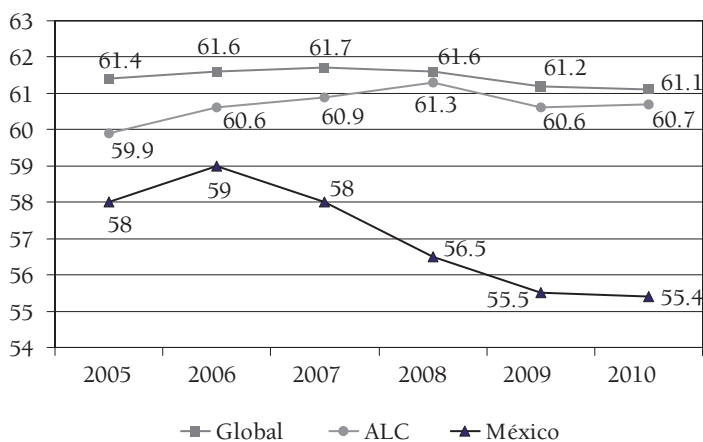
En México, la relación empleo-población viene en descenso desde el año 2007 (véase la gráfica 1). En 2010, la relación disminuyó 0.1 puntos porcentuales y se situó en 55.4%, mostrando que la generación de empleos fue insuficiente para alcanzar los niveles observados en 2005.

Esta persistente falta de recuperación del empleo en México en los últimos años, acentuada entre 2008 y 2009 debido a la crisis económica, ha afectado negativamente algunos indicadores del mercado de trabajo en los últimos cinco años. Si bien se ha producido un alto costo en mayor desempleo, subocupación y crecimiento de la ocupación en la economía informal, existen otras dimensiones del TD que no han sufrido un deterioro significativo, al menos hasta el segundo trimestre de 2010 (véase la gráfica 2).

En 2010 se pueden constatar (véase el cuadro 1) señales de recuperación en el mercado laboral como consecuencia de la reactivación de la economía. El porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realiza-

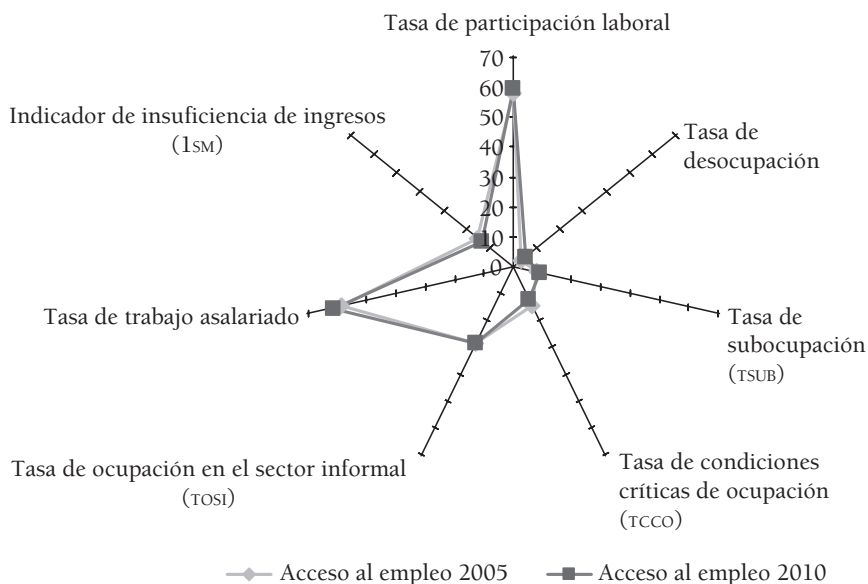
³ La relación empleo-población indica la proporción de la población total en edad de trabajar de un país que está ocupada, es decir, el empleo total expresado en porcentaje de la población en edad de trabajar.

GRÁFICA 1
RELACIÓN EMPLEO-POBLACIÓN



FUENTE: ILO, Trends Econometric Models, octubre de 2010; ILO, Global Employment Trends, 2011.

GRÁFICA 2
EJE 1: ACCESO AL EMPLEO 2005-2010 (1SM)



CUADRO 1
ACCESO AL EMPLEO: INDICADORES SELECCIONADOS
(II TRIMESTRE-PORCENTAJES)

<i>Indicadores</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tasa de participación laboral	57.44	58.43	58.63	59.05	58.07	59.17
Tasa de desocupación	3.51	3.16	3.39	3.50	5.17	5.27
Tasa de subocupación	7.53	6.00	6.95	6.87	11.14	8.91
Tasa de condiciones críticas de ocupación	14.60	11.82	10.89	10.60	12.77	11.87
Tasa de trabajo asalariado	58.60	60.14	60.46	61.07	61.35	60.98
Insuficiencia de ingresos	14.86	13.39	12.39	12.05	12.97	13.43
Tasa de ocupación sector informal	28.11	27.22	27.13	27.50	28.12	28.78

FUENTE: cálculos propios con datos del INEGI.

das pasó de 58.6% en 2005 a 61.35% en 2009. Esta tasa disminuyó 0.37 puntos porcentuales en 2010 pero sigue superior al nivel alcanzado en 2005. El indicador de insuficiencia de ingresos que mide el porcentaje de trabajadores que ganan hasta un salario mínimo disminuyó 1.9 puntos porcentuales, es decir, pasó de 14.86% en 2005 a 12.97% en 2009. En 2010, hubo un ligero aumento ya que el indicador de insuficiencia de ingresos se situó en 13.43%; porcentaje de la población ocupada todavía inferior al que teníamos en el mismo periodo en 2005. También se observa que hubo una reducción acentuada de la tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO), lo que indica que los trabajadores pasaron a laborar horas más estándares. Esta tendencia persistió en 2010. La tasa de subocupación que mide el porcentaje de la población subocupada, que tiene necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario, venía disminuyendo desde 2005, pero aumentó 4.27 puntos porcentuales en 2009, representando 11.14% de la población ocupada. Este indicador se redujo a 8.91% de la población ocupada en 2010, pero sigue siendo superior en casi 1.5 puntos porcentuales al nivel de subocupación observado en 2005. Sin embargo, el desempleo creció en los dos últimos años y no fue compensado por el aumento de la tasa de participación laboral en este periodo. También se observa que la informalidad que se venía recuperando desde 2005 volvió a crecer en 2009. El

aumento interanual fue de 28.12% a 28.78% en el segundo trimestre de 2010.

En cuanto a la seguridad en el empleo, el comportamiento esperado de las variables usadas para su análisis⁴ sería a la baja, derivado de mejores regulaciones, supervisión y condiciones de trabajo. Se debe tener en cuenta que los datos presentados respecto del número de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados y el porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados corresponde al segundo trimestre de 2009, debido a que los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) no estaban actualizados en el momento que compilamos las informaciones para este estudio. El análisis de este rubro será entre 2005 y 2009. A nivel nacional (véase el cuadro 2) se observa que en el periodo considerado el número de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados disminuyó ligeramente, así como el número de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados; no obstante, el número de asegurados permanentes con relación a la población ocupada permaneció constante en el periodo.

CUADRO 2
SEGURIDAD EN EL EMPLEO: INDICADORES SELECCIONADOS
(II TRIMESTRE-PORCENTAJES)

<i>Indicadores</i>	2005	2009	<i>Variación</i>
Accidentes /total de asegurados	2.31	0.95	-1.36
Enfermedades /total de asegurados	0.06	0.01	-0.05
Asegurados permanentes sobre la población ocupada	28.27	28.27	0.00

FUENTE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); Productos, Indicadores Estratégicos, Trimestral, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; Estadísticas laborales (STPS); Estadísticas de información financiera, presupuestaria y Estadísticas institucionales (IMSS).

También se debe considerar que la información de la prevención y atención a la seguridad y salud en el trabajo en México es limitada y con un importante subregistro de accidentes y enfermedades de trabajo debido a los escasos recursos humanos especializados en la materia, y la restringida vigilancia del cumplimiento de la normativa por parte de la autoridad federal y local. Otra limitación está relacionada con el porcentaje de trabajadores cubiertos por la seguridad social que se refiere a una fracción menor

⁴ Las variables son: i) porcentaje de accidentes de trabajo sobre el total de asegurados; ii) porcentaje de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados, y iii) número de asegurados permanentes entre la población ocupada.

del total de los ocupados. No obstante esas limitaciones, los datos nos indican acerca de la tendencia nacional en cuanto a los accidentes y enfermedades en el trabajo en el periodo considerado.

Sobre la situación de los derechos laborales en México (véase cuadro 3), los indicadores utilizados muestran el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en términos de equidad de género, eliminación del trabajo infantil y formalización del trabajo. Las variables empleadas son: la tasa de participación femenina; el trabajo infantil medido como el porcentaje de la población que se encuentra entre los 12 y los 14 años de edad y que forma parte de la población ocupada; el porcentaje de la población ocupada que trabaja con un contrato; la relación de desempleo por género, y la brecha salarial entre mujeres y hombres calculada como la razón entre el porcentaje de mujeres y el de hombres que perciben tres o más salarios mínimos.

En el periodo 2005-2010, el porcentaje de la población ocupada que trabaja con contrato definido a nivel nacional presentó una mejora de 1.4 puntos porcentuales, pasó de 26.82% a 28.20%. El porcentaje de la población femenina de 14 años o más que trabaja sobre el total de la población femenina aumentó en el periodo tres puntos porcentuales, pasando de 39.60% a 42.52%. El indicador de trabajo infantil medido como el porcentaje de la

CUADRO 3
DERECHOS LABORALES: INDICADORES SELECCIONADOS
II TRIMESTRE-PORCENTAJES

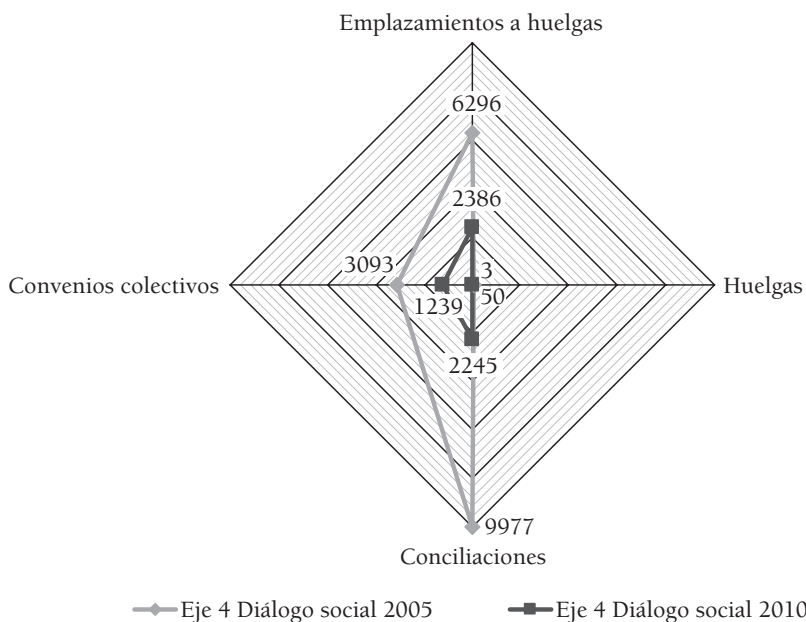
<i>Indicadores</i>	<i>Forma de cálculo</i>	2005	2010
Tasa de participación femenina	% población femenina de 14 años o más que trabaja sobre el total de la población femenina	39.50	42.52
Trabajo infantil	% de la población ente 12 y 14 años que trabaja sobre el total de la población de 12 a 14 años	4.52	4.19
Relación desempleo por género	Tasa de desempleo femenina / tasa de desocupación masculina	1.06	0.99
Población ocupada con contrato	% población con contrato escrito, de base, planta o indefinido sobre el total de la población ocupada	26.82	28.20
Brecha salarial mujeres/hombres con más de 3SM	% de la población ocupada femenina con ingresos mayores a 3 SM / % población ocupada masculina con ingresos mayores a 3 SM	0.67	0.68

FUENTE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); Productos, Indicadores Estratégicos, Trimestral, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

población que se encuentra entre los 12 y los 14 años y que forma parte de la población ocupada muestra un ligero avance, ya que disminuyó en el periodo 0.33 puntos porcentuales. La relación de desempleo por género; es decir, la razón de la tasa de desempleo femenino con relación a la tasa de desempleo masculino, se redujo lo que significa un resultado positivo para las mujeres. A pesar de que los niveles hayan aumentado, el desempleo femenino en 2010 fue ligeramente inferior al desempleo masculino, contrariamente al observado en 2005. La razón entre el porcentaje de mujeres y el de hombres que perciben tres o más salarios y que mide la brecha salarial aumentó ligeramente. La discriminación salarial por género no ha mejorado en el periodo.

En cuanto al diálogo social, se puede decir que en términos generales el proceso ha avanzado durante el periodo 2005-2010, ya que se han reducido los emplazamientos a huelga y el número de huelgas de forma significativa, como se ilustra en la gráfica 3. Sin embargo, el número de convenios colectivos disminuyó, pasando de 3 093 en 2005 a 1 239 en 2010 así como las conciliaciones se vieron reducidas en más de 50 por ciento.

GRÁFICA 3
EJE 4: DIÁLOGO SOCIAL 2005-2010



FUENTE: STPS, "Estadística del sector, emplazamientos y huelgas", México, 2011.

LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN MÉXICO

Para cada dimensión del trabajo decente estudiada se construyeron índices con los indicadores seleccionados que nos permiten valorar los avances o retrocesos que se están realizando en estos aspectos del trabajo decente a través del tiempo. Para dimensionar este esfuerzo se diseñaron índices de base diez, consistentes en una media recortada y estandarizada que permite dar una calificación de desempeño (Galhardi, 2010). Cabe mencionar que los valores de los índices varían entre 0 y 10 siendo que 0 corresponde al desempeño más pobre y 10 al mejor desempeño alcanzado en cada dimensión del TD en el periodo considerado. Los resultados obtenidos se encuentran representados en el cuadro 4.

Según los índices calculados podemos observar que las condiciones de TD han avanzado en el país, aún ligeramente. Los índices de los cuatro ejes se ubicaron cerca de seis en el segundo trimestre de 2010, lo que indica que existe todavía espacio para lograr avances sustantivos en las condiciones de TD en el país. Según las posiciones de las entidades en el valor del índice correspondiente a cada eje/componente del TD (véase el cuadro 5), algunas entidades están arriba del promedio nacional y otras abajo. En el caso del eje 1, sobre las condiciones de acceso al empleo, la situación es equilibrada ya que la mitad de las entidades se encuentra arriba del promedio nacional. En cuanto a la seguridad en el empleo, 14 se ubicaron arriba. Al respecto del cumplimiento de la legislación laboral en términos de equidad de género, trabajo infantil y formalización del trabajo, 24 entidades presentan un promedio inferior al nacional. En relación con el diálogo social, 18 entidades tienen un promedio inferior al nacional en este rubro. Estos resultados parecen indicar que existe espacio para impartir mejoras en los componentes del TD en México. En cuanto a los aspectos de la seguridad en el trabajo, los derechos laborales y el diálogo social, donde más de la mitad de las entida-

CUADRO 4

<i>Dimensiones del TD (nacional)</i>	<i>Índice parcial</i>		<i>Variación (2005-2010)</i>
	<i>2005</i>	<i>2010</i>	
Eje 1: acceso al empleo	5.52	6.07	+0.55
Eje 2: seguridad en el empleo	5.55	6.45	+0.90
Eje 3: derechos laborales	5.73	5.76	+0.03
Eje 4: diálogo social	5.18	5.64	+0.46

FUENTE: cálculos propios con datos del INEGI, STPS, “Estadística del sector, emplazamientos y huelgas”, México, 2011.

CUADRO 5
POSICIONES DE LAS ENTIDADES EN EL VALOR DEL ÍNDICE DE CADA EJE, IIQ/2010

<i>Eje 1: acceso al empleo</i>			
<i>Arriba del promedio nacional</i>		<i>Abajo del promedio nacional</i>	
Colima	8.08	Guerrero	6.02
Baja California	7.68	Yucatán	6.00
Baja California Sur	7.36	Quintana Roo	5.96
Chihuahua	7.24	México	5.92
Nuevo León	7.21	Michoacán	5.77
Jalisco	7.06	Coahuila	5.75
Aguascalientes	7.00	Tamaulipas	5.70
Querétaro	6.72	Tabasco	5.49
Sonora	6.67	Zacatecas	5.41
San Luis Potosí	6.65	Guanajuato	5.30
Morelos	6.54	Puebla	5.26
Sinaloa	6.53	Durango	5.23
Campeche	6.46	Oaxaca	4.59
Distrito Federal	6.40	Chiapas	4.41
Nayarit	6.22	Hidalgo	4.19
Veracruz	6.18	Tlaxcala	3.39

<i>Eje 2: seguridad social</i>			
<i>Arriba del promedio nacional</i>		<i>Abajo del promedio nacional</i>	
Distrito Federal	9.72	Chiapas	6.35
Nuevo León	8.50	San Luis Potosí	6.27
Querétaro	8.08	Baja California Sur	6.22
Tamaulipas	7.79	Veracruz	6.10
Chihuahua	7.78	Puebla	6.00
Campeche	7.63	Sinaloa	5.98
Aguascalientes	7.54	Sonora	5.97
Yucatán	7.30	Coahuila	5.71
Baja California	7.09	Morelos	6.67
Quintana Roo	7.04	Oaxaca	5.34
Guanajuato	6.91	Tlaxcala	5.22
Durango	6.66	Colima	4.69
Tabasco	6.47	Michoacán	4.47
Jalisco	6.45	Nayarit	4.39
		Guerrero	4.04
		México	3.87
		Hidalgo	3.18
		Zacatecas	2.84

<i>Eje 3: derechos laborales</i>			
<i>Arriba del promedio nacional</i>		<i>Abajo del promedio nacional</i>	
Distrito Federal	7.66	Durango	5.69
Querétaro	6.93	San Luis Potosí	5.62
Aguascalientes	6.67	Veracruz	5.51
Coahuila	6.66	Nayarit	5.45
Sonora	6.55	Morelos	5.42
Baja California Sur	6.09	Jalisco	5.37
Quintana Roo	5.96	Chihuahua	5.34
Colima	5.92	Tlaxcala	5.34
México	5.86	Hidalgo	4.95
Baja California	5.76	Zacatecas	4.95
		Tabasco	4.95
		Campeche	4.94
		Oaxaca	4.88
		Sinaloa	4.83
		Nuevo León	4.58
		Yucatán	4.47
		Michoacán	4.08
		Tamaulipas	3.93
		Guerrero	3.24
		Guanajuato	3.24
		Puebla	3.03
		Chiapas	2.55

<i>Eje 4: diálogo social</i>			
<i>Arriba del promedio nacional</i>		<i>Abajo del promedio nacional</i>	
Puebla	7.51	Tlaxcala	5.62
Distrito Federal	7.29	San Luis Potosí	5.61
Sonora	7.00	Hidalgo	5.40
Jalisco	6.58	Chiapas	5.37
Baja California	6.51	Morelos	5.36
Veracruz	6.47	Baja California Sur	5.34
México	6.47	Yucatán	5.32
Tamaulipas	6.46	Chihuahua	5.29
Tabasco	6.40	Querétaro	5.14
Zacatecas	6.36	Coahuila	5.11
Campeche	6.29	Guerrero	5.09
Aguascalientes	5.93	Nayarit	5.07
Sinaloa	5.90	Michoacán	5.03
Quintana Roo	5.65	Nuevo León	4.99
		Colima	4.98
		Durango	4.81
		Guanajuato	3.68
		Oaxaca	2.37

des federativas se encuentran por debajo del promedio nacional, se necesitaría examinar la institucionalidad laboral e identificar cuáles son las limitaciones existentes. La legislación laboral y la negociación colectiva influyen en estos aspectos del TD por medio de las normas de higiene y seguridad en el trabajo y las normas sobre relaciones laborales, protección social, capacitación, por ejemplo. Éstas también influyen en la cantidad del empleo ya que pueden fomentar o limitar la (re)inserción laboral de aquellos que buscan empleo. En este caso, se tendría que analizar en cada entidad el nivel de cumplimiento de la legislación y negociación e identificar las características de la institucionalidad que resultan inadecuadas y colaboran en la exclusión.

Debido a las disparidades regionales y estatales con relación a los aspectos del TD considerados, cualquier tentativa de generalización puede conducir a conclusiones equivocadas y prescripciones políticas inadecuadas. Para una evaluación más precisa de las condiciones de TD en el país se necesitaría de un análisis desglosado por regiones o entidades federativas. Si bien gran parte de las regulaciones laborales son federales, hay variaciones locales que inciden en los indicadores de trabajo decente, además de que la cobertura efectiva de las leyes, por ejemplo, varía entre estados. Además, la heterogénea estructura social y geográfica del país incluye zonas que, a pesar de haber experimentado un proceso de modernización o que están inmersas en él, presentan grandes rezagos en sus mercados de trabajo. Hay zonas del país que, aunque son modernas, están rodeadas de entornos deprimidos o rezagados que tienden a adoptar las estrategias de supervivencia de esos entornos. La presión que se ejerce en los mercados de trabajos respectivos requiere, sin duda, de un análisis más focalizado. Los resultados de este ejercicio se presentan y discuten en la próxima sección.

EL TRABAJO DECENTE EN MÉXICO: PERSPECTIVA ESTATAL

Utilizando la referencia estadística correspondiente al segundo trimestre de 2010, y con base en los índices calculados para cada eje y las 32 entidades federativas, se elaboró un sistema de monitoreo regional del trabajo decente. El sistema de monitoreo divide a las entidades en tres grupos dependiendo de su promedio en cada eje. Para el cálculo del sistema se resta al valor de la entidad con el mayor promedio, el valor mínimo de ese eje. Esta diferencia es dividida entre tres de tal forma que cada grupo abarque la misma cantidad de valores (mas no de entidades). Al valor máximo se le resta el valor obtenido en la división y el resultado será el parámetro inferior del grupo con las mejores condiciones de empleo de ese eje. Este último procedimien-

to se repite para encontrar los parámetros inferiores del grupo con las condiciones intermedias y el grupo con las condiciones más bajas de empleo.

Una vez ordenadas las entidades se forman tres grupos. De este modo los primeros lugares son los mejores, siguiéndole el grupo de desempeño intermedio y después el de bajo desempeño que corresponde a las entidades que resultaron menos favorecidas en el ejercicio. Finalmente, los mapas ilustran esta dinámica a nivel regional a través de los agrupamientos respectivos. Los resultados de ese ejercicio y su análisis se presentan a continuación para cada uno de los componentes del TD.

Acceso al empleo

Al realizar el ordenamiento estatal –con base en el índice calculado a partir de los siete indicadores seleccionados–, para analizar el desempeño de cada entidad con relación a oportunidades de acceso al empleo, se evidencia una situación bastante heterogénea y se destacan dos tendencias principales. La primera es que las entidades con mejor desempeño son las del norte del país como Baja California, Baja California Sur, Chihuahua y Nuevo León, seguidas por entidades del centro del país como Colima, Aguascalientes, Querétaro, San Luis Potosí, Morelos y el D.F. La segunda tendencia es que las entidades más rezagadas en este rubro son las del sur del país como Oaxaca y Chiapas, y algunas del centro sur como Tlaxcala e Hidalgo.

Con base en los índices calculados para cada entidad, se dividió a las entidades en tres grupos dependiendo del valor de su índice según la metodología arriba mencionada. De esta manera, en la gráfica 4 se ilustra las disparidades regionales que hemos observado con relación a las oportunidades de acceso al empleo en el segundo trimestre de 2010. Se verifica que 12 entidades presentan un desempeño elevado en este rubro y corresponden al agrupamiento que tiene mejor desempeño. La mayoría de las entidades (14) están ubicadas en el agrupamiento de desempeño intermedio con características intermedias en términos de las condiciones de acceso al empleo. Solamente cuatro constituyeron el grupo de menor desempeño.

Como se observa en el cuadro 6, esos resultados se deben a algunas características del mercado laboral como el nivel de ingresos de la población ocupada, el tiempo trabajado y la formalización del mismo en estas entidades. Comparando las entidades que tienen mejor desempeño con las que tienen bajo desempeño, se observa que las últimas obtienen una tasa de trabajo asalariado más baja. En Oaxaca y Chiapas solamente cerca de 40% de la población ocupada percibe un sueldo, salario o jornal por las actividades realizadas en una unidad económica. En Hidalgo y Tlaxcala esta cifra se ubica en cerca de 55%. En las entidades con mejor desempeño, el

GRÁFICA 4
GEOGRAFÍA DEL TRABAJO DECENTE
EJE I: ACCESO AL EMPLEO, 2010



trabajo asalariado corresponde a más de 58% de la población ocupada, llegando a 73% en el caso de Nuevo León y 72% en Aguascalientes. En las entidades de bajo desempeño, la población ocupada que percibe una remuneración de hasta un salario mínimo es superior a 20% en todos los casos y llega a casi 34% en Chiapas. Esta cifra es mucho menor en las entidades que tienen mejor desempeño, variando entre 5% en Chihuahua y 17% en San Luis Potosí. En la mayoría de esas entidades este indicador no llega a representar 10% de la población ocupada. La tasa de ocupación del sector informal en las cuatro entidades con menor desempeño varía entre 37% en Oaxaca y 23% en Chiapas. Entre las entidades que tienen el mejor desempeño esta tasa oscila entre 20 y 28%, con excepción de Morelos, donde se sitúa en 34%. La tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO) que muestra la situación del empleo por horas trabajadas es bastante superior en el grupo con bajo desempeño. Ésta puede llegar a ser el doble o el triple de la tasa encontrada en las entidades con mejor desempeño en este rubro.

CUADRO 6

Entidad	Eje 1: indicadores de acceso al empleo (IIQ/2010)						
	TPL	TD	TSUB	TCCO	TOSI	TTA	III (1sm)
Colima	64.61	4.07	4.54	7.32	21.51	62.61	10.65
BC	58.63	5.55	3.50	5.83	20.29	66.87	6.43
BCS	62.83	5.21	14.32	5.59	20.34	65.77	7.92
Chihuahua	55.00	6.91	3.40	4.60	19.40	67.87	4.90
NL	62.42	6.76	11.45	5.08	24.81	72.93	7.79
Jalisco	62.36	5.00	10.47	6.27	27.53	64.88	8.24
Aguascalientes	58.48	6.54	4.78	9.06	25.82	71.91	7.46
Querétaro	57.38	7.17	4.96	8.07	22.74	66.46	8.94
Sonora	58.29	6.26	9.42	5.93	24.53	65.60	8.78
San Luis Potosí	59.88	4.58	10.13	6.93	23.63	59.56	16.79
Morelos	59.29	4.42	4.12	9.29	34.09	62.34	10.38
Sinaloa	56.90	4.21	7.80	13.61	22.08	58.44	9.66
Oaxaca	59.92	2.15	12.26	17.54	37.20	39.39	21.25
Chiapas	57.06	2.67	7.25	32.09	23.01	41.71	33.90
Hidalgo	58.19	4.51	19.54	15.43	36.17	55.31	22.91
Tlaxcala	59.14	6.34	24.17	18.77	38.30	58.75	22.90

En cuanto a las entidades del grupo con bajo desempeño, entre 18 y 32% de los individuos labora más de 48 horas semanales y gana entre uno y dos salarios mínimos, o no labora jornadas completas por razones de mercado, frente a los que sí lo hacen, pero perciben menos de un salario mínimo; en las entidades que tienen mejor desempeño esta situación se observa en menos de 10% de la población ocupada. La población subocupada, es decir, la que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas, se sitúa entre 12 y 24% en el agrupamiento con bajo desempeño, con excepción de Chiapas, donde la tasa representó 7.3% de la población ocupada. Entre las entidades con mejor desempeño, esta cifra no sobrepasa 14% en Baja California Sur, seguida por 12% en Nuevo León, 10% en Jalisco y San Luis Potosí. En las otras entidades de este grupo, fluctúa entre tres y nueve por ciento.

Las entidades que tienen un desempeño intermedio, como se ilustra en el cuadro 7, tienen más de 8% y menos de 21% de la población ocupada, recibiendo hasta un salario mínimo de remuneración, con excepción de Quintana Roo, donde cerca de 49% de la población ocupada se encuentra en esta situación. Esto indica que, en esta entidad, se necesitan políticas para incrementar el salario de casi la mitad de los trabajadores, reduciendo o eliminando cualquier impacto negativo que ello pudiera tener sobre la de-

CUADRO 7

Entidad	Eje 1: indicadores de acceso al empleo (IIQ/2010)						
	TPL	TD	TSUB	TCCO	TOSI	TTA	III (1sm)
Campeche	59.62	3.54	5.55	16.31	25.71	58.16	17.44
Distrito Federal	59.97	7.45	7.82	9.35	27.37	67.36	8.61
Nayarit	62.75	3.92	11.03	11.62	29.28	54.99	16.65
Veracruz	56.02	2.81	4.59	17.46	26.58	56.54	16.09
Guerrero	61.80	1.60	4.57	14.10	33.60	38.68	15.17
Yucatán	62.45	2.86	10.45	16.26	33.15	59.45	21.14
Quintana Roo	68.57	5.43	12.81	8.74	26.71	62.77	49.06
México	59.55	6.49	6.97	12.19	34.55	66.71	10.33
Michoacán	55.99	4.02	6.24	8.76	31.79	52.36	14.64
Coahuila	58.51	8.12	13.55	9.75	27.00	70.42	11.49
Tamaulipas	59.97	7.45	7.82	9.35	27.37	67.36	8.61
Tabasco	58.78	7.01	11.74	12.30	28.02	63.81	17.02
Zacatecas	55.72	5.14	13.83	12.18	24.63	56.65	15.99
Guanajuato	57.67	5.86	14.45	10.39	30.53	60.40	15.05
Durango	54.61	4.69	4.75	11.54	40.76	64.10	17.56

manda de mano de obra. El trabajo asalariado corresponde a un rango de la población ocupada que varía entre 55% en Nayarit y 70% en Coahuila, con excepción de Guerrero, donde la tasa de trabajo asalariado se ubica en 39%. La tasa de ocupación del sector informal (TOSI) es superior a las entidades que tienen mejor desempeño y varía entre 41% en Durango y 25% en Zacatecas. En más de la mitad (ocho) de las entidades con desempeño intermedio, los trabajadores informales representan más de 30% de la población ocupada.

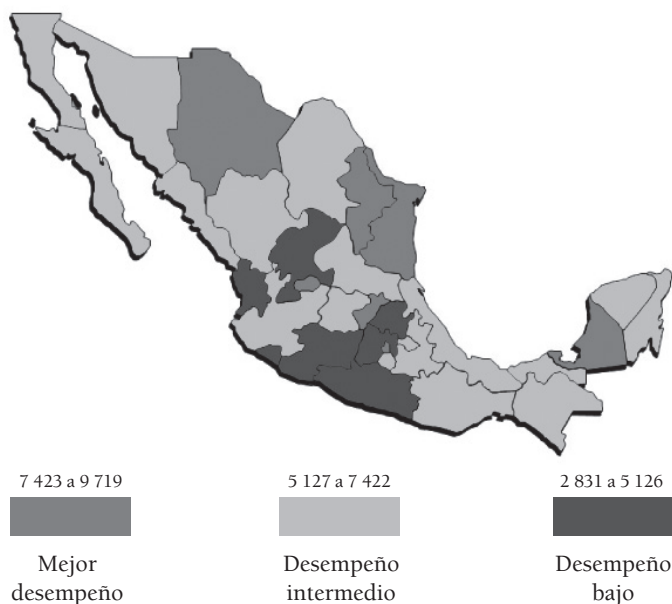
En relación con la PEA, se observa que, en general, la tasa de desocupación es mayor en los estados con mejores condiciones de acceso al empleo en 2010. Ésta varía entre 4 y 7% en este agrupamiento (Chihuahua, Nuevo León, Aguascalientes, Sonora y Querétaro). En el grupo con menor desempeño, la desocupación es más baja con excepción de Tlaxcala, donde los niveles de desempleo golpearon a más de 6% de la PEA. Los estados con un desempeño intermedio presentan una tasa de desempleo que varía entre 1.6% (Guerrero), seguido por Yucatán (2.9%), Veracruz (2.8%), Nayarit (4%), y 7.5% en el D.F. y Tamaulipas. Ese indicador, no obstante, refleja en buena medida la heterogénea estructura social del país: en México hay grupos importantes de la PEA que no sitúan a los mercados de trabajo en el centro de sus expectativas o de su estrategia de supervivencia que incluye la emigración a Estados Unidos. La conexión entre expectativas y búsqueda de inserción en los mercados permite comprender la relación estrecha

que mantiene el desempleo con el sector moderno de la población en México ante un déficit de oportunidades. También permite entender las tasas de desempleo elevadas del D.F. y otras entidades del norte del país comparadas con entidades económicas más reprimidas como las del sur del país, o sea, Chiapas y Oaxaca que son entidades predominantemente rurales.

Seguridad en el empleo

De acuerdo con la metodología de monitoreo, se observa que la mayoría de las entidades corresponden al grupo con condiciones de seguridad en el empleo intermedias (18) donde se incluyen entidades tanto del norte como del sur y sureste del país. El grupo con las condiciones menos favorables, representado por siete entidades, está compuesto por entidades del centro del país. El grupo con mejor desempeño, representado por siete entidades, incluye estados del norte (Chihuahua, Nuevo León y Tamaulipas), sur (Campeche) y centro del país (D.F., Aguascalientes, Querétaro). El peor desempeño correspondió a Zacatecas, seguido por Hidalgo, Estado de México, Guerrero, Nayarit, Michoacán y Colima (véase la gráfica 5). La ma-

GRÁFICA 5
GEOGRAFÍA DEL TRABAJO DECENTE
EJE 2: SEGURIDAD EN EL EMPLEO, 2010



yoría de las entidades se encuentran en una situación intermedia, donde pueden ser logradas mejoras en relación con este rubro.

La gráfica 5 no sugiere un patrón claro entre entidades de la República en cuanto a la seguridad en los centros de trabajo y la seguridad social. Es necesario tener en consideración que los datos utilizados para analizar la evolución de las condiciones de trabajo decente son muy limitados y los valores compilados representan, por tanto, una depreciación del problema. Considerando estas limitaciones que se traducen en cifras subevaluadas, y sin precisar la magnitud real del problema, los índices calculados señalan una situación de heterogeneidad en el país.

Un análisis de los indicadores que componen el índice del eje 2 (cuadro 8) indica que el grupo de entidades (siete) que tuvieron el mejor desempeño en este componente del TD tienen el mayor número de trabajadores asegurados. El porcentaje de la población ocupada con seguridad social varía entre 57% en el D.F. y 28.4% en Campeche, seguida por Tamaulipas con casi 35%. También se observa que, en este agrupamiento, las entidades reportan un bajo nivel de accidentes de trabajo. El porcentaje de accidentes

CUADRO 8

<i>Entidades con mejor y menor desempeño</i>	<i>Eje 2: indicadores sobre seguridad en el empleo (IIQ/2009)</i>		
	<i>% accidentes de trabajo / total de asegurados</i>	<i>% enfermedades de trabajo / total de asegurados</i>	<i>% asegurados permanentes</i>
Distrito Federal	0.61	0.00	56.87
Nuevo León	0.89	0.00	51.14
Querétaro	0.73	0.99	39.53
Tamaulipas	0.77	0.00	34.95
Chihuahua	0.79	0.01	42.28
Campeche	0.66	0.00	28.42
Aguascalientes	0.88	0.01	42.71
Colima	1.68	0.00	29.63
Michoacán	1.24	0.02	17.83
Nayarit	1.57	0.00	20.09
Guerrero	1.14	0.02	8.92
México	1.38	0.02	16.15
Hidalgo	1.09	0.05	14.23
Zacatecas	1.00	0.08	20.63

en el total de asegurados varió entre 0.89% en Nuevo León y 0.61% en el D.F. Al contrario, las entidades (siete) de la agrupación con menor desempeño en este periodo presentaron una mayor incidencia de accidentes que atañen a más de 1.0% de los trabajadores asegurados y hasta 1.7% del total de trabajadores asegurados como en Colima. En este caso también se observa una diferencia bastante significativa que es bajo el porcentaje de la población ocupada que está asegurada en el IMSS. Este porcentaje varía entre 8.92 en Guerrero y 29.6% en Colima, seguido por Zacatecas con 20.6% y Nayarit con 20%. Hidalgo, Estado de México y Michoacán tienen cerca de 15% de la población ocupada asegurada en el IMSS.

El grupo intermedio (véase el cuadro 9), que comprende 18 entidades, por su lado, presenta niveles de accidentes de trabajo que varían entre 0.7% en Tlaxcala y 1.27% en Baja California Sur. La mayoría de las entidades (13) en este grupo reporta que cerca de 1% de la población ocupada asegu-

CUADRO 9

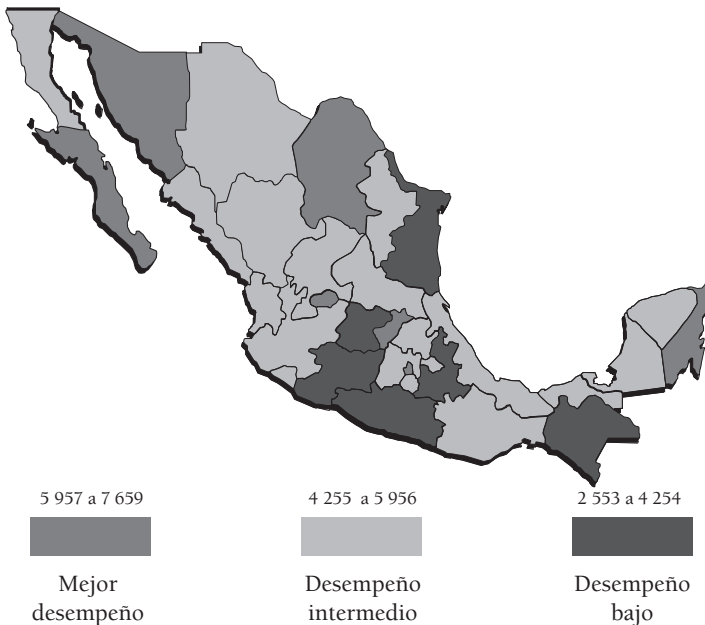
<i>Entidades con desempeño intermedio</i>	<i>Eje 2: indicadores sobre seguridad en el empleo (IIQ/2009)</i>		
	<i>% accidentes de trabajo / total de asegurados</i>	<i>% enfermedades de trabajo / total de asegurados</i>	<i>% asegurados permanentes</i>
Yucatán	0.78	0.00	27.82
Baja California	1.13	0.00	40.49
Quintana Roo	0.99	0.00	34.13
Guanajuato	0.87	0.00	27.70
Durango	0.99	0.00	28.21
Tabasco	0.66	0.00	28.42
Jalisco	0.88	0.01	42.71
Chiapas	0.55	0.01	9.80
San Luis Potosí	0.93	0.01	24.68
Baja California Sur	1.27	0.01	36.49
Veracruz	0.86	0.01	19.43
Puebla	0.94	0.00	16.68
Sinaloa	1.24	0.00	29.51
Sonora	1.24	0.00	29.51
Coahuila	1.01	0.05	42.55
Morelos	1.10	0.01	20.31
Oaxaca	1.01	0.00	10.01
Tlaxcala	0.70	0.03	12.05

rada ha sufrido accidentes en el trabajo. El número de enfermedades causadas en el trabajo entre los trabajadores asegurados empieza a ser reportada en algunos estados. La población ocupada con seguridad social disminuye en este grupo con relación al de mayor desempeño. En las entidades con desempeño intermedio, el porcentaje de asegurados en la población ocupada varía entre 9.8% en Chiapas y 42.7% en Jalisco, seguido por Coahuila (42.6%), Baja California (40.5%) y Baja California Sur (36.5%). Siete entidades presentan cerca de 30% de la población ocupada asegurada y tres cerca de 20 por ciento.

Derechos laborales

Los estados que aparecen con mayor nivel de cumplimiento de los derechos laborales (véase la gráfica 6) son los del centro del país como el Distrito Federal, Querétaro, Aguascalientes y Colima, y algunos del norte como Sonora y Baja California Sur. En el sur del país se destaca el caso de Quintana Roo. Las entidades que se encuentran más rezagadas en este componente del TD son del centro-sur del país como Puebla, Guerrero, Guanajuato y

GRÁFICA 6
GEOGRAFÍA DEL TRABAJO DECENTE
EJE 3: DERECHOS LABORALES, 2010



Tamaulipas, siendo Chiapas la que presenta más deficiencias en este rubro como se ilustra en el mapa siguiente.

En el cuadro 10 se verifica que las entidades que tuvieron un mejor desempeño en este rubro presentaron algunas tendencias comunes que las diferencian, por ejemplo, de aquellas entidades con el desempeño más bajo. En el primer grupo se observa que la población de mujeres de más de 14 años que trabaja y la población que trabaja con un contrato definido son mayores que en el grupo de bajo desempeño. También se diferencia claramente entre estos dos grupos la incidencia del trabajo infantil ya que la población entre los 12 y 14 años que trabaja es mayor en el grupo de entidades con menor desempeño. Para el grupo de entidades que tiene mejor desempeño, la tasa de participación femenina varía entre 40.03% en Querétaro y 53.63% en Quintana Roo. El porcentaje de la población que trabaja con contrato varía entre 30 y 41%, como para Querétaro y Coahuila respectivamente. El porcentaje de la población entre 12 y 14 años que trabaja es menor que 2% en el D.F., Coahuila, Sonora, y entre 2.5 y 3% en Querétaro, Aguascalientes y Baja California Sur. Se destaca el caso de Quintana Roo,

CUADRO 10

<i>Entidades con mejor y menor desempeño</i>	<i>Eje 3: indicadores sobre derechos laborales (IIQ/2010)</i>				
	<i>Tasa de participación femenina</i>	<i>Trabajo infantil</i>	<i>Relación desempleo por género</i>	<i>Población con contrato</i>	<i>Brecha salarial por género</i>
Distrito Federal	47.78	1.16	0.82	38.70	0.77
Querétaro	40.03	2.31	0.56	34.23	0.62
Aguascalientes	42.60	2.93	0.83	34.96	0.68
Coahuila	41.92	1.47	1.14	40.52	0.69
Sonora	44.13	1.51	1.10	38.96	0.64
BCS	46.83	2.50	1.10	32.08	0.64
Quintana Roo	53.63	6.73	0.99	29.54	0.69
Michoacán	39.70	4.81	0.57	19.15	0.62
Tamaulipas	41.62	3.37	1.37	33.66	0.68
Guerrero	46.83	9.43	0.87	15.54	0.80
Guanajuato	41.95	5.30	0.94	18.70	0.60
Puebla	43.62	7.35	0.97	17.17	0.67
Chiapas	33.39	15.78	1.35	15.10	1.16

que reporta tener una tasa de trabajo infantil igual a 6.7%. El desempleo femenino en algunos casos es inferior al de los hombres como ilustra el indicador de la relación de desempleo por género.⁵ En el agrupamiento con mejor desempeño, se verifica que en Querétaro, D.F. y Aguascalientes el desempleo de las mujeres es menor que el de los hombres siendo casi igual en el caso de Quintana Roo. En las otras entidades el desempleo femenino es superior al de los hombres en cerca de 10%. Para las entidades de bajo desempeño se observa que el desempleo femenino es menor que el de los hombres en cuatro entidades y superior (cerca de 35%) en Tamaulipas y Chiapas. El trabajo infantil asume niveles elevados en Chiapas (16%), Guerrero (9.4%) y Puebla (7%). En relación con la brecha salarial mujeres/hombres se comprueba que aún hay discriminación salarial, en detrimento de las mujeres. Incluso en el agrupamiento de entidades con mejor desempeño el indicador varió entre 0.62 y 0.77%. Esto indica que se requiere establecer políticas y/o medidas que progresivamente hagan estrechar esta brecha. Debe ser tarea tanto de la legislación y su implementación como de las trabajadoras y los trabajadores organizados(as) eliminar o reducir las diferencias basadas en prácticas discriminatorias. En el grupo de menor desempeño la situación es similar, se destaca el caso de Chiapas donde la brecha fue de 1.16 por ciento.

En el agrupamiento con el desempeño intermedio (véase el cuadro 11) se sitúan 19 entidades federativas. La tasa de participación laboral se ubica entre el mínimo de 35% en Durango y el máximo de 50.4% en Colima. La población con contrato ha variado entre 14.5 y 45% en Oaxaca y Chihuahua, respectivamente. El trabajo infantil es muy reducido en Baja California, pero se eleva a 7.6% en Oaxaca. La relación desempleo por género indica que el desempleo femenino es mayor que el de los hombres en por lo menos nueve entidades en este grupo. La discriminación salarial es todavía evidente según el indicador de la brecha salarial calculado para este grupo de entidades.

Diálogo social

En materia de diálogo social se observa (véase la gráfica 7) que algunos estados del norte, otros del centro y del sureste están entre los que mejor se desempeñaron en este componente del TD según datos referentes al segundo trimestre de 2010. A este grupo de entidades con mejor desempeño corresponden 13 entidades.

⁵ El indicador menor que uno significa que el desempleo de los hombres en relación al de las mujeres es mayor. Cuando el indicador es superior a la unidad, el desempleo femenino es mayor que el de los hombres.

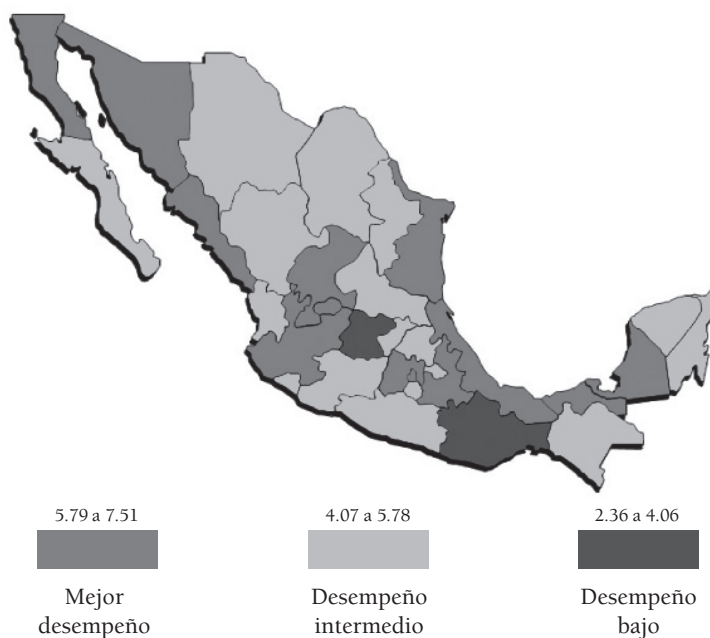
CUADRO 11

Entidades con desempeño intermedio	<i>Eje 3: indicadores sobre derechos laborales (IIQ/2010)</i>				
	<i>Tasa de participación femenina</i>	<i>Trabajo infantil</i>	<i>Relación desempleo por género</i>	<i>Población con contrato</i>	<i>Brecha salarial por género</i>
Colima	50.41	1.24	1.04	27.09	0.56
México	41.71	2.13	1.01	30.02	0.61
Baja California	44.53	0.95	0.77	41.34	0.64
Durango	35.00	6.08	1.00	33.79	0.72
San Luis Potosí	38.78	4.37	1.21	26.52	0.85
Veracruz	37.26	4.72	0.89	20.96	0.78
Nayarit	47.55	6.87	0.87	21.60	0.71
Morelos	44.36	3.48	0.88	21.47	0.59
Jalisco	46.32	4.10	1.11	31.13	0.51
Chihuahua	37.63	5.54	0.97	45.09	0.75
Tlaxcala	42.94	3.78	1.04	15.60	0.82
Hidalgo	40.17	3.64	0.96	16.55	0.65
Zacatecas	36.89	5.20	1.22	19.82	0.85
Tabasco	38.14	5.05	1.17	24.95	0.69
Campeche	40.72	4.81	1.40	27.54	0.72
Oaxaca	43.78	7.58	0.83	14.52	0.72
Sinaloa	44.56	4.90	0.67	29.51	0.70
Nuevo León	46.02	1.86	1.38	42.48	0.64
Yucatán	47.55	5.35	1.63	26.23	0.68

La mayoría (17) presentó condiciones promedio de diálogo social y conformaron el agrupamiento con desempeño intermedio. Apenas dos entidades, Oaxaca y Guanajuato, integraron el grupo de menor desempeño. Esto parece indicar que el diálogo social se desarrolla razonablemente en el país. Sin embargo, considerando el número de entidades con condiciones intermedias, es claro que hay necesidad de políticas que ayuden a mejorar este aspecto del trabajo decente.

Las entidades con bajo desempeño son aquellas que presentaron huelgas en el periodo (véase el cuadro 12). Las entidades con mayor organización de los trabajadores y sindicatos más participativos son las que registran un mayor número de emplazamientos a huelgas, destacando el Distrito Federal, Estado de México, Veracruz y Jalisco. Entre las entidades de mayor desem-

GRÁFICA 7
GEOGRAFÍA DEL TRABAJO DECENTE
EJE 4: DIÁLOGO SOCIAL, 2010



peño se destaca también el número elevado de conciliaciones logradas entre trabajadores y empresas, principalmente en Puebla, Distrito Federal, Sonora, Jalisco y Campeche, seguidas por Tamaulipas y Zacatecas en orden descendiente. El número de convenios colectivos es bastante elevado en algunas entidades como en el Estado de México y el Distrito Federal.

Entre los estados de desempeño intermedio (véase el cuadro 13), el número de contratos colectivos fluctúa entre 32 en Hidalgo y dos en Durango y Nayarit. La mitad de las entidades de este agrupamiento reportaron menos de diez convenios. Las conciliaciones en este agrupamiento también son menos numerosas que en el grupo con mejor desempeño, llegando a un máximo de 62 en Tlaxcala, acompañada por Quintana Roo con 55 y Chiapas con 41 conciliaciones en el periodo.

LA GEOGRAFÍA DEL TD EN MÉXICO

El análisis de la situación del trabajo decente en México indica que hay muchas disparidades regionales y estatales en diferentes aspectos del TD duran-

CUADRO 12

<i>Entidades con mejor y menor desempeño</i>	<i>Eje 4: indicadores sobre diálogo social (IIQ/2010)</i>			
	<i>Emplazamiento a huelga</i>	<i>Huelgas</i>	<i>Conciliaciones</i>	<i>Convenios colectivos</i>
Puebla	83	0	226	28
Distrito Federal	573	0	217	183
Sonora	24	0	183	6
Jalisco	108	0	150	30
Baja California	17	0	109	29
Veracruz	143	0	117	61
México	358	0	48	191
Tamaulipas	67	0	125	28
Tabasco	72	0	153	2
Zacatecas	13	0	125	3
Campeche	31	0	128	1
Aguascalientes	9	0	84	3
Sinaloa	65	0	88	16
Guanajuato	82	1	100	33
Oaxaca	63	1	11	2

te el periodo 2005-2010. En cuanto al acceso al empleo, se observa que con la crisis económica que azotó el país, en 2009, hubo un aumento del trabajo asalariado que alcanzó un nivel superior al de 2005. En relación con la tasa de condiciones críticas de la ocupación, tasa de ocupación del sector informal y el indicador de insuficiencia de ingresos, éstos disminuyeron en 2010 en relación con 2009 y mantuvieron valores menores que en el inicio del periodo (2005). La subocupación también disminuyó en 2010 con relación al año anterior, a pesar de que se situó arriba del valor alcanzado en 2005. La desocupación que estaba en torno de 3.5% en los primeros cuatro años, aumentó cerca de dos puntos porcentuales en el final del periodo, así como la tasa de participación. En el ámbito estatal se verifica que las entidades del norte del país tuvieron un mejor desempeño en 2010, seguidas por algunas del centro como Colima, Jalisco, Aguascalientes, San Luis Potosí y Querétaro. Las entidades más rezagadas en este rubro fueron las del sur del país, como Oaxaca y Chiapas, y Tlaxcala e Hidalgo del centro-sur.

CUADRO 13

Entidades con desempeño intermedio	Eje 4: indicadores sobre diálogo social (IIQ/2010)			
	Emplazamiento a huelga	Huelgas	Conciliaciones	Convenios colectivos
Quintana Roo	4	0	55	5
Tlaxcala	26	0	62	4
San Luis Potosí	39	0	38	28
Hidalgo	86	0	33	32
Chiapas	32	0	41	5
Morelos	26	0	20	20
Baja California Sur	16	0	29	7
Yucatán	25	0	32	6
Chihuahua	17	0	13	17
Querétaro	28	0	8	14
Coahuila	42	0	3	20
Guerrero	14	0	7	6
Nayarit	17	0	11	2
Michoacán	64	0	17	10
Nuevo León	66	0	1	11
Colima	31	0	4	6
Durango	65	0	7	2

En cuanto a la seguridad en los centros de trabajo y la protección social se observa que hubo una mejoría entre 2005 y 2010, a pesar de las limitadas informaciones con que contamos sobre los indicadores seleccionados para analizar este aspecto del TD. El número de accidentes de trabajo respecto del total de asegurados disminuyó ligeramente, y el número de enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados parece haber disminuido en este periodo; no obstante, el número de asegurados permanentes sobre la población ocupada permaneció constante en el periodo. En 2010, las entidades que mejor resultados presentaron en términos de seguridad en el empleo fueron las del norte (Chihuahua, Nuevo León y Tamaulipas), centro del país (D.F., Aguascalientes, Querétaro) y sur (Campeche). Las entidades donde las condiciones de seguridad en el empleo son menos favorables son aquellas del centro del país como Colima, Michoacán, Guerrero, Estado de México, Hidalgo y Zacatecas.

Sobre la situación de los derechos laborales, se observaron avances en relación con la participación femenina, la población ocupada que trabaja con contrato definido, al trabajo infantil y la discriminación salarial por género durante el periodo 2005 a 2010. En este componente del TD, las entidades del centro del país que mejor se desempeñaron en 2010 fueron: D.F., Querétaro, Aguascalientes y Colima. También se destacaron dos del norte (Sonora y Baja California Sur) y una del sur (Quintana Roo). Las entidades que se encuentran más rezagadas en cuanto al TD son del centro-sur del país (Puebla, Guerrero, Guanajuato, Tamaulipas y Chiapas).

En materia de diálogo social, se puede decir que en términos generales el proceso ha avanzado durante el periodo de 2005-2010, ya que se han reducido los emplazamientos a huelga y el número de huelgas de forma significativa. Se observó también que cinco estados del norte (Baja California, Sonora, Tamaulipas, Zacatecas, Sinaloa), cinco del centro (Distrito Federal, Puebla, Jalisco, Estado de México, Aguascalientes) y tres del sureste (Veracruz, Tabasco y Campeche) están entre los que mejor se desempeñaron en este componente del TD según datos referentes al segundo trimestre de 2010. Solamente dos entidades, Oaxaca y Guanajuato, mostraron un desempeño deficiente en este rubro en 2010.

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE: REFLEXIÓN FINAL

Como vimos en el análisis previo de la situación del trabajo decente en México, hay muchas disparidades regionales y estatales en diferentes aspectos del trabajo decente que no permiten hacer generalizaciones. Como mencionamos, el concepto de TD promovido por la OIT incluye la necesidad de considerar en el análisis del mercado laboral cuatro aspectos u objetivos estratégicos que son complementarios e indisociables: promover más y mejores oportunidades de empleo justamente remunerado para hombres y mujeres; adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los/las trabajadores–; respetar y promover los derechos de los trabajadores, y promover el diálogo social y el tripartismo. Estos cuatro principios son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia

integrada en favor del TD. Se necesita articular las políticas macro, meso y microeconómicas con las políticas sociales y laborales como parte de una estrategia integrada en pro del crecimiento económico con creación de empleo de calidad. La mezcla de políticas trae aparejada la necesidad de mejorar la coordinación entre las diversas instituciones involucradas y fortalecer la coordinación a través de nuevas figuras creadas a tal efecto.

Según el índice concebido para cada uno de los cuatro aspectos del TD, y los indicadores seleccionados, verificamos que entre 2005 y 2010 hubo una mejora de las condiciones de TD en México. En el segundo trimestre de 2010, el valor de los índices calculados quedó muy próximo a seis en los cuatro ejes, siendo diez el valor máximo y cero el valor mínimo. El índice 10 representa el mejor desempeño y cero un desempeño nulo. En el eje 1, referente a las oportunidades de acceso al empleo, la variación fue de +0.55 puntos, o sea, el índice pasó de 5.52 en 2005 a 6.07 en 2010. En cuanto a la seguridad en los centros de trabajo y la protección social, se observa que hubo una mejoría entre 2005 y 2010, a pesar de las limitadas estadísticas disponibles para analizar este aspecto del TD. El índice del eje 2 varió 0.90 puntos, desde un valor de 5.55 en 2005 a 6.45 en 2010. Sobre el diálogo social también se evidencia una situación más favorable en 2010 que en el inicio del periodo. El índice relativo a este eje sufrió una variación positiva de 0.46 puntos, pasando de 5.18 a 5.64 entre 2005 y 2010 respectivamente. En relación con el diálogo social, la variación fue de +0.46, o sea, varió entre 5.18 y 5.64. El eje donde la variación fue menor, de apenas 0.03 puntos, es el referente a los derechos laborales y no discriminación. En este eje los valores pasaron de 5.73 a 5.76. Esos resultados indican que, no obstante los avances logrados en todos los aspectos de TD en el periodo considerado, persisten grandes desafíos a enfrentar en lo que concierne a la desigualdad de ingresos, las oportunidades de empleo formal y protegido, la protección social, el proceso de negociación obrero patronal que influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer. Existe, por tanto, ventanas de oportunidad para definir e implementar medidas y políticas para mantener o promover el empleo de las mujeres y de los hombres, con más seguridad en el trabajo, con protección social, sin discriminación, con ingresos suficientes y con jornadas de trabajo más estandarizadas. Se necesita el desarrollo de medidas dirigidas a disminuir la discriminación en el trabajo, sea en términos del acceso al trabajo como de los ingresos respectivos, eliminar o reducir el trabajo de las personas entre 12 y 14 años actualmente laborando, promover el diálogo social y reducir la economía informal y la subocupación. Hay espacio para potenciar el respeto y la utilización de los mecanismos de diálogo social, como la negociación colectiva.

Para acelerar la creación de puestos de trabajo, el mantenimiento y/o recuperación del empleo se debería i) impulsar la demanda efectiva y contribuir a la recuperación o conservación de los niveles salariales y ii) reforzar la ayuda a los que buscan trabajo aplicando políticas activas de mercado de trabajo eficaces, bien focalizadas y orientadas a los grupos más vulnerables de la población. También se puede ayudar a reducir el desempleo, la subocupación y facilitar la reinserción laboral mejorando la capacidad de las personas afectadas por contingencias laborales poniendo en práctica programas de formación profesional y de desarrollo de competencias vinculados a las demandas del mercado, tanto para personas con empleo asalariado como para personas autoempleadas y, en particular, para las que han perdido su trabajo o que corren el riesgo de perderlo. Continuar fortaleciendo el servicio nacional de empleo (SNE), tanto en términos de los recursos humanos como financieros, es fundamental. Para limitar o evitar la pérdida de puestos de trabajo se puede promover y/o extender el alcance de los mecanismos de apoyo a las empresas como el trabajo compartido (Galhardi, 2009a) y/o temporal (Galhardi, 2009b) que se pongan en práctica a través del diálogo social. También se debería promover las prestaciones de desempleo que, combinadas con políticas activas de mercado de trabajo, brinden un apoyo económico temporal a las personas desempleadas por razones involuntarias. Esto se puede complementar con los sistemas de transferencias condicionadas de fondos para mejorar el acceso a la educación y a los servicios de salud.

Es necesario ayudar a los grupos vulnerables, sobre todo a los jóvenes y a las mujeres, por medio de políticas focalizadas y de una combinación de medidas de apoyo a los ingresos, desarrollo de competencias laborales y respeto a la igualdad y el derecho a la no discriminación. La reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres debe formar parte integrante de estos esfuerzos. Los jóvenes necesitan no solamente de información sobre el mercado de trabajo e intermediación laboral, pero también de mecanismos que faciliten la transición escuela-trabajo.

El fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo es un elemento importante de toda acción integradora que tenga por objetivo la protección de los trabajadores, la seguridad social, las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social. Se debe establecer entornos normativos favorables a la creación de empleos y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, así como aumentar las inversiones en infraestructura, investigación y desarrollo, y servicios públicos como herramientas importantes para crear empleos y estimular una actividad económica sostenida. El diálogo social debe ser promocionado ya

que se trata de un mecanismo de enorme valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para llevar adelante una recuperación sostenible.

El análisis de la situación de TD en México pone en relieve la diversidad de las condiciones de trabajo decente en el país que necesita ser considerada cuando se trata de definir políticas y medidas para promover la generación de empleo de calidad. Éstas, en el caso de este país, debido a la heterogénea estructura social y geográfica, requieren, sin duda, de un encuadre focalizado. Como vimos, las entidades federativas presentan desempeños muy distintos en relación con los cuatro componentes del TD. Hay unas que tienen un desempeño superior al promedio nacional en algunos rubros e intermedio o muy pobre en otros rubros. Por tanto, además de los desafíos arriba identificados, se necesita discutir estas “oportunidades” a nivel de las entidades, según sus condiciones socioeconómicas y laborales, y diseñar políticas, medidas o programas que vengan a favorecer la economía estatal y el empleo. Se necesita atacar el problema de los grupos vulnerables de manera focalizada, reconociendo las asimetrías existentes en el mercado laboral, para no perpetuar las desigualdades a través de políticas generales/neutrales, y definir políticas que se centren en la creación de puestos de trabajo dignos, seguros y sin discriminación, según las circunstancias regionales o locales. Cada entidad tiene sus propias idiosincrasias y necesita que las medidas generales mencionadas sean específicamente diseñadas o adaptadas a las situaciones locales. Es necesario que las mismas aporten respuestas efectivas tanto a los problemas de la oferta como de la demanda del mercado de trabajo local. El análisis de políticas públicas específicas se vuelve indispensable, a fin de no desarrollar estrategias que, desde una visión homogeneizante, pretendan explicar la heterogeneidad regional observada en las distintas realidades nacionales.

BIBLIOGRAFIA

- Galhardi (2009a), “México: Programa de Preservación del Empleo”, en *OIT. Notas sobre la crisis*, Lima, OIT, disponible en <<http://www.oit.org.pe/2/wp-content/uploads/2009/10/10-Mexico-esp.pdf>>.
- Galhardi (2009b), “México: Programa de Empleo Temporal Ampliado (PETA)”, en *OIT. Notas sobre la crisis*, Lima, OIT, disponible en <<http://www.oit.org.pe/2/wp-content/uploads/2009/10/13-Mexico-esp.pdf>>.

- Galhardi (2010), “Indicadores de trabajo decente a nivel estatal: una propuesta para México”, en *Documento de trabajo*, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba, México, D.F. (mimeo).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1944), “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”, Ginebra, OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999), *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional de Trabajo, 87 Reunión, Ginebra, OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, Informe del Director General a la XVI Reunión Regional Americana, Brasilia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), *Informe sobre el trabajo decente en el mundo 2010: ¿de una crisis a la siguiente?*, Ginebra, OIT/ Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2011), “Estadística del sector, emplazamientos y huelgas”, México, STPS.