

## TRABAJO DECENTE EN MÉXICO: LA INFLUENCIA DEL ENTORNO ECONÓMICO Y LA APERTURA AL EXTERIOR

Rocío N. Arredondo,<sup>a</sup> María A. Davia<sup>b</sup> y Rogelio Varela<sup>a</sup>

Fecha de recepción: 20 de enero de 2022. Fecha de aceptación: 13 de julio de 2022.

<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2022.211.69886>

**Resumen.** Este texto presenta la medición del trabajo decente en México durante el periodo 2005-2019, usando un índice multidimensional que engloba aspectos salariales (salario digno) y no salariales (derechos), al tiempo que se analiza su relación con el entorno económico y la apertura al exterior. Haciendo uso de la estructura jerárquica de la base de datos contenida en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se estima un modelo multinivel en el que se indica una relación positiva entre el trabajo decente, y las ramas productivas con mayor inversión extranjera directa, así como con las entidades federativas con mayor peso de las exportaciones respecto a su PIB. También se identifica la relación entre éste y la heterogeneidad en las características sociodemográficas del trabajador y aspectos relacionados con su entorno sectorial y estatal.

**Palabras clave:** trabajo decente; modelos multinivel; mercado laboral; globalización; calidad del empleo.

**Clasificación JEL:** J28; J31; J81.

## DECENT WORK IN MEXICO: THE INFLUENCE OF THE ECONOMIC ENVIRONMENT AND OPENNESS TO THE OUTSIDE WORLD

**Abstract.** This article presents the measurement of decent work in Mexico during the period 2005-2019, using a multidimensional index that encompasses salary (dignified salary) and non-salary (rights) aspects, while analyzing its relationship with the economic environment and openness. Using the hierarchical structure of the database contained in the National Survey of Occupation and Employment (ENOE), a multilevel model is estimated in which a positive relationship is indicated between decent work and the productive branches with the highest direct foreign investment, as well as the states with the greatest weight of exports with respect to their GDP. Also identified is the relationship between this and the heterogeneity in the sociodemographic characteristics of the worker and aspects related to their sectoral and state environment.

**Key Words:** decent work; multilevel models; labor market; globalization; job quality.

<sup>a</sup> Universidad Autónoma de Baja California (UABC), México; <sup>b</sup> Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), España. Correos electrónicos: rocio.arredondo@uabc.edu.mx; Angeles.Davia@uclm.es y rvarela@uabc.edu.mx, respectivamente.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la región de América Latina y el Caribe la calidad del trabajo sufrió un importante deterioro en las últimas décadas con la disminución en los salarios reales y un aumento en la informalidad en la mayoría de los países de la región. En México esta tendencia se confirma con la caída de la participación de los salarios en el ingreso total, del 30% del PIB en 2001 al 26% en 2017, y una persistente tasa de informalidad ubicada por encima del 50% (56.5% en 2018) (INEGI, 2019a). Son numerosos los empleos existentes carentes de seguridad social, derechos laborales y mal remunerados, con elevadas tasas de pobreza laboral.

La precariedad en el mercado de trabajo mexicano se intensificó en las últimas décadas con las nuevas formas de producción y al impulso de la flexibilidad laboral para hacer frente a las crisis económicas manteniendo la productividad empresarial<sup>1</sup> (Lust, 2021; Guadarrama *et al.*, 2012). La evolución de la estructura productiva y la apertura al exterior han influido en los niveles de empleo y las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, aunque se debate si la relación entre la apertura comercial, la cantidad y calidad del empleo es positiva o negativa. A pesar de la significativa participación de la inversión extranjera directa (IED) en el sector secundario, el número de empleos directos generados en el sector es menor que en los servicios, caracterizados por menor inversión extranjera (Chiatchoua *et al.*, 2016). La brecha salarial se amplió respecto a la calidad del trabajo, entre el trabajo especializado y no especializado, con los procesos de apertura comercial y liberalización de movimientos de capital.

La IED y la apertura comercial deberían estar correlacionadas a favorecer mejores condiciones de trabajo gracias a las cláusulas sobre estándares laborales en tratados comerciales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) (Casanueva y Rodríguez, 2009). Sin embargo, no siempre se respetan. Las estrategias de competencia vía precios en muchas empresas mexicanas, para atender a la apertura al comercio y al capital exterior, son difícilmente compatibles con niveles salariales y condiciones de trabajo dignos, lo que para muchos trabajadores significa que la calidad del empleo se haya deteriorado en salarios, prestaciones y representación sindical.

<sup>1</sup> 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).

En respuesta a la precariedad laboral en países de renta media y baja, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introduce el concepto de trabajo decente (*decent work*), mencionado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 como una de las principales metas de la organización (Somavia, 1999). Ese será el enfoque que se adoptará para identificar la calidad del empleo en esta investigación. Está relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015 a partir del antecedente de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Incluyen dimensiones como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades. El más relevante para este trabajo es el Objetivo número 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Una pieza esencial del trabajo decente es la dimensión salarial. La OIT (2008) identifica el concepto de salario digno (*living wage*) como el nivel salarial que garantiza una cierta calidad de vida a los hogares en los que viven los trabajadores.

Es a partir de los conceptos de trabajo decente y salario digno que esta investigación pretende aportar a la literatura empírica una propuesta de medición del trabajo decente, mediante la construcción de un índice multidimensional a nivel individual (trabajador asalariado), que incluye el salario digno como una de sus dimensiones principales.

Además, empleando la estructura jerárquica<sup>2</sup> de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se realiza un análisis multinivel para identificar la relación del nivel de decencia del trabajo en México con características individuales de los trabajadores, de la rama productiva en la que trabajan y del entorno macroeconómico. Con ello se busca contribuir a la evidencia empírica sobre los determinantes del empleo decente y de la probabilidad de disfrutar de un salario digno. En el ámbito de la rama, se indagará en la correlación entre el trabajo decente y la dignidad del salario con la concentración de capital humano en la misma y el peso de la IED en el PIB sectorial, como indicadores de orientación al exterior y de intensidad tecnológica en las ramas productivas. A nivel macroeconómico, se explora el impacto del entorno y el ciclo económico en el nivel de decencia en el empleo a través el PIB per cápita y la posible correlación entre la decencia del trabajo y la apertura al exterior, a través del peso relativo de las exportaciones en el PIB por entidad federativa.

<sup>2</sup> Las unidades de análisis, observaciones de asalariados, se distribuyen en todas las entidades federativas del país y sus empleadores están agrupados por ramas de actividad.

Se encontró una mayor capacidad explicativa de la heterogeneidad entre ramas productivas, que entre entidades federativas, para explicar el acceso al trabajo decente. Y que la exposición a la competencia internacional y al capital extranjero guarda mayores niveles de correlación con los logros laborales no salariales, que con los salarios. Además, tanto el trabajar en ramas caracterizadas por un alto nivel de cualificación como en los estados con mayores niveles de desarrollo se relaciona con un mejor acceso al trabajo decente.

Los resultados obtenidos pueden ser de interés para agencias gubernamentales y agentes sociales que deseen contribuir a la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores en México. Muestran la diversidad de niveles de empleo decente y, con ella, la vulnerabilidad económica y de derechos de una buena parte de la población ocupada. También reflejan que la calidad del trabajo está relacionada con los niveles de productividad y de capital humano de la rama de actividad, algo a lo que podrían contribuir las políticas públicas y la negociación colectiva. Por último, vienen a combatir la idea de que la exposición a la economía exterior, ya sea a través del comercio o de la inversión, está reñida con la dignidad del trabajo.

Con el interés de abordar el objeto de estudio en términos analíticos, el trabajo de investigación se estructura en cuatro secciones, además de esta introducción. En la segunda sección, se efectúa una revisión de la literatura teórica y empírica asociada al concepto de trabajo decente y su evidencia de medición. En la tercera, se describe la base de datos, la metodología para la construcción del índice y la estrategia econométrica que consiste en un modelo multinivel. En la cuarta, se discuten los resultados del modelo estimado. Finalmente, en la quinta sección se plantean las conclusiones del trabajo.

## **2. EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE Y EVIDENCIA DE SU MEDICIÓN EN MÉXICO**

### **Un concepto controvertido**

La literatura sobre calidad del empleo propone distintas definiciones y estrategias de medición que definen un buen empleo. Entre ellas se encuentra la aportación de la OIT del concepto de trabajo decente, que se caracteriza por un nivel de salario digno, contempla la dignidad del trabajo y sus derechos asociados, la libertad para decidir trabajar, 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 las mujeres (Nizami y Prasad, 2017).

Además, este concepto va más allá de las características extrínsecas (objetivas) del trabajo y la satisfacción de los trabajadores con sus puestos y es utilizada a menudo para medir su calidad intrínseca; partiendo del enfoque de capacidades de Sen (1999), 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 de formas inaceptables de trabajo como el forzado, esclavo y otras, el infantil, la equidad en el trabajo y la ausencia de discriminación laboral. Recientemente, con la aprobación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se incluyó el derecho a un mundo del trabajo sin violencia ni acoso, incluidas la violencia y el acoso por razones de género.

Además, 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 del empleo y los derechos laborales (Weller y Roethlisberger, 2012).

Pero el concepto de trabajo decente es controvertido y tiene defensores y críticos. Entre los primeros destacan Gálvez *et al.* (2011), quienes plantean 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). En el mismo sentido, Lanari (2010) destaca su visión integradora y el reclamo de una ética universal. Por su parte, Calvo y González (2013) consideran que el enfoque del trabajo decente ha contribuido al debate de la calidad del empleo al considerar medidas objetivas de su calidad como los ingresos, la jornada de trabajo o el tipo de contrato, que son preferibles a medidas subjetivas, como la satisfacción laboral del trabajador, que a veces se usan para medir la calidad del empleo. Además, permite ver el panorama general para, a través de sus dimensiones, identificar las relaciones precisas de cada una de las dimensiones que lo componen (Ferraro *et al.*, 2016). Por último, Pereira *et al.* (2019) animan a la interdisciplinariedad en la investigación en el trabajo decente para que gane relevancia y potencial de intervención.

La crítica más habitual al concepto de trabajo decente subraya su carácter demasiado amplio e impreciso, resultado de la combinación de indicadores de distinta índole, desde características del trabajador a indicadores contextuales, incluso relativos a la calidad de los sistemas de bienestar (Piasna *et al.*, 2017). Esa imprecisión se podría deber a que el concepto se fragua en una institución tripartita, la OIT, donde los agentes sociales tienen intereses diferenciados y ciertos indicadores podrían poner en evidencia su actuación. Como resultado,

no queda claro qué partes del concepto de trabajo decente son afirmaciones fundamentales de los valores de la OIT y cuáles son temas legítimos para la investigación y el desarrollo (Burchell *et al.*, 2013). A pesar de haber identificado las dimensiones del trabajo decente, la OIT no ha podido hasta la fecha generar una medida concreta y comparable de calidad del empleo a partir de dicho concepto.

Los mismos autores señalan 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. Y al ser una definición global, basada en los derechos y prestaciones de los trabajadores, es difícil cuantificarla y hacerla comparable, agravado por la falta de información estadística adecuada. Esto último se puede paliar con estrategias cuantitativas que, como los modelos multinivel, permitan relacionar las variables contextuales con las características extrínsecas e intrínsecas del empleo (Anker *et al.*, 2003). Además, diversas investigaciones han logrado hacer ejercicios comparativos con más de 40 países empleando el concepto de trabajo decente (Ahmed, 2003; Bescond *et al.*, 2003; Thore y Tarvedyan, 2009).

### **Aproximaciones a la medición del trabajo decente en México**

Como ya se señaló líneas arriba, no existe un consenso entre los investigadores sobre cómo identificar al trabajo decente. Las estrategias empíricas en la investigación aplicada buscan la mayor fidelidad posible al concepto dentro de las restricciones impuestas por la información estadística disponible y contemplando su naturaleza multidimensional. Hasta el momento no son abundantes las aplicaciones empíricas para aproximarse al concepto de trabajo decente en México. La mayoría de los estudios se centran en la informalidad, el subempleo y/o la precariedad laboral; su foco suele ser la cuantificación de aspectos negativos del empleo, lo contrario de su calidad. En cambio, este análisis busca detectar logros, aspectos positivos que definen el trabajo decente.

En la literatura que aplica el concepto de trabajo decente en México destacan tres trabajos relevantes elaborados a partir de la ENOE y las Estadísticas Laborales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social<sup>3</sup> (STPS). En el primero, Galhardi (2008) construye un índice a nivel trabajador con cuatro dimensio-

<sup>3</sup> En 2018 la STPS 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, sin que hasta el momento se hayan presentado resultados de dicha encuesta.

nes (acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social) para el periodo 2012-2013. En el segundo, Gálvez *et al.* (2011) estima un índice compuesto de decencia del empleo para el estado de Nuevo León para 2007, resultante de la combinación de otros tres subíndices (índice de empleo durable, índice de población ocupada con salario suficiente, e índice de población ocupada con salario equivalente). Y en el tercero, Ortega (2013) estima un índice para todo el país en el periodo 2005-2011 con ocho dimensiones (ingreso laboral, jornada laboral, seguridad social, beneficios laborales y familiares, subempleo involuntario, protección de derechos laborales, respeto de derechos laborales, y estabilidad laboral) a las que se da igual ponderación, por ser todas consideradas como derechos humanos. Define el trabajo no decente cuando se viola al menos uno de dichos derechos, además de la dimensión de ingreso laboral.

Para esta investigación se tomaron como base las dimensiones establecidas por Ortega (2013), aunque también se emplean distintos indicadores para medirlas, así como un método distinto de ponderación y un periodo más amplio de análisis (2006-2019). Los resultados son similares con respecto a los indicadores, si bien es difícil comparar la tendencia y evolución en el índice general, ya que Ortega (2013) delimita cuatro situaciones de acceso al trabajo decente y no decente; mientras que aquí se identifica a través de una variable continua.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **La base de datos**

Los datos para abordar este estudio proceden de la ENOE, cuyo objetivo es la obtención de información estadística sobre las características ocupacionales de la población y de las variables demográficas y económicas, que permitan el análisis de los aspectos laborales. Es elaborada con carácter trimestral por el INEGI desde enero de 2005 y ampliamente representativa de la población adulta en México.<sup>4</sup> El periodo de análisis inicia en el 2006 debido a limitaciones metodológicas en el 2005 y abarca hasta el 2019, dada la evolución tan

<sup>4</sup> Alcanza un tamaño muestral de 120 260 viviendas por 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 años desde el cuarto trimestre de 2014, al elevarse la edad legal mínima para trabajar de 14 a 15 años) (INEGI, 2019b).

extraordinaria que tuvo el mercado laboral mexicano durante el 2020. El cuestionario se lanza trimestralmente, pero aquí se muestra sólo un trimestre de cada año como representativo del año.<sup>5</sup> Para identificar las variables agregadas se recolectó información anual de la rama productiva y la entidad federativa.

La unidad de análisis está constituida por personas asalariadas en todas las entidades federativas de México, que representan entre el 60 y 65% de la población ocupada en el conjunto del periodo analizado. No se utilizan en cambio observaciones de trabajadores por cuenta propia, porque las características de los puestos de trabajo que definen el trabajo decente son sólo aplicables a los asalariados.

La muestra analizada es bastante grande: en el conjunto del periodo la ENOE suma un total de 2 020 450 observaciones de personas ocupadas; de ellas, 1 638 868 corresponden a personas asalariadas y 1 327 084 disponen de información completa sobre las dimensiones, que componen el índice de trabajo decente y las variables que lo explican, constituyendo la muestra final de los modelos multivariantes que se exponen a continuación.

### **Construcción de un índice de trabajo decente en México**

Los indicadores que componen el presente índice de trabajo decente identifican logros laborales y características que contribuyen a éste desde distintas dimensiones. Este trabajo se diferencia de buena parte de la literatura sobre calidad del empleo, que pone énfasis en los problemas de precariedad, informalidad, etcétera. Las dimensiones e indicadores elegidos se inspiran en las establecidas en la OIT (2008) y en Ortega (2013), y procuran aprovechar al máximo la información proporcionada por el cuestionario de la ENOE.

En la tabla 1 se muestran los logros laborales en ocho dimensiones agrupadas en dos grandes bloques (aspectos salariales y no salariales), y se especifican los indicadores utilizados para definirlos a partir de variables de la ENOE. Para los aspectos salariales se basó en la definición de salario digno 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 identificó como digno al salario mensual (ajustado por el tamaño equivalente del hogar del trabajador), que supera la línea de bienestar para hogares establecida anualmente por el Consejo Na-

<sup>5</sup> En todos los años se toma el primero excepto en 2006, 2007 y 2008, en los que fue necesario tomar el segundo.



**Tabla 1. Incidencia media de los logros laborales asignados a las dimensiones del índice de trabajo decente, por sexo (2006-2019)**

Dimensiones	Variables de la ENOE	Indicadores*	Valores medios		
			Total	H	M
<b>Bloque 1: Salario digno</b>					
Salario digno	Salario mensual sobre la línea de bienestar (controla el tamaño del hogar)	$L_{i,1}$	0.311	0.338	0.264
<b>Bloque 2: Derechos laborales</b>					
Jornada laboral	Jornada laboral adecuada (no excesiva) de acuerdo con la LFT	$L_{i,2}$	0.861	0.829	0.913
Seguridad social	Instituciones de salud pública	$L_{i,3}$	0.540	0.529	0.557
	Crédito para vivienda	$L_{i,4}$	0.437	0.423	0.459
	Sistema de pensiones	$L_{i,5}$	0.446	0.434	0.466
Beneficios laborales	Seguro de vida	$L_{i,6}$	0.202	0.201	0.202
	Seguro de gastos médicos privado	$L_{i,7}$	0.036	0.037	0.034
	Préstamos personales y/o caja de ahorro	$L_{i,8}$	0.244	0.235	0.260
Beneficios familiares	Servicios de guardería	$L_{i,9}$	0.113	0.074	0.178
	Tiempo para cuidados maternos o paternos	$L_{i,10}$	0.105	0.072	0.159
Subocupación	No trabaja en condiciones de subocupación	$L_{i,11}$	0.944	0.934	0.961
Protección de derechos laborales	Trabajando bajo un contrato escrito	$L_{i,12}$	0.520	0.502	0.551
Estabilidad laboral	Trabajando bajo un contrato escrito de carácter indefinido	$L_{i,13}$	0.429	0.414	0.453
Respeto de derechos laborales	Aguinaldo	$L_{i,14}$	0.584	0.559	0.627
	Vacaciones con goces de sueldo	$L_{i,15}$	0.507	0.485	0.545

Nota: \* todos los indicadores se corresponden con variables dicotómicas que toman valor 1 si el trabajador asalariado disfruta del logro correspondiente y 0 en caso contrario.

Fuente: elaboración propia con datos ENOE 2006-2019 (INEGI).

cional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) como el coste mensual de la canasta básica alimentaria y no alimentaria, que contempla vivienda, transporte, cuidados personales, vestimenta, cuidados de salud, educación y recreación, entre otros gastos, y que toma valores diferentes en entornos rurales y urbanos para capturar las diferencias en el coste de la vida.

En los aspectos no salariales se recogen indicios del cumplimiento de derechos y beneficios laborales considerando las dimensiones e indicadores propuestas en OIT (2008) y Ortega (2013). El primer logro, disfrutar de una jornada laboral adecuada (no excesiva), es decir, de menos de 48 horas a la semana, con al menos un día a la semana de descanso y, si se trabaja en horario nocturno, con jornadas que no superen las siete horas, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1970 (LFT). En segundo lugar, indicadores relacionados con la seguridad social (acceso a instituciones de salud pública, crédito para vivienda, y sistema de pensiones). En tercer lugar, beneficios laborales que no son obligatorios por ley (seguro de vida, seguro de gastos médicos privado, préstamos personales y/o caja de ahorro). En cuarto lugar, beneficios familiares (servicios de guardería y tiempo para cuidados maternos o paternos). En quinto lugar, el no encontrarse subocupado, no tener necesidad de trabajar más horas. En sexto y séptimo lugar, la protección de derechos laborales (contar con un contrato escrito) y la estabilidad laboral (contrato escrito indefinido), 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. Por último, derechos laborales como el cobro de aguinaldo y el disfrute de vacaciones con goce de sueldo, al igual que el segundo lugar, son obligaciones legales por parte del empleador. A diferencia de trabajos anteriores, en este caso no se consideraron indicadores relacionados con el diálogo social y la representación sindical, debido a que en la ENOE sólo se pregunta si el trabajador ha acudido o está afiliado a un sindicato, ya que ello depende de las condiciones de contratación.

Los logros más alcanzados son: 1) no estar subocupado (94.6%), 2) jornada laboral adecuada (86%), y 3) aguinaldo (62.1%). Mientras que los derechos y/o beneficios más difíciles de obtener son: 1) servicios de guardería (13.6%), 2) tiempo para cuidados maternos o paternos (12.8%), y 3) seguro de gastos médicos privado (3.42%). Se aprecia un diferencial significativo en salarios a favor de los hombres: el 33.7% de los trabajadores hombres asalariados gozan de un salario digno, frente a un 26.7% de las mujeres; es decir, su salario mensual les permite cubrir las necesidades básicas de su hogar, mientras las mujeres disfrutan en mayor medida (unos cuatro puntos) de la mayoría de

los derechos, como acceso a instituciones de salud pública, aguinaldo, contar con contrato escrito e indefinido, entre otros.

Una vez definidos los ítems a considerar, el segundo aspecto más relevante a la hora de construir un índice multidimensional es determinar el peso que tendrá cada una de las dimensiones (ponderaciones). Una manera de estimar el índice es bajo el argumento que sustenta 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. Sin embargo, en este caso se optó por 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 ella. Similar al trabajo de García-Pérez *et al.* (2017), 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 desfavorecida ante el resto (Decancq y Lugo, 2013).

En ese sentido, el método de agregación adoptado aquí es una adaptación de la metodología de Desai y Shah (1988) para calcular un índice de pobreza y privación material, adoptando el índice Townsend (*Townsend Deprivation Index*)<sup>6</sup> para ponderar las privaciones. Aquí en cambio se sumarán logros en lugar de carencias o privaciones, de modo que el índice de trabajo decente ( $ITD_i$ ) es la suma ponderada y normalizada a 1 de los valores que toman los *logros* (indicadores) para cada trabajador  $i$ , y se expresa del siguiente modo:

$$ITD_i = 0.5 * L_{i,1} + 0.5 * \frac{\sum_2^L L_{i,n} p_{i,n}}{\sum_2^L p_{i,n}} \quad (1)$$

donde el vector  $L_{i,k}$  comprende un conjunto de 15 variables dicotómicas ( $L_{i,1}, \dots, L_{i,15}$ ) que toman valor 1 cuando el trabajador  $i$  ha alcanzado el *logro laboral*  $n$ , y el valor cero en caso contrario;  $p_{i,n}$  representa la proporción de personas que no tiene acceso al logro  $k$ , lo cual permite dar más importancia a los logros menos frecuentes. Se diferencia de la formulación de Ortega (2013) al identificar dos grandes bloques de igual peso en el indicador: el salario digno ( $L_{i,1}$ ) y el resto (desde  $L_{i,2}$  hasta  $L_{i,15}$ ). El índice  $ITD_i$  se puede interpretar del siguiente modo: un trabajo plenamente decente será aquel donde se den todos los logros, en cuyo caso el  $ITD_i$  tomará valor 1; en el extremo contrario, los trabajadores que no tengan acceso a ninguno de los logros, el indicador

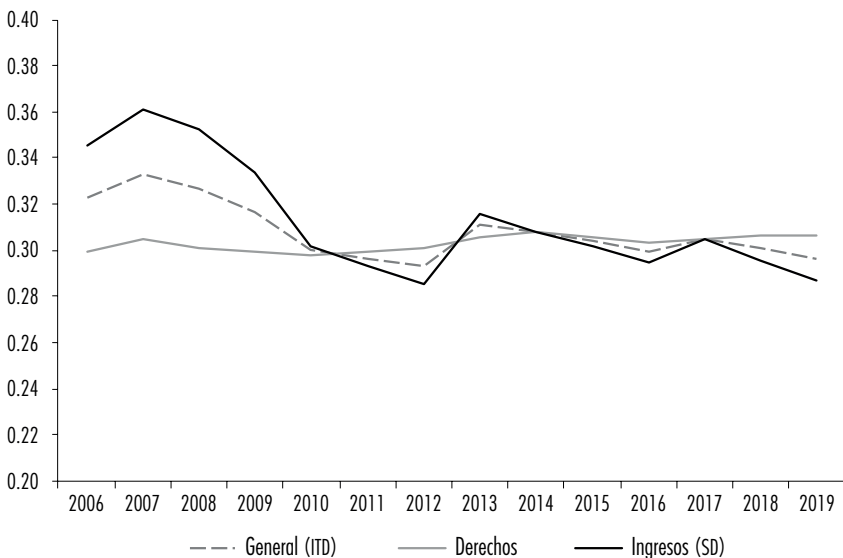
<sup>6</sup> El método de agregación Alkire y Foster (2011) dio como resultado un indicador similar y con la misma tendencia que se muestra aquí. Los resultados están disponibles para el lector interesado.

tomará el valor mínimo cero. El valor del índice será mayor cuanto mayor sea el número de logros laborales y crece con mayor intensidad cada vez que se consigue un logro más infrecuente.<sup>7</sup>

La figura 1 recoge la evolución por separado del valor medio del índice de trabajo decente (ITD), del índice que recoge sólo los derechos laborales y del salario digno. Curiosamente registran valores parecidos (un 0.3 de media), quedando el índice compuesto general (ITD) entre ambos, por ser su media aritmética. Tanto el indicador de salario digno como el de derechos mantienen valores muy parecidos a lo largo del periodo analizado.<sup>8</sup>

Una vez estimado el índice se procede a estimar un modelo multinivel para comprobar si existe una relación entre el acceso al trabajo decente y las características del entorno, a dos niveles: la entidad federal y la rama de actividad, como se explica a continuación.

**Figura 1. Evolución de los valores medios del índice de trabajo decente, el indicador de salario digno y el de derechos laborales (2006-2019)**



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

<sup>7</sup> No se indica en la expresión (1) para simplificar la notación, pero las frecuencias relativas en las que se sostienen las ponderaciones de los logros son específicas para cada año de observación.

<sup>8</sup> Esta estabilidad del índice de derechos laborales responde a que durante este periodo no se registraron avances ni retrocesos notables en ninguno de los derechos que constituyen el indicador. Tan sólo se apreciaron ligeras mejoras en el cobro del aguinaldo y de vacaciones pagadas.

### **Estrategia econométrica: modelo 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, dada la influencia que ejercen los contextos y grupos de pertenencia sobre las realidades individuales (Hox *et al.*, 2018). Su relevancia es mayor cuanto 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).

La ENOE permite la formulación de este tipo de modelos, pues la muestra está compuesta por asalariados (nivel 1) que trabajan en todos los sectores productivos (grupos, 11 ramas) y residen en todas las entidades federativas de México (nivel 3, 32 entidades). Esta estructura podría permitir capturar un grado adecuado de heterogeneidad en el nivel agregado. No hay consenso en la literatura sobre el número mínimo de unidades agregadas, si bien Hox *et al.* (2018) advierten que disponer de menos de 50 grupos aumenta 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 la base de datos usada cumple parcialmente con estos dos requisitos, con 143 ramas-año (nivel 2) y 416 observaciones potenciales de entidades federativas-año (nivel 3), que combinados suponen un total de 4 543 grupos de agregación, lo que constituye una notable variabilidad/heterogeneidad en niveles superiores al del entrevistado.

Con el objetivo de identificar el perfil de trabajo decente en México se proponen una serie de regresiones multinivel. Se estima un modelo de intercepto aleatorio por tres niveles, que incorporará cinco variables de carácter individual (sexo del trabajador, ámbito rural frente a urbano, antigüedad, experiencia previa, y ocupación), dos a nivel rama-año (porcentaje de mano de obra altamente calificada y peso de la IED en el PIB) y dos a nivel de entidad-año (PIB per cápita y peso de las exportaciones en el PIB). Las variables independientes seleccionadas a nivel de individuo asalariado y rama tienen como fuente la ENOE, mientras que las de nivel entidad federativa se recolectaron a partir del Banco de Información Estadística (BIE), el cual se encuentra en el sitio del INEGI, del Banco de México (BANXICO) y del Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Usando esa misma especificación se estiman tres variables endógenas que constituyen el vector  $y_{ijk}$ , conformado por la variable relativa al salario digno, el índice de logros no salariales y el índice de trabajo decente que combina ambos ( $y_{ijk} = \{SD_{ijk}, DERECHOS_{ijk}, ITD_{ijk}\}$ ). Las tres variables adoptan valores específicos para cada individuo  $i$  en la rama  $j$  y en la entidad federativa  $k$ . Formalmente, el modelo quedaría planteado de la siguiente manera (véase Cebolla, 2013, para una formulación general):

$$y_{ijk} = \beta_0 + \sum_{a=1}^5 \beta^a X_{ijk}^a + \sum_{b=1}^2 \beta^b X_{jk}^b + \sum_{c=1}^2 \beta^c X_k^c + v_{0k} + u_{0jk} + e_{ijk} \quad (2)$$

$$v_{0k} \sim N(0, \sigma_v^2) \quad (3)$$

$$u_{0jk} \sim N(0, \sigma_u^2) \quad (4)$$

$$e_{ijk} \sim N(0, \sigma_e^2) \quad (5)$$

donde  $\sum_{a=1}^5 \beta^a X_{ijk}^a + \sum_{b=1}^2 \beta^b X_{jk}^b + \sum_{c=1}^2 \beta^c X_k^c$  es la parte fija del modelo y  $v_{0k} + u_{0jk} + e_{ijk}$  representan la parte aleatoria. La parte fija del modelo especifica la relación media general entre las variables del vector  $y_{ijk}$  y las predictoras. El vector  $X_{ijk}^a$  reúne a cinco variables independientes de nivel 1 con pendientes dadas por el vector de coeficientes  $\beta^a$ ;  $X_{jk}^b$  representa el vector de dos variables independientes de nivel 2 (la rama), con pendientes definidas por el conjunto de coeficientes  $\beta^b$  y  $X_k^c$  son las dos variables de nivel 3 con sus correspondientes coeficientes, que componen el vector  $\beta^c$ . Dado que se trata la variable dependiente como continua y que se estima la versión lineal de los modelos multinivel, los coeficientes estimados podrían interpretarse como elasticidades.

Por su parte, el término de error del modelo tiene tres componentes aleatorios ( $v_{0k}$ ,  $u_{0jk}$  y  $e_{ijk}$ ) que representan la varianza residual correspondiente a cada nivel (entidades federativas, ramas y asalariados, respectivamente), asumiendo una distribución normal para todos sus componentes.

Para determinar la pertinencia de un modelo multinivel, usualmente se emplea el estadístico rho ( $\rho$ ), también conocido como Coeficiente de Correlación Intra Clase (ICC) o como Coeficiente de Partición de Varianza (VPC), que mide la correlación implícita del modelo (similitud u homogeneidad) de las respuestas observadas dentro de un grupo dado. Informa de la proporción de la variación de respuesta observada que se encuentra en cada nivel de la jerarquía del modelo y se obtiene el cociente entre la varianza de cada nivel y la suma de las varianzas de todos los niveles. Cuanto mayor sea dicho cociente, mayor es la capacidad de las variables de niveles 2 y 3 para explicar la heterogeneidad en las variables dependientes y más adecuada será la estimación multinivel.

Al igual que sucedía con el número de unidades en los niveles agregados, no existe tampoco una regla clara sobre el porcentaje de varianza de la variable dependiente explicado por variables agregadas, que justificaría un análisis multinivel. Se seguirá el planteamiento de Cebolla (2013), que identifica un valor alto del ICC cuando un tercio de la varianza se atribuye a los grupos de niveles superiores a 1.

En la tabla 2 se presenta el listado de variables que constituyen la especificación común a los tres modelos multivariantes, con una breve descripción de la composición de la muestra de acuerdo con las variables de nivel 1, mostrando las frecuencias relativas de aquellas que son discretas (identificadas con los valores medios de cada categoría) y, en el caso de las variables continuas, sus medias y desviaciones típicas. Asimismo, se muestra la media para el conjunto de ramas productivas y entidades federativas, respectivamente, de las variables de los niveles 2 y 3.

Con respecto a los resultados, se espera que las mujeres registren un valor medio mayor del ITD por tener mayor acceso a derechos laborales. En el ámbito rural se espera un coeficiente positivo sobre el componente salarial, por el menor monto de la canasta básica, aunque negativo en el índice de derechos laborales por presentar mayor incidencia de la informalidad.

En las variables relacionadas con el puesto de trabajo se espera encontrar una correlación positiva y significativa entre el trabajo en ocupaciones calificadas y la antigüedad con derechos laborales y el salario digno. Trabajar en el ámbito público o en empresas medianas o grandes se espera que registre ventajas de cara al acceso al trabajo decente, tanto en derechos como en ingresos (salario digno).

Se espera una relación positiva, entre nivel de decencia del empleo y el porcentaje de trabajadores muy cualificados en la rama productiva, que actúa

**Tabla 2. Variables explicativas de los modelos multinivel**

<i>Nombre</i>	<i>Descripción</i>	<i>Media (desv. típica)</i>
<b>Nivel 1 (individuos asalariados)</b>		
Sexo del trabajador	Varón	0.612
	Mujer	0.388
Ámbito	Rural	0.348
	Urbano	0.652
Antigüedad	Tiempo desde que empezó la relación con el actual empleador (en años)	6.496 (7.880)
Experiencia previa	Experiencia laboral potencial* menos antigüedad en el puesto (en años)	13.937 (12.426)
Ocupación	Trabajadores de la educación	0.100
	Funcionarios y directivos	0.063
	Oficinistas	0.018
	Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	0.111
	Comerciante	0.283
	Operadores de transporte	0.123
	Trabajadores en servicios personales	0.060
	Trabajadores en protección y vigilancia	0.171
	Trabajadores agropecuarios	0.011
<b>Nivel 2 (rama de actividad económica- año)</b>		
Pcualif_rama	Porcentaje de personas calificadas en la rama	0.280 (0.226)
led_rama	Peso de la IED en el PIB sectorial	0.038 (0.047)
<b>Nivel 3 (entidades federativas- año)</b>		
Pibpcstd	PIB per cápita por entidades federativa (estandarizado)	0.020 (0.958)
Exportaciones	Peso relativo de las exportaciones en el PIB de la entidad federativa	0.309 0.318
Núm. observaciones		1 327 084

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.

Fuente: elaboración propia.



como indicador del nivel de desarrollo tecnológico y de la productividad de la rama. En particular, se puede esperar efectos rebosamiento explicados por los mayores márgenes de beneficio que hicieran que los trabajadores de estas ramas, independientemente de sus niveles educativos, disfrutaran de mejores condiciones laborales y salariales. Algo parecido podría esperarse en el caso del nivel de PIB per cápita en el estado federal: un mayor nivel de PIB per cápita denota mejores niveles de desarrollo que pueden favorecer el asentamiento de empresas en las que se puede potenciar el trabajo decente.

Las variables que capturan el grado de apertura al exterior no guardan *a priori* una relación clara con el acceso al trabajo decente, como se revisó en el debate descrito en la sección introductoria. Sin embargo, el análisis de correlación bivariado entre las variables de niveles 2 y 3 previo a la estimación de la regresión multinivel (véase tabla 3) reveló en todas ellas una relación positiva con la principal variable dependiente ITD, especialmente pronunciada en el caso del porcentaje de personas cualificadas en la rama. Estos primeros análisis exploratorios apuntan a una relación positiva y significativa entre la variable dependiente con las cuatro variables exógenas agregadas.

El modelo se estima por el método de máxima verosimilitud completa (*full maximum likelihood*), el más habitual en el modelado multinivel. De acuerdo con Hox (2018) una de sus principales ventajas es que, por lo general, es un método robusto y produce estimaciones asintóticamente eficientes y consistentes. Además, 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.

**Tabla 3. Correlaciones bivariadas entre las variables dependientes y las agregadas (nivel 2 y 3)**

	Índice ingresos	Índice derechos	ITD general	Pcualif_rama	IED_rama	piibpc_std
Índice derechos	0.2384					
ITD general	0.888	0.6583				
Pcualif_rama	0.1731	0.4345	0.3399			
IED_rama	-0.0066	0.0949	0.0401	-0.0382		
piibpc_std	0.0287	0.0405	0.0414	0.0213	0.0019*	
exportaciones	0.0294	0.1099	0.0749	-0.0363	0.0828	0.1654

Nota: \* significativo al 90%. El resto de correlaciones bivariadas son significativas al 99%.

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI y BANXICO 2006-2009.

#### 4. RESULTADOS DEL MODELO MULTINIVEL

En la tabla 4 se muestra la parte de la varianza de las tres variables endógenas explicada por cada nivel. En la probabilidad de lograr un nivel salarial digno los valores suelen ser bajos para las variables de niveles 2 y 3, pero en el caso de los logros laborales no salariales (derechos) sí se advierte una mayor relevancia de las variables a nivel rama, que explicarían en principio el 11% de la varianza total del índice sintético de derechos laborales frente al 5%, que vendría explicado por las variables de nivel 3.

**Tabla 4. Varianza de los términos de error en distintos niveles y Coeficiente de Partición de Varianza (VPC) correspondiente las variables de nivel 2 (rama) y 3 (entidad federativa)**

	<i>Ingreso (SD)</i>	<i>Derechos</i>	<i>ITD general</i>
Nivel 2: rama ( $\sigma^2_v$ )	0.0026	0.0063	0.0031
Nivel 3: entidad ( $\sigma^2_u$ )	0.0067	0.0029	0.0037
Nivel 1: individuo ( $\sigma^2_e$ )	0.1810	0.0474	0.0646
Total	0.1902	0.0566	0.0714
VPC (2)	1.344	11.127	4.382
VPC (3)	3.529	5.081	5.158

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI-ENOE (2006-2009).

A partir de los resultados de la regresión multinivel, se evidencia que las variables a nivel de rama productiva influyen más en el nivel de decencia del trabajo, que las relacionadas con la entidad federativa. Ello responde a la heterogeneidad en la estructura de costes, productividad y perfil de la mano de obra entre las ramas, mientras la legislación laboral es la misma en todas las entidades federativas. Implica que la distancia en el acceso al trabajo decente es menor entre trabajadores de la misma rama, independientemente de la entidad federativa donde se encuentren, que entre trabajadores de distintas ramas que residan en la misma entidad federativa. La variabilidad entre ramas productivas contribuye a explicar en mayor medida la heterogeneidad en los derechos laborales (en un 11%), que la de los salarios (apenas un 1.3%), donde las variables a nivel de entidad contribuyen ligeramente más a la determinación de su varianza (con un 3.4 %).

La relación de cada variable con los tres indicadores (ITD, SD y derechos) se muestra en la tabla 5 a través de los coeficientes de regresión en los modelos que estiman cada uno de ellos. Los relacionados con las variables de nivel 1 son consistentes con lo esperado: las mujeres registran mejores logros en los ámbitos no salariales y una significativa desventaja salarial; es decir, las mujeres se encuentran 15 puntos porcentuales en términos de logros no salariales frente a los hombres, mientras que en el acceso al salario digno se encuentran 7 puntos por debajo de ellos; en el ámbito rural, las empresas tienen serias dificultades para cumplir con los derechos laborales que conforman el trabajo decente con cuatro puntos por debajo del entorno urbano; sin embargo, hay un mayor acceso al salario digno, lo cual puede deberse a un menor costo de la canasta básica. Los elementos que capturan capital humano, ya sea vía cualificación (ocupaciones) como capital humano específico (experiencia previa al empleo y antigüedad en el propio puesto) se remuneran con un mayor acceso a trabajos decentes y salarios dignos.

Con respecto a las variables de nivel 2 y 3, al ser continuas se pueden interpretar como elasticidades. En el caso de las variables de nivel 2 (rama), se destaca una relación positiva que tiene el porcentaje de personas calificadas en la rama con ITD, tanto en su dimensión de derechos como en salarios. Es decir, por cada punto porcentual de personas calificadas haya en la rama se obtendrá un 0.16 adicional en el indicador de salarios y .035 en el indicador de derechos. En cambio, trabajar en ramas con mayor peso de la IED sólo contribuye significativamente a lograr mejores resultados en términos de derechos laborales, siendo su correlación con los salarios mucho más baja. En relación con las variables de nivel 3, el trabajar en entidades con mayor PIB per cápita y aquellas con mayor peso de las exportaciones respecto al PIB, mantiene una correlación positiva con el índice de salarios y de derechos en magnitudes bastante similares.

Por tanto, la apertura comercial, aproximada aquí con el peso de las exportaciones en el PIB, parece tener una relación positiva con el trabajo decente y la exposición al capital exterior, vía IED, que está esencialmente vinculada a los derechos laborales. Y es que, aunque los tratados comerciales estipulen la obligación de cumplir con los estándares mínimos de calidad del empleo, la competencia vía salarios sigue siendo un fuerte elemento de competitividad frente a los socios comerciales más desarrollados, que favorece la integración de México en ciertas cadenas globales de valor.

**Tabla 5. Modelos multinivel lineales con error aleatorio y pendiente constante**

		<i>Ingresos (SD)</i>	<i>Derechos</i>	<i>ITD general</i>
<i>Variables nivel 1</i>				
Sexo (ref: varón)	Mujer	-0.0774*** (0.0009)	0.0157*** (0.0005)	-0.0308*** (0.0005)
Entorno (ref: urbano)	Rural	0.1664*** (0.0009)	-0.0451*** (0.0004)	0.0606*** (0.0005)
Capital humano específico	Antigüedad	0.0048*** (0.0001)	0.0058*** (0.0000)	0.0053*** (0.0000)
	Experiencia prrvia	0.0005*** (0.0000)	-0.0005*** (0.0000)	-0.0000 (0.0000)
Ocupación (ref: profesionales y técnicos)	Trabajadores de la educación	0.0247*** (0.0021)	0.0314*** (0.0011)	0.0281*** (0.0013)
	Funcionarios y directivos	0.1193*** (0.0030)	0.0865*** (0.0015)	0.1029*** (0.0018)
	Oficinistas	-0.0652*** (0.0017)	0.0347*** (0.0008)	-0.0153*** (0.0010)
	Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.1431*** (0.0016)	-0.0974*** (0.0008)	-0.1202*** (0.0010)
	Comerciantes	-0.1382*** (0.0019)	-0.1197*** (0.0010)	-0.1288*** (0.0011)
	Operadores de transporte	-0.0694*** (0.0022)	-0.1139*** (0.0012)	-0.0915*** (0.0013)
	Trabajadores en servicios personales	-0.1926*** (0.0018)	-0.0846*** (0.0009)	-0.1386*** (0.0011)
	Trabajadores en protección y vigilancia	-0.1535*** (0.0039)	0.0150*** (0.0020)	-0.0692*** (0.0023)
	Trabajadores agropecuarios	-0.2850*** (0.0044)	-0.2129*** (0.0023)	-0.2480*** (0.0027)

		<i>Ingresos (SD)</i>	<i>Derechos</i>	<i>ITD general</i>
<i>Variables nivel 2</i>	pcualif_rama	0.1680*** (0.0217)	0.3591*** (0.0326)	0.2637*** (0.0233)
	IEDPIB	0.1703* (0.0877)	0.4271*** (0.1322)	0.2997*** (0.0944)
<i>Variables nivel 3</i>	pibpc_std	0.0094*** (0.0013)	0.0043*** (0.0008)	0.0068*** (0.0009)
	exp	0.0435*** (0.0043)	0.0770*** (0.0028)	0.0603*** (0.0031)
	Constante	0.1219*** (0.0080)	0.2497*** (0.0117)	0.1857*** (0.0084)
Número de observaciones		1 327 084	1 327 084	1 327 084
Número de grupos nivel 2 (rama # año)		143	143	143
Número de grupos nivel 3 (entidad federativa # año)		4543	4543	4543
Wald chi2(17)		80 512.29	155 476.11	106 689.79
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000
Log likelihood		-754 076.16	13 3725.27	-71 639.16
LR test vs. linear model: chi2(2)		43 995.55	2.0e+05	93 269.87
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000

Nota: errores estándar entre paréntesis; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI-ENOE (2006-2009).

## 5. CONCLUSIONES

En este artículo se calculó un índice multidimensional para identificar el nivel de decencia en el trabajo en México. Se siguió una metodología inspirada en Desai y Shah (1988) contribuyendo a la línea de evidencia definida en Ortega (2013), por la cual se identifica el empleo decente a nivel de trabajador y con indicadores que capturan, tanto el salario digno como el acceso a los derechos laborales. La contribución a esta literatura es la incorporación en el análisis de variables que identifican la heterogeneidad en el entorno del trabajador. Y que

caracterizan al sector productivo al que pertenece su empleador y al estado federal donde éste se encuentra.

Los resultados muestran que una parte importante de la heterogeneidad en el nivel de decencia del trabajo responde a las características del entorno, ya sean las productivas o las macroeconómicas. En las relacionadas con la exposición del trabajador a la globalización, la evidencia obtenida es positiva, aunque con algunos matices como el trabajar en sectores expuestos a la IED sólo está relacionado con mayores niveles de derechos laborales, pero no así de logros salariales, medidos estos sobre una referencia relativamente baja, el umbral de bienestar fijado por la CONEVAL. Este resultado podría estar relacionado con niveles salariales estancados en México que, si bien contribuyen a sostener la competitividad de las empresas en los mercados globales, hacen cada vez más difícil alcanzar condiciones de vida digna para los trabajadores y sus familias. Es a su vez relevante que, los trabajadores que viven en estados federales más expuestos al comercio internacional disfruten –en media– de mejores niveles de decencia en el empleo en sus componentes salarial y no salarial. Ello puede responder a que mayores niveles de renta de ciertos colectivos permiten que otros puedan disfrutar de mejores condiciones laborales, a modo de *spillover* o efecto “rebosamiento”.

Los resultados adolecen de ciertas limitaciones; por ejemplo, habría sido deseable un mayor nivel de desagregación en el número de ramas para recoger adecuadamente la heterogeneidad entre ellas, sobre todo en las manufacturas, que tienen niveles muy distintos de exposición a la globalización (comercio e inversión externa), y de desarrollo tecnológico y capital humano. Además, al registrar un único conjunto de coeficientes válidos para todo el periodo de análisis, los resultados no captarían cambios estructurales en la relación entre el contexto económico o la apertura al exterior con el nivel de decencia del empleo. Se abren a su vez líneas futuras de ampliación del trabajo, como la búsqueda de diferencias en la sensibilidad hacia el entorno que tiene el nivel de decencia del trabajo en diversos colectivos, definidos por el sexo, la edad y, sobre todo, el nivel educativo. Finalmente, cuando haya disponibilidad de datos acerca del periodo pospandémico se analizará el posible cambio estructural que el Covid-19 pudo causar en el nivel de trabajo decente y sus determinantes a escala microeconómica y agregada.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ahmed, I. (2003). El trabajo decente y el desarrollo humano. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=774262>
- Alkire, S. y Foster, J. (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.006>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2). <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr142&div=19&id=&page=>
- Bescond, D., Chataignier, A. y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=774255>
- Bryan, M. L. y Jenkins, S. P. (2016). Regression analysis of country effects using multilevel data: A cautionary tale. *European Sociological Review*, 32(1). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2322088>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Agnieszka, P. y Agloni Nurjk, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2). <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- 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.
- Casanueva, C. R. y Rodríguez, C.-A. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y Sociedad*, 21(45). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252009000200001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252009000200001&lng=es&nrm=iso)
- Cebolla, H. (2013). *Introducción al análisis multinivel*. Cuadernos Metodológicos del CIS, 49. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Chiatchoua, C., Castillo, O. y Santibáñez, A. L. (2016). Inversión Extranjera Directa y empleo en México: análisis sectorial. *Economía Informa*, 398. <https://doi.org/10.1016/j.ecin.2016.04.004>
- Decancq, K. y Lugo, M. A. (2013). Weights in multidimensional indices of wellbeing: An overview. *Econometric Reviews*, 32(1). <https://doi.org/10.1080/07474938.2012.690641>

- Desai, M. y Shah, A. (1988). An econometric approach to the measurement of poverty. *Oxford Economic Papers*, 40(3). <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a041868>
- Diario Oficial de la Federación (02-07-2019). Ley Federal del Trabajo. Art. 2. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ferraro, T., Dos Santos, N., Pais, L. y Lisete, M. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1). <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/129>
- Galhardi, R. (2008). *Indicadores de trabajo decente: un índice para 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). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&nrm=iso)
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M. y Simón, H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134(2). <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1447-6>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López E., S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&nrm=iso)
- Hox, J., Moerbeek, M. y Van de Schoot, R. (2018). *Multilevel analysis: techniques and applications* - 3rd ed. Routledge.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019a). Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- \_\_\_\_\_ (2019b). Cómo se hace la ENOE, métodos y procedimientos. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825190613.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf)
- Lanari, M. E. (2010). Trabajo decente como eje de equidad. Una nueva agenda en las políticas sociales. Ponencia presentada en VII Congreso Nacional y I Congreso Internacional de Investigación, Universidad de Carabobo.
- Lust, J. (2021). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22). <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J. y 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. <http://hdl.handle.net/11336/14459>



- Nizami, N. y Prasad, N. (2017). *Decent work: concept, theory and measurement*. Palgrave Macmillan.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. 8-10 de septiembre. Ginebra.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. <http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1es.pdf>.
- Ortega, A. (2013). Defining a multidimensional index of decent work for México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época*, 8(1). <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=423739493005>
- Pereira, S., Dos Santos, N. R. y País, L. (2019). Empirical research on decent work: a literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1). <http://hdl.handle.net/10174/25764>
- Piasna, A., Burchell, B., Sehnbruch, K. y Agloni, N. (2017). Job quality: Conceptual and methodological challenges for comparative analysis. En D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson e I. Tavora (eds.). *Making work more equal* (pp. 168-187). Manchester University Press.
- Sen, Amartya (1999). *Freedom as development*. Oxford University Press, Oxford.
- Shelburne, R. (1999). *The history and theory of the living wage concept*. Division of Foreign Economic Research, US Department of Labor, Washington DC.
- Somavia, 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.
- Thore, S. y Tarverdyan, R. (2009). Using data envelopment analysis to quantify ILO objectives and identify policies conducive to decent work in a globalizing world. *Socio-Economic Planning Sciences*, 43(3). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2008.06.001>
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2012). La calidad del empleo en América Latina: un análisis de conjunto. En S. Farné (ed.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 33-118). Universidad Externado de Colombia.

