Centro de Investigación de la
MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN

AFORE sura

TRABAJO DECENTE EN MÉXICO, 2005-2026: ANÁLISIS COMPARATIVO POR SEXO

BENJAMÍN ALEMÁN CASTILLAS*
KARLA CUILTY ESQUIVEL**

* PROFESOR INVITADO DEL CIMAD, IPADE BUSINESS SCHOOL.
** INVESTIGADORA, CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN (CIMAD), IPADE BUSINESS SCHOOL.

RESUMEN

La OIT ha declarado como su objetivo principal el "promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (ILO, 1999). Tras una reunión tripartita internacional, definió diez elementos sustantivos que representan las dimensiones estructurales del marco de medición en virtud del cual se organizan y clasifican diversos indicadores estadísticos y jurídicos del trabajo decente. En febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México. En el presente estudio se analizan las tendencias de largo plazo (2005-2026) y el estado que guarda cada elemento sustantivo del trabajo decente en México. Además, en todos los casos donde es posible, los indicadores se desglosan por sexo.

CONTENIDO

Introducción

Trabajo decente
Aportación de la investigación
Metodología
Acerca de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

05

Oportunidades en el mercado laboral

Relación empleo-población
Tasa de desempleo
Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar
Informalidad

09

Salario adecuado y trabajo productivo

Pobreza laboral de las personas ocupadas
Trabajadores con salarios bajos

18

Jornada laboral decente

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

22

Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal

Tiempo libre

24

Trabajos que deberían ser abolidos

Trabajo infantil

27

Estabilidad y seguridad en el trabajo 29

Precariedad en el empleo

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo 31

Índice de disparidad de Duncan
Mujeres en la alta y media dirección

Entorno de trabajo seguro 34

Pago por incapacidad laboral

Seguridad social 36

Población ocupada con acceso a la seguridad social

Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores 38

Afiliación sindical

Preparación para el retiro 41

Densidad de cotización sintética: los años que sí cuentan

Conclusiones 47

Referencias 50

INTRODUCCIÓN

Trabajo decente

El término se usó entonces por primera vez en 1999, durante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Juan Somavía, entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentó el trabajo decente como el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de esta organización: 1) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, 2) el empleo, 3) la protección social y 4) el diálogo social. El concepto es congruente con la finalidad de la OIT de promover "oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (ILO, 1999) y también puede definirse como la suma de las aspiraciones de las personas por "oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; y justicia e igualdad de género" (Di Ruggiero, Cohen y Cole 2014).

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

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

En febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México durante el periodo 2019-2024 (ILO, 2020b), el cual se estructura en torno a cuatro priori-

ridades: 1) promover el empleo y el trabajo decente, particularmente para los jóvenes; 2) fortalecer el sistema de protección y seguridad social; 3) promover la difusión, aplicación y cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo; y 4) fortalecer el diálogo social tripartito y efectivo para la formulación y ejecución de políticas laborales y productivas. Este programa está orientado por cinco ejes transversales: 1) igualdad de género; 2) migración laboral; 3) atención a grupos en condición de vulnerabilidad; 4) seguridad y salud en el trabajo; y 5) transición justa hacia una economía y sociedad ambientalmente sostenibles.

Aportación de la investigación

El presente estudio analiza las tendencias de largo plazo para cada elemento sustantivo del trabajo decente en México, con base en los indicadores estadísticos prioritarios de la OIT (ILO, 2013). Los indicadores se desglosan por sexo y se comparan las condiciones laborales prevalecientes entre hombres y mujeres. Lo anterior cobra mayor relevancia a la luz de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 2015[1] y cuyo Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, consiste en "promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos." Específicamente, las metas 8.5 a 8.8 de dicho objetivo son:[2]

- 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.6 Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados, no cursan estudios o no reciben capacitación.
- 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2026, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

[1] Para mayor detalle, ver: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/.
[2] Ver: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/.

Metodología

Esta es una investigación descriptiva cuantitativa y se basa en la metodología de la OIT establecida en la Segunda Guía de los Indicadores de Trabajo Decente (ILO, 2013). Ésta contempla los siguientes indicadores: principales (M), adicionales (A), futuros (F) y legales (L). En este estudio se construyen 16 indicadores M, los cuales brindan información sobre el trabajo decente para hombres, mujeres y población en general, lo que permite cuantificar el comportamiento del mercado laboral mexicano desde una perspectiva nacional y de género. Se toma como referencia una fuente de información secundaria que es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), diseñada para estudiar la ocupación en México. El presente documento analiza los datos correspondientes al primer trimestre de cada año de 2005 a 2026. De manera complementaria, se calcularon 14 brechas de género para igual número de indicadores, lo que permite conocer las áreas de mayor oportunidad respecto a la equidad de género.

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

Acerca de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

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

Con una frecuencia trimestral, la ENOE encuesta a poco más de 120 000 viviendas elegidas mediante un muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. Tiene una cobertura geográfica a nivel nacional, estatal, ciudad autorrepresentada, localidades de 100 000 y más habitantes, localidades de 2 500 a 99 999 habitantes y localidades con menos de 2 500 habitantes. Su

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

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

metodología sigue una estructura de paneles rotativos.[5] En específico, cuenta con cinco paneles independientes de viviendas que se mantienen por cinco visitas –es decir por cinco trimestres– y después son sustituidas.

Esto garantiza la continuidad y la confiabilidad de la información recabada con 80% de la muestra asegurada cada trimestre (INEGI 2007).



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

OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL

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

Relación empleo-población

La relación empleo-población (o EPR, del inglés Employment-to-Population Ratio) permite cuantificar la capacidad que tiene un país para generar empleo. Una de sus principales ventajas es que puede analizarse junto con otros indicadores, como el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), para observar el nivel de correlación que existe entre ambos. La EPR se calcula como el porcentaje de personas en edad legal de trabajar (15 años en adelante para el caso de México) que, durante un periodo de referencia, declararon contar con un empleo asalariado o ser trabajadores independientes.

La fórmula utilizada en este indicador es:

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

Donde *i* se refiere a los grupos poblacionales de hombres, mujeres y total de personas. La figura 1 presenta la EPR de cada uno de estos grupos para el periodo de 2005 a 2026, calculada a partir de los datos de la ENOE publicados por el INEGI durante el primer trimestre de cada año. Como puede observarse, no se tiene un avance en la participación laboral, pues la EPR para el total de la población en 2026 (57.2%) ha sido prácticamente el mismo desde 2005. Sin crecimiento global durante el periodo de estudio, con un valor promedio de 57% un valor mínimo de 54.6% en 2021 y máximo de 58.6% en 2023.

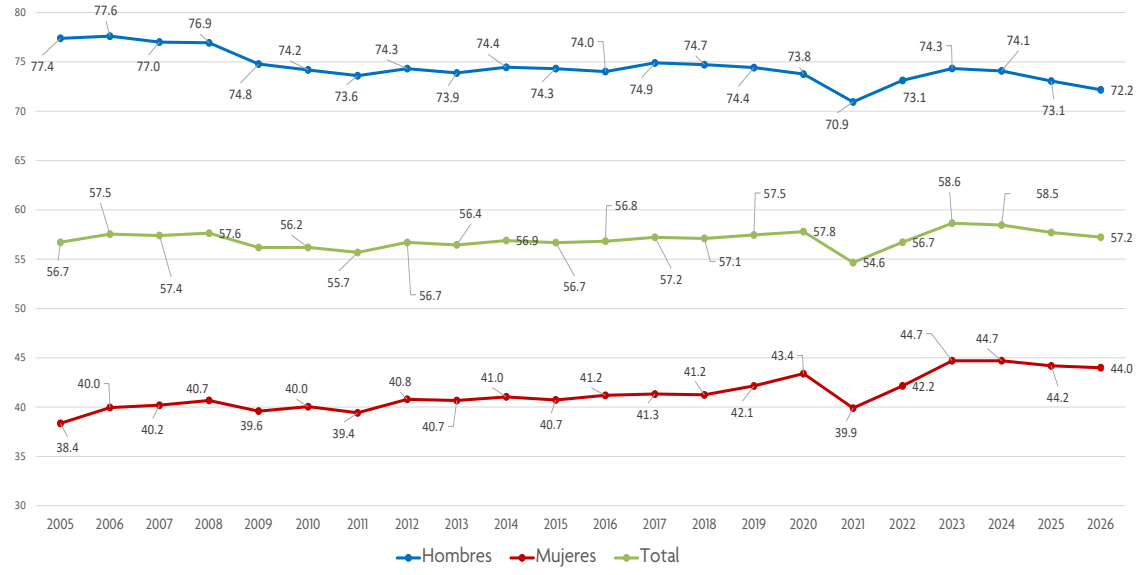
Al desagregar la EPR por género, se tiene que para los hombres se registró una tmac de -0.3%, un valor promedio de 74.4% y valores mínimo y máximo de 70.9 (2021) y 77.6% (2006) respectivamente. Para las mujeres la tmac fue de 0.7%, un valor promedio de 41.4%, valor máximo de 44.7% (2024) y mínimo de 38.4% (2005). Como se observa, las mujeres empleadas son una proporción menor al potencial de mujeres que podrían incorporarse al mercado laboral con una tendencia creciente. Una posible explicación es el efecto de "trabajadores desalentados", es decir, personas que quieren trabajar, pero piensan que la posibilidad de encontrar un empleo es tan baja que no vale la pena buscar (Kaplan y Piras 2019). Sobre este tema, un estudio en Noruega con mujeres casadas o con pareja indica que el efecto de "trabajadoras desalentadas" equivale a un tercio de las personas que están fuera de la

fuerza laboral (Dagsvik, Kornstad y Skjerpen 2013). Un efecto complementario de análisis es el de "trabajadora añadida" que se refiere al incremento de la oferta laboral de las mujeres cuando su pareja pierde el empleo. En México, este efecto fue estudiado en el periodo de la crisis económica de 1994-1995, cuando la proporción de mujeres con parejas sin empleo que lograron incorporarse al mercado laboral fue 13.8 puntos porcentuales (pp) superior a la de las esposas cuyas parejas no habían perdido su empleo (Skoufias y Parker 2006). La baja participación de la mujer puede explicarse en cierta medida por las dificultades para conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con la búsqueda de empleo, más que como una preferencia por estar fuera del mercado laboral (Kaplan y Piras 2019).

Aún y cuando la EPR ha sido persistentemente mayor para hombres que para mujeres, la brecha entre ambos grupos –definida como el cociente entre la EPR de hombres y la EPR de mujeres– ha disminuido lenta pero constantemente brecha. Como puede verse en la figura 2, esta pasó de 2.02 en 2005 a 1.65 en 2026, el punto más bajo en el periodo estudiado, todavía lejos de la unidad.

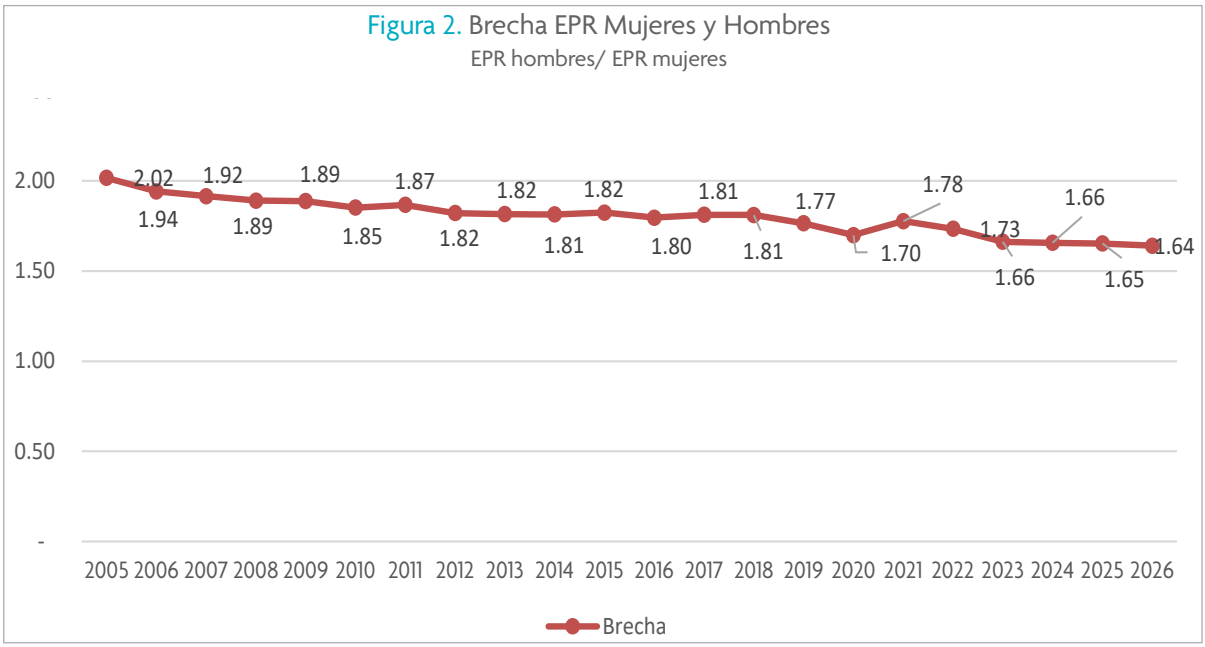
Figura 1. Relación Empleo Población (EPR)

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



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

Figura 2. Brecha EPR Mujeres y Hombres



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

Tasa de desempleo

La tasa de desempleo (UR, del inglés *Unemployment Rate*) refleja la incapacidad de una economía para generar empleos suficientes para todas aquellas personas que quieren trabajar pero no están ocupadas, a pesar de estar disponibles y en busca de un trabajo (ILO 2013). Se define como el porcentaje de personas desempleadas en edad laboral (15 años de edad en adelante) respecto del total de personas en la fuerza laboral (personas empleadas o que desean incorporarse a un trabajo) y forma parte de los indicadores de la meta 8.5 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.[6]

La UR se calcula a partir de la siguiente fórmula:

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

Donde *i* se refiere a hombres, mujeres y total de personas. La figura 3 muestra la UR de cada uno de estos grupos para el periodo 2005 a 2026. Para la población en general, este indicador registró un valor promedio de 3.9%, un máximo de 5.3% en 2010 y mínimo de 2.5% dato mantenido desde 2024, así como una tmac de -1.9%. La evolución de la UR es muy similar cuando se desagrega por sexo. Para las mujeres se registró un valor promedio de 3.9%, mientras que para los hombres fue de 3.8%. El valor máximo para los hombres fue de 5.4% en 2010 y el mínimo de 2.4% dato compartido en 2024. 2025 y 2026, mientras que para las mujeres estos valores fueron de 5.2% en 2010 y 2.6% en 2026 respectivamente. En cuanto a la tmac, se observa un resultado más desfavorable para los hombres (-1.8%) que para las mujeres (-2.2%).

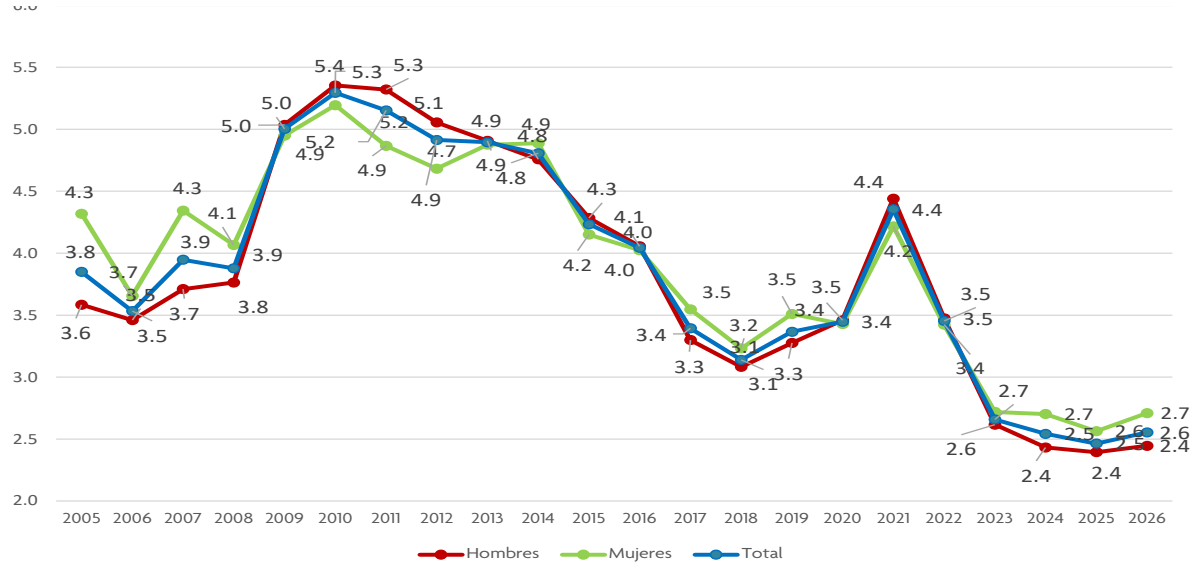
[6] Para mayor detalle, ver: https://sdgs.un.org/goals/goal8.

OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL

En la actualidad, la brecha de género en materia de desempleo es cercana a la unidad, mostrando una mejor posición para las mujeres, como puede verse en la figura 4. Durante el periodo de estudio, el cociente entre la UR para hombres y la UR para mujeres registró un valor promedio de 0.97, fluctuó entre un mínimo de 0.83 (2005) y un máximo de1.09 (2011) y creció a una tmac de 0.4%. El desempleo afecta de manera similar a mujeres y hombres.

Figura 3. Tasa de desempleo (UR)

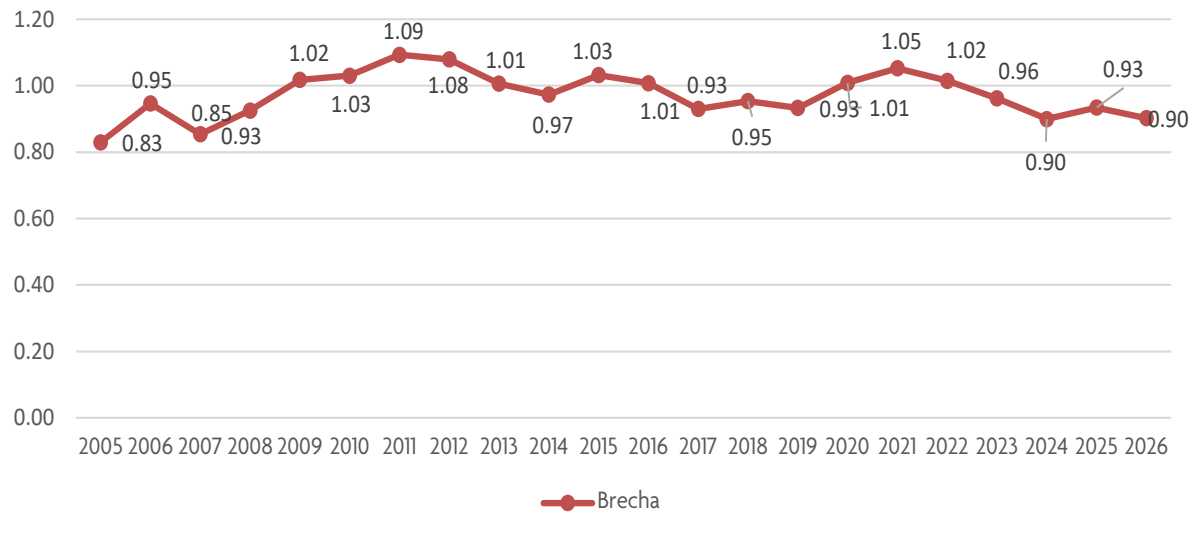
Personas desempleadas (15 años y más) como % de la fuerza laboral



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

Figura 4. Brecha Ur Mujeres y Hombres

UR hombres/UR mujeres



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

Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar

El porcentaje de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar (NEET, del inglés *Not in Employment, Education or Training*) es una medida de aquellos que se encuentran fuera del sistema educativo y que tampoco han logrado integrarse a los sectores productivos (ILO 2013). Este indicador cuantifica la meta 8.6 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.[7] Es relevante no sólo porque está directamente relacionado con la desigualdad laboral y el futuro económico de la persona, sino también porque la baja participación de la juventud afecta al producto total de una economía al reducir la productividad laboral (de Hoyos et al., 2016) como consecuencia de la falta de capacidades adquiridas en la escuela o en los entornos laborales.

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

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

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 5 presenta el indicador NEET para cada uno de estos grupos. Cuando se calcula para la población en general, se tiene un valor promedio de 19.9% entre los años 2005 y 2026, un máximo de 22.7% en 2011 y un mínimo de 15.9% en 2024 así como una tmac de -1.8%. Al desagregarlo por género, el NEET para los hombres registra un valor promedio de 9.6%, un máximo de 11.4% en 2011 y un mínimo de 8.2% en 2024; mientras que para las mujeres el promedio fue de 30.0%, el máximo el de 34.4% en 2005 y mínimo de 23.4% en 2024. Para el caso femenino la tendencia es decreciente, es decir, más mujeres están estudiando, capacitándose o trabajando que en años anteriores. La brecha de género todavía es amplia con valor de 0.32 en promedio, es decir, las mujeres entre los 15 y 24 años suelen estar sin trabajar, capacitarse o estudiar con mayor frecuencia que los varones.

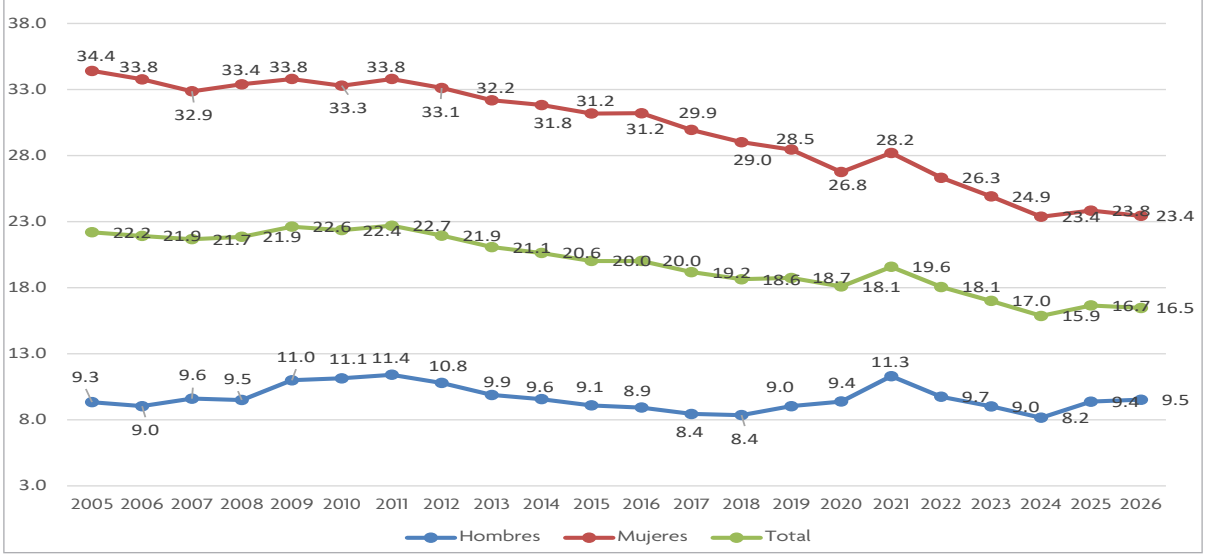
La evolución del NEET en los últimos 18 años apunta hacia una mejora de las oportunidades de empleo para los jóvenes en México. El hecho de que el NEET para las mujeres sea casi tres veces el NEET para los hombres pudiera estar condicionado en parte por el matrimonio precoz y el embarazo adolescente (de Hoyos et al. 2016). Además, en un estudio comparativo del mercado laboral mexicano con otros países, México es el cuarto país en América Latina con el porcentaje más alto de mujeres jóvenes que no estudian, no trabajan y no buscan trabajo (sólo menor que Guatemala, Honduras y El Salvador). En contraste, el porcentaje de hombres jóvenes mexicanos en esa misma condición es la más baja de toda la región (Kaplan y Piras 2019). No obstante, como puede verse en la figura 6, la diferencia entre géneros se ha ido reduciendo.

[7] Para mayor detalle, ver: https://sdgs.un.org/goals/goal8.

OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL

Figura 5. Jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar (NEET)

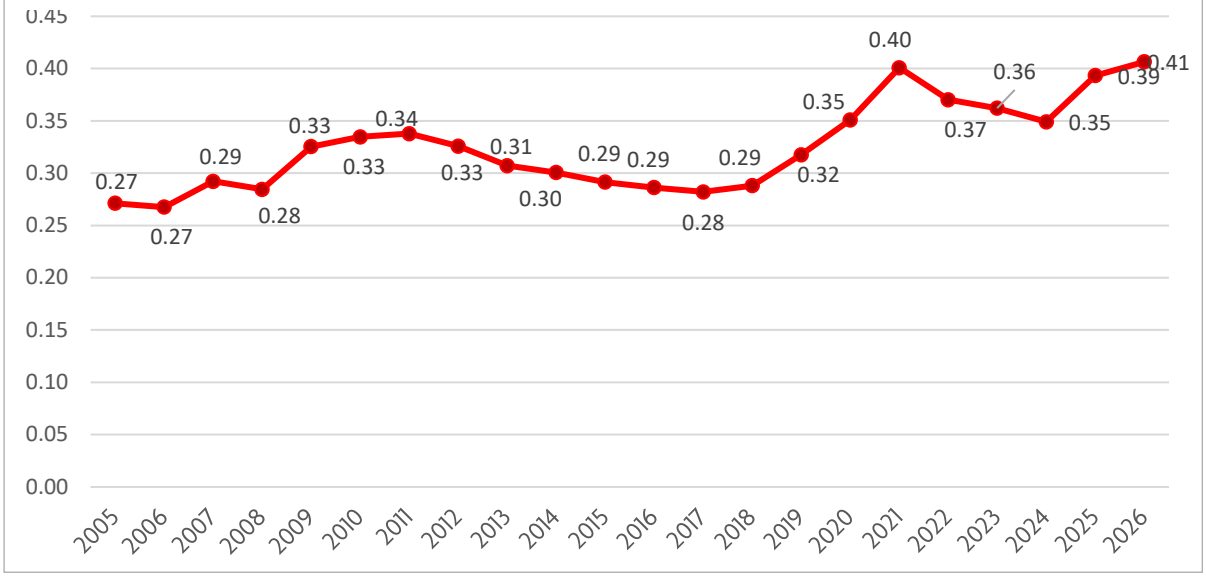
NEET como % de juventud (15-24 años de edad)



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

Figura 6. Brecha NEET entre mujeres y hombres

NEET hombres/NEET mujeres



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

Informalidad

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

En este estudio se considera el empleo informal a partir de dos indicadores: 1) la tasa de ocupación en el sector informal (pobreza) y 2) la tasa de informalidad laboral (TIL). De acuerdo con el INEGI, la TOSI es el "porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes o distinguibles de los del propio hogar";[8] mientras que la TIL es la "proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo".[9] Estas tasas se calculan de la siguiente forma:

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

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

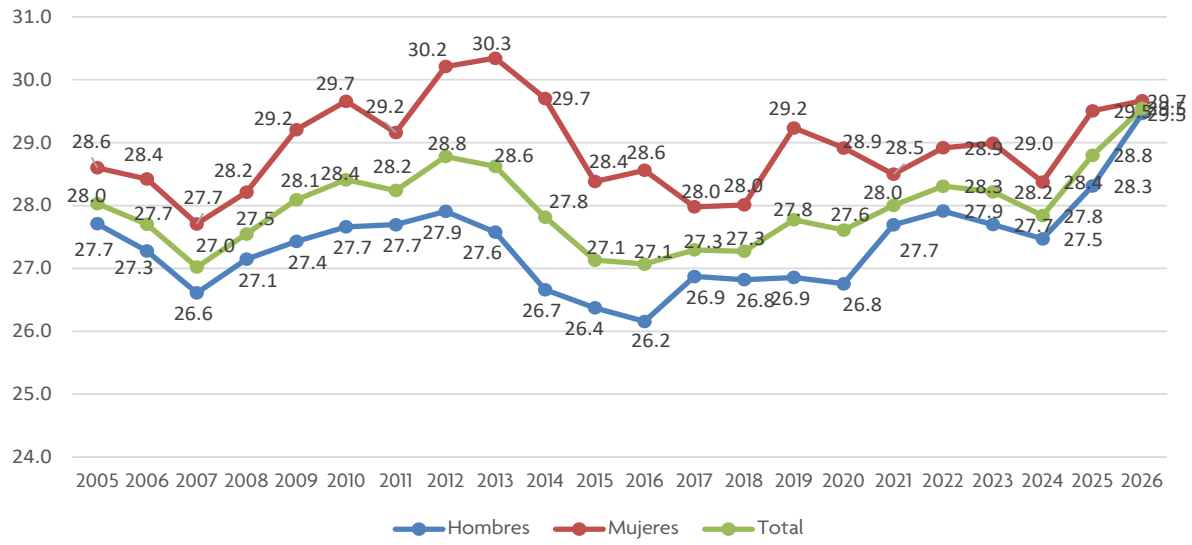
Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 7 presenta la evolución de la TOSI para el periodo 2005-2026. En el agregado, la TOSI promedio fue de 28%, con un máximo de 29.5% en 2026, un mínimo de 27% en 2007. Durante los años posteriores al cierre de la economía por la pandemia de Covid-19 se observa una tendencia creciente moderada de la población ocupada en el sector informal que muestra un máximo en 2026. Cuando se calcula por sexo, se tiene que la TOSI es persistentemente más elevada para las mujeres (promedio de 28.9%, máximo de 30.3% en 2013 y mínimo de 27.7% en 2007) que para los hombres (promedio de 27.4%, máximo de 29.5% en 2026 y mínimo de 26.2% en 2016). La tmac de la TOSI para mujeres es 0.2%, mientras que como para hombres se encuentra alrededor del 0.3%. La brecha de género, reportada en la figura 8, muestra una tendencia a la igualdad entre mujeres y hombres.

[8] Ver la definición de "Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)" en el Glosario del INEGI, disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ehenoe15mas#letraGloT.

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

Figura 7. Empleo en el sector informal (TOSI)

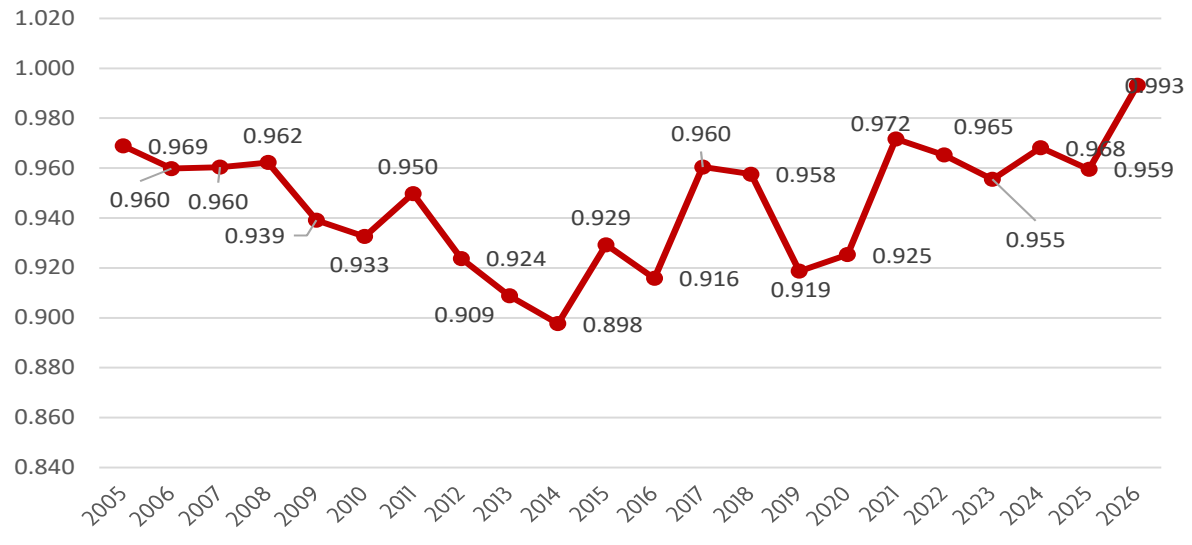
Empleo en unidades económicas informales como % del empleo total



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

Figura 8. Brecha TOSI entre mujeres y hombres

TOSI hombres/TOSI mujeres

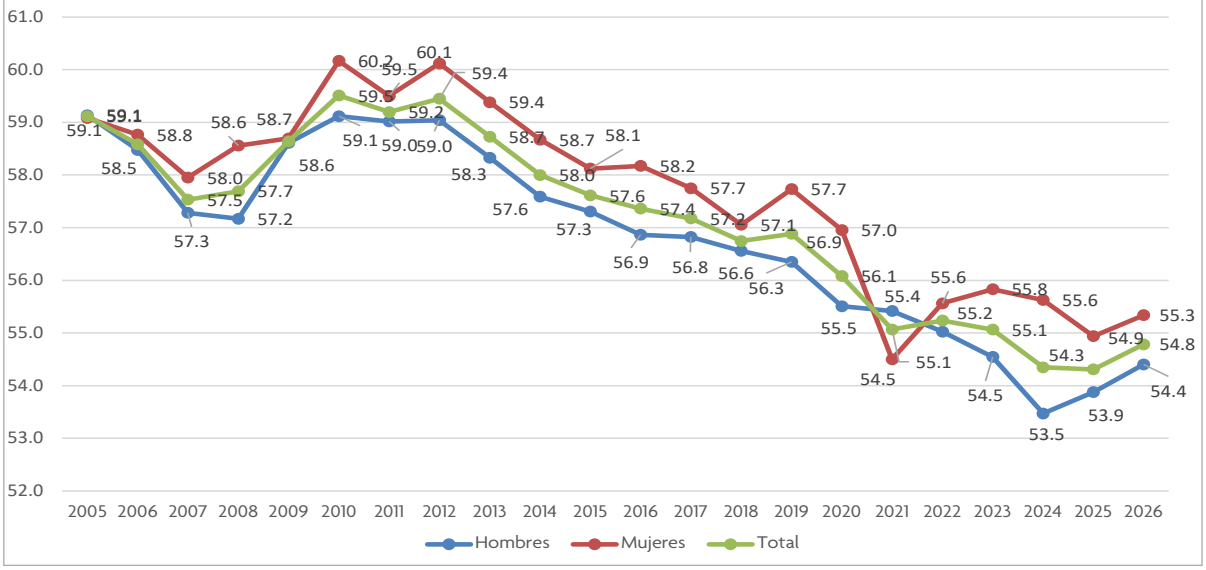


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

A continuación, en la figura 9 se presenta la evolución de la TIL para el periodo 2005 a 2026. Para la población total, este indicador de empleo informal promedió 57.1%, alcanzando un máximo de 59.5% en 2010, un mínimo de 54.3% en 2024 y 2025 y una tmac de -0.4%. Al desagregarla por sexo, se observa que la incidencia del empleo informal ha sido en promedio 0.9 pp más elevada para las mujeres (57.7%) que para los hombres (56.8%). En 2024 se observó una importante caída en el empleo informal de los hombres hasta 53.5%, no obstante, en 2025 y 2026 los datos muestran aumentos hasta

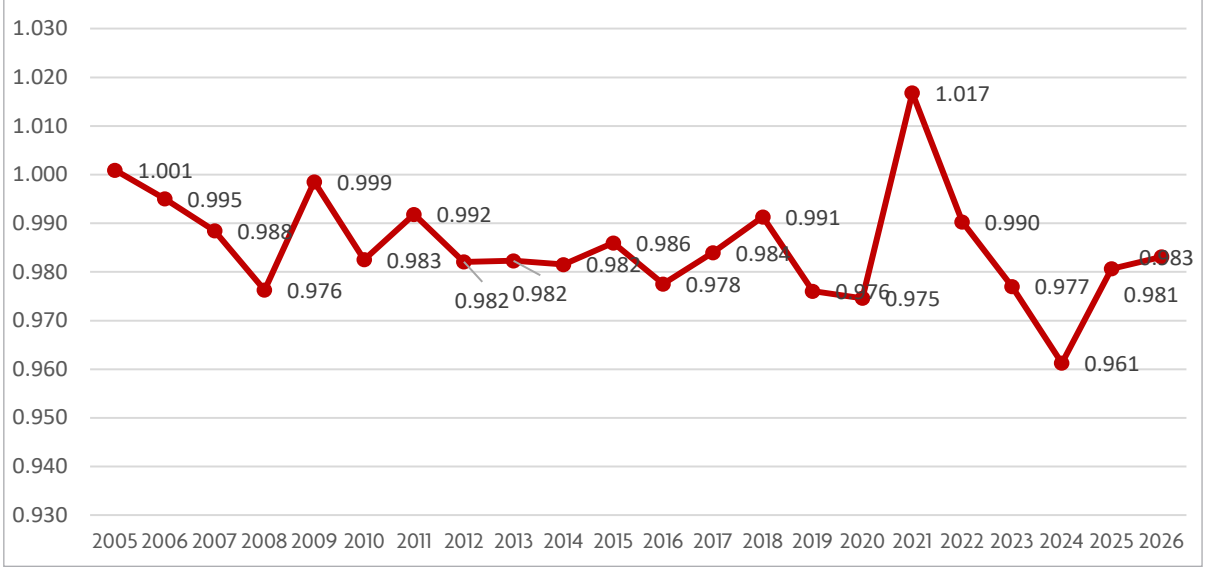
54.4% lo que representa un retroceso. Sobre el caso de las mujeres se muestran porcentajes menores al periodo prepandemia, destacando el dato 2025 con uno de los porcentajes más bajos del periodo estudiado (54.9%), sin embargo 2026 presenta un retroceso a 55.3%. En ambos casos se observa una tendencia decreciente en la TIL desde 2012. La brecha de género muestra un ligero incremento hacia la unidad (0.983), aunque no es necesariamente una buena noticia porque nos referimos a que la informalidad se da igual en hombres que en mujeres.

Figura 9. Empleo informal (TIL)
Empleo informal como % empleo total



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

Figura 10. Brecha TIL entre mujeres y hombres
TIL hombres/TIL mujeres



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

SALARIO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO

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

Pobreza laboral de las personas ocupadas

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

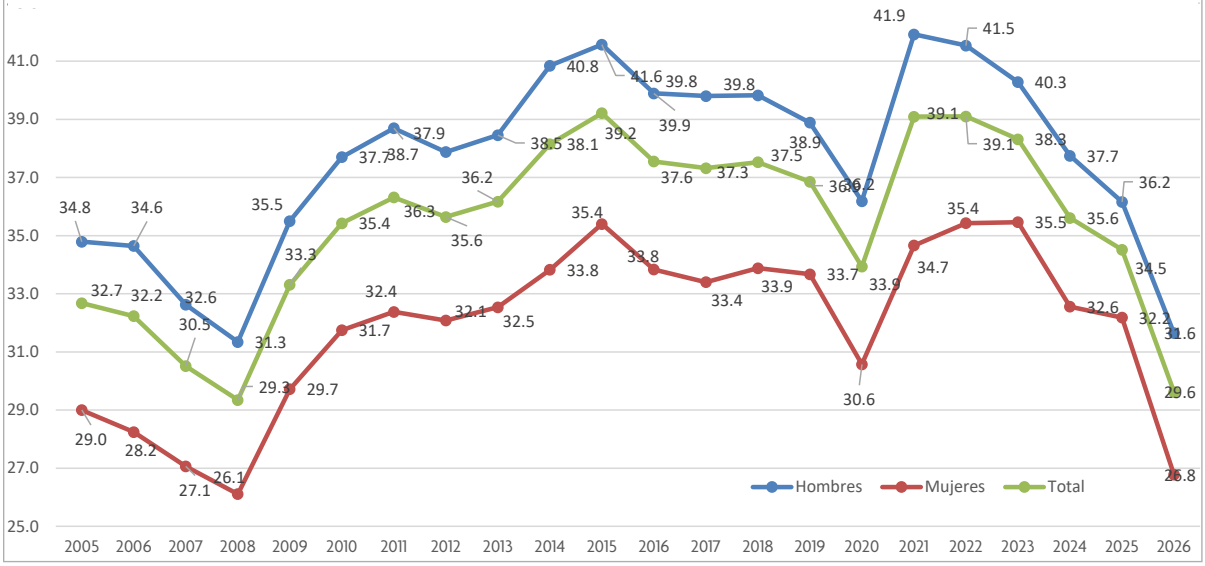
$$\mathrm{WPRE}_i\left(\%\right) = \frac{\text{Personas ocupadas y en hogares con ingresos menores a la línea de pobreza}_i}{\text{Total de personas ocupadas}_i} \times 100$$

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas; y la línea de pobreza se refiere al valor promedio, en el primer trimestre de cada año, de la línea de pobreza por ingresos (LPI) para el ámbito de residencia urbana, estimada y publicada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).[10] Desde julio de 2025, estas mediciones han sido realizadas por el INEGI. Se han observado ligeras diferencias respecto a los datos obtenidos por el CONEVAL, para mantener la serie de tiempo los datos obtenidos de 2005 a 2020 siguieron siendo los obtenidos desde CONEVAL y de 2021 a 2026 desde INEGI. La figura 11 presenta la evolución de la WPRE en los últimos 18 años. Para la población total, la tasa de pobreza laboral entre las personas ocupadas registró un valor promedio de 35.4%, un valor máximo en 2015 de 39.2%, un mínimo de 29.3% en 2008 y una tmac de -0.5%. Al desagregarla por sexo se observa que la pobreza laboral promedio es superior para los hombres (37.6%) que para las mujeres (31.8%). En ambos casos la WPRE ha aumentado a un ritmo cercano (tmac de -0.4% para hombres y para mujeres), lo que se traduce en una brecha de género cercana a la unidad (1.18), como se observa en la figura 12.

Destaca que las cifras posteriores a la pandemia donde se observa una tendencia decreciente, por lo que México requiere seguir haciendo esfuerzos para reducir la pobreza laboral.

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

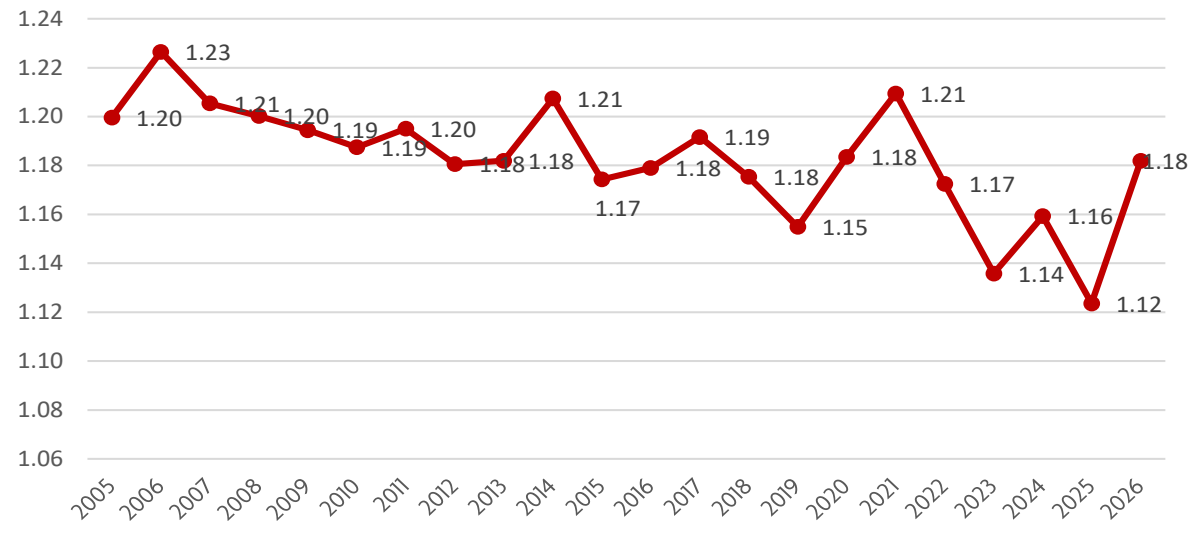
Figura 11. Pobreza laboral de las personas ocupadas (WPRE)
% de personas ocupadas y en hogares con ingresos menores a la línea de pobreza



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

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

Figura 12. Brecha WPRE entre hombres y mujeres
WPRE hombres/WPRE mujeres



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

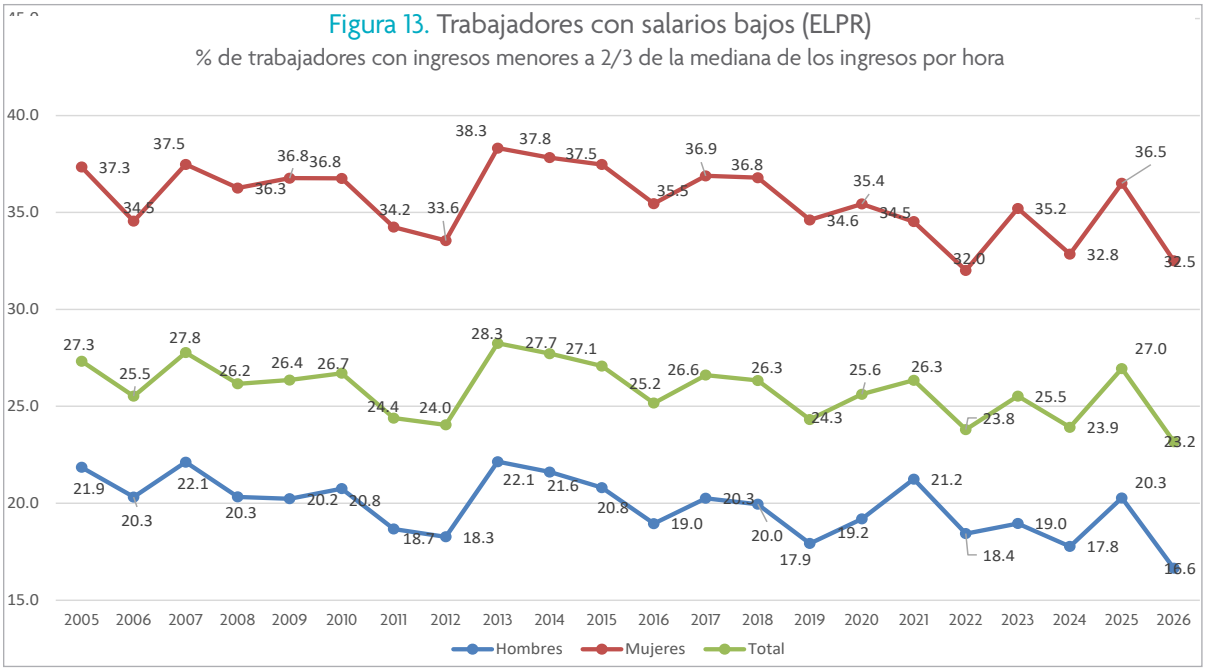
Trabajadores con salarios bajos

El segundo indicador prioritario del elemento sustantivo "Salarios adecuados y trabajo productivo" es la ELPR, que muestra el porcentaje de personas que trabajan por un ingreso relativamente bajo. En el presente contexto, esto implica que los ingresos obtenidos por hora son inferiores a dos terceras partes de la mediana de los ingresos por hora calculada para todos los empleados en el grupo de referencia (ILO 2013). Así, este indicador se construye mediante la siguiente fórmula:

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

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 13 muestra la evolución de la ELPR para el periodo 2005-2026. Para la población total, el porcentaje de personas ocupadas cuyos ingresos son menores a dos terceras partes de la mediana de los ingresos de las personas ocupadas registró un valor promedio de 25.9%, un máximo de 28.3% en 2013, un mínimo de 23.2% en 2022 y una tmac de -0.8%. Al desagregarla por sexo se observa que la ELPR ha sido en promedio casi 16 pp más elevada para las mujeres (35.6%) que para los hombres (19.9%). No obstante, en el segundo grupo este indicador aumentó a una mayor velocidad (tmac de -1.3% vs. -0.7% para las mujeres), la brecha de género, como se puede observar en la figura 14, donde el cociente de la ELPR entre hombres y mujeres pasó de 0.585 en 2005 a 0.512 en 2026, lo que implica que la brecha esencialmente es la misma.

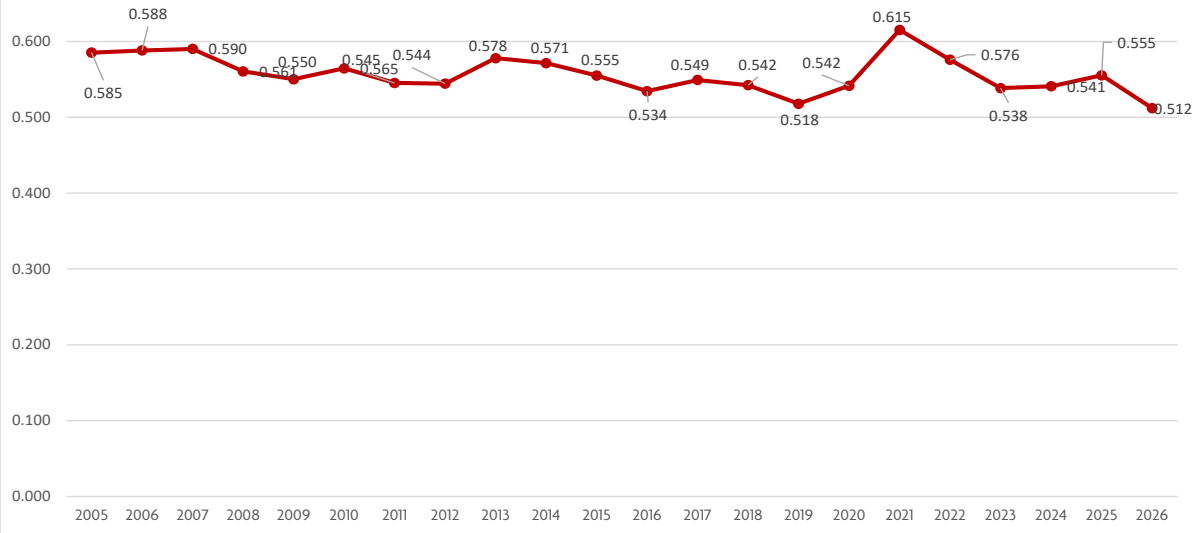
Figura 13. Trabajadores con salarios bajos (ELPR)
% de trabajadores con ingresos menores a 2/3 de la mediana de los ingresos por hora



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

Figura 14. Brecha ELPR entre hombres y mujeres

ELPR hombres/ ELPR mujeres



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



JORNADA LABORAL DECENTE

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

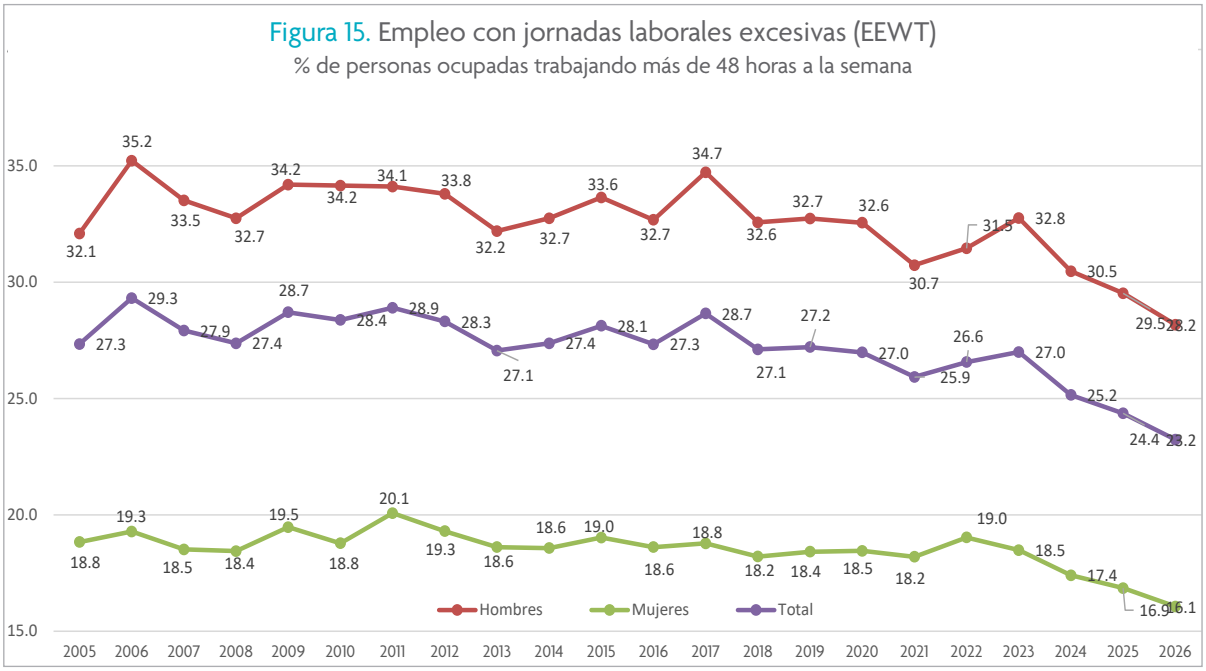
Tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (más de 48 horas por semana)

La tasa de empleos con jornadas laborales excesivas (EEWT, del inglés *Employment in Excessive Working Time*) nos permite medir la proporción de trabajos cuya jornada es mayor a 48 horas por semana, duración a partir de la cual los efectos negativos del trabajo se hacen visibles en la salud, seguridad y balance de vida de los trabajadores (ILO 2013). Este indicador se calcula de la siguiente forma:

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

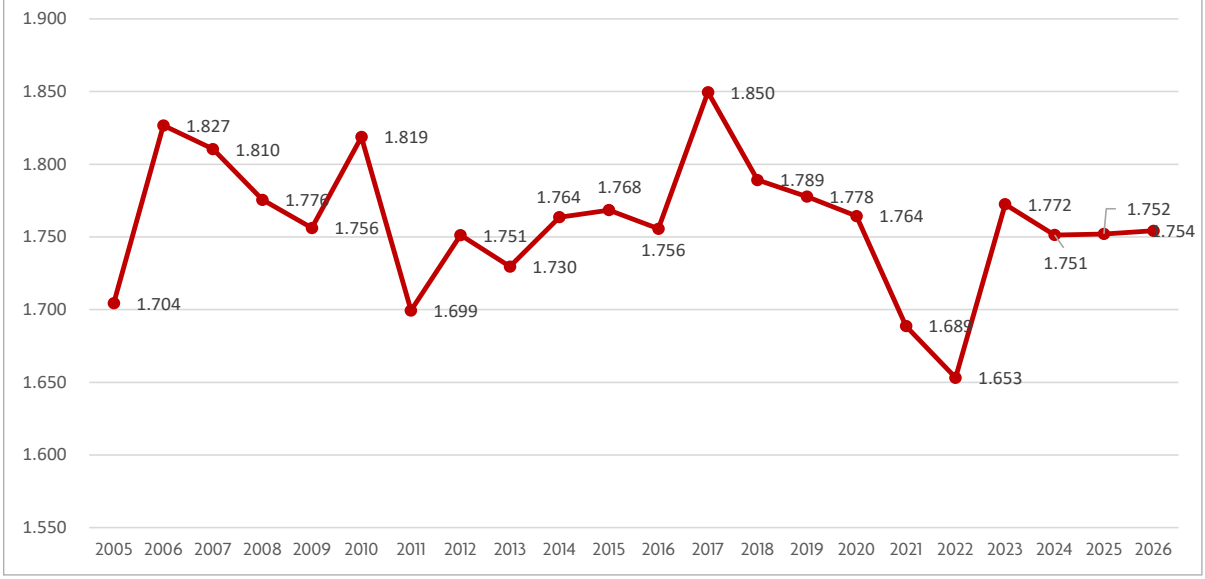
Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. En la figura 15 se presenta la evolución de la EEWT para el periodo de análisis. En general, el porcentaje de personas ocupadas en empleos con jornadas laborales excesivas registró un valor promedio de 27.2% un valor máximo de 29.3% en 2006, un mínimo de 23.2% en 2026 y una tmac de -0.8%. Al desagregarla por sexo, se tiene que la EEWT es en promedio 14.1 pp más elevada para los hombres (32.6%) que para las mujeres (18.5%), lo que en otras palabras significa que los hombres enfrentan con mayor frecuencia jornadas laborales excesivas que las mujeres. Respecto de la brecha de género, como se puede observar en la figura 16, el cociente de la EEWT entre hombres y mujeres pasó de 1.70 en 2005 a 1.75 en 2026, lo que muestra a una mayor prevalencia de los hombres a las jornadas excesivas. La reducción más significativa se presenta entre 2021 y 2022, misma que puede deberse a las adecuaciones laborales para enfrentar la pandemia.

Figura 15. Empleo con jornadas laborales excesivas (EEWT)
% de personas ocupadas trabajando más de 48 horas a la semana



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

Figura 16. Brecha EEWT entre hombres y mujeres
EEWT hombres/ EEWT mujeres



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

BALANCE ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

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

Tiempo libre

Para el caso de México y en el contexto del presente estudio, los datos de la ENOE permiten evaluar la evolución del balance de vida a partir de un indicador del tiempo libre (TLIB); esto es, para el promedio de horas por semana que las personas ocupadas no destinan a actividades laborales, pagadas o no, ya sea en el lugar de trabajo o en el hogar:[11]

$$TLIB_i(\%) = \frac{\sum_{j \in i}\left(168 - horas\ de\ trabajo\ semanal_j + horas\ de\ trabajo\ no\ pagado\ semanal_j\right)}{personas\ ocupadas_i} \times 100$$

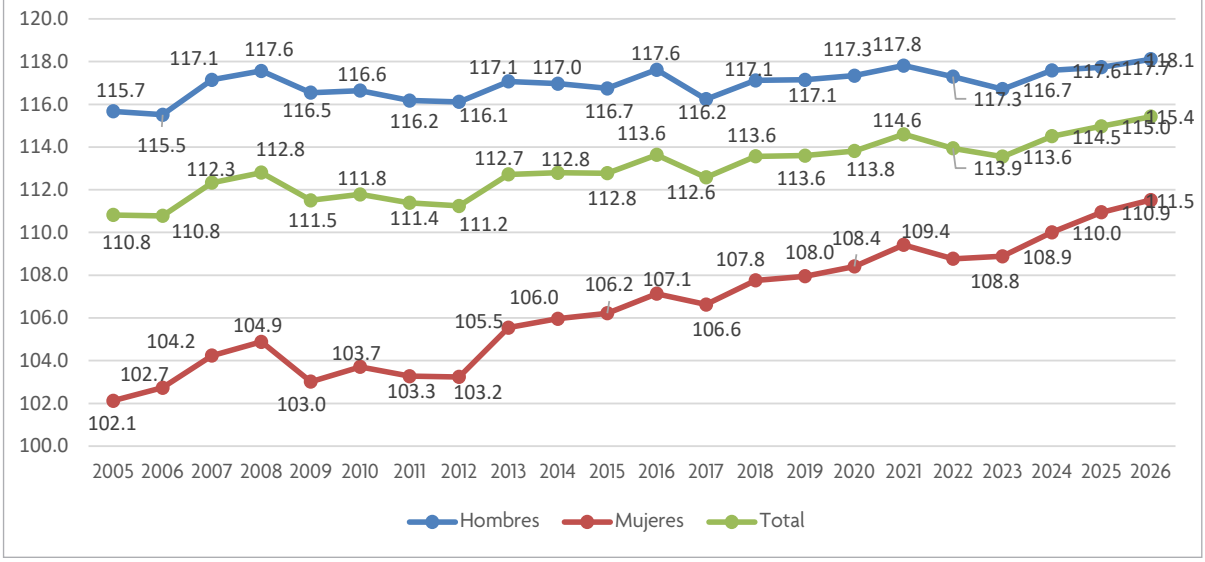
Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. Es importante resaltar que en este estadístico no se distingue entre horas de esparcimiento, tiempo de calidad en familia, realización personal o tiempo de descanso. La figura 17 presenta la evolución reciente de este indicador. En general, se tiene que

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

el tiempo libre entre las personas ocupadas registró un valor promedio de 113 horas por semana en el periodo 2005-2026, alcanzando un mínimo de 111 horas en 2006, un máximo de 115 horas en 2025 y 2026, aumentando a una tmac de 0.2%. Al desagregar por sexo, el TLIB promedio semanal fue 11 horas más alto para los hombres (117 horas) que para las mujeres (106 horas). Esta evidencia corrobora que, en América Latina, las mujeres mexicanas son quienes dedican el mayor número de horas al trabajo no remunerado (Kaplan y Piras 2019). En 2026 se observan los mayores tiempos de descanso para las mujeres y en el promedio, también para los hombres el dato es casi igual a las horas libres en el 2021 durante la pandemia de Covid-19.

El tiempo libre entre los hombres aumentó a una tmac de 0.1% durante el periodo de análisis, mientras que para las mujeres el incremento promedio anual fue de 0.4%, traduciéndose –como se muestra en la figura 18 en una disminución de la brecha de género, pasando de 1.13 en 2005 a 1.06 en 2026 y marcando una mejoría en el balance de vida de las mujeres respecto de los hombres.

Figura 17. Tiempo libre (TLIB)
Promedio de horas por semana no usadas en actividades laborales (pagadas o no pagadas)

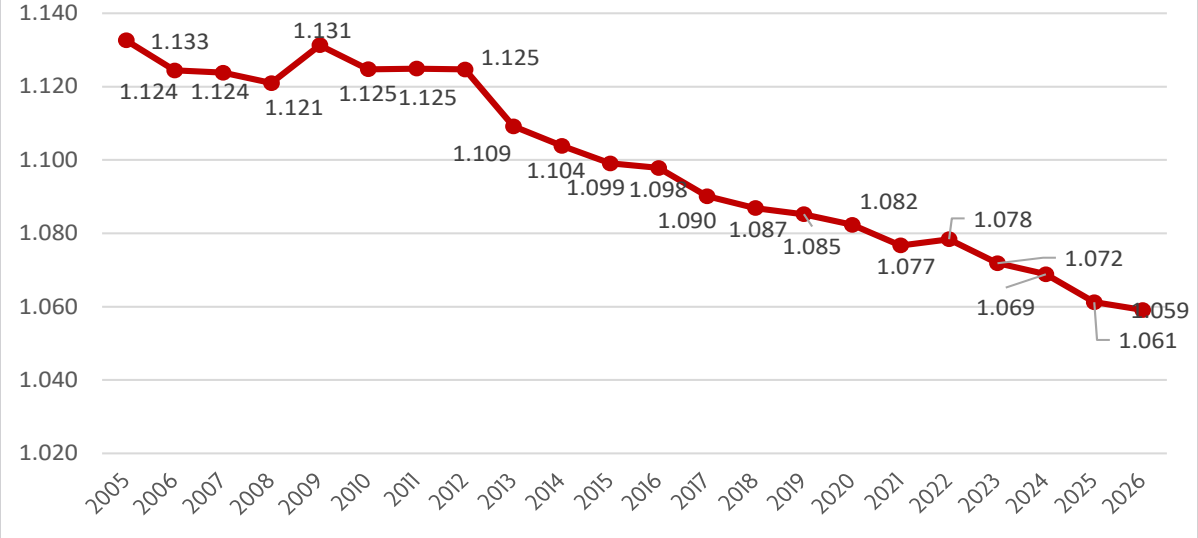


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

BALANCE ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Figura 18. Brecha TLIB entre hombres y mujeres

TLIB hombres/ TLIB mujeres



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

Cabe destacar que el TLIB de los hombres se ha mantenido, en el periodo estudiado (2005-2026), muy cercano al valor que tomaría dicho indicador si únicamente se destinan al trabajo las 48 horas semanales de una jornada laboral decente, lo que manifiesta que los hombres no acostumbran destinar tiempo a labores del hogar.[12]

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

TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS

Diversas convenciones internacionales, así como la "Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo" [13] adoptada por la OIT en 1998, obligan a los países ratificantes a la eliminación del trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos, así como el trabajo infantil. México ha ratificado los cuatro convenios fundamentales de la OIT en la materia:[14] 1) el Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (ratificado el 12 de mayo de 1934); 2) el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (ratificado el 1 de junio de 1959); 3) el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (ratificado el 30 de junio de 2000); y 4) el Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (ratificado el 10 de junio de 2015). En específico para el trabajo infantil a nivel mundial, la meta 8.7 del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[15] menciona la necesidad de acabar con el trabajo infantil en todas sus formas.

Trabajo infantil

Aunque de manera limitada, los datos de la ENOE también se pueden utilizar para evaluar los avances recientes al respecto, sobre todo en lo referente al trabajo infantil, el cual puede medirse a partir de la tasa de ocupación laboral para los niños con edades entre los 12 y los 17 años[16] (CHLR, del inglés Child Labour Rate):

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

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 19 presenta la evolución de la CHLR para el periodo de interés. El porcentaje de niños con edades entre 12 y 17 años con ocupación laboral registró un valor promedio de 14.1%, un valor máximo de 19.1% en 2008, un mínimo de 11.2% en 2026 y una tmac de -2.2%, lo que implica que la tasa de trabajo infantil disminuyó 6.8 pp de 2005 a 2026. Al desagregar por sexo, se observa que este indicador ha sido en promedio 11.3 pp más elevado para hombres (19.7%) que para mujeres (8.4%). En ambos casos la CHLR ha disminuido en los últimos 18 años, a un ritmo mayor entre mujeres (tmac de -2.6%) que entre hombres (tmac de -2.2%). La tendencia decreciente en las niñas continúa (15.6%) en 2026, sin embargo se presenta un ligero repunte en los niños (6.5%). La brecha permanece elevada en 2026 con una cifra de 2.42.

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

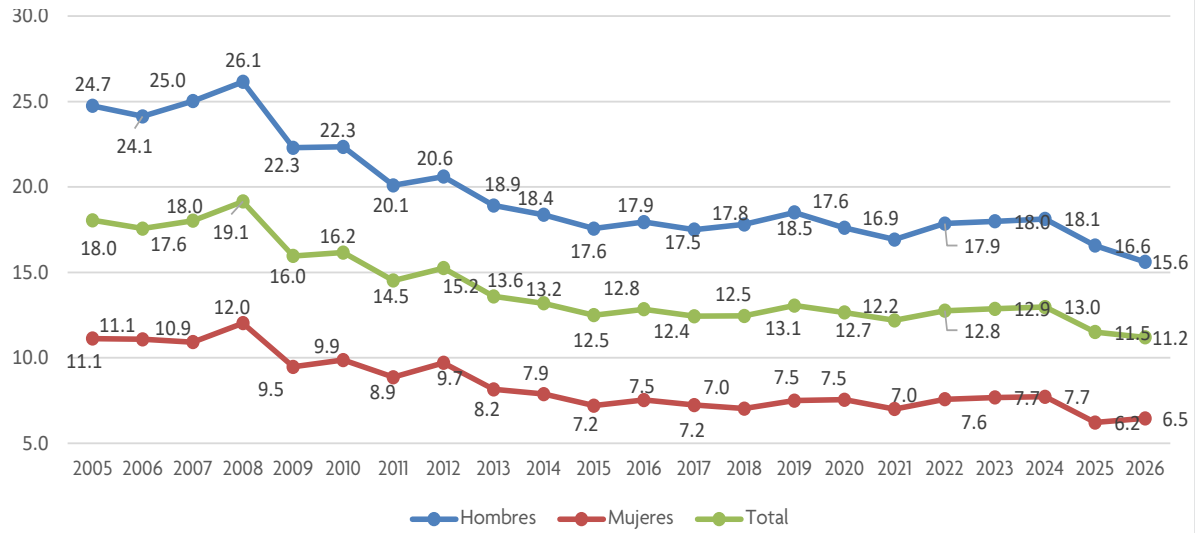
[14] La relación completa de los convenios (fundamentales, de gobernanza y técnicos) ratificados por México puede consultarse en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764.

[15] Para mayor detalle, ver: https://sdgs.un.org/goals/goal8.

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

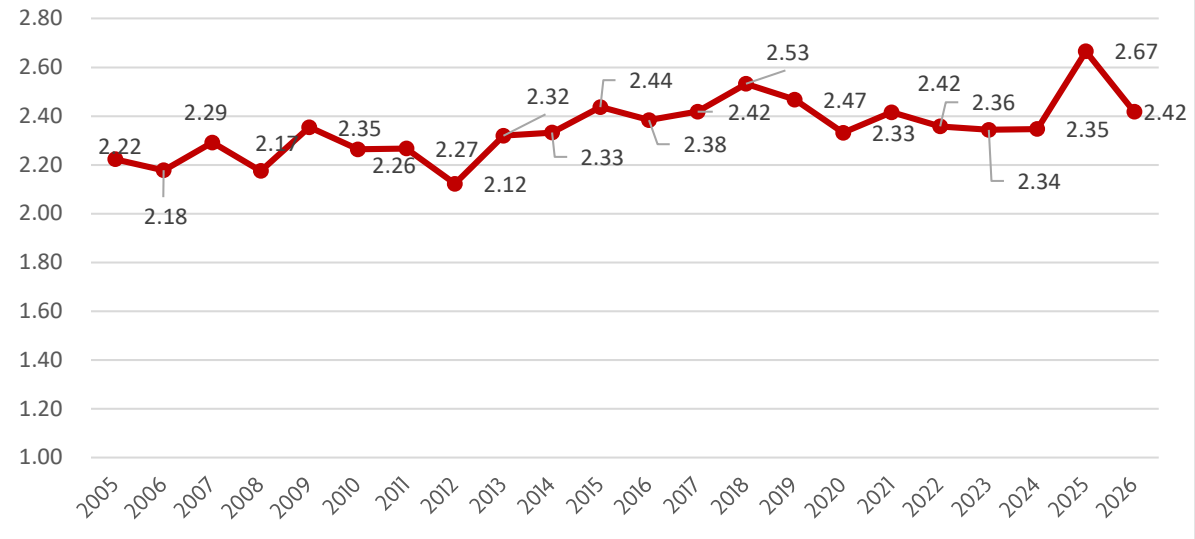
TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS

Figura 19. Trabajo infantil (CHLR)
% de menores de edad (edades 12 a 17 en ocupación laboral)



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

Figura 20. Brecha CHLR entre hombres y mujeres
CHLR hombres/ CHLR mujeres



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

ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

Precariedad en el empleo

La tasa de precaridad en el empleo (PER, del inglés *Precarious Employment Rate*) es un indicador que nos permite identificar las condiciones laborales con las que cuenta el trabajador, en términos de la duración de su contrato de trabajo o de la posibilidad de que sea despedido fácil o rápidamente. En específico, la PER se refiere a la proporción de empleados cuyo contrato laboral, ya sea verbal o escrito, es de una duración relativamente corta o puede ser rescindido en cualquier momento. Con base en la ENOE, este indicador puede construirse de la siguiente manera:

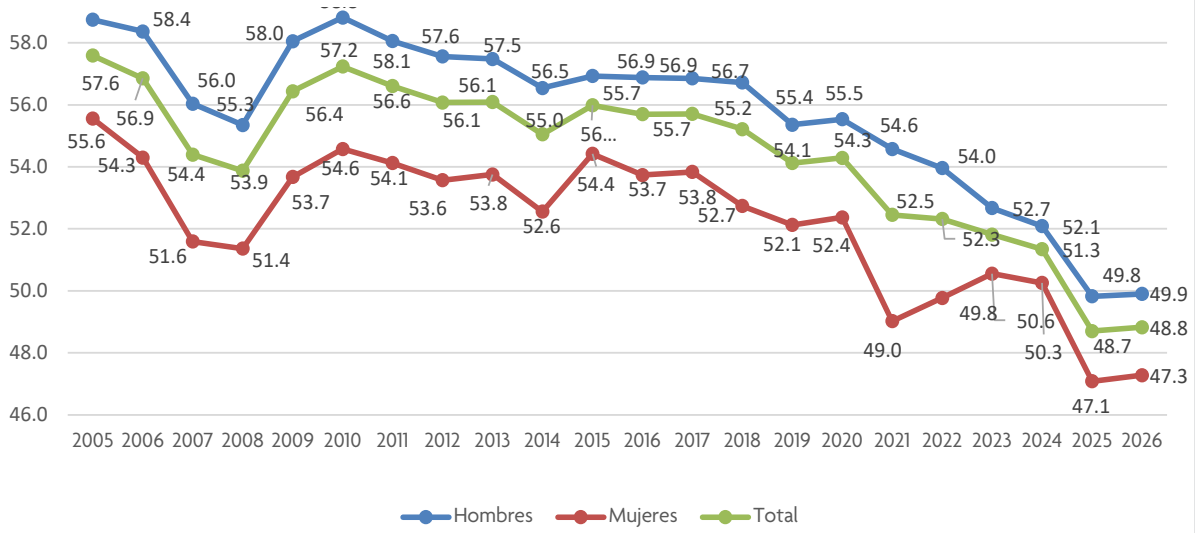
$$\mathrm{PER}_i\left(\%\right) = \frac{\text{Personas subordinadas y remuneradas sin contrato escrito o con uno temporal}_i}{\text{Total de personas subordinadas y remuneradas}_i} \times 100$$

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 21 presenta la evolución reciente de la PER. El porcentaje de personas subordinadas y remuneradas que no cuentan con un contrato escrito o que tienen uno temporal registró un valor promedio de 54.4%, durante el periodo de estudio, alcanzando un valor máximo de 57.6% en 2005 y un mínimo de 48.7% en 2026, aunado a una tasa media de crecimiento anual de -0.8%. Al analizar por sexo, se observa que la PER ha sido en promedio 3.2 pp más elevada para los hombres (58.8%) que para las mujeres (55.6%). En ambos casos se ha registrado una tendencia a la baja similar, siendo el tmac de los hombres y de las mujeres -0.8%. Lo anterior se traduce en una brecha de género con diferencias mínimas años, como se muestra en la figura 22, donde el cociente entre la PER de hombres y mujeres se ha mantenido considerablemente cercano a uno.

ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Figura 21. Precariedad en el empleo (PER)

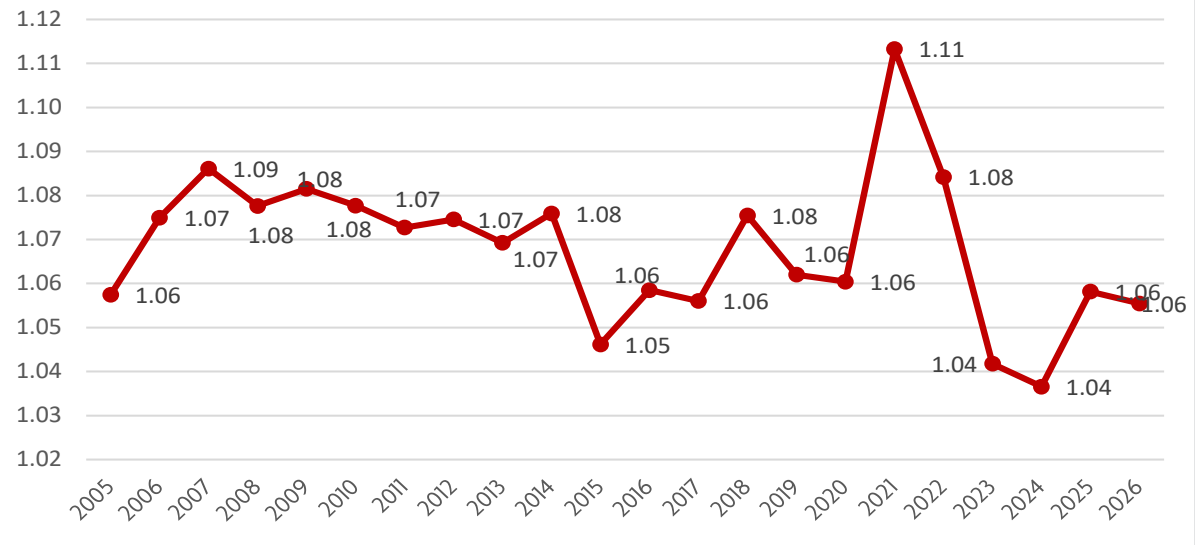
% de la población subordinada y remunerada sin contrato escrito o con uno temporal



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

Figura 22. Brecha PER entre hombres y mujeres

PER hombres/ PER mujeres



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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO

La promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo para mujeres y hombres es un elemento central de la agenda del trabajo decente, razón por la cual se incluye en la "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa", adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en 2008 (ILO 2008a). Además, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres también forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio fijados por la ONU en el año 2000.[17] En esta sección se analizan dos indicadores prioritarios (ILO 2013): la segregación ocupacional por sexo, medida a través del índice de disparidad de Duncan; y la participación de la mujer en la alta y media dirección.

Índice de disparidad de Duncan

El análisis de la segregación ocupacional por sexo nos permite observar la tendencia de las ocupaciones femeninas y masculinas, sus similitudes y diferencias. Una ocupación consiste en un grupo de trabajos cuyas actividades principales son muy parecidas entre sí. El índice de disparidad de Duncan (DID, del inglés *Duncan Index of Dissimilarity*), con base en el trabajo de Duncan y Duncan (1955), proporciona una medida del grado de disimilitud entre dos grupos de la población[18] respecto de alguna variable o característica de interés; en este caso, la diferencia en el nivel de participación de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones en el mercado laboral. Se obtiene a partir de la siguiente ecuación:

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

Donde M_i y H_i se refieren al número de mujeres y de hombres empleados en el grupo ocupacional i, respectivamente; M y H son el total de mujeres y de hombres empleados, respectivamente; y la sumatoria se calcula sobre el valor absoluto de la diferencia de participación entre mujeres y hombres para cada uno de los N grupos de ocupación laboral en la economía, estos últimos definidos conforme al nivel de cuatro dígitos en el Catálogo Mexicano de Ocupaciones (CMO) para el periodo 2005-2012 y en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) para los años posteriores.[19] El valor del DID fluctúa entre 0 y 1, donde 0 significa la inexistencia de segregación ocupacional y 1 la segregación ocupacional total entre hombres y mujeres. Nótese que el DID mide la tendencia de segmentación del mercado laboral con base en el sexo, pero no permite identificar cuáles grupos ocupacionales generan dichas diferencias.

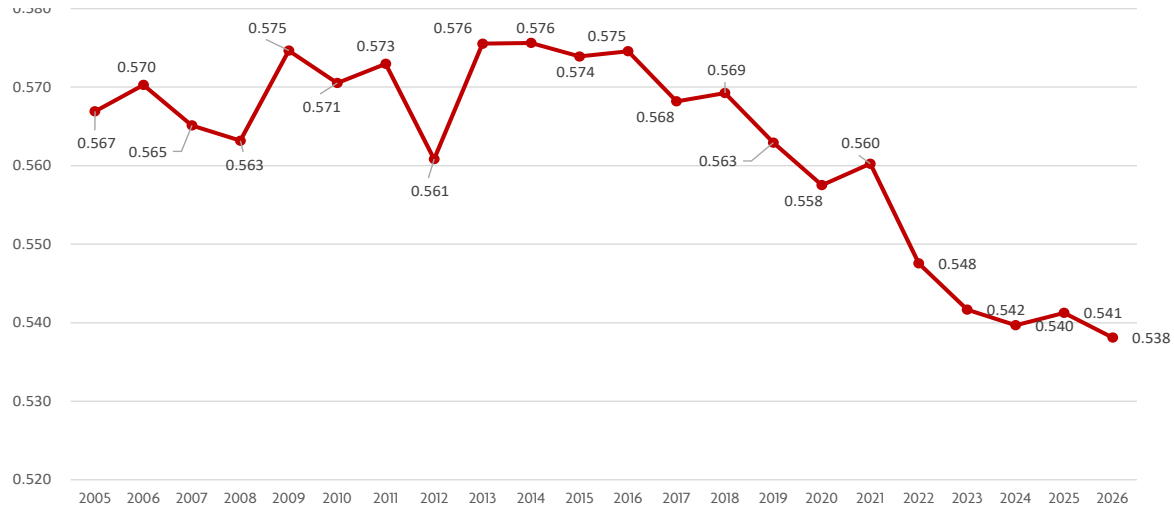
[17] Para mayor detalle, ver: https://www.un.org/development/desa/es/millennium-development-goals.html.

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

[19] Ver, por ejemplo, INEGI (2019, 73) para una descripción de la pregunta 3 (P3) del cuestionario de ocupación y empleo (BÁSICO) parte 1. El INEGI sustituyó el CMO por el SINCO a partir del tercer trimestre de 2012.

La figura 23 presenta el DID para el mercado laboral mexicano. En el periodo 2005-2026, se registró un índice promedio de 0.562, un máximo de 0.576 en 2013 y 2014, un mínimo de 0.538 en 2026 y una tmac de -0.2%, lo que indica que la segregación ocupacional entre hombres y mujeres disminuyó de forma marginal. Desde 2014 se observa que la tendencia de este indicador es decreciente, lo que significa que las mujeres están logrando integrarse con mayor frecuencia a trabajos con tradición masculina y, al mismo tiempo, que los hombres también pudieran estar participando más en ocupaciones normalmente dominadas por mujeres. En el reporte de 2025 se indicó la necesidad de verificar si el dato creciente se revertía, efectivamente el dato disminuyó a 0.538 siendo el valor más bajo retirado del 2005 al 2026.

Figura 23. Índice de disparidad de Duncan (DID)
Indicador de la segregación ocupacional por género (0 = no hay segregación, 1 = hay total segregación)



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

Mujeres en la alta y media dirección

El segundo indicador de igualdad de oportunidades y trato en el empleo es la participación femenina en alta y media dirección (WSMM, del inglés *Women in Senior and Middle Management*), que se refiere a la proporción de mujeres en el empleo total de las categorías 11 (legisladores y altos funcio-

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

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

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

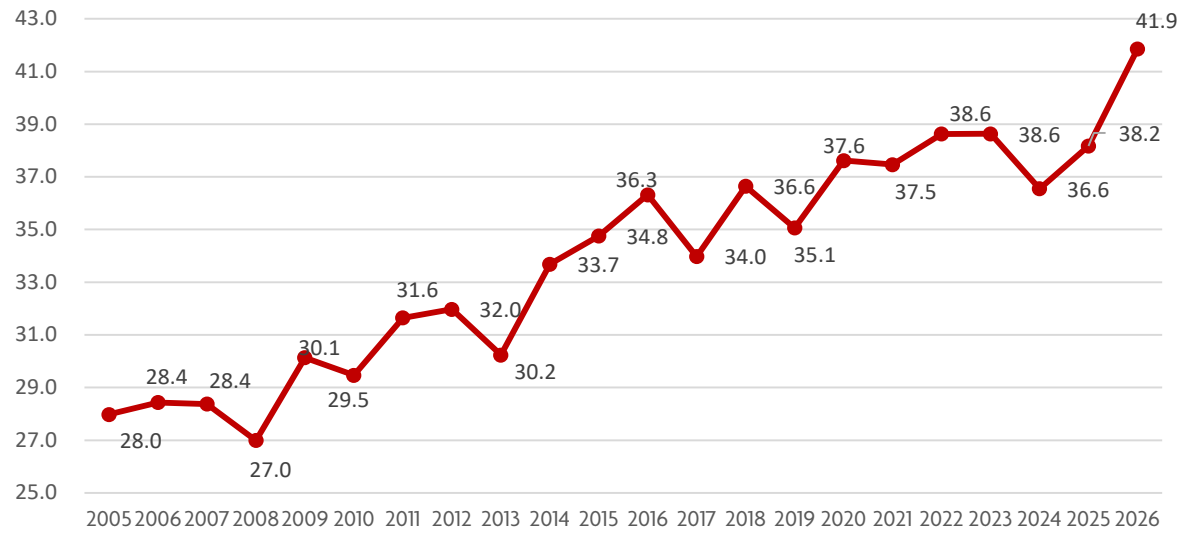
narios) y 12 (gerentes corporativos) de la clasificación internacional de ocupaciones ISCO-88[20] y que proporciona información sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones en los sectores público, privado y social (ILO 2013). Este indicador se puede construir a partir de las categorías 21 del CMO[21] para el periodo 2005-2012 y 11 a 14 del SINCO para 2013-2022 [22]:

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

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

La figura 24 presenta la estimación de este indicador para México. Entre los años 2005 y 2026, la proporción de mujeres en puestos de alta y media dirección registró un valor promedio de 33.8%, con un mínimo de 27.0% en 2008, un máximo de 41.9% en 2026 y una tmac de 1.9% anual. Esto representa una buena noticia para la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo, debido a que es el dato más alto reportado en el periodo de estudio.

Figura 24. Mujeres en la alta y media dirección (WSMM)
% del empleo total en ocupaciones de alta y media dirección



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

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

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

Pago por incapacidad laboral

El indicador PLA (del inglés *Paid Leave of Absence)* se refiere al porcentaje de la población ocupada y remunerada que durante el periodo de referencia se reportó como ausente de su lugar de trabajo, ya sea por permiso, enfermedad o arreglo de asuntos personales, pero que lo hizo con goce de sueldo:[23]

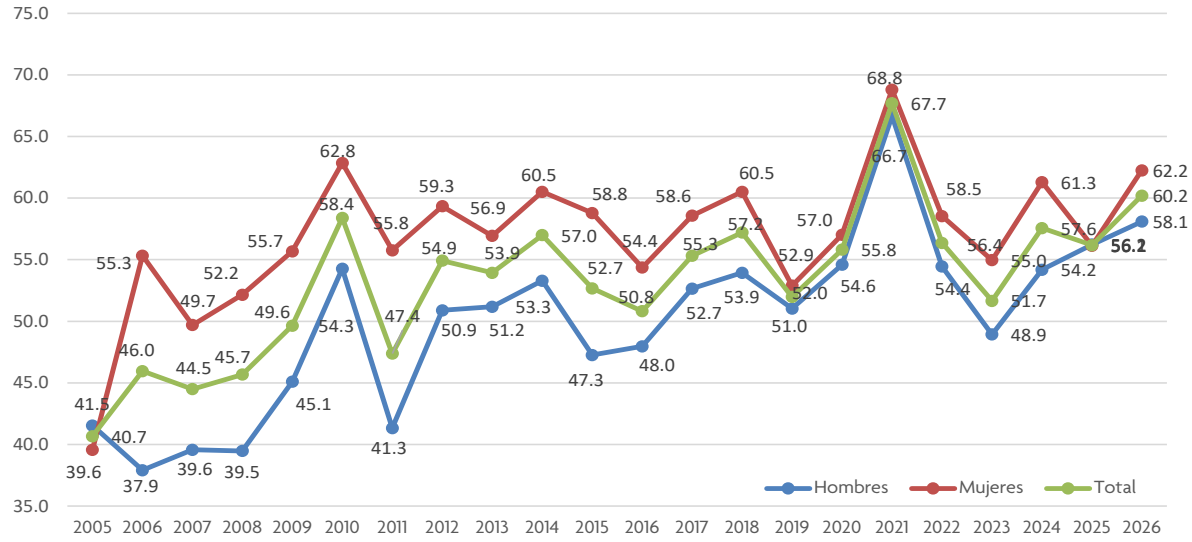
$$\text{PLA}_i\left(\%\right) = \frac{\text{Trabajadores ausentes y con goce de sueldo por permiso, enfermedad o asuntos personales}_i}{\text{Trabajadores ausentes por permiso, enfermedad o asuntos personales}_i} \times 100$$

Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. La figura 25 presenta la evolución de este indicador. Para el total de personas, el PLA alcanzó un valor promedio de 53.3%, con un mínimo de 40.7% en 2005, un máximo de 67.7% en 2021 y una tmac de 1.9%. Al calcularla para cada sexo, se tiene que la proporción de trabajadores ausentes y con goce de sueldo es en promedio 6.9 pp más alta para las mujeres (56.9%) que para los hombres (50.0%).

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

Figura 25. Pago por incapacidad laboral (PLA)

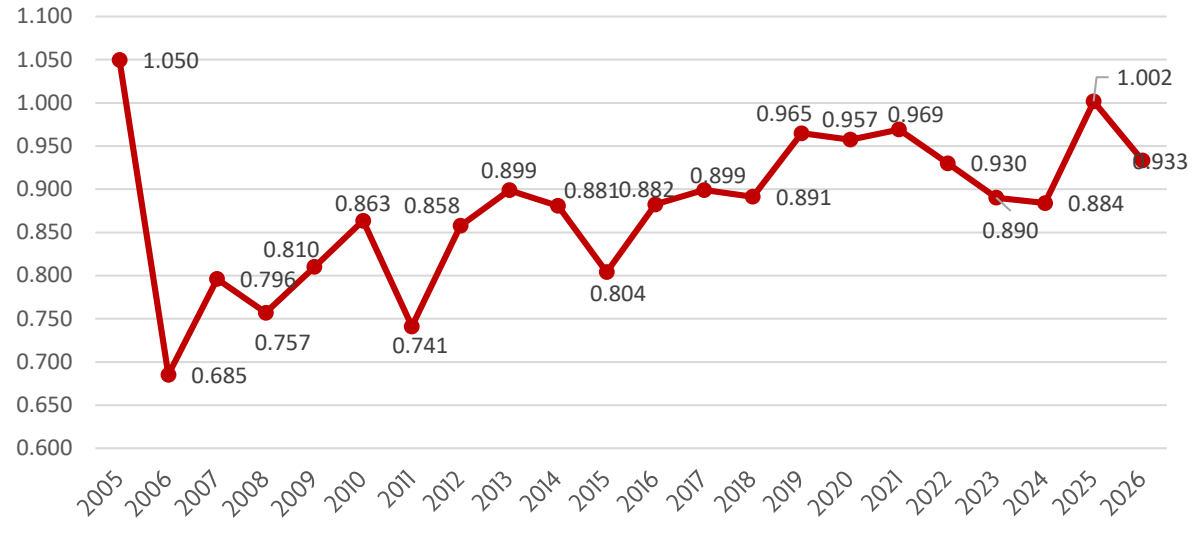
% de la población ocupada y remunerada ausente por permiso, enfermedad, o arreglo de asuntos personales, que cuenta con licencia pagada de ausencia



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

Figura 26. Brecha PLA entre hombres y mujeres

PLA hombres/ PLA mujeres



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

SEGURIDAD SOCIAL

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

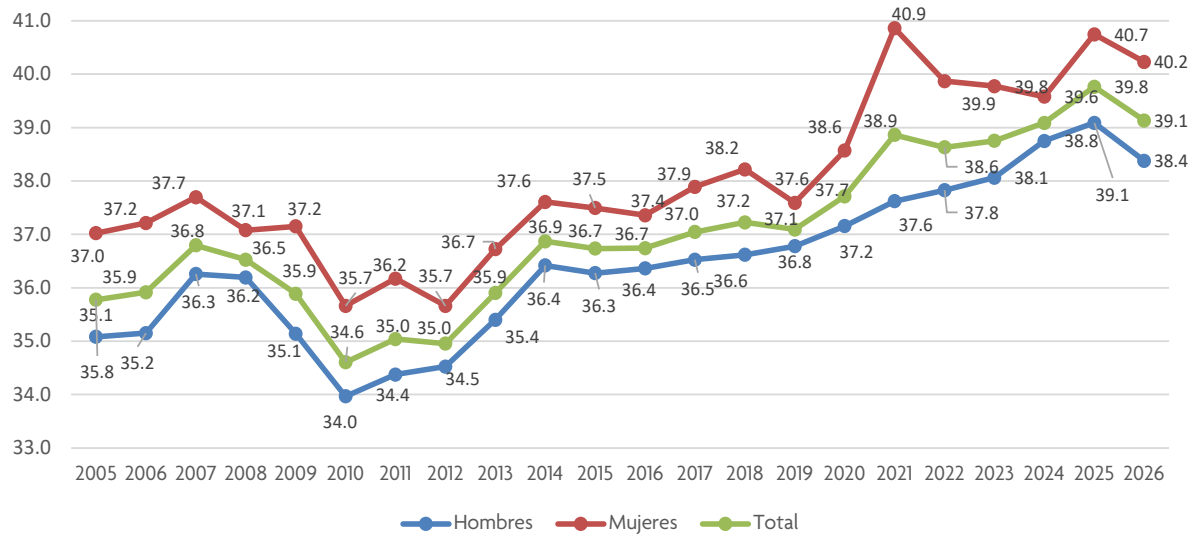
Población ocupada con acceso a la seguridad social

El SSEC (del inglés *Social Security Coverage*) es un indicador que se refiere a la proporción de la población ocupada que manifiesta tener acceso a alguna institución de seguridad social a través de su empleo principal; y se calcula conforme a la siguiente fórmula:

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

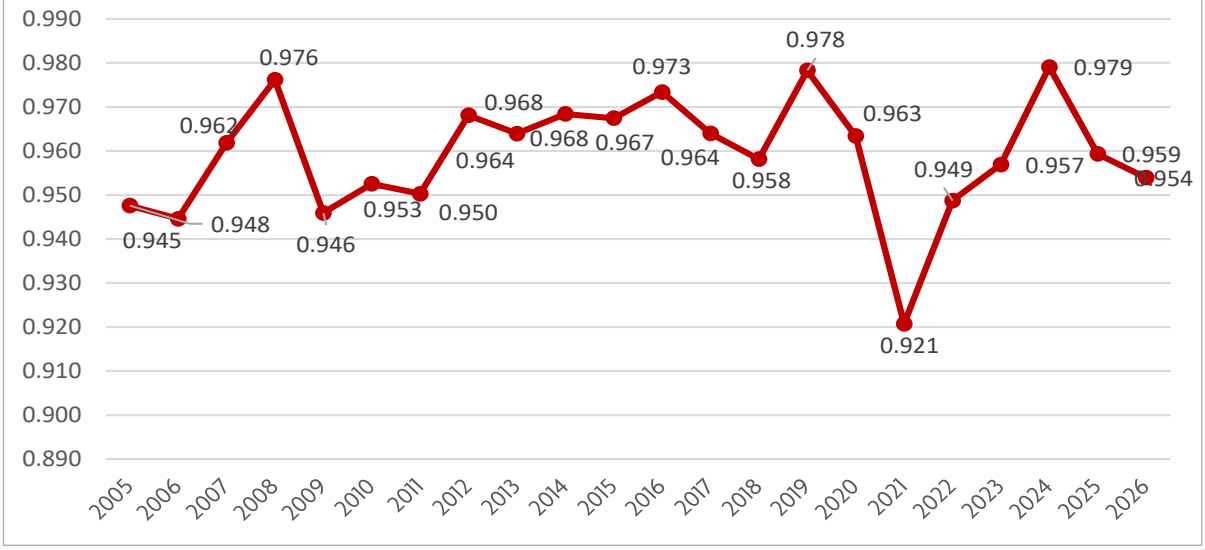
Donde *i*= hombres, mujeres y total de personas. El SSEC para el periodo 2005-2026 se presenta en la figura 27. Cuando se calcula este indicador para el total de personas, se obtiene un valor promedio de 37%, con un máximo de 39.8% en 2021, un mínimo de 34.6% en 2010 y una tmac de 0.4%. Al desagregar este indicador por sexos, se observa que el acceso a la seguridad social es por lo general más alto para las mujeres (38%) que para los hombres (36.5%), con una diferencia promedio de 1.5 pp. La tendencia de la SSEC para hombres y mujeres es creciente, con algunos años de retroceso menor. La brecha de género en este indicador registra valores cercanos a la igualdad entre hombres y mujeres durante todo el periodo de análisis, como se muestra en la figura 28.

Figura 27. Cobertura de seguridad social (SSEC)
% de la población ocupada con acceso a la seguridad social



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

Figura 28. Brecha SSEC entre hombres y mujeres
SSEC hombres/ SSEC mujeres



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

DIÁLOGO SOCIAL, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES

El diálogo social implica negociación, consulta e intercambio de ideas e información entre gobierno, patrones y trabajadores (ILO 2013). Su objetivo principal es la generación de consensos, facilitando los canales de comunicación donde se presenten distintos puntos de vista y se logren resolver los problemas económicos y sociales más importantes para los distintos agentes en el mercado laboral. La meta 8.8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye un indicador relacionado con los derechos laborales como la libertad de asociación y de negociación colectiva[24] que se ligan con la representación de los trabajadores y los empleados.

Afiliación sindical

Para medir la evolución de este elemento del trabajo decente en México, se puede estimar la tasa de afiliación o "densidad" sindical entre la población ocupada (TUDR, del inglés *Trade Union Density Rate)*. Este indicador se refiere al porcentaje de personas ocupadas que pertenecen a algún sindicato:

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

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

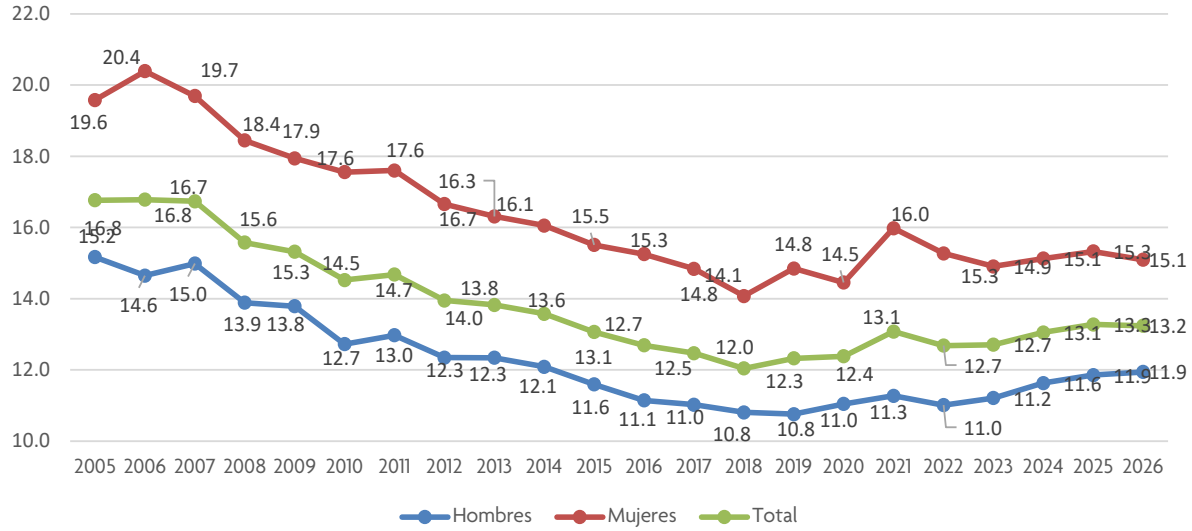
La figura 29 muestra la evolución de la TUDR entre 2005 y 2026. La tasa general de afiliación sindical registró un valor promedio de 14%, con un valor máximo de 18.6% en 2005 y 2006, un mínimo de 12.0% en 2018 y una tendencia general decreciente a razón promedio anual de -1.1%. Al desagregarla por sexos, se tiene que la TUDR ha sido consistentemente más elevada para las mujeres (media de 16.7%) que para los hombres (media de 12.4%), con una diferencia promedio de 4.3 pp entre ambos grupos y una brecha de género relativamente estable (valor promedio de 0.747), como se puede observar en la figura 30. A partir del 2023 podría intuirse un incipiente cambio de tendencia al evidenciarse cifras crecientes causadas, posiblemente, por la percepción del riesgo de permanencia de empleos ante la llegada de la inteligencia artificial.

[24] Para mayor detalle, ver: https://sdgs.un.org/goals/goal8.

[25] De hecho, como puede verse en INEGI (2019), el cuestionario ampliado se aplicó en los trimestres I de 2005 a II de 2006; II de 2007; II de 2008; y en el primer trimestre a partir de 2009.

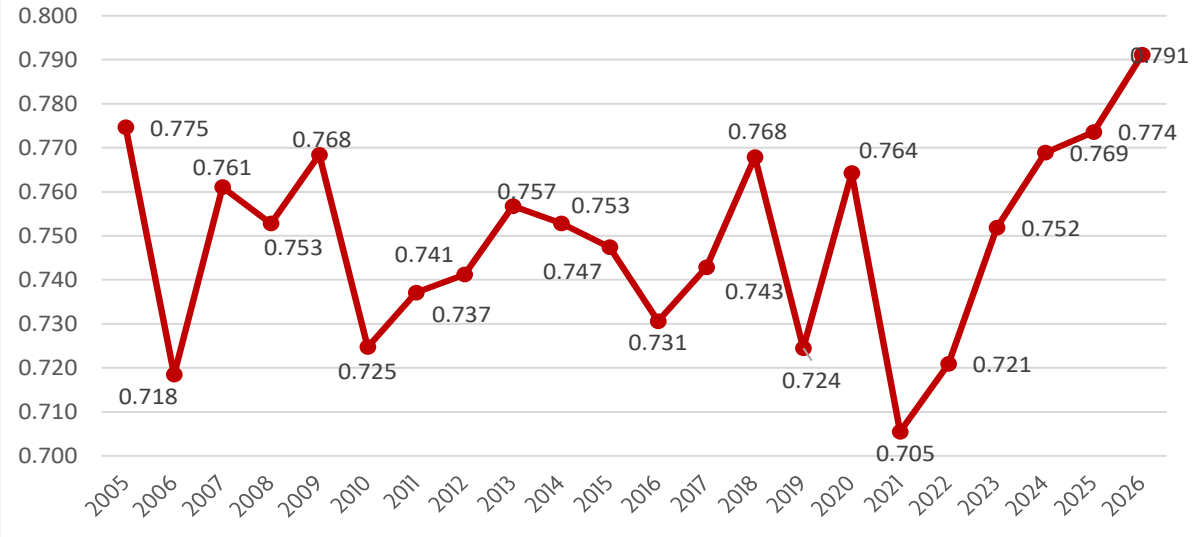
[26] De esta forma, la ENOE del primer trimestre se utiliza para los años 2005, 2006 y 2009 en adelante; y la ENOE del segundo trimestre se utiliza para 2007 y 2008.

Figura 29. Afiliación sindical (TUDR)
% de la población ocupada que pertenece a un sindicato



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

Figura 30. Brecha TUDR entre hombres y mujeres
TUDR hombres/ TUDR mujeres



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

DIÁLOGO SOCIAL, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES

La tabla 1 presenta la estadística descriptiva básica de todos los indicadores en las secciones 2 a 11 del presente trabajo.

Tabla 1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA BÁSICA DE LOS INDICADORES PRIORITARIOS DEL TRABAJO DECENTE EN MÉXICO, 2005-2026

ELEMENTO	INDICADOR	GRUPO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	TMAC (%)
OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL	EPR (%)	Total	57.0	58.6	54.6	0.0
		Mujeres	41.4	44.7	38.4	0.7
		Hombres	74.4	77.6	70.9	-0.3
		Brecha de género	1.803	2.018	1.641	-1.0
	UR (%)	Total	3.9	5.3	2.5	-1.9
		Mujeres	3.9	5.2	2.6	-2.2
		Hombres	3.8	5.4	2.4	-1.8
		Brecha de género	0.972	1.093	0.830	0.4
	NEET (%)	Total	19.9	22.7	15.9	-1.4
		Mujeres	30.0	34.4	23.4	-1.8
		Hombres	9.6	11.4	8.2	0.1
		Brecha de género	0.325	0.406	0.268	1.9
	TOSI (%)	Total	28.0	29.5	27.0	0.3
		Mujeres	28.9	30.3	27.7	0.2
		Hombres	27.4	29.5	26.2	0.3
		Brecha de género	0.947	0.993	0.898	0.1
	TIL (%)	Total	57.1	59.5	54.3	-0.4
		Mujeres	57.7	60.2	54.5	-0.3
		Hombres	56.8	59.1	53.5	-0.4
		Brecha de género	0.985	1.017	0.961	-0.1
SALARIO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO	WPRE (%)	Total	35.4	39.2	29.3	-0.5
		Mujeres	31.8	35.5	26.1	-0.4
		Hombres	37.6	41.9	31.3	-0.4
		Brecha de género	1.183	1.226	1.124	-0.1
	ELPR (%)	Total	25.9	28.3	23.2	-0.8
		Mujeres	35.6	38.3	32.0	-0.7
		Hombres	19.9	22.1	16.6	-1.3
		Brecha de género	0.557	0.615	0.512	-0.6
JORNADA LABORAL DECENTE	EEWT (%)	Total	27.2	29.3	23.2	-0.8
		Mujeres	18.5	20.1	16.1	-0.8
		Hombres	32.6	35.2	28.2	-0.6
		Brecha de género	1.760	1.850	1.653	0.1
BALANCE ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	TLIB (%)	Total	113	115	111	0.2
		Mujeres	106	112	102	0.4
		Hombres	117	118	116	0.1
		Brecha de género	1.099	1.133	1.059	-0.3
TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS	CHLR (%)	Total	14.1	19.1	11.2	-2.2
		Mujeres	8.4	12.0	6.2	-2.6
		Hombres	19.7	26.1	15.6	-2.2
		Brecha de género	2.347	2.666	2.122	0.4
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	PER (%)	Total	54.4	57.6	48.7	-0.8
		Mujeres	52.2	55.6	47.1	-0.8
		Hombres	55.7	58.8	49.8	-0.8
		Brecha de género	1.068	1.113	1.037	0.0
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO	DID	Índice	0.562	0.576	0.538	-0.2
	WSMM (%)	Total	33.8	41.9	27.0	1.9
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	PLA (%)	Total	53.3	67.7	40.7	1.9
		Mujeres	56.9	68.8	39.6	2.2
		Hombres	50.0	66.7	37.9	1.6
		Brecha de género	0.879	1.050	0.685	-0.6
SEGURIDAD SOCIAL	SSEC (%)	Total	37.0	39.8	34.6	0.4
		Mujeres	38.0	40.9	35.7	0.4
		Hombres	36.5	39.1	34.0	0.4
		Brecha de género	0.959	0.979	0.921	0.0
DIÁLOGO SOCIAL, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES	TUDR (%)	Total	14.0	18.6	12.0	-1.1
		Mujeres	16.7	22.4	14.1	-1.2
		Hombres	12.4	16.6	10.8	-1.1
		Brecha de género	0.747	0.791	0.705	0.1

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

Nota: la brecha de género se refiere al cociente entre el indicador estimado para hombres y el indicador estimado para mujeres. Solo incluye los indicadores considerados por la OIT.

PREPARACIÓN PARA EL RETIRO

Como se ha mostrado a lo largo del presente estudio, México ha tenido un avance relativo en los indicadores que configuran el trabajo decente a lo largo de los 21 años del estudio, de acuerdo con el marco de medición de la OIT (ILO, 2013). En la actualidad, el mercado laboral mexicano enfrenta un reto adicional el envejecimiento poblacional. Proyecciones demográficas indican que la población mexicana enfrenta un proceso de envejecimiento. Para 2050 se espera que 20.2% de la población tenga más de 64 años y para el 2070 la cifra se incrementa a 34.2% (Consejo Nacional de Población, 2023). Con este nuevo reto, es conveniente indagar sobre las necesidades de ahorro en la vida laboral de hombres y mujeres.

Este apartado de la investigación se construyó con base en el indicador de seguridad social bajo la proporción de la población por encima de la edad legal de jubilación (o de 65 años y más) que recibe una pensión por vejez, y entre sus indicadores adicionales figura la proporción de la población económicamente activa que cotiza a un esquema de pensiones. La relación, sin embargo, es más profunda, pues en un sistema de contribución definida como el mexicano, la pensión no es un beneficio otorgado al final de la vida laboral, sino el resultado acumulado de esa vida laboral.

Esta relación puede expresarse de forma transparente. El saldo acumulado en la cuenta individual al momento del retiro es, en su forma más simple:

$$S = \sum_{t=1}^{T} a_t \cdot w_t \cdot d_t \cdot \prod_{j=t+1}^{T} (1 + r_j)$$

Donde T es la duración de la vida laboral, a_t es la tasa de aportación obrero-patronal vigente, w_t es el salario base de cotización, d_t es la fracción del periodo efectivamente cotizada (i.e., la densidad de cotización) y r_j es el rendimiento neto de la inversión. De estos cinco términos, la política pensionaria controla directamente la tasa de aportación, recientemente modificada al alza por la reforma de 2020, e indirectamente el rendimiento, a través de la regulación del régimen de inversión. Los otros tres son resultado de las condiciones del mercado laboral, esto es, precisamente aquello que los indicadores de este estudio miden.

La reforma de 2020 aumentó las aportaciones patronales al sistema pensionario (DOF, 2020), pero la densidad de cotización y el salario base siguen determinados por un mercado laboral cuyos indicadores de trabajo decente muestran estancamiento. En 2026, con una relación empleo-población prácticamente idéntica a la de 2005 (57.2% frente a 56.7%) y una tasa de informalidad laboral de 54.8% de la población ocupada, el aumento de la tasa de aportación opera sobre una base de cotizantes que no se ha ampliado en dos décadas. La reforma es condición necesaria, más no suficiente para un ahorro adecuado para el retiro. La tabla 2 presenta la relación entre cada elemento sustantivo del trabajo decente y los términos de la ecuación anterior (S), a través de los cuales afecta la acumulación pensionaria. Este ejercicio permite interpretar cada uno de los resultados de las secciones anteriores como parte de un diagnóstico sobre el ingreso futuro de las personas. Se evidencia que la cotización a la seguridad social es la condición habilitante en materia de retiro, pues los canales de salario base y densidad sólo operan una vez que el trabajador está dentro del sistema.

Densidad de cotización sintética: los años que sí cuentan

El indicador que utiliza esta sección mide la proporción de la población ocupada que declara recibir fondo de retiro (SAR o Afore) en su empleo principal. Lo que determina una pensión es la acumulación de esa condición a lo largo de la vida laboral. Un país puede tener una cobertura de 32% porque tres de cada diez trabajadores cotizan siempre y siete nunca, o bien porque todos cotizan tres de cada diez años de su vida. Las implicaciones pensionarias de ambos escenarios son distintas y el indicador agregado no las distingue.

El acceso a un fondo de retiro identifica la aportación a la cuenta individual y no la prestación de servicios médicos. Por ello, este indicador se construye de manera distinta al acceso a seguridad social (SSEC). Ante la ausencia de historias laborales individuales en la ENOE, se construye una cohorte sintética[27], con la misma lógica con que en un análisis demográfico se construye una tabla de vida por periodo (Preston, *Heuveline and Guillot*, 2001). Esto es, se asume que una persona hipotética atraviesa su vida laboral enfrentando, a cada edad, las tasas de cotización observadas en el corte transversal del año de referencia.

Tabla 2. RELACIÓN ENTRE LOS ELEMENTOS SUSTANTIVOS DEL TRABAJO DECENTE Y LA ACUMULACIÓN PENSIONARIA

ELEMENTO SUSTANTIVO	INDICADORES	CANAL PRINCIPAL	MECANISMO
1. OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL	EPR UR NEET TOSI TIL	Densidad de cotización y duración de la vida laboral	La no participación, el desempleo y la ocupación informal son periodos sin aportación. El NEET retrasa el inicio de la carrera cotizante.
2. SALARIO ADECUADO Y TRABAJO PRODUCTIVO	WPRE ELPR	Salario base	El salario base de cotización fija el monto aportado. Los salarios bajos anulan o afectan el margen de ahorro voluntario.
3. JORNADA LABORAL DECENTE	EEWT	Salario base	Las jornadas excesivas suelen remunerarse por vías no integradas al salario base de cotización.
4. BALANCE LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	TLIB	Densidad de cotización y brecha de género	Las interrupciones asociadas al trabajo de cuidados recaen desproporcionadamente en las mujeres y fragmentan su historial de cotización.
5. TRABAJOS QUE DEBERÍAN SER ABOLIDOS	CHLR	Duración de la vida laboral y capital humano	La entrada temprana al trabajo, invariablemente informal, no genera aportación y reduce la acumulación de capital humano.
6. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	PER	Densidad de cotización	La precariedad y la rotación producen historiales de cotización fragmentados: muchas altas y bajas, pocas semanas continuas.
7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO	DID WSMM	Salario base	La segregación ocupacional y el techo en puestos directivos limitan la trayectoria salarial.
8. ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	PLA	Densidad de cotización	La ausencia de licencia pagada convierte la incapacidad en interrupción de la cotización.
9. SEGURIDAD SOCIAL	SSEC	Cobertura del sistema de pensiones	Es la puerta de entrada a la pensión: sin acceso a la seguridad social por el empleo no hay aportaciones obrero-patronales ni cuota social.
10. DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN	TUDR	Tasa de aportación efectiva	La negociación colectiva incide en el registro correcto del salario base y en el cumplimiento patronal.

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

[27] Una cohorte sintética es el seguimiento personas distintas con características semejantes a lo largo del tiempo. Se puede ejemplificar como analizar ciertas características de árboles en diferentes periodos de tiempo, de 1 a 5 años, luego de 6 a 10 años y se finaliza el estudio con un árbol de 11 a 15 años. Así se pueden conocer los cambios de los árboles sin esperar 15 años a que el mismo árbol termine su crecimiento.

Así, para cada año *t*, sexo *s* y edad simple *a* entre 15 y 64 años se calcula la tasa de cotización poblacional:

$$c_{ast} = SAR_{ast} \times EPR_{ast} = \frac{Personas\ ocupadas\ con\ fondo\ de\ retiro_{ast}}{Población_{ast}}$$

Debido a que el objetivo del estudio tiene un enfoque poblacional, el universo de análisis se calcula con base en la población general de 15 a 64 años. Consideramos que este enfoque es necesario para evaluar la existencia de trabajo decente en materia de retiro para la población mexicana en su conjunto.

En esta expresión SAR denota la proporción de las personas ocupadas de esa edad, sexo y año que declara recibir fondo de retiro en su empleo principal, y EPR la relación empleo-población del mismo grupo. Es importante destacar que, para efectos de acumulación pensionaria, no cotizar por estar fuera del mercado laboral y no cotizar por trabajar informalmente son situaciones equivalentes. Los años esperados de cotización para cada sexo s y año t se obtienen integrando el perfil de edad:

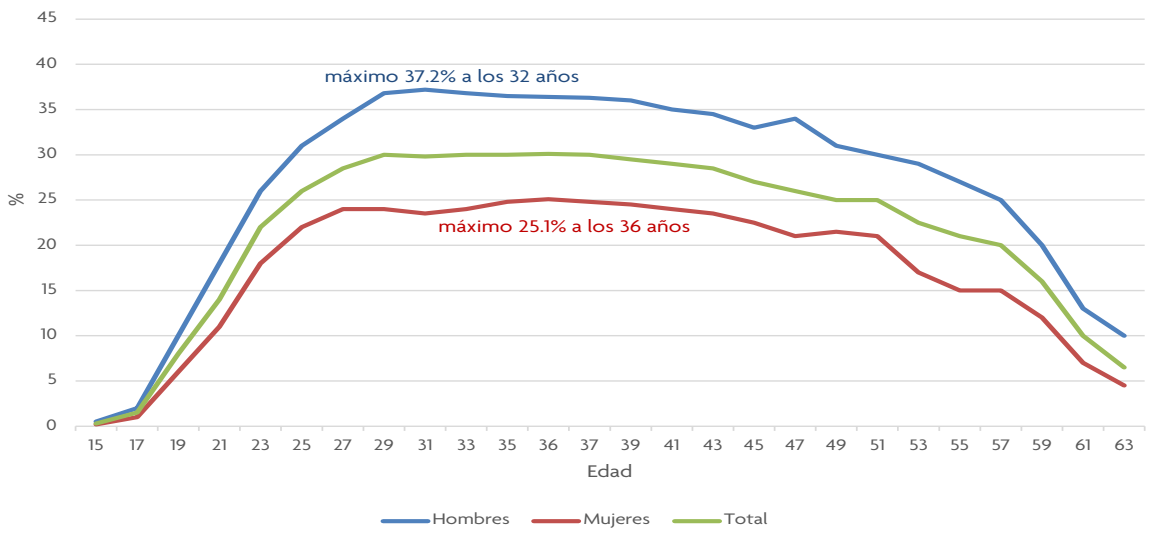
$$AEC_{st} = \sum_{a=15}^{65} c_{ast}$$

y la densidad de cotización sintética como la fracción de una vida laboral de cincuenta años. El resultado se puede expresar también en semanas ($AEC_{st} \times 52$), lo que permite contrastarlo directamente con los requisitos de la Ley del Seguro Social: un mínimo de 750 semanas a partir de 2021, con incremento de 25 semanas anuales hasta alcanzar 1,000 semanas en 2031, equivalentes a 14.4 y 19.2 años de cotización continua, respectivamente.

La figura 31 presenta el perfil de cotización por edad para 2026. El rasgo más notable es que en ninguna edad de la vida laboral la cobertura alcanza el 38% de la población. Para los hombres el perfil se eleva hasta un máximo de 37.2% a los 32 años, se mantiene en una meseta cercana al 36% hasta los 39 y desciende a partir de ahí. Para las mujeres el máximo es de 25.1% a los 36 años.

Figura 31. Perfil de cotización por edad y sexo, 2026

Ocupados con fondo de retiro (SAR o Afore) como % de la población de cada edad (media móvil de 3 edades)



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

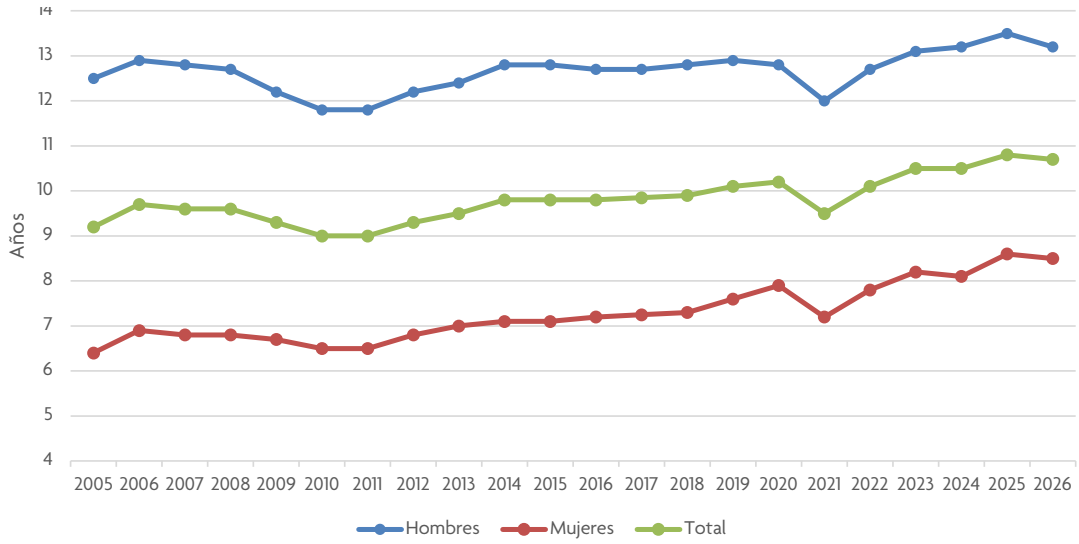
La diferencia entre ambos perfiles es persistente y notablemente estable: se mantiene entre 8 y 14 puntos porcentuales a lo largo de todo el tramo que va de los 28 a los 58 años. Su punto más amplio se sitúa entre los 31 y los 33 años, con cerca de 14 puntos porcentuales, y presenta un segundo máximo local alrededor de los 46 y 48 años, con 13 puntos. Es decir, la brecha no se concentra en un tramo específico de la vida laboral, acompaña a las mujeres durante tres décadas completas.

Al integrar estos perfiles sé obtiene el resultado central del análisis. Una persona que a lo largo de cincuenta años enfrentará las tasas de cotización por edad observadas en 2026 acumularía 10.7 años de cotización, equivalentes a 555 semanas. Ese mismo cálculo arroja 13.2 años (685 semanas) para los hombres y 8.5 años (441 semanas) para las mujeres, lo que significa que ningún grupo alcanzaría las 1,000 semanas que la Ley del Seguro Social exigirá a partir de 2031. Los hombres se quedarían a seis años y las mujeres a casi once años de cotización. Más aún, con este perfil de cotización ningún grupo supera el requisito transitorio mínimo de 875 semanas vigente en 2026, pues a los hombres les faltan 190 semanas y a las mujeres 434.

La figura 32 muestra la trayectoria registrada a lo largo de los veintidós años que abarca el periodo de análisis. Si bien los años esperados de cotización pasaron de 9.3 a 10.7 en el agregado, con un incremento ligeramente más marcado a partir de 2022, ese avance es de apenas año y medio de cotización en dos décadas, un ritmo que, de sostenerse, situaría al país en el umbral de las 1,000 semanas en alrededor de 130 años más.

Figura 32. Años esperados de cotización (AEC), 2005-2026

Cohorte sintética: años cotizados a lo largo de una vida laboral de 50 años (15 a 64)

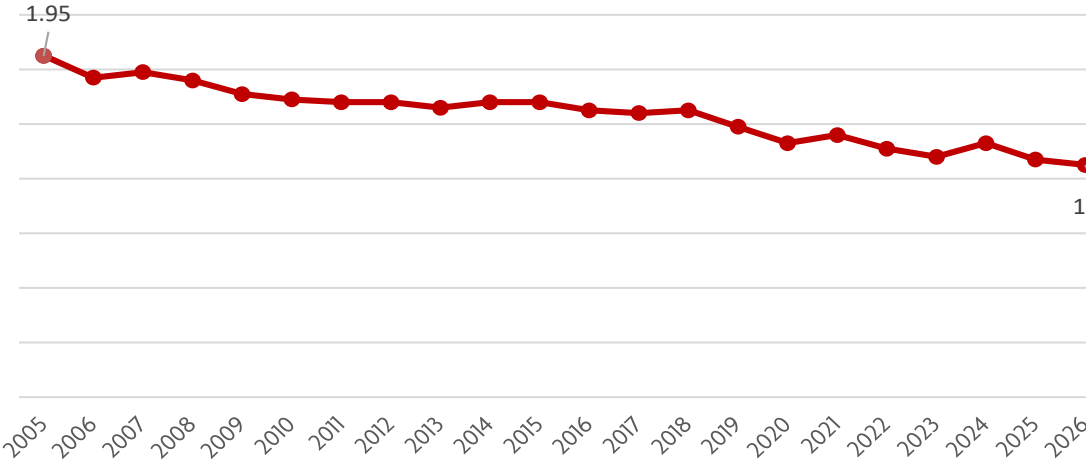


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (INEGI)

La evolución de la brecha de género correspondiente se presenta en la figura 33. En 2005 los hombres acumulaban 1.95 veces los años de cotización de las mujeres; en 2026, 1.55 veces. La reducción es sustantiva y, por su magnitud, es un hallazgo sobresaliente: las mujeres ganaron 108 semanas esperadas de cotización en el periodo, frente a 35 semanas de los hombres. Estos datos se resumen también en la tabla 3.

Figura 33. Brecha entre hombres y mujeres en los años esperados de cotización

Cociente entre los AEC de hombres y AEC de mujeres



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

Tabla 3. AÑOS ESPERADOS DE COTIZACIÓN, SEMANAS EQUIVALENTES Y DENSIDAD SINTÉTICA, 2005 vs 2026

	AEC 2005	AEC 2026	SEMANAS 2005	SEMANAS 2026	DENSIDAD 2005 (%)	DENSIDAD 2026 (%)
Total	9.3	10.7	481	555	18.5	21.3
Hombres (H)	12.5	13.2	651	685	25.0	26.4
Mujeres (M)	6.4	8.5	333	441	12.8	17.0
Brecha (H/M)	1.954	1.554	—	—	—	—

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

La brecha anterior muestra la diferencia en años esperados de cotización entre hombres H y mujeres M, la cual puede generarse por dos motivos distintos: que las mujeres trabajen menos años (margen de participación) o que, cuando trabajen, lo hagan con menor acceso a la seguridad social y al fondo de retiro (margen de formalización).

El indicador image015.png se construye a partir de la identidad entre la tasa de cotización, la cobertura de seguridad social y la relación empleo-población, como se muestra en las siguientes ecuaciones:

$$Margen\ de\ participación_t = \sum_a (EPR_{at}^H - EPR_{at}^M) \cdot \frac{1}{2}(SAR_{at}^H + SAR_{at}^M)$$

$$Margen\ de\ formalización_t = \sum_a (SAR_{at}^H - SAR_{at}^M) \cdot \frac{1}{2}(EPR_{at}^H + EPR_{at}^M)$$

Al retomar las brechas estimadas para los indicadores de EPR (relación empleo-población), TOSI (tasa de ocupación en el sector informal), TIL (tasa de informalidad laboral) y SSEC (seguridad social), se observa que las diferencias en la participación laboral constituyen el principal factor que explica la brecha pensionaria entre hombres y mujeres. En contraste, el margen de formalización, construido con base en la seguridad social (SSEC) y el fondo de retiro, disminuye la brecha, ya que las mujeres ocupadas presentan una mayor cobertura. No obstante, este efecto resulta insuficiente para compensar las diferencias observadas en la participación laboral, por lo que la brecha pensionaria se mantiene amplia.

CONCLUSIONES

La OIT ha declarado como su objetivo principal la promoción de oportunidades "para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (ILO 1999); y definió 10 elementos sustantivos que representan las dimensiones del marco de medición en virtud del cual se organizan y clasifican diversos indicadores estadísticos y jurídicos del trabajo decente (ILO 2013). Además, en febrero de 2019, la OIT y el Gobierno de México firmaron un memorándum de entendimiento para llevar a cabo una cooperación técnica que permitiera ejecutar el programa de trabajo decente en México (ILO 2020b). Se incorpora el indicador "Años Esperados de Cotización (AEC)", como parte de la preparación que se requiere durante la vida laboral de las personas para poder retirarse del mercado laboral con una pensión. Este indicador podría incluirse como un nuevo elemento, o bien incluirse en el elemento 9 Seguridad Social. Tener una pensión decente durante la vejez es un componente que tendrá mayor relevancia dentro de los próximos años en México y en países emergentes con envejecimiento poblacional.

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

Oportunidades en el mercado laboral:

- La capacidad del país para generar empleo se ha mantenido sin cambios significativos del 2005 a 2026 años. No obstante, la brecha entre hombres y mujeres respecto de la participación en el mercado laboral ha disminuido de 2.02 a 1.64.
- La tasa de desempleo se ha mantenido relativamente baja (3.9% promedio) y afecta a hombres y mujeres por igual.
- El porcentaje de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar ha tendido a disminuir en el caso de las mujeres, no obstante, la brecha continúa siendo amplia (0.41 en 2026).
- La ocupación en el sector de unidades económicas informales (TOSI) aumentó sólo marginalmente entre 2005 y 2026 (diferencia de 1.5 pp), afectando más en todo momento a las mujeres. En contraste, la informalidad laboral (TIL) ha disminuido desde 2010. La incidencia del empleo informal es un poco mayor para las mujeres que para los hombres (en 2026 la diferencia fue de un punto porcentual y medio).

CONCLUSIONES

Salario adecuado y trabajo productivo:

- La pobreza laboral promedio ha logrado revertir casi totalmente los efectos de la pandemia. Los hombres han logrado una disminución en la pobreza mayor que las mujeres que se muestra en una brecha de 1.18 en 2026.
- El porcentaje de personas ocupadas con ingresos relativamente bajos respecto de lo observado en el mercado laboral muestra una tasa media decreciente, pero a mayor velocidad para los hombres. La brecha de género para el 2026 está alrededor de 0.512, distante todavía de la igualdad entre mujeres y hombres.

Jornada laboral decente:

- Desde el 2023 se observa una reducción en las jornadas laborales tanto de mujeres como hombres, lo que puede estar relacionado con la propuesta de reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas. La brecha de género sigue siendo mayor a la unidad (1.754) mostrando jornadas mayores para los hombres.

Balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal:

- El tiempo libre entre las personas ocupadas promedió 113 horas semanales, aumentando ligeramente en el periodo 2005-2026. Las mujeres tienen 106 horas libres en promedio, mientras que los hombres cuentan con 117. Esto indica que los hombres suelen tener alrededor de 11 horas más de tiempo libre que la mujer y una baja o nula participación en actividades no remuneradas.

Trabajos que deberían ser abolidos:

- El trabajo infantil muestra una tendencia decreciente, aunque lenta. El trabajo infantil es más común entre niños que entre niñas, lo que se evidencia con una brecha de 2.347 en promedio.

Estabilidad y seguridad en el trabajo:

- La falta de estabilidad y seguridad en el trabajo afecta a más de la mitad de las personas subordinadas y remuneradas en México. No obstante, la tendencia ha sido a la baja en el periodo de estudio con una brecha cercana a la unidad.

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo:

- La segregación ocupacional entre hombres y mujeres disminuyó de forma marginal durante el periodo 2005-2026. La tendencia global es hacia la no segregación, aunque con lentitud. El dato de 0.562 es lejano todavía al ideal del cero.

- La proporción de mujeres en puestos de trabajo de alta y media dirección ha aumentado de manera muy significativa entre 2025 y 2026 alcanzando el punto más alta del periodo de estudio. Aunque el último dato muestra un crecimiento, la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo es lenta.

Entorno de trabajo seguro:

- El pago por incapacidad laboral en el 2026 regreso a su tendencia anterior con respecto al sexo, 62.2% de las mujeres tienen pago por incapacidad, mientras que 58.1% de los hombres lo obtienen.

Seguridad social:

- Solo 39 de cada 100 trabajadores tienen acceso a la seguridad social, la trayectoria general es creciente para las mujeres y hombres, no obstante, el último dato muestra una reducción respecto a 2025. Las diferencias entre hombres y mujeres son de 1.8 puntos porcentuales, lo que conduce a una brecha de 0.954 en 2026.

Diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores:

- Al igual que en otras partes del mundo, la afiliación sindical registró una disminución del periodo 2007 al 2018, pero del 2023 al 2025 se mostraron incrementos pequeños. En 2026 existe un ligero retroceso. Las mujeres registran una tasa de sindicalización persistentemente mayor que los hombres.

Preparación para el retiro:

- Los años esperados de cotización en el mercado laboral han aumentado de 9. 3 en 2005 a 10.7 en 2026. La diferencia entre los años de cotización de hombres y mujeres en 2026 ascendió a 4.7 años, aunque la brecha se ha reducido de 1.95 a 1.55 en los 21 años del estudio. Este indicador aplica para las personas que tienen seguridad social.

El mercado laboral muestra una tendencia de inclusión de mujeres y la equidad entre mujeres y hombres. No obstante, es un proceso paulatino que requiere de continuo seguimiento para advertir de retrocesos. En especial, revertir el indicador de jóvenes sin estudiar, capacitarse o trabajar para el caso de las mujeres es un reto significativo. Esta brecha afecta el futuro laboral de las mujeres jóvenes que lo padecen. Por otro lado, un resultado para destacar es que los hombres persiste la tendencia de diminución de sus jornadas excesivas.

La propuesta del indicador “Años esperados de cotización (AEC)” muestra la imperativa necesidad de incorporar esquemas de ahorro o políticas públicas que integren mayor proporción de personas

CONCLUSIONES

a la seguridad social. En especial las mujeres tienen mayor vulnerabilidad en su retiro, posiblemente debido a las trayectorias laborales discontinuas causadas por las labores de cuidados.

En conclusión, la mayoría de los indicadores aquí presentados apuntan a la mejora, lenta pero continua, de las condiciones laborales en México, aunque los indicadores de segregación laboral y las jóvenes sin estudiar, trabajar o capacitarse y los años esperados de cotización siguen siendo temas clave a considerar para lograr un mercado de trabajo incluyente.

REFERENCIAS

- CONASAMI. (2019). *Evaluación de Impacto: Efectos del aumento del salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN).* Consultado en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/494772/Efectos_del_salario_m_nimo_en_la_Zona_Libre_de_la_Frontera_-_Direcci_n_T_cnica_Conasami.pdf
- CONEVAL. (2020). *Comunicado No.07 referente al Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza al Primer Trimestre de 2020.* Consultado en https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2020/COMUNICADO_07_ITLP_1ER_TRIMESTRE_2020.pdf
- Consejo Nacional de Población. (2023). *Día Mundial de la Población. Las proyecciones de la población de México para los próximos 50 años: 2020-2070.* Consultado en: https://www.gob.mx/conapo/prensa/dia-mundial-de-la-poblacion-las-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-para-los-proximos-50-anos-2020-2070
- Dagsvik, J. K., Kornstad, T., y Skjerpen, T. (2013). "Labor force participation and the discouraged worker effect". *Journal of Population Economics, 45*(1), 401–433. https://doi.org/10.1007/s00181-012-0598-9
- de Hoyos, R., Rogers, H., y Székely, M. (2016). "Ninis en América Latina". *Banco Mundial.* Consultado en https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=9
- Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., y Cole, D. C. (2014). "The politics of agenda setting at the global level: Key informant interviews regarding the International Labour Organization Decent Work Agenda". *Globalization and Health, 10*(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/1744-8603-10-56
- DOF (2020) DECRETO *por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.* Mexico City. Available at: https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5607729 (Accessed: September 8, 2026).
- Duncan, O. D., y Duncan, B. (1955). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes". *American Sociological Review, 20*(2), 210–217. https://doi.org/10.2307/2088328
- Guimarães, J. R. S. (2013). "Decent Work Country Profile: A Sub-national Perspective in Brazil". *International Labour Office.* Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234427.pdf
- Habiyakare, T., Kiaga, A., Luebker, M., Phororo, H., y Young, S. (2010). "Decent Work Country Profile: Tanzania (mainland)". *International Labour Office.* Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_124584.pdf
- ILO (1999). *Decent Work, Report of the Director-General,* International Labour Conference 87th Session. Consultado en https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm
- ILO (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.* International Labour Office. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

REFERENCIAS

- ILO (2011). "Decent Work Country Profile: Indonesia". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_167418.pdf
- ILO (2012a). "Decent Work Country Profile: The Philippines". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_190710.pdf
- ILO (2012b). "Decent Work Country Profile: Ukraine". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_221717.pdf
- ILO (2013). "Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators (Second version)". *International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO (2014). "El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos". *International Labour Office Oficina Regional para América Latina y el Caribe*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf
- ILO (2019). *Memorándum de entendimiento para la puesta en marcha del marco de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo: Programa de Trabajo Decente para México 2019-2024*. Oficina Internacional del Trabajo para México y Cuba. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_746148.pdf
- INEGI (2007). *¿Cómo se hace la ENOE? Métodos y procedimientos*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf
- Kaplan, D., y Piras, C. (2019). "Brechas de género en el mercado laboral mexicano". *Revista de Economía Mexicana,* 4,138–165.
- Morgan, B. S., y Norbury, J. (1981). "Some Further Observations on the Index of Residential Differentiation". *Demography, 18*(2), 251–256.
- Preston, Samuel., Heuveline, Patrick. and Guillot, Michel. (2001) *Demography: Measuring and Modeling Population Processes.* Wiley-Blackwell.
- Sakoda, J. M. (1981). "A generalized index of dissimilarity". *Demography, 18*(2), 245–250.
- Skoufias, E y Parker, S. (2006). " Job loss and family adjustments in work and schooling during the Mexican peso crisis". *Journal of Population Economics, 19*(1), 163–181.
- Williams, D., y Sophorn Tun, P. H. (2012). *"Decent Work Country Profile: Cambodia". International Labour Office*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_185267.pdf.

sura

AFORE