

El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales

ELIZABETH GÁLVEZ SANTILLÁN,* ESTHELA GUTIÉRREZ GARZA**
Y ESTEBAN PICAZZO PALENCIA***

Resumen: *El artículo presenta la propuesta del trabajo decente, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una alternativa para revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores. Se resalta la importancia de este enfoque y se propone una metodología para medir el Índice de Trabajo Decente, integrado por la relación de los subíndices: empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalente. El texto se focaliza en el estado de Nuevo León en el año 2007 y presenta dos análisis: el trabajo decente en el total de la población ocupada y el trabajo decente de acuerdo al nivel de escolaridad de los trabajadores.*

Abstract: *The article presents the International Labor Organization (ILO)'s decent work proposal as an alternative for reappraising work by strengthening workers' social rights. It highlights the importance of this approach and proposes a methodology for measuring the Decent Work Index, comprising the following sub-indices: durable employment, occupied population with sufficient salary and occupied population with social benefits or the equivalent. The text focuses on the state of Nuevo León in 2007 and provides two analyses: decent work among the total occupied population and decent work according to workers' educational attainment.*

Palabras clave: trabajo decente, desarrollo humano, Índice de Trabajo Decente.
Key words: decent work, human development, Decent Work Index.

Una de las grandes preocupaciones contemporáneas en las ciencias sociales es entender el desarrollo de las sociedades desde una visión que supere el enfoque economicista predominante hasta mediados del siglo XX y que integre en el análisis una concepción en la que

* Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable, del Instituto de Investigaciones Sociales (IINSO) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Avenida Lázaro Cárdenas Ote. y Paseo de la Reforma S/N, Campus Mederos, edificio de la Secretaría de Desarrollo Sustentable, UANL, C.P. 64930, Monterrey, N.L., México. Tel-fax: (0181) 8329-4237. Correo electrónico: <elizabethglvez@yahoo.com.mx>.

** Secretaría de la Secretaría de Desarrollo Sustentable de la UANL. Línea de investigación: desarrollo sustentable. SNI III. Tel-fax: (0181) 8329-4237. Correo electrónico: <esthelagutierrez@gmail.com>.

*** Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable, del IINSO de la UANL. Tel-fax: (0181) 8329-4237. Correo electrónico: <epicazzo@yahoo.com>.

los aspectos sociales, políticos y culturales de la población sean parte constitutiva de las teorías del desarrollo. Este aspecto se inició en América Latina desde mediados de la década de los años sesenta, por parte de destacados estudiosos de la realidad económica y social latinoamericana (Marini, 1973; Dos Santos, 1973; Bambirra, 1978, entre otros) que emprendieron la crítica constructiva al enfoque de la teoría de la CEPAL, resaltando en el análisis la estrecha relación de los acontecimientos económicos y los aspectos sociales, políticos y culturales. Este movimiento de reflexión crítica desde una perspectiva de participación social dio origen a la teoría de la dependencia que, como la teoría de la CEPAL, tuvo una amplia capacidad de convocatoria en el proceso de reflexión y estudios de los países del Tercer Mundo, influyendo incluso en la propia CEPAL para emprender la tarea de impulsar un nuevo programa conocido como el *Enfoque Unificado* (Graciarena, 1976; Pinto, 1976, y Wolfe, 1982). Pero este movimiento también existió fuera de América Latina y en la misma época, desde finales de la década de los años sesenta.

Una referencia notable aparece en un artículo de Héctor Guillén (2008: 12), en el que sostiene que Francois Perroux “es el economista francés más reputado, prolijo y singular del siglo XX”. Como afirmó Paul Streeten (1989), “entre los economistas fue un gigante”. Y Guillén Romo agrega que su pensamiento fue original, “de la economía abierta a la historia, la sociología, la política, la cultura, la ideología, la filosofía y la religión. El único hilo conductor en toda su obra es un humanismo cristiano no necesariamente bien apreciado entre los economistas”.

Perroux (1958) se interesó tempranamente en los estudios del subdesarrollo y a finales de la década de los años cincuenta escribió un importante artículo titulado “Tres elementos para el análisis del subdesarrollo”. Su preocupación por el Tercer Mundo constituyó un desenlace natural de un pensador que buscó afanosamente entender los problemas de la desigualdad y buscar alternativas para atenuarlos. En su libro *La economía del siglo XX*, publicado en 1991, sostiene que el subdesarrollo es resultado de una acción de dominación de los países más desarrollados; durante la etapa de la colonización, sus acciones de saqueo y explotación condujeron a la *desarticulación* de las estructuras productivas prevalecientes en dichos países, lo que constituyó el verdadero obstáculo al desarrollo. La manifestación más clara del subdesarrollo se expresa en un indicador profundo, complejo y global: la ausencia de cobertura de los *costos del hombre* (Romo, 2008).

Los costos del hombre son aquellos factores constitutivos que permiten vivir satisfactoriamente en una época histórica determinada. Son derechos de carácter universal por el hecho de existir y no están vinculados al empleo o la actividad que desempeñan. Esto significa que son las instituciones y la sociedad los responsables de proveer estos derechos. Para Perroux (1991: 192), los costos del hombre están constituidos por “los gastos fundamentales del estatuto humano de la vida para cada uno en un grupo determinado”; se refiere a la alimentación, la salud, la educación y la recreación; para todo ello, es necesario instrumentar medidas institucionales específicas en el marco de una política económica de desarrollo.

Esta visión del desarrollo centrada en el ser humano formó parte de una coyuntura histórica importante caracterizada por una expansión social de la conciencia, que se manifestó en el movimiento estudiantil internacional —destacando Francia y México—, la lucha por los derechos civiles en Estados Unidos, el rechazo a la emergencia de las dictaduras militares en el Tercer Mundo (donde los teóricos de la teoría de la dependencia fueron los críticos principales) y la compasión que provocaron las muertes por hambruna en Etiopía y Bangladesh a principios de la década de los setenta (Bustelo, 1999).

No es casualidad que los temas sociales estuvieran presentes en la 11ª Conferencia Mundial de la Sociedad Internacional para el Desarrollo, celebrada en Nueva Delhi en 1969; los temas del empleo, la distribución y la pobreza nuclearon los objetivos de dicha reunión. Estas necesidades se refieren a las condiciones elementales que permiten a todos los seres humanos tener una vida física y mental mínima (empleo, alimentación, vivienda, servicios médicos, seguro profesional y de desempleo), así como una vida específicamente humana (educación, recreación, cultura).

La OIT participó también de este nuevo enfoque sobre el desarrollo y organizó dos misiones sobre el trabajo en el marco de su programa El Empleo Global: en Ceilán (actual Sri Lanka) y en Kenia en 1972, donde empezó a teorizarse el problema del desempleo desde una perspectiva diferente, sentando las bases de lo que posteriormente sería su contribución a los estudios del empleo y del sector informal (OIT, 1972). Un par de años más tarde, en 1975 (Bustelo, 1999: 152), la OIT define de la siguiente manera cuatro categorías de necesidades básicas:

- El consumo alimentario, la vivienda, el vestido, para tener un nivel de vida mínimamente digno.

- El acceso a los servicios públicos de educación, sanidad, transporte, agua potable y alcantarillado.
- La posibilidad de tener un empleo adecuadamente remunerado.
- El derecho a participar en las decisiones que afectan a la forma de vida de la gente y a vivir en un medio ambiente sano, humano y satisfactorio.

Esta corriente ha seguido su curso y se ha nutrido de otros horizontes, conformando un movimiento progresista y progresivo hacia la construcción de una visión integral del desarrollo que comprende, además de la dimensión económica, la social, la política, la cultural y la ambiental. Esta corriente cobró expresión concreta a principios de los años noventa, cuando apareció una nueva forma de medir el desarrollo que superó las mediciones tradicionales centradas en el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, que es una medida de la riqueza producida en promedio por habitante. Este indicador, de carácter estrictamente económico, tiene además la característica de ser un promedio estadístico que oculta las desigualdades sociales y no considera la degradación del medio ambiente. “David Morse, antiguo director general de la OIT, propuso incluso el derrocamiento del PIB, expresión que luego haría fortuna” (Bustelo, 1999: 144).

Como parte de este esfuerzo por integrar en el análisis del desarrollo de las sociedades una visión que incluya aspectos económicos, sociales, políticos y culturales de la población, en este artículo se presenta el enfoque del trabajo decente como una alternativa para revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores, poniendo como antecedente que esta propuesta se encuentra en concordancia con la teoría del desarrollo humano dentro de la cual también se inscribe el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Asimismo, se hace una propuesta metodológica y de indicadores para medir el Índice de Trabajo Decente, se analizan las condiciones generales del trabajo para el estado de Nuevo León en 2007 y se agrega el relativo al nivel de educación de la población ocupada.

LA TEORÍA Y EL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

La propuesta alternativa al indicador del PIB fue resultado de una convocatoria que las Naciones Unidas, a través del PNUD, realizaron a finales de los años ochenta a un grupo de especialistas, entre ellos el destacado

economista Amartya Sen, con el propósito de avanzar en la construcción de un indicador alternativo para medir el desarrollo. Este enfoque dio un gran viraje al transitar de una visión economicista centrada en tener (dinero y mercancías) hacia una visión holística centrada en el ser (bienestar y capacidades de los seres humanos) (Sen y Nussbaum, 1993).

Ciertamente, la visión resultante rinde tributo a las aportaciones que, en materia de desarrollo, había propuesto Amartya Sen, Premio Nobel de Economía en 1998, quien en su libro *Development as Freedom* (1999) sintetiza las principales ideas de su pensamiento. Sen inicia sus trabajos preocupándose por la pobreza y, de manera particular, por las hambrunas. Descubre que muy a menudo algunas hambrunas tienen lugar ahí donde existen cantidades de alimento disponible, por lo que concluye que no son sólo los factores materiales, sino las oportunidades reales de que gozan los individuos lo que puede explicar la pobreza extrema que escenifican las hambrunas.

Este enfoque define al desarrollo como un proceso de ampliación de capacidades y opciones para que las personas puedan ser y lograr hacer lo que valoran. Por lo tanto, esta teoría coloca en el centro de sus postulados la expansión de las libertades y la superación de las privaciones para alcanzar las aspiraciones de las personas. Así, se concibe al ser humano, como portador de las capacidades, en el fin y el medio del desarrollo. Las capacidades de la persona están fuertemente condicionadas por el entorno económico, político, social, cultural y ambiental en el que se desarrolla; por ello, para garantizar la ampliación de las capacidades del ser humano, la definición de las políticas debe incorporar tanto las necesidades individuales como las potencialidades colectivas (Picazzo y Gutiérrez, 2009).

El resultado de esta convocatoria del PNUD fue la propuesta de un nuevo instrumento de medición conocido como el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que no solamente permitiera la comparación entre los países, sino que además impulsara cambios estructurales e institucionales, a fin de que los individuos puedan tener la libertad de anhelar la realización de sus justas aspiraciones en la sociedad en que viven. De tal manera, el IDH se integra por derechos (del hombre, como lo sostiene Perroux, 1991) que se vinculan con la educación, la salud, el ingreso digno y el derecho a una vida prolongada.

Los informes anuales del PNUD, publicados desde 1990, pretenden también responder a la necesidad de desarrollar un enfoque global para mejorar el bienestar humano, tanto en los países ricos como en los pobres,

en el presente y en el futuro, y abordar un nuevo enfoque que coloque al individuo, sus necesidades, sus aspiraciones y sus capacidades, en el centro del esfuerzo del desarrollo. Esta nueva propuesta realizada por las Naciones Unidas tuvo un poderoso significado: recoger una demanda profundamente arraigada en la sociedad y sus intelectuales, de traspasar las limitaciones de la propuesta neoliberal, dominante en la década de los ochenta, en la que sólo se hablaba de equilibrios presupuestales y finanzas sanas.

El IDH¹ ha tenido una amplia capacidad de convocatoria entre las naciones del mundo y permite evaluar el nivel medio alcanzado por cada país a partir de tres aspectos esenciales, que posteriormente han sido matizados mediante ajustes de carácter regional y de género:²

1. Longevidad y salud, representadas por la esperanza de vida.
2. Instrucción y acceso al saber, representados por la tasa de alfabetización de adultos (dos tercios) y la tasa bruta de escolarización para todos los niveles (un tercio).
3. La posibilidad de disponer de un nivel de vida digno, representado por el PIB por habitante.

Cabe señalar la importancia de esta contribución al pensamiento económico, pues centra su reflexión no en el crecimiento, sino en la habilidad que tiene una sociedad para brindar a la población el conjunto de capacidades que le permitan acceder a mejores oportunidades de bienestar social. Esta aportación teórica nunca hubiese sido incorporada en la definición de las políticas institucionales, y mucho menos en una supra-institución como las Naciones Unidas, si no hubiese existido la amplia movilización social en el mundo que pugnaba por crear una sociedad más justa, en la que prevalecieran la libertad y la equidad; lucha que ha caracterizado el esce-

¹ El IDH se calcula con la media aritmética de los tres índices obtenidos mediante la metodología de máximos y mínimos: Índice dimensional = (valor constatado – valor mínimo)/(valor máximo-valor mínimo). De acuerdo al PNUD, el IDH tiene tres estratos: mayor a 0.80 significa un desarrollo humano elevado; entre 0.50 y 0.79, desarrollo humano medio; e inferior a 0.50, desarrollo humano débil.

² El IDH no contempló inicialmente factores ambientales, solamente económicos, de educación y salud. Fue hasta 2001 cuando se adicionó el factor de sustentabilidad ambiental, representado por los valores de emisiones de dióxido de carbono y eficiencia energética, como un elemento a considerar en la evaluación del desarrollo humano y de la calidad de vida (Véase PNUD, 2001). Sin embargo, si el IDH se vinculara con algún otro índice ambiental más amplio, como el de la huella ecológica, el orden actual de los países en dicho Índice cambiaría sustantivamente.

nario político a nivel mundial desde la década de los años sesenta, escenificados por los movimientos radicales y los de carácter institucional que han conducido progresivamente a que partidos de centro-izquierda y de izquierda asuman el poder como resultado de los procesos electorales.

EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

En el marco de este proceso de formación de una nueva cultura civilizatoria, en la que teoría e historia van configurando nuevos escenarios de conocimiento y realidades sociales, otra importantísima institución supranacional, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó en su 87ª reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente (OIT, 1999a), con el cual se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Todas ellas son aspiraciones que el ser humano tiene derecho de alcanzar.

Fue en esta reunión cuando por primera vez se presentó la noción del trabajo decente, definiéndolo como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999a: 4). Asimismo, éste debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social (OIT, 1999a: 4-5).

Es decir, la noción de trabajo decente³ está integrada por los siguientes componentes (OIT, 1999a: 15-16):

- 1) trabajo productivo;
- 2) con protección de derechos;
- 3) con ingresos adecuados;
- 4) con protección social;
- 5) con presencia del tripartismo y del diálogo social.

³ Cabe señalar que, aun cuando la noción de trabajo decente fue presentada por primera vez por la OIT a finales de la década de los años noventa, los elementos que definen y enmarcan a este concepto han estado presentes desde la constitución, en 1919, del organismo que lo ha impulsado, es decir, de la propia OIT (OIT, 1919).

Después de la 87ª reunión de la OIT, esta organización ha elaborado varios documentos⁴ en los que se profundiza en el concepto. Asimismo, en la Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2000, se presentó una nueva metodología en la que el trabajo decente debe entenderse como un concepto integrador, en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo; además, debe constituir una meta, un marco para la definición y la actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades (OIT, 2000: párrafos 1.1 y 3.5).

Hacia la construcción conceptual

Considerando lo anterior, se puede mencionar que el término *trabajo decente*⁵ es un concepto en construcción, de carácter integrador y de amplio contenido ético y de justicia social. Así, varios investigadores han tratado de abordarlo.

Entre los que han abordado e interpretado este término destaca también Amartya Sen (2000: 130), quien señala que este concepto tiene un sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores; asimismo, permite a la vez realizar análisis económicos y éticos: “Es, sin duda, un objetivo de gran calado, puesto que abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)”. Agrega:

⁴ En el documento “Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas”, elaborado en 1999, se profundiza en el concepto definiendo el trabajo decente “como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social” (p. ii). En 2000, en el documento “Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General”, se define el trabajo decente como “el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (OIT, 2000:10).

⁵ Los términos de trabajo decente, trabajo digno o empleo de calidad se manejan indistintamente entre muchos autores. Un amplio debate ha surgido para optar por el uso de uno de ellos y han aparecido argumentos a favor y en contra. Sin embargo, los tres se inscriben en el mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista. Lo mismo ha ocurrido con el debate sobre los conceptos: desarrollo durable, desarrollo sustentable y desarrollo sostenible. Al final, cada autor o institución lo nombra según sus propios criterios, pero hay consenso de que se refieren al mismo concepto.

La segunda característica conceptual en que se debe insistir es la idea de los derechos. Además de trazarse los objetivos generales de la OIT, el ámbito del razonamiento práctico se extiende más allá de la suma de estos objetivos, para defender el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Lo que confiere especial significación al planteamiento es que no se limita a los derechos plasmados en la legislación laboral vigente, ni a la tarea (...) de establecer nuevos derechos jurídicos mediante leyes nuevas. El marco que se establece parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente (Sen, 2000: 133).

En esta misma línea de reflexión encontramos a Ghai (2003 y 2005), quien contempla el trabajo decente como un mecanismo que promueve los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios hace referencia a que el trabajo decente es un modelo aplicable a todas las sociedades, ya que es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso e infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio. Así, este concepto presenta un sentido de aspiración universal.

Se suman Egger y Sengenberger (2002), quienes plantean que el término trabajo decente puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos por ser cumplidos, o como plataforma para el diseño de políticas. Por su parte, Espinoza (2003) sugiere que el trabajo decente es una matriz que integra diferentes aspectos relacionados con la calidad y la cantidad de los empleos, pero también, y de manera fundamental, las relaciones sociales y, en última instancia, el tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira y se tiene como objetivo.

Es decir, este enfoque 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; en lo individual, es un elemento central de la autoestima personal vinculada a la realización de las preciadas aspiraciones. Contar con la oportunidad de acceder a un trabajo decente constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer.

En síntesis, la OIT, al hablar de trabajo decente, se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades que los individuos tienen derecho de alcanzar en la sociedad para poder tener acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad, un conjunto de derechos sociales cuya responsabilidad real es de la sociedad.

De esta manera, la propuesta de trabajo decente de la OIT está en completa sincronía con la teoría del desarrollo humano del PNUD y el IDH, y como ésta, en el ámbito de las relaciones laborales, ha logrado presentar una propuesta teórica sistémica de la que se desprenden políticas públicas y privadas integrales y complementarias para la consecución de sus objetivos. Es decir, el Programa de Trabajo Decente hace una amplia convocatoria para impulsar la regulación de factores económicos, institucionales, políticos, sociales e individuales a los distintos actores que participan en la sociedad, y rinde tributo a la teoría del desarrollo humano.

Entonces, el espacio societal en el que los individuos desarrollan sus aspiraciones tiene por lo menos cuatro dimensiones que participan en la regulación sistémica y que requieren de:

- Una política macroeconómica estable que promueva y no obstaculice el crecimiento económico global y sectorial.
- Instituciones que, en el marco de la democracia, promuevan los derechos humanos, sociales y colectivos de los individuos, con instituciones sólidas y leyes claras y universales.
- Una democracia que promueva, facilite y haga del diálogo social el medio de solución de controversias que redunden en la definición de políticas públicas y privadas para la creación de oportunidades y de capacidades para todos los individuos.
- Una orientación del crecimiento personal que permita el bienestar material, social y espiritual de los seres humanos y el impulso del compromiso y la solidaridad.

Es así como la noción de trabajo decente ha significado una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones laborales que han sido provocadas por la globalización económica, lo que ha permitido incluir en el debate laboral cuestiones claves como la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que éste sea digno, es decir, que garantice las condiciones materiales necesarias que el empleo debe generar: salud, alimentación, vivienda, así como las condiciones esencialmente humanas: educación, recreación y cultura. En consecuencia, el anhelo de trabajo decente se ha transformado en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas de los mercados globales y abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones para lograrlo.

Partiendo de lo anterior, la teoría del desarrollo humano ha desarrollado una propuesta metodológica de máximos y mínimos para la medición del IDH, que tiene aceptación mundial. La propuesta metodológica para el Índice de Trabajo Decente (ITD) aquí presentada se inscribe en el mismo enfoque, de tal suerte que forma parte de la misma frontera de conocimiento y comparte el mismo enfoque metodológico.

La OIT, al igual que lo ha hecho el PNUD con el IDH, se está esforzando en la construcción de un índice que cuantifique el trabajo decente.

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DEL ITD

La OIT encomendó al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) proveer estrategias para la difusión y la promoción del trabajo decente, así como enmarcar este concepto en una estructura teórica y metodológica.

De esta manera, se desarrolló un programa destinado a relacionar las distintas variables del análisis laboral con el trabajo decente. Los resultados se centraron en concretar el término y dar cuenta de cómo se puede medir en el sector laboral la existencia de trabajo decente.

Cabe destacar que hasta la fecha no se ha logrado definir una metodología única para medir el nivel del trabajo decente que sea ampliamente aceptada, tal como sucede con el IDH. Sin embargo, en los últimos años, en el marco de este programa se ha presentado una variedad de propuestas relacionadas con el ITD. Por ejemplo, la OIT, a través de la publicación *Panorama Laboral 2001*, hizo una primera propuesta para el periodo 1990-2000, que permitió contar con una primera visión de la situación laboral de 15 países de América Latina, entre ellos México. Para la construcción de este índice se tomaron como base los siguientes componentes:

- Empleo: tasa de desempleo, incidencia de la informalidad.
- Ingresos: salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres.
- Protección social: cobertura de la seguridad social y número de horas trabajadas.

El índice se dividió en dos partes: una absoluta y otra relativa. En la primera se hizo un análisis de los avances y los retrocesos de los indicadores, situando el criterio exclusivamente en el sentido y no en la magnitud del

cambio. Por otra parte, se ponderaron los resultados por indicador y luego se sumaron los puntajes, lo que permitió clasificar los países por grupos: los que mejoraron mucho, poco, nada, o empeoraron algo o mucho.

De acuerdo con los resultados de este estudio, México en 1990-2000 se encontraba en un nivel alto en lo que respecta a la medición del trabajo decente (ver cuadro 1); sin embargo, al analizar la evolución del ITD de 1990 a 2000, México presentó una disminución de este índice, lo cual significó que durante esos años se dio un incremento en el desempleo y en la informalidad, así como un deterioro en el poder adquisitivo de los salarios.

Cuadro 1
AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS. EVOLUCIÓN DEL NIVEL ABSOLUTO
DEL TRABAJO DECENTE SEGÚN NIVELES, 1990-2000

<i>Nivel relativo de progreso laboral en 1990</i>	<i>País</i>	<i>Variación 1990-2000</i>
Mayor	Brasil	–
	Costa Rica	+
	México	–
Medio-Alto	Argentina	–
	Chile	+
	Panamá	+
	Uruguay	–
Medio	Ecuador	–
	Venezuela	–
Medio-Bajo	Colombia	+
	Honduras	+
	Perú	0
	Bolivia	0
Bajo	El Salvador	+
	Paraguay	+

FUENTE: OIT, *Panorama Laboral 2001*.

Nota: (+) Mejora el índice de trabajo decente; (0) se mantiene el índice de trabajo decente; (–) empeora el índice de trabajo decente.

Otras propuestas son las de D. Ghai (2003) y Bescon, Chataignier y Mehran (2003), que plantean una amplia familia de indicadores en la que se incluyen todas las dimensiones que identifican a un trabajo como digno.

Al mismo tiempo, explican las limitaciones que encontraron para los ejercicios propuestos, como la dificultad de reunir información y lo relativo del concepto *decente* para cada realidad, así como la necesidad de hacer una categoría integral, reunir indicadores de todas las facetas del trabajo decente, y determinar en qué medida éstas se repiten entre trabajadores, empresas y países.

Asimismo, Bonnet, Figueiredo y Standing (2003: 233) proponen utilizar la metodología de máximos y mínimos⁶ para llegar a un índice que mida el trabajo decente y llegar de esta forma a un indicador. Señalan:

Un índice debe de estar basado en un modelo teórico y ser transparente. Si resulta difícil entender las variables y las fórmulas subyacentes, cabrá la sospecha de que se hayan manipulado los resultados para que corroboren una tesis preconcebida. La tarea se complica aún más porque en todo índice es necesario resolver problemas delicados, como ponderar las variables y confeccionar escalas con los componentes. Dado que no existen reglas perfectas para la construcción de índices, lo único que se puede asegurar con convicción es que la metodología debe de ser transparente y reproducible.

Así, Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) apuntaron a establecer una familia de índices de trabajo decente a partir de cinco componentes: tres de nivel macro (agregado), uno de nivel meso (la empresa) y otro de nivel micro (el trabajador individual). Realizan este análisis a nivel internacional; sin embargo, no se incluye a México para la estimación del ITD.

También Anker (2003) hace su aportación al presentar una propuesta de una serie de 30 indicadores básicos relativos al trabajo decente. Los indicadores propuestos se encuentran dentro de 10 categorías de medición, las cuales abarcan las seis facetas que Anker señala como trabajo decente: a) oportunidades de trabajo; b) trabajo en condiciones de libertad; c) trabajo productivo; d) equidad en el trabajo; e) seguridad laboral, y f) dignidad laboral. Sin embargo, no aborda la propuesta metodológica de integración de un índice que de manera integral refiera el estatus del trabajo decente.

A nivel local, en México, en 2004 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con el apoyo de la Oficina para México y Cuba de la OIT, estableció un marco conceptual que relacionaba la Nueva Cultura Laboral y el trabajo decente (también conocido en México como trabajo digno).

⁶ Metodología también usada en el cálculo del IDH del PNUD.

Esta propuesta se planteó a partir de un conjunto de 14 indicadores (ver cuadro 2), los cuales permitirían establecer metas y objetivos del Programa de Trabajo Decente para las distintas regiones del país.

Cuadro 2
TENDENCIAS DESEABLES EN LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE
VS. TENDENCIAS OBSERVADAS

<i>Indicador</i>	<i>Valor deseado</i>	<i>Comportamiento</i>
1. Tasa de ocupación en el sector informal	↓	↑
2. Tasa neta de participación de la población de 14 y 15 años	↓	↓
3. Desocupados + de nueve semanas	↓	↑
4. (Equidad) Tasa neta de participación femenina	↑	↑
5. (Equidad) Brecha de ocupados H/M	↓	↓
6. (Equidad) Brecha de ingresos H/M	↓	↑
7. Tasa de condiciones críticas de ocupación	↓	↑
8. Variación del salario medio de cotización al IMSS	↑	↓
9. Escolaridad promedio de los trabajadores	↑	↑
10. Incidencia de enfermedades y accidentes	↓	↑
11. Incidencia de incapacidades permanentes	↓	↑
12. Incidencia de defunciones	↓	↑
13. Paz laboral	↑	=
14. Tasa de sindicalización	↑	↑

FUENTE: González, 2006.

La forma como estos indicadores se propusieron para hacer referencia al trabajo decente era estableciendo la tendencia deseable de cada indicador y compararla con la tendencia de las estadísticas observadas. Por ejemplo, en el cuadro 2 se señala que el empleo informal debe ir a la baja, por lo que para hablar de una mejora en el trabajo decente se necesita que ese indicador muestre un descenso con respecto al periodo anterior (primera flecha de la última columna). En este caso, el indicador no cumplió la expectativa, debido a que aumentó en lugar de descender, lo que implica un efecto negativo en el trabajo decente. La propuesta presentada por la STPS y la OIT no fue probada en la práctica, pues sólo se realizó para

proponer indicadores que caracterizaran la situación del trabajo decente en México.

Otro trabajo es el de Galhardi (2008), quien compara a nivel nacional y estatal la situación del trabajo decente en México en los periodos 2000-2004⁷ y 2005-2007⁸. Para ello utiliza una serie de 21 indicadores distribuidos en cuatro índices compuestos: acceso al empleo; seguridad en el empleo; derechos laborales; diálogo social. Estos índices se obtienen sometiendo los indicadores a la metodología de máximos y mínimos y multiplicándolos por 10 para obtener valores que oscilan entre cero y 10. Posteriormente, se elabora un promedio aritmético con los datos correspondientes a cada grupo y, finalmente, con los cuatro índices calculados se obtiene un segundo promedio aritmético al que se le llama índice de trabajo decente. En esta propuesta, para determinar el avance o el retroceso en el índice se calcula la diferencia entre el valor obtenido en el periodo en cuestión en relación con el dato del primer año.

También Fuji (2008) hace un ejercicio de medición del índice de trabajo decente para México entre 2006 y 2007, que resulta en un nivel bajo de trabajo decente. El índice se compone de siete subíndices referidos a la seguridad en el trabajo, los cuales a su vez se construyen por medio de indicadores de insumos, de procesos y de resultados.

Con estos ejemplos podemos observar que no existe una metodología definida para estudiar y medir la situación laboral a través del concepto de trabajo decente. Pero es claro, y cabe resaltar, como lo mencionan Bonnet, Figueiredo y Standing (2003:260), que:

...se puede conceptualizar y medir el trabajo decente de maneras significativas y cuantificables. Cada lector tendrá —o debería tener— preferencias propias sobre las variables que convendría incluir o excluir. Las distintas alternativas se pueden poner a prueba y discutir. Ahí está el interés de dar un primer paso, para que los que vienen detrás puedan hacerlo mejor.

No podemos dudar del gran avance que se ha realizado para acercarse cada vez más y de manera progresiva a una visión integral articulada en torno al ser humano, destinatario del desarrollo.

⁷ Con base en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

⁸ Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

METODOLOGÍA Y CÁLCULO DEL ITD PARA NUEVO LEÓN

Con el propósito de contribuir al objetivo de construcción del ITD, presentamos una propuesta que toma como referencia al estado de Nuevo León en el año 2007. No estamos realizando un análisis comparativo en el tiempo, ni comparando los resultados con otros estados o a nivel nacional. Esto constituye una propuesta metodológica que podrá ampliarse en futuras investigaciones. Primero abordaremos las consideraciones metodológicas para calcular el ITD, y enseguida haremos el mismo ejercicio tomando en cuenta la característica de la escolaridad (primaria incompleta, primaria completa, secundaria completa y nivel medio y superior) para obtener el ITD por Escolaridad ($ITD + E$) y conocer la base mínima de potencial dinámico del trabajo decente, tal como lo señala la OIT (2001): “No habrá trabajo decente sin democracia, justicia social y ciudadanía. Y no habrá nada de esto sin educación”. Sachs (2004: 196) refuerza esta tesis y hace referencia a la importancia de este aspecto de la formación al indicar: “La educación es una condición necesaria (...) para lograr un trabajo decente”.

La definición de los indicadores

Si bien el trabajo decente está integrado por cuatro dimensiones (empleo, derechos laborales, prestaciones y diálogo social), en este ensayo dejaremos para una futura ocasión el diálogo social. ¿Por qué no incorporamos este aspecto en nuestro análisis? Porque no estamos analizando el trabajo decente en el universo de los asalariados, que es el único sector en el que pueden organizarse los sindicatos (y no todos). De acuerdo con la legislación laboral, las empresas de hasta 25 trabajadores no pueden formarlos. Nuestro universo de análisis es toda la población ocupada. En futuras investigaciones analizaremos el trabajo decente en la población asalariada.

Hay que destacar que las tres dimensiones que se utilizarán están estrechamente interrelacionadas, como lo demuestran los cuatro indicadores que hemos elaborado y que a continuación presentamos:

a) Tasa de empleo durable

Este indicador se fundamenta en la tesis de que la sociedad debe brindar las oportunidades de empleo de calidad acordes con las necesidades de la población, con el fin de que, en lo individual, se puedan desplegar las aspi-

raciones de realización productiva y personal y en lo estructural se fortalezca el espacio económico, social y cultural de los entornos en los que las personas viven. Así, por ejemplo, la tasa de desocupación debería de ser mínima para una sociedad que tiende al pleno empleo, esto es, a la situación donde la tasa de desempleo sea la más baja posible sin causar aumentos en la inflación (Wonnacott, 1997). Por ejemplo, para 2003 en Estados Unidos se habló de una tasa de desempleo natural, considerada como de pleno empleo, de entre 5% y 5.5% (DeLong, 2003: 344, y Fischer *et al.*, 1991). Es decir, el empleo durable nos habla de la capacidad de creación de empleos suficientes para la población en edad de trabajar y constituye un indicador de la capacidad de generación y fortalecimiento del tejido social de los mercados de trabajo. Pero también está referido a que los empleos suficientes sean de calidad, es decir, que constituyan una oferta de trabajo en condiciones legalmente codificadas, el tope inferior que ningún empleo debe de traspasar.

En consecuencia, el empleo durable es un indicador de la conjunción de las siguientes variables:

- a. Población ocupada de 18 años y más. Es decir, se resta el trabajo infantil. En 1919 la OIT aprobó el Convenio sobre la edad mínima para trabajar, que indicaba 14 años (Ghai, 2003) y prohibió emplear mano de obra infantil en las empresas industriales. Esta edad también se establece en el artículo 123, fracción 3, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 2009), y en el artículo 5, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (DOF, 2006). Sin embargo, la Convención sobre los Derechos del Niño, auspiciada por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en 1989 y ratificada por México en 1990, señala que un niño es todo ser humano menor de 18 años de edad (*Este País*, 2009, y ONU, s/f). Si bien el convenio no es vinculante, pues hasta la fecha no se han modificado las leyes en el país, para nosotros la edad de 18 años marca la frontera que separa a la niñez de la juventud. Citando de nuevo a Sen (2000: 133): “El marco que se establece parte de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente”.
- b. Población No Económicamente Activa (PNEA) que se encuentra disponible para trabajar. Corresponde a aquel sector que en la semana de referencia no trabajó ni tenía trabajo, ni buscó activamente uno, por considerar que no tenía oportunidad para ello, pero que declaró tener interés en trabajar.

- c. Población ocupada que percibe al menos un salario mínimo. Se resta el trabajo no remunerado o con ingresos menores de un salario mínimo. De acuerdo con la LFT, un salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (DOF, 2006).
- d. Población Económicamente Activa (PEA). Tiene que ver con la población ocupada y con la población desocupada que estuvo buscando trabajo de manera activa.

Estas variables se relacionan de la siguiente manera: respecto a la población ocupada, se considera como empleo durable a aquellos segmentos laborales que se desempeñan en el marco de la legislación laboral vigente, es decir, quedarán excluidos el trabajo infantil (trabajadores menores de 18 años) y el trabajo ilegalmente remunerado (trabajadores que no reciben ingreso o cuyos ingresos son menores a un salario mínimo).

Para ello, hemos construido la categoría conceptual denominada tasa empleo durable como sigue:

$$TED = (PO/PEAR) \times 100$$

- Donde:
- TED = Tasa de empleo durable.
 - PO = Población ocupada de 18 años y más que tiene ingresos mayores de un salario mínimo.
 - PEAR = Población económicamente activa real, compuesta por la PEA (población ocupada y desempleados) más la PNEA disponible para trabajar.

En este caso, la tasa de empleo durable para Nuevo León en el 2007 es de 75.3% (ver cuadro 3):

Cuadro 3
TASA DE EMPLEO DURABLE, NUEVO LEÓN, 2007

PO	PEAR	TED
1 653 845	2 195 912	75.3

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

b) Tasa de población ocupada remunerada con salario suficiente

Este indicador descansa en la idea de que las personas no sólo requieren trabajar, sino percibir un ingreso que les permita vivir con libertad y tranquilidad, lo que otorga el salario suficiente. Es decir, aquel sector de población con ingresos menores a un salario suficiente, en la perspectiva del trabajo decente y del desarrollo sustentable, debería de ser el más bajo posible. En esta misma línea, Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) señalan que cuando las personas no tienen una garantía de ingresos razonable, entonces carecen de libertad real para tomar decisiones racionales y conducirse de forma responsable en la sociedad. Por ello, para calcular la población ocupada con salario suficiente se tomarán en cuenta los siguientes indicadores:

a. Población ocupada total.

b. Población ocupada remunerada con ingresos de al menos 3.2 salarios mínimos, monto que representa el salario suficiente para comprar una Canasta Obrera Indispensable (COI). Ciertamente, desde 1978 el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) realiza estudios sobre la evolución del salario mínimo y los precios de la COI, integrada por 35 bienes y servicios básicos: 27 alimentos, tres productos para aseo personal y del hogar, transporte, energía eléctrica y gas doméstico. Está calculada para el uso y el consumo diario de una familia mexicana de cinco miembros: dos adultos, un joven y dos niños. Esta canasta no incluye la renta de vivienda, gastos de educación, salud, vestido, calzado, recreación y cultura (Lozano *et al.*, 2006). Los estudios concluyeron que en 1987 el salario mínimo oficial prácticamente correspondía al costo de la COI, como lo muestra el cuadro 4 (página 92).

En 1987 una persona que obtenía un ingreso igual a 1 salario mínimo podía adquirir el 94% de la COI, y sólo se necesitaba disponer de 1.06 salarios mínimos para comprar la totalidad de la canasta.

Debido a que sólo contamos con los datos de la COI hasta 2006, y nuestro estudio es para 2007, se procedió a convertir a precios de 1987 el salario mínimo del 2007, con el fin de hacerlo comparativo y conocer de esta forma la capacidad adquisitiva del salario mínimo de 2007 en precios de 1987. El resultado fue que el salario mínimo real de 2007 representa un

Cuadro 4
PRECIOS CANASTA OBRERA INDISPENSABLE (COI)
Y SALARIO MÍNIMO NOMINAL*

<i>Año</i>	<i>Salario mínimo nominal diario</i>	<i>Precio de COI</i>
1987	6.47	6.86
1992	13.3	28.8
1994	15.27	34.13
2000	37.89	173.24
2006	48.67	288.23
2007	50.57	ND

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) y de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami).

ND = No disponible.

* Los salarios mínimos de 1987 a 2000 son vigentes a partir del mes de diciembre de cada año, mientras que los correspondientes a 2006 y 2007 son al mes de enero.

poder adquisitivo de un poco menos de una tercera parte (32%) del salario mínimo real de 1987, por lo que en el 2007 necesitaríamos ganar 3.2 salarios mínimos para poder consumir la misma COI que en 1987 se adquiriría prácticamente con 1 salario mínimo (ver cuadro 5).

Cuadro 5
SALARIO MÍNIMO REAL Y PODER ADQUISITIVO 1987 Y 2007

<i>Año</i>	<i>Salario mínimo nominal (SMN)</i>	<i>INPC Base = 2002</i>	<i>INPC¹/ Base = 1987</i>	<i>Salario mínimo real (SMR) Base = 1987²</i>	<i>Poder adquisitivo³</i>
1987	6.47	5.105	100	6.47	100%
2007	50.57	126.377	2475.56	2.04	32%

FUENTE: Elaboración propia con datos del CAM, Conasami e INEGI.

1. $(INPC\ B = 2002 \text{ de cada año} / INPC\ B = 2002 \text{ de } 1987) \times 100$.

2. $(SMN / INPC\ B = 1987) \times 100$, de cada año.

3. $(SMR \text{ de cada año} / SMR\ 1987) \times 100$.

Siguiendo este razonamiento, en 2007 se necesitaría que el salario mínimo fuese de 161.14 pesos para que fuera igual al de 1987; es decir, un trabajador necesitaría ganar al menos 3.2 salarios mínimos en 2007 para tener un salario suficiente.

La fórmula que se plantea para este indicador es la siguiente:

$$TOSS = (PO1/POT) \times 100$$

Donde:

TOSS = Tasa de población ocupada con salario suficiente.

PO1 = Población ocupada con ingresos superiores a tres salarios mínimos.⁹

POT = Población ocupada total.

De acuerdo con este procedimiento, los empleos con salario suficiente representan 44.7% del total de la población ocupada en Nuevo León en 2007 (ver cuadro 6).

Cuadro 6
TASA DE POBLACIÓN OCUPADA CON SALARIO SUFICIENTE,
NUEVO LEÓN, 2007

<i>PO1</i>	<i>POT</i>	<i>TOSS</i>
859 064	1 920 926	44.7

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

c) Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente

Este indicador está elaborado tomando en consideración que uno de los fundamentos de la idea del trabajo decente es que los trabajadores cuenten con prestaciones sociales y materiales que les permitan una mayor calidad en el empleo y de vida. El primer tipo de prestaciones tiene que ver con aspectos como la cobertura de salud y la protección en casos de enfermedades y accidentes de trabajo; de acuerdo con Ghai (2003), esto permite atender las necesidades de salud de la población y ampararla frente a los imprevistos. En este caso, como prestaciones sociales se está tomando en cuenta la proporción de la población ocupada del estado que cuenta con acceso a instituciones de salud, ya sea públicas o privadas, y se calculará de la siguiente manera:

⁹ Para esta medición se tomará en cuenta la población que gana más de tres salarios mínimos, debido a que INEGI presenta su información por rangos de salario, lo que dificulta identificar exactamente a la población que percibe 3.2 salarios mínimos.

$$TAIS = (POAIS/POT) \times 100$$

Donde:

TAIS = Tasa de acceso a instituciones de salud.

POAIS = Población ocupada con acceso a instituciones de salud públicas y privadas.

POT = Población ocupada total.

Dentro de la población ocupada en Nuevo León, 56.3% cuenta con el derecho social de acceso a los servicios de salud en el año 2007 (ver cuadro 7).

Cuadro 7
TASA DE ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD,
NUEVO LEÓN, 2007

<i>POAIS</i>	<i>POT</i>	<i>TAIS</i>
1 082 173	1 920 926	56.3

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

Para la medición del segundo tipo de prestaciones, que se refieren a aspectos como vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo, etcétera, los cuales están tipificados en el derecho laboral y permiten al trabajador obtener un ingreso complementario a sus ingresos laborales, se tomará en cuenta el indicador de prestaciones laborales del INEGI, que se define como la proporción de personas ocupadas que cuentan con algún tipo de prestación laboral, como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, etcétera (se excluyen las prestaciones de acceso a las instituciones de salud), ya sea en dinero o en especie, adicionales al sueldo que reciben los trabajadores subordinados y remunerados de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales. Asimismo, se incluirá la proporción de población que, aunque no tiene prestaciones, goza de ingresos superiores a los cinco salarios mínimos diarios, equivalentes a 252.85 pesos, lo que les permite contar con un ingreso que brinda una capacidad mínima de ahorro que de alguna manera compense la falta de prestaciones. Este sector de trabajadores puede estar integrado por asalariados, trabajadores por cuenta propia o patrones. Este agregado se hace considerando que la característica de prestaciones se ha venido debilitando en los mercados laborales debido a las políticas de flexibilización y al aumento del empleo informal en las úl-

timas décadas, lo que genera una tendencia hacia la precarización laboral que tiene efectos significativos en el trabajador y la sociedad misma.

La fórmula que se ha construido para medir este indicador es:

$$TPOPI = ((POP + POSPI)/POT) \times 100$$

Donde:

TPOPI = Tasa de población ocupada con prestaciones o con ingresos altos.

POP = Población ocupada con prestaciones.

POSPI = Población ocupada sin prestaciones y con ingresos mayores a cinco salarios mínimos.

POT = Población ocupada total.

El resultado es que la tasa de población ocupada que recibe algún tipo de prestación social es 69.8% para Nuevo León en 2007 (ver cuadro 8).

Cuadro 8
TASA DE POBLACIÓN OCUPADA CON PRESTACIONES
O CON INGRESOS ALTOS, NUEVO LEÓN, 2007

POP	POSPI	POT	TPOPI
1 227 348	113 338	1 920 926	69.8

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

La metodología del ITD

La metodología que se utilizará para el cálculo del ITD será la de valores máximos y mínimos, la cual es aplicada por el PNUD (s/f) en la estimación del IDH y ha sido propuesta para medir el ITD en trabajos como el de Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) y Galhardi (2008).

La fórmula es:

$$\text{Índice} = (\text{valor actual xi} - \text{valor mínimo xi}) / (\text{valor máximo xi} - \text{valor mínimo xi}).$$

Donde:

Xi = indicadores.

Valor actual xi = el valor del indicador xi en determinado momento.

Valor mínimo x_i = el valor más bajo tomado como referencia para esa variable.

Valor máximo x_i = el valor más alto tomado como referencia para esa variable.

En este caso se tomará como valor máximo el 100% y el mínimo de 0%, por considerar que lo ideal sería que toda la población cuente con un trabajo¹⁰ y en condiciones gratificantes.

De acuerdo con Bonnet, Figueiredo y Standing (2003), esta metodología permite obtener los índices específicos de cada uno de los indicadores, los cuales posteriormente se sintetizan en un índice, el ITD, que va de 0 (la cifra menos deseable) a 1 (la cifra alcanzable).

Siguiendo el criterio que emplea el PNUD para el IDH, el rango de 0 a 1 del ITD se puede dividir de la siguiente manera: 0-0.49 significará el rango bajo de trabajo decente; 0.50-0.79 indica un trabajo decente medio; de 0.80-1.00, un trabajo decente elevado.

Cálculo del ITD

Cuadro 9
RESUMEN DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE
PARA NUEVO LEÓN, 2007

<i>Indicador</i>	<i>2007*</i>	<i>Mín.-Máx.</i>
Tasa de empleo durable	75.3	0%-100%
Tasa de población ocupada remunerada con salario suficiente (más de 3 salarios mínimos)	44.7	0%-100%
Tasa de población ocupada con prestaciones o ingresos mayores a 5 salarios mínimos	69.8	0%-100%
Tasa de población ocupada con acceso a instituciones de salud	56.3	0%-100%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

*Cifras en (%).

¹⁰ En este trabajo se tomará en cuenta el valor de 100 como el nivel máximo, por considerar que el objetivo de la OIT es lograr el “pleno empleo” (Somavia, 1999: 56), además de que en México la gente no puede estar desempleada porque no existen programas de seguros contra riesgo de desempleo.

En el cuadro 9 se presentan los diferentes indicadores y los niveles máximos y mínimos que se utilizarán para el cálculo del ITD, donde el valor del 100% implica que todos los ocupados gozan de esa característica en particular; por ejemplo, un empleo durable o un salario suficiente, etcétera; 0% significa lo contrario.

Para obtener este índice se calculan primero los índices de cada uno de los componentes, es decir, de la tasa de empleo durable, de la tasa de población ocupada remunerada con salario suficiente, la tasa de población ocupada con prestaciones o ingresos altos y la tasa de población ocupada con acceso a instituciones de salud, como se muestra a continuación:

1. Índice de empleo durable: $(75.3 - 0)/(100 - 0) = 0.753$
2. Índice de población ocupada con salario suficiente: $(44.7 - 0)/(100 - 0) = 0.447$
3. Índice de población ocupada con prestaciones sociales o equivalente:
 - a) Índice de población ocupada con acceso a instituciones de salud: $(56.3 - 0)/(100 - 0) = 0.563$
 - b) Índice de población ocupada con prestaciones o ingresos altos: $(69.8 - 0)/(100 - 0) = 0.698$

Para obtener el indicador compuesto se procederá de la siguiente manera:

$$\frac{3}{4} (0.563) + \frac{1}{4} (0.698) = 0.597$$

En este último indicador, al componente de acceso a la salud se le dio una ponderación de $\frac{3}{4}$, mientras que al de prestaciones o ingresos altos se le asignó un peso de $\frac{1}{4}$, por considerar que dentro de los derechos sociales el aspecto de mayor relevancia está vinculado a la capacidad que una sociedad tiene de brindar a la población la más amplia cobertura de acceso a los servicios de la salud.

Una vez que se han obtenido los índices de cada indicador del trabajo decente, éstos se combinan para crear el ITD, en el cual se otorga una misma ponderación, de un tercio, a cada uno de los componentes.

$$\text{ITD} = 1/3 (0.753) + 1/3 (0.447) + 1/3 (0.597) = 0.60$$

El cuadro 10 (página 98) muestra un resumen de los resultados obtenidos. De acuerdo con esta información, el estado de Nuevo León tiene un índice

Cuadro 10
ÍNDICES DE VARIABLES QUE INTEGRAN EL ITD Y EL ITD
NUEVO LEÓN, 2007

<i>Índice</i>	<i>2007</i>
Empleo durable	0.753
Población ocupada remunerada con salario suficiente (más de 3 salarios mínimos)	0.447
Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente	0.597
Trabajo Decente	0.60

FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

de 0.60, lo que significa que se encuentra dentro de la clasificación de trabajo decente medio.

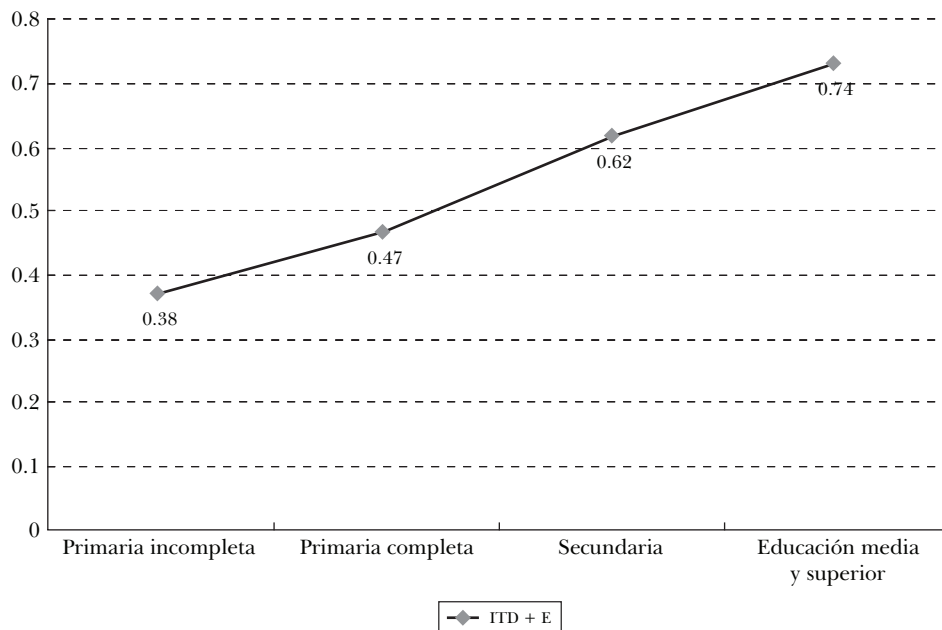
De los tres indicadores utilizados para medir el ITD, el de empleo durable fue el que mostró un mejor desempeño, seguido del índice de población ocupada con prestaciones sociales o equivalente. El índice de población ocupada remunerada con salario suficiente fue el indicador de peor desempeño, lo que revela que es en este aspecto en el que existe un mayor rezago, así como una excelente área de oportunidad que puede detonarse a través de un modelo económico alternativo.

Índice de Trabajo Decente + Escolaridad (ITD + E): la importancia de la escolaridad para ingresar al nivel alto del trabajo decente

La educación constituye una de las capacidades que posee el ser humano para ampliar su libertad en el despliegue de sus aspiraciones y proyectos de realización personal. Esto queda demostrado en la gráfica 1, en la que incorporamos la escolaridad al análisis.

Los resultados obtenidos de los índices de trabajo decente, de acuerdo con el nivel de educación (ITD + E), coinciden con los planteamientos antes señalados de la OIT (2001) y Sachs (2004), acerca de que la educación es necesaria para tener un trabajo decente, pues a medida que aumentan los años de estudio mejora el indicador, como se observa en la misma gráfica. Con educación menor a la primaria completa, el índice se ubica en 0.378, en contraste con quienes tienen educación media y superior, que tienen un índice de 0.739, es decir, casi se duplica.

Gráfica 1
ITD+E PARA NUEVO LEÓN, DE ACUERDO CON LOS AÑOS DE ESCOLARIDAD, 2007



FUENTE: Elaboración propia con base en datos promedio anuales para el 2007 de la ENOE.

Desde esta óptica, los resultados también revelan que contar con un nivel de educación de secundaria completa es la base mínima para entrar en lo que se podría llamar un potencial dinámico hacia el trabajo decente, pues es a partir de este nivel que se obtiene un ITD + E mayor al 0.50, que es el límite inferior del rango correspondiente al trabajo decente medio (0.50 a 0.79), de acuerdo con la metodología descrita.

Sin embargo, es importante destacar que ni siquiera el sector laboral que cuenta con educación media y superior logra acceder al rango de ITD elevado, que se inicia a partir de 0.80.

Así, el subíndice que peor desempeño muestra es el de población ocupada con salario suficiente, ya que aun en el nivel de educación media y superior alcanza únicamente el valor de 0.633, quedando en el nivel medio. Esto se explica fundamentalmente porque en México la desconexión entre ingresos y conocimientos es muy grande. Lo anterior sugiere la necesidad de que las políticas laborales vayan más encaminadas a permitir que el avance en la educación se traduzca en empleos mejor remunerados que

fortalezcan la economía del conocimiento y permitan una mejora en la calidad de vida.

Esto parece confirmar las afirmaciones de García (2006:24) de que en países como México el principal problema laboral “no es la falta absoluta de ocupaciones, sino de empleos con remuneraciones adecuadas y otras condiciones de trabajo satisfactorias”.

Las aportaciones que hacen el IDH y la propuesta de trabajo decente de la OIT responden tanto a las preocupaciones de los movimientos sociales como a las de la comunidad científica de contar con indicadores de desarrollo cuyo centro sea el ser humano, es decir, que permitan conocer el impacto en el bienestar social que están teniendo las diferentes políticas económicas y sociales que se aplican.

CONCLUSIÓN

Este artículo nos lleva a considerar que el concepto de trabajo decente tiene dos cualidades: representa un piso mínimo en cuanto a la calidad del empleo que todos los trabajadores deberían disfrutar para poder desplegar las capacidades que requieren para satisfacer, de la mejor forma posible, sus necesidades, elevar su productividad y contribuir de esta forma a fortalecer el tejido y la cohesión social; a la vez, representa una aspiración que los gobiernos y la sociedad en general pueden utilizar como un medio para orientar las políticas laborales que eleven las capacidades, en su dimensión integral, de los trabajadores, para avanzar hacia una sociedad justa y una economía productiva.

La forma como se ha calculado el ITD en este ensayo está plenamente vinculada a los principios que guían el IDH y los lineamientos de la OIT, lo cual le da la fuerza necesaria para considerar el índice como un referente importante en la elaboración de la política pública. Además, una vez demostrada la solidez de la metodología, podrían incluirse otros aspectos que enriquezcan la medición, como la cuestión de género, la situación laboral de los jóvenes, el empleo verde; también, realizar estudios sectoriales, por condición laboral, o locales, como lo es este trabajo.

Reflexiones como las que se hacen aquí son de gran importancia para la sociedad, debido a que no sólo debe importar el número de empleos que se crean, sino también la calidad de los mismos. Por ejemplo, en el ejercicio de medición aquí presentado podemos ver que en Nuevo León, uno de los estados que más aporta al PIB nacional, el ITD en el 2007 se ubica en

0.6, es decir, en un rango medio de trabajo decente, debido principalmente al bajo índice de la población ocupada con salario suficiente, de 0.447.

Esto nos muestra que las políticas públicas a nivel nacional, como la determinación de los salarios desvinculados de la inflación y la productividad, aun en estados que se encuentran más desarrollados, imprimen su sello y marcan tendencias que trastocan las condiciones de realización de las capacidades de la población, generan tendencias de exclusión, restringen el mercado interno y crean condiciones que debilitan la cohesión social y la fortaleza de las instituciones. Por ello, pensar en la oferta de trabajo desde la perspectiva del trabajo decente constituye una estrategia de enorme relevancia hacia la transición de sociedades que buscan disminuir la desigualdad social y mejorar la equidad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, Richard *et al.* 2003. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2.

BAMBIRRA, Vania. 1978. *Teoría de la dependencia. Una anticrítica*. México: Era.

BESCOND, D., A. Chataignier y F. Mehran. 2003. “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2: 197-231.

BONNET, Florence, José B. Figueiredo y Guy Standing. 2003. “Una familia de índices de trabajo decente”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2: 233-261.

BUSTELO, Pablo. 1999. *Teorías contemporáneas del desarrollo económico*. Madrid: Síntesis.

Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami): <<http://www.conasami.gob.mx/>>.

Diario Oficial de la Federación (DOF). 2006. *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: <<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>.

———. 2009. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Disponible en: <<http://diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>.

DELONG, J. Bradford. 2003. *Macroeconomía*. Madrid: McGraw Hill.

- DOS SANTOS, Theotonio. 2002. *La teoría de la dependencia*. México: Plaza & Janés.
- EGGER, P. y W. Sengenber. 2002. *Problemas y políticas del trabajo decente*. Boletín 153. Montevideo: Cinterfor.
- ESPINOZA, M. 2003. *Trabajo decente y protección social*. Chile: OIT.
- . 2009. “Niñez trabajadora. Magnitud y características del trabajo infantil en México”. *Este País* 219 (junio).
- FISCHER, Stanley *et al.* 1991. *Economía*. México: McGraw Hill.
- FUJI, Gerardo y Martha G. Alatrister (2008). *Trabajo decente en México, 2006-2007*. Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Querétaro, mayo de 2008.
- GARCÍA, Brígida. 2006. “La situación laboral precaria: Marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes”. *Revista Trabajo* 3 (año 2, tercera época, julio-diciembre).
- GALHARDI, Regina. 2008. *Indicadores de trabajo decente: un índice para México*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina para Cuba y México.
- GHAJ, Dahram. 2003. “Trabajo decente. Conceptos e indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 2, 2: 125-160.
- . 2005. “Decent work: universality and diversity”. *IJLS* 159.
- GONZÁLEZ, Mario. 2006. “La promoción del trabajo decente y productivo de los jóvenes en la Región América”. Ponencia presentada en el seminario Estrategias para la Generación de Empleo Productivo para los Jóvenes. Morelos, México, noviembre.
- GRACIARENA, Jorge. 1976. “Poder y estilos de desarrollo: una perspectiva heterodoxa”. *Revista de la CEPAL* 1.
- GUILLÉN, Romo. 2008. “Francois Perroux: pionero olvidado de la economía del desarrollo”. *Mundo Siglo XXI* 11 (Invierno 2007-2008): 11-22.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <<http://www.inegi.org.mx/>>.
- LOZANO, David *et al.* 2006. “Necesidad de un programa de recuperación del poder adquisitivo del salario en México”. *Reporte de Investigación* 70. Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Econo-

mía de la UNAM. Disponible en: <<http://www.economia.unam.mx/cam/index.html>>.

MARINI, Ruy Mauro. 1973. *Dialéctica de la dependencia*. México: Era.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1919. *Constitución de la OIT*. Disponible en: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>>.

———. 1972. *Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Ginebra.

———. 1999a. “Trabajo decente”. *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.

———. 1999b. “Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas”. *Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas*. Lima.

———. 2000. “Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global”. *Memoria del Director General, OIT, 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.

———. 2001. “Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000”. *Panorama Laboral 2001*. Perú.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). s/f. *Convención sobre los derechos de los niños*. Disponible en: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/k2crc_sp.htm>.

PERROUX, Francois. 1958. “Trois outils pour l’analyse du sous-développement”. *Cahiers de l’I.S.E.A.*, Série F.

———. (1991), *L’économie du XX^e Siècle*. Grenoble: PUG.

PINTO, Aníbal. 1976. “Notas sobre estilos de desarrollo en América Latina”. *Revista de la CEPAL* 1.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2001. *Informe sobre desarrollo humano*. Disponible en: <<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2001/chapters/spanish/>>.

———. (s/f). En: <<http://hdr.undp.org/en/media/TechNote1999.pdf>>.

SEN, Amartya y J. Drèze. 1999. *Development as Freedom*. Londres: Oxford University Press (traducción al español, 2000: *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Planeta).

- . 2000. “Trabajo y derechos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2: 129-139.
- . 2002. *India: Development and Participation*. Londres: Oxford University Press.
- SEN, Amartya y Martha C. Nussbaum (comps.). 1993. *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- . 1992. *Inequality Reexamined*. Londres: Claredon Press.
- SOMAVIA, Juan. 2000. “Introduction”. En: *Globalizing Europe. Decent Work in the Information Economy. Report of the Director General, Sixth European Regional Meeting, OIT*. Ginebra.
- STREETEN, Paul. 1989. “Perspectives globales dans un monde interdépendant”. En: *Les conférences de Francois Perroux*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- WOLFE, Marshall. 1982. “Una búsqueda de un enfoque unificado para el análisis y planificación del desarrollo”. *Revista de la CEPAL* 17.
- WONNACOTT, Paul y Ronald Wonnacott. 1997. *Macroeconomía*. México: McGraw-Hill.

Recibido: 5 de octubre de 2009

Aceptado: 16 de noviembre de 2010