

LA DÉCADA COVID
EN MÉXICO

Los desafíos
de la pandemia
desde las ciencias sociales
y las humanidades

**El mundo
del trabajo
y el ingreso**



Rolando Cordera Campos
Armando Sánchez Vargas
Enrique Provencio
(Coordinadores)



Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información

Nombres: Cordera Campos, Rolando, editor. | Sánchez Vargas, Armando, editor. | Provencio, Enrique, editor.

Título: El mundo del trabajo y el ingreso / coordinadores, Rolando Cordera Campos, Armando Sánchez Vargas y Enrique Provencio.

Descripción: Primera edición. | Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios del Desarrollo : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, 2023. | Serie: La década COVID en México : los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades ; tomo 2.

Identificadores: LIBRUNAM 2198741 (impreso) | LIBRUNAM 2198745 (libro electrónico) | ISBN 9786073072502 (impreso) | ISBN 9786073072519 (libro electrónico).

Temas: Mercado de trabajo -- México. | Ingresos -- México. | Mano de obra -- Oferta -- México. | Pandemia de COVID-19, 2020- -- Aspectos económicos. | Economía -- México -- 2020- .

Clasificación: LCC HD5731.A6.M848 2023 | LCC HD5731.A6 (libro electrónico) | DDC 331.120972 —dc23

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por pares académicos expertos y cuenta con el aval de los Comités Editoriales del Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México para su publicación.

Imagen de forros y apoyo gráfico: Nayatzin Garrido Franco

Gestión editorial: Aracely Loza Pineda y Ana Lizbet Sánchez Vela

Primera edición: 2023

D. R. © 2023 Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México

Instituto de Investigaciones Económicas
Circuito Mario de la Cueva, Ciudad de la Investigación en Humanidades,
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://www.iiec.unam.mx>

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo
Planta baja del antiguo edificio Unidad de Posgrado, costado sur de la Torre II Humanidades, Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://pued.unam.mx>

ELECTRÓNICOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7251-9 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6883-3 Título: La década COVID en México

IMPRESOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7250-2 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6843-7 Título: La década COVID en México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Impreso y hecho en México

Contenido

Presentación	11
<i>Enrique Graue Wiechers</i>	
Prólogo	13
<i>Guadalupe Valencia García</i>	
<i>Leonardo Lomelí Vanegas</i>	
<i>Néstor Martínez Cristo</i>	
Introducción: El mundo del trabajo y el ingreso	21
<i>Rolando Cordera Campos</i>	
<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
<i>Enrique Provencio</i>	
1 Perspectiva general del comportamiento del empleo	27
<i>Norma Samaniego</i>	
2 El impacto de la COVID-19 en la oferta de trabajo de la población joven en la Ciudad de México: un análisis de cohortes	71
<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
<i>Verónica Villarespe</i>	
3 Tecnología y empleo en la década de la COVID-19 (2021-2030)	101
<i>Claudia Schatan</i>	
4 La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: situación actual y perspectivas	125
<i>Saúl Escobar</i>	

5	COVID-19 y Trabajo Decente	165
	<i>Clemente Ruiz</i> <i>Joaquin Sánchez</i>	
6	Perspectiva demográfica y empleo	189
	<i>Karina Videgain</i>	
7	Desaceleración económica y su impacto en la productividad y salarios en México de frente a la COVID-19	235
	<i>Eufemia Basilio</i>	
8	Pobreza y empleo en México: algunos desafíos	259
	<i>Héctor Nájera</i>	
9	Empleo y Seguridad Social	281
	<i>Berenice Ramírez</i>	
10	Condiciones del empleo formal y de la informalidad laboral ante la pandemia	319
	<i>Jesuswaldo Martínez</i>	
11	Dinámica del empleo en las regiones de México	353
	<i>Adolfo Sánchez</i>	

Clemente Ruiz

Facultad de Economía, UNAM

Joaquin Sánchez

City University of New York

**LA PANDEMIA LLEGÓ PARA QUEDARSE:
¿CÓMO HA AFECTADO AL MERCADO LABORAL?¹**

Con la llegada de la COVID-19 a México en febrero del 2020, el Gobierno Federal implementó la Jornada Nacional de Sana Distancia, programa a través del cual las autoridades iniciaron un largo periodo de confinamiento, que causó severos daños al mercado laboral mexicano. Este cierre tan prolongado puso a una gran cantidad de empresas en situación de vulnerabilidad, provocando una gran pérdida de empleos formales entre marzo y junio del 2020, lo que tuvo efectos negativos sobre toda la economía, afectando la producción, la inversión, y trajo como consecuencia una drástica disminución del consumo.

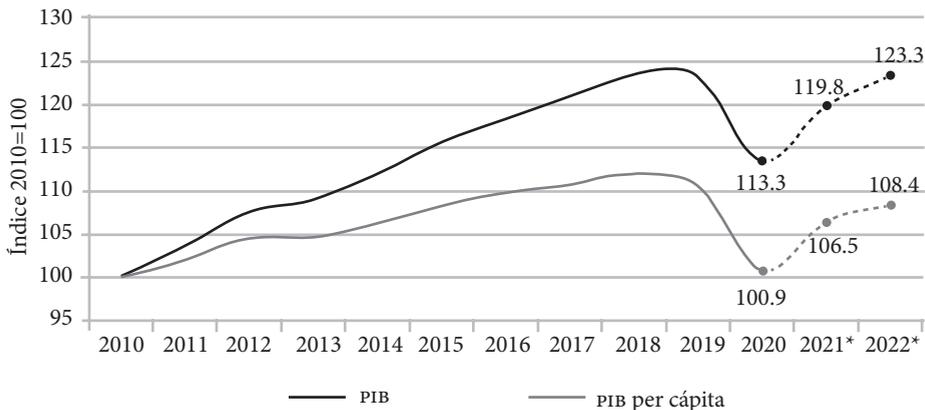
Ante la fuerza de la pandemia, se tuvo que recurrir al cierre de la economía como mecanismo de contención, lo que tuvo efectos negativos sobre el sector empresarial. De acuerdo con los resultados del Estudio sobre la Demografía de los Negocios 2021 (EDN) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021a), en 2020 nacieron 619,443 establecimientos y 1,010,857 cerraron sus puertas definitivamente; este efecto se prolongó a 2021, año en

1 Los autores agradecen a Rodrigo Arzate Rivas por su asistencia en investigación y conformación de la base de datos de este capítulo.

que se crearon 1.2 millones y quebraron cerca de 1.6 millones. La mayor proporción de muertes en establecimientos se dio en los servicios privados no financieros con 24.92%, seguido del comercio con 18.98% y con 15% de cierres definitivos en las manufacturas.

Esta situación se vio reflejada en el colapso en 8.2% de la economía en 2020 que, sumado a la caída 0.4% en 2019, colocó a la economía casi diez puntos por debajo de los niveles de producción de 2018. La expectativa era que la recuperación de 2021 sentara las bases de una trayectoria de crecimiento, sin embargo, el desempeño de la economía fue mucho más débil de lo esperado. Durante 2021 el Producto Interno Bruto (PIB) aumentó 5.7%, con lo cual ni siquiera se logró regresar al nivel de producción previo a la pandemia. Esta debilidad se hace más evidente al considerar el crecimiento anual de la población de 1.2%, de forma que durante la pandemia la población creció en tres millones de habitantes, alcanzando en 2021 los 127.5 millones. De esta forma, el PIB por habitante sufrió una caída de alrededor de 6% entre 2018 y 2021.

GRÁFICA 1. EFECTOS DE LA COVID-19 SOBRE EL CRECIMIENTO ECONÓMICO (ÍNDICE 2010=100)



Nota: *datos estimados.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a).

El colapso productivo golpeó al mundo del trabajo de manera importante, elevando el desempleo abierto que alcanzó una tasa de 6.5 % en enero de 2021, siendo de 6.9 para los hombres y de 6.0 para las mujeres. Todo esto presionó para que la tasa de informalidad laboral alcanzara 55.7 % en el cuarto trimestre de 2021 (INEGI, 2021b), superando el 70 % en Chiapas con 77.9; Guerrero con 78.3; Hidalgo con 73.4; Oaxaca con 80.7; Puebla con 71.4; Tlaxcala con 71.8, y Veracruz con 71.5. Esta situación hizo más vulnerable a la población, mostrando las carencias del sistema de salud y seguridad social que atiende a la población de manera parcial.

EL TRABAJO DECENTE EN LA AGENDA 2030

En septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030, en la cual se enlistan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el propósito de hacer un llamado a “acabar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar que todas las personas disfruten paz y prosperidad en 2030” (Organización de las Naciones Unidas, [ONU], 2015). En este sentido, quedó claro que uno de los elementos más importantes para generalizar el bienestar en una sociedad es que existan las condiciones necesarias para garantizar el acceso al empleo, salarios justos, integración social, igualdad de oportunidades y salud, y seguridad en el empleo. A este conjunto de objetivos se les agrupó en el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

De antaño, la legislación laboral mexicana ha sido de las más revolucionarias en el mundo del trabajo. El carácter social de la Constitución Mexicana de 1917 fue inspiración de algunos de los fundamentos más importantes durante la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, en donde se reconoció el derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como el derecho de asociación y huelga (OIT, 2021a; Silva García, 2009). A la fecha, el gobierno de México ha ratificado más de 50 instrumentos internacionales en el marco de la OIT, el más reciente de ellos sobre los derechos de las personas trabajadoras domésticas (OIT, 2020a); y paralelamente se han promovido tres

grandes reformas laborales: en 1970 en el gobierno de Díaz Ordaz, en 2012 con Felipe Calderón y la más reciente en 2019 con López Obrador.

Sin embargo, la realidad jurídica del mercado laboral en México dista mucho de las metas cumplidas. Las violaciones a los derechos de los trabajadores, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, el histórico estancamiento del salario mínimo y la alta informalidad son las principales características de la realidad laboral en México. Tan solo en términos de los ingresos laborales, los salarios medio y mínimo se han mantenido en 30 % y 70 %, respectivamente, por debajo de sus niveles alcanzados en 1980 (Moreno-Brid et al., 2021). Del mismo modo, en los últimos 20 años la informalidad laboral no ha logrado reducirse significativamente. En la recta final hacia la Agenda 2030 aún se mantiene el reto de formalizar a 56 % de los trabajadores.

SIN PANDEMIA EL TRABAJO DECENTE YA ERA UN RETO

Con el propósito de comparar las condiciones de Trabajo Decente antes y después de la llegada de la COVID-19, en este apartado construimos una serie de indicadores con base en los lineamientos de la OIT (2013a; 2020b) y Moreno-Brid et al., (2021). En este sentido, hemos decidido abordar el análisis en seis diferentes ejes del Trabajo Decente.

El acceso al empleo es un pilar fundamental en la promoción del Trabajo Decente y tiene como principio la promoción de “oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Por una parte, esta noción supone la disponibilidad de oportunidades de empleo para todos aquellos que busquen trabajo; por ello, estos indicadores nos permiten conocer las condiciones generales de empleo basadas en informalidad y posición en la ocupación. Para ello, consideramos los siguientes aspectos: tasa de informalidad laboral, empleo y estatus en el empleo en sus diferentes segmentos -total de ocupados, asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia y empleo sin remuneración-.

En este caso, como se puede apreciar en la tabla 1, uno de los retos más grandes que ha tenido la política laboral ha sido cómo reducir la informalidad laboral. Si bien muchas de las estrategias de los gobiernos anteriores se centraron en este problema, los resultados demuestran que el problema es mucho más complejo y lo inefectivas que han sido las políticas que se han emprendido. Si bien durante la pandemia la tasa de informalidad laboral (TIL) se redujo a 55.2%, en cierta medida explicado por el desempleo que afectó tanto a trabajadores formales como informales, en 2021 la informalidad volvió al nivel de 2018 (56.7). Este fenómeno está presente en gran parte de las estructuras laborales (como más adelante se precisa), sin embargo, el alto porcentaje de trabajadores por cuenta propia incide en los altos niveles de informalidad en el mercado laboral. Como se señala en la tabla 1, estos representan cerca de 23% del total de los ocupados.

Otro pilar del Trabajo Decente establecido en los Objetivos de Desarrollo del Milenio es la igualdad de oportunidades y equidad de género, que consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre mujeres y hombres (ONU, 2000). Como lo establece la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la equidad de género y la no discriminación deben considerarse características esenciales del Trabajo Decente. En la actualidad, este es un tema transversal en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030. Los indicadores que componen este pilar son la tasa de participación laboral femenina, porcentaje de mujeres en empleos profesionales y la brecha salarial de género.

La participación de las mujeres en el mundo laboral ha ido creciendo poco a poco, al grado de que hoy en día cerca de cuatro de cada diez personas ocupadas son mujeres; y más aún aquellas que se desempeñan en posiciones profesionales o gerenciales. Sin embargo, aún persisten grandes retos, como alcanzar la igualdad en términos salariales y de derechos. Como se aprecia en la tabla 1, la brecha salarial de género se ha ampliado, sobre todo durante la pandemia. Esto también refleja que durante los meses de mayor confinamiento las mujeres fueron más vulnerables, al verse obligadas a dejar sus empleos y ver sus ingresos mermados.

TABLA 1. EJES DEL TRABAJO DECENTE: ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Acceso al empleo						
Indicador		2018	2019	2020	2021	
Tasa de Informalidad (TIL)	Porcentaje	56.7	56.3	55.2	56.6	
Empleo y estatus del empleo	Total	Millones	54.2	55.4	53.3	56.6
	Asalariados	Porcentaje	68.2	69.4	68.9	68
	Empleadores		4.8	4.9	4.7	5.0
	Por su cuenta		22.2	23	22.3	22.9
	Sin pago		4.9	4.9	4.1	4.1
Igualdad de oportunidades y equidad de género						
Indicador		2018	2019	2020	2021	
Tasa de participación laboral femenina	Porcentaje	38.3	39.1	38.9	39.0	
Mujeres en puestos profesionales		39.3	39.7	40.7	40.8	
Brecha salarial	Ratio	0.42	0.38	0.39	0.4	

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b) y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2022).

Salud y seguridad en el empleo aborda la protección del trabajador contra enfermedades, estén o no relacionadas con accidentes en el trabajo,² como elementos fundamentales de la justicia social. En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el *Convenio sobre estadísticas del trabajo*, que establece que las estadísticas de lesiones en el trabajo deberán recopilarse de manera que sean representativas del país en su conjunto, abarcando en la medida de lo posible todas las ramas de actividad económica (artículo 14). En el caso de México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) da cobertura a los empleados formales que trabajan en empresas privadas. Recopila y publica la información sobre la población que abarca, incluyendo lesiones y enfermedades en el trabajo. De acuerdo con cifras del IMSS, 63.7% de la

2 El derecho a condiciones de Trabajo Decente se reafirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92ª reunión (junio de 2008).

población ocupada carece de acceso a servicios de salud, lo que suma a poco más de 30 millones de trabajadores y sus dependientes. De hecho, de 2018 a 2020, cerca de 15.6 millones personas perdieron el acceso a los servicios de salud (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL], 2021, pág. 8).

El diálogo social cubre todas las formas de negociación, consulta o simplemente intercambio de información entre representantes de gobierno, patrones y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados con las políticas económica y social (OIT, 2008). Específicamente, en el mundo del trabajo, el diálogo social exige que la libertad de organización y sindical sea efectiva para trabajadores y patrones, y que se garantice la constante negociación colectiva (OIT, 2013b, pág. 303). Los indicadores seleccionados para el eje diálogo social son huelgas, tasa de sindicalización y contratos colectivos de trabajo. De acuerdo con cifras de la STPS, el número de huelgas se ha reducido drásticamente; en 2020 estallaron 15 huelgas en todo el país (61 menos que el año anterior). Esto a razón de que el confinamiento impidió que los trabajadores se reunieran para plantear y discutir sus problemáticas. Sin embargo, como lo han señalado Bensusán (2020), Moreno-Brid et al. (2021), entre otros, desde el Estado se ha ejercido una política de «paz laboral», enfocada principalmente en evitar los conflictos laborales. En contraste, el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato ha crecido 1.1 % entre 2018 y 2021.

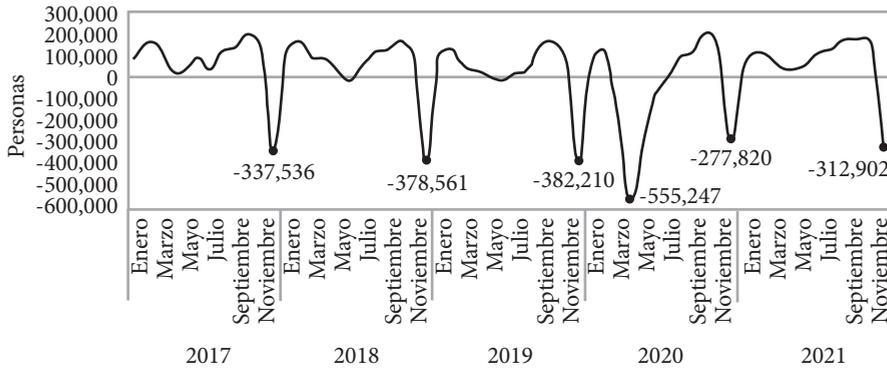
TABLA 2. EJES DEL TRABAJO DECENTE: SALUD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO Y
DIÁLOGO SOCIAL

Salud y seguridad en el empleo					
Indicador		2018	2019	2020	2021
Sin acceso a una institución de salud	Porcentaje	62.0	61.6	60.8	61.2
Sin acceso a una institución de salud	Millones	33.6	34.1	32.4	33.6
Empleos IMSS		20.1	20.4	19.8	20.6
Diálogo social					
Indicador		2018	2019	2020	2021
Huelgas	Total	32	76	15	2
Tasa de sindicalización	Porcentaje	12.0	12.4	12.4	13.1
Contratos colectivos	Total	7 437	7 556	4 508	5 824

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b) y STPS (2022).

Finalmente, un elemento clave en la agenda del Trabajo Decente es buscar que los trabajadores tengan acceso a un salario justo, estabilidad y seguridad en el empleo. Al respecto, uno de los objetivos que ha planteado la OIT se basa en la *Declaración de Filadelfia* que, en síntesis, se debe buscar que “una parte justa de los frutos del progreso para todos, y un salario mínimo vital para los empleados y los necesitados” (III d); esto bajo un criterio justo e igualitario. Sin embargo, en la realidad se han generalizado prácticas que atentan contra la seguridad en el empleo, como es el despido durante los meses de noviembre y diciembre con el propósito de evitar el pago de prestaciones, como se muestra en la gráfica 2.

GRÁFICA 2. AJUSTES CÍCLICOS EN LOS ASEGURADOS DEL IMSS (DIFERENCIA RESPECTO AL MES ANTERIOR)



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2022).

La política laboral debe estar respaldada por un crecimiento económico robusto; de otro modo las metas de Trabajo Decente no podrán lograrse. El crecimiento económico es una situación necesaria para crear mejores condiciones de trabajo. La pandemia subrayó las debilidades en las que se encontraba el país, pues el PIB per cápita ya había disminuido 1600 pesos previo a la llegada de la COVID-19. Consecuentemente, a raíz del confinamiento, el PIB per cápita y la productividad laboral se redujeron (como se muestra en la tabla 3); y esto también tuvo repercusiones en los salarios, los cuales se han ido precarizando cada vez más: el porcentaje de personas con los salarios más bajos crece, mientras que el porcentaje de personas con ingresos por encima de cinco salarios mínimos se reduce.

TABLA 3. EJES DEL TRABAJO DECENTE: SALARIO JUSTO, PRODUCTIVIDAD, ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Salario justo y productividad					
Indicador		2018	2019	2020	2021
PIB per cápita	Miles de pesos de 2013	141.2	139.6	127.3	134.3
Por ingreso	Hasta un salario mínimo	18.7	22.4	26.2	27.8
	Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	32.4	35.8	39.0	40.1
	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	21.5	20.6	17.4	15.6
	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	14.9	10.2	7.7	7.2
	Más de 5 salarios mínimos	5.3	4.1	3.2	2.6
	No recibe ingresos	7.2	6.8	6.5	6.6
Población con ingreso laboral por debajo de la canasta alimentaria	Porcentaje	39.1	38.7	35.6	39.4
Productividad*	Miles de pesos de 2013	448.8	447.5	433.0	ND
Estabilidad en el empleo					
Indicador		2018	2019	2020	2021
Tasas de condiciones críticas de ocupación	Porcentaje	15.4	18.9	ND	25.4
Tasas de subocupación		7.1	7.7	16.2	13.3

Nota. ND: No disponible; Productividad: Valor agregado/Puestos de trabajo ocupados.
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b), STPS (2022) y CONEVAL (2021).

TRABAJO DECENTE Y LA LLEGADA DE LA COVID-19: NUEVAS DIMENSIONES LABORALES, EL AUGE DEL TELETRABAJO

La pandemia alentó cambios en el mundo del trabajo. Tal vez el más profundo fue el surgimiento de las plataformas digitales antes de la pandemia de COVID-19. Tal como lo documenta la OIT (2021b) en su reporte “*Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*”, el surgimiento de los teletrabajos está fuertemente relacionado con la estructura ocupacional en el país, que incluye una variedad de factores como las habilidades del personal.

Queda por determinar el impacto total de la COVID-19 en los mercados laborales. Sin embargo, es muy probable que el teletrabajo siga siendo significativamente más alto de lo que era antes del inicio de la pandemia, véase por ejemplo la *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo* de 2020 (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, EUROFOUND, 2020). Las investigaciones y las encuestas en las primeras etapas han encontrado que a un alto porcentaje de trabajadores les gusta teletrabajar con más frecuencia, incluso después de que se hayan levantado las restricciones de distanciamiento social. Adicionalmente, algunos trabajadores ahora se han dado cuenta de que sus trabajos se pueden realizar fuera de los espacios de oficina tradicionales, y ahora también se sienten más cómodos utilizando la tecnología necesaria. Finalmente, muchos líderes empresariales que anteriormente se resistían a que sus equipos trabajaran desde casa ahora han constatado que se puede hacer con éxito y, por lo tanto, apoyan a los trabajadores que realicen trabajo a distancia. Sin embargo, esto requiere asegurar que la infraestructura digital necesaria esté en su lugar, lo cual es costoso, pero absolutamente necesario.

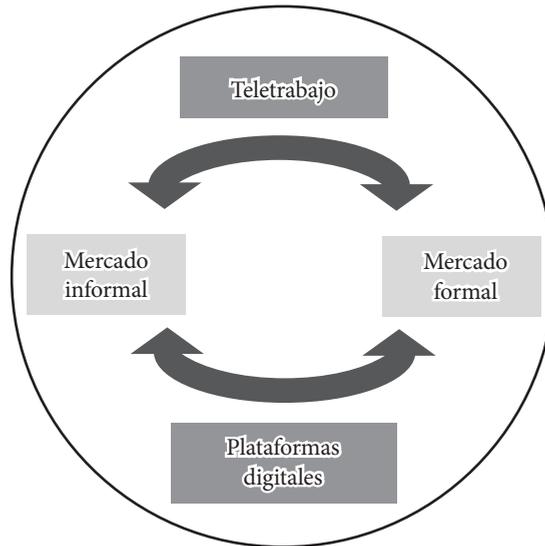
Sin embargo, es probable que el teletrabajo después de una pandemia vuelva a su naturaleza voluntaria y parcial u ocasional. La evidencia de la experiencia del teletrabajo pandémico confirma que la naturaleza obligatoria y de tiempo completo del teletrabajo pandémico agrava las desventajas de este arreglo de trabajo, como la posibilidad de aislamiento social y desapego de los compañeros y de la propia organización, así como cuestiones ergonómicas. Las desigualdades de género existentes y los desafíos para las mujeres también parecen verse agravados por el teletrabajo obligatorio a tiempo completo, especialmente en el contexto del cierre de escuelas y guarderías. De hecho, el teletrabajo fue subdesarrollado antes de la pandemia, debido a que se consideraba como una cuestión opcional y que solo abarcaba a ciertos grupos de empleados. El encierro en la pandemia obligó a considerar esta opción como un mecanismo para mantener el empleo, sin embargo, muchas empresas prevén que este mecanismo podrá perdurar y cambiar la organización del trabajo que tendió a concentrarse en oficinas, alimentando una visión centralizada. La pandemia ha mostrado las ventajas de un esquema descentralizado del

trabajo a distancia. El teletrabajo pospandémico probablemente involucrará una forma híbrida o combinada de teletrabajo: trabajar parte del tiempo en la oficina y parte del tiempo de forma remota. De hecho, este modelo híbrido de teletrabajo ha demostrado ser el mejor enfoque para maximizar sus beneficios y minimizar sus inconvenientes (EUROFOUND, 2020; OIT, 2021b). La forma obligatoria de teletrabajo a tiempo completo debería utilizarse solo en circunstancias excepcionales.

Será necesario desarrollar políticas para promover el teleTrabajo Decente y productivo como una porción mucho mayor. Durante el siguiente periodo de incertidumbre, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores deberán adaptarse a nuevas formas de trabajar requiriendo nuevos comportamientos y nuevas normas. Será fundamental garantizar que los interlocutores sociales desempeñen un papel central en la extracción de las lecciones aprendidas del experimento de teletrabajo pandémico y en asegurar que se aplican al revisar leyes, reglamentos y políticas existentes, o al desarrollar otros nuevos. Esto asegurará que el teletrabajo sea un arreglo en el que todos salen ganando y que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores en las empresas privadas, así como en las organizaciones del sector público.

Es evidente que estas nuevas formas de trabajo harán más complejo el mercado laboral, ya que el teletrabajo se mantendrá a pesar de que se supere la pandemia, y las plataformas continuarán creciendo como una forma alternativa de negocio. De esta forma se requiere que exista una legislación que dé flexibilidad al mercado de trabajo para que los negocios y los trabajadores puedan optar por el acuerdo que más convenga a sus intereses. Para que esto pueda funcionar se requiere que se establezca una normatividad que garantice los derechos de los trabajadores; de lo contrario, se darán elementos para una nueva segmentación del mercado laboral, en donde se podrán operar de manera clandestina cualquiera de estas nuevas formas de organización del trabajo. En la figura 1 se muestra el dilema que existe en la organización del mercado de trabajo frente al surgimiento del teletrabajo y el de las plataformas digitales, sin que se defina aún la ruta que seguirán estas nuevas modalidades de organización del trabajo derivado del surgimiento de la economía digital.

FIGURA 1. NUEVOS ACUERDOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E INDEFINICIONES LEGALES



Fuente: Elaboración propia.

El trabajo a distancia y el surgimiento de plataformas digitales son procesos inéditos que fueron posibles gracias al apoyo de las tecnologías de la información, las cuales han abierto nuevas posibilidades para la organización del trabajo. Antes de que apareciera la pandemia, el debate de las nuevas tecnologías se centró en la robotización y el efecto del desplazamiento que tendería a darse sobre los trabajadores, tal como queda asentado en el reporte de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) en el que se exhortaba al uso de la tecnología en aras del Trabajo Decente y bajo control humano. En medio de ese debate, en la década pasada con el fortalecimiento de las plataformas de comunicación digitales aparecieron oficinas compartidas en todas las grandes ciudades. Lo que trajo la pandemia fue un aceleramiento de esas tendencias que se habían empezado a configurar a través de las plataformas digitales, las cuales inauguraron una nueva forma de trabajo para ciertos grupos de edad, especialmente entre los jóvenes que requerían alguna forma de complementar sus ingresos. La red digital en México res-

pondió flexiblemente; se dio un aumento en el tráfico de 20 % a 100 % como consecuencia de la pandemia. La mayor participación del aumento del tráfico fue absorbida por la red fija residencial, sin embargo, la red móvil permitió que el tráfico se moviera del centro de las ciudades a los suburbios y a zonas rurales, por lo que la mayor parte de los proveedores tuvieron un aumento en los niveles de tráfico en la red móvil 2G/3G/4G.

Este gran esfuerzo multiplicó las posibilidades de empleo ligado a las nuevas tecnologías de la información, sin embargo, para que este proceso genere los efectos positivos esperados será necesario generar un proceso de monitoreo de forma que los nuevos desarrollos se realicen siguiendo las normas del Trabajo Decente. Con el fin de alentar el debate de la forma como se han de regular estos nuevos procesos, Ruiz Durán y Acosta Chávez (2022) elaboraron una propuesta para modificar la matriz de Husmanns e incluir el teletrabajo, a manera de que se pueda determinar cuáles son las áreas que requerirían fortalecerse para evitar que el trabajo a distancia acabe en una nueva modalidad de informalidad laboral. En esta matriz modificada de Husmanns con base en datos de las Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2021, encontraron que, desde la perspectiva de la unidad económica, 26.1 % de los empleos susceptibles de teletrabajo se ubican en el sector informal y 73.9 % en el sector empresas, gobierno e instituciones. Por lo que se refiere a la posición de la ocupación, 64.7 % son trabajadores subordinados y remunerados asalariados; 2.2 % trabajadores subordinados y remunerados con percepciones no salariales; 5.8 % son empleadores; 24.2 % trabajadores por cuenta propia; y 3.1 % son trabajadores no remunerados. De esta forma, la condición de informalidad laboral corresponde a 40.3 % de los empleos susceptibles de teletrabajo y 59.7 % son formales. Este ejercicio permite identificar los principales sectores institucionales en donde existe teletrabajo y en qué sectores se ha ubicado, mostrando que el trabajo informal se ubica precisamente en el sector de empresas, gobierno e instituciones, en donde se debería de adoptar medidas para evitar que el teletrabajo se dé en la informalidad.

Este ejercicio permite visualizar que las nuevas formas de organización del trabajo, tales como el teletrabajo, requieren observar a las personas susceptibles de teletrabajar desde el sector informal o aquellas que están empleadas

por unidades económicas con características informales, así como a aquellas personas susceptibles de teletrabajo en unidades económicas con características formales, pero que no ofrecen condiciones de empleos formales. Estas distinciones son importantes en temas de regulación del teletrabajo junto con las diferencias asociadas a la posición en la ocupación. Esta reflexión debe enmarcarse en la perspectiva de que el mundo del trabajo está cambiando aceleradamente y que las instituciones requieren adaptar una visión más flexible que les permita regular adecuadamente las nuevas modalidades laborales del siglo XXI, sobre todo ante la persistencia de la pandemia, que enfrenta al mundo al reto de reestructurar en forma permanente las relaciones laborales.

LA PANDEMIA MODIFICÓ LA VISIÓN DEL FUTURO: ¿CÓMO IMAGINARSE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UN CONTEXTO EN EL QUE SE GARANTICE EL ACCESO A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO?

A medida que los trabajadores han comenzado a regresar a sus centros de trabajo, las preguntas que surgen son si persistirán los turnos laborales relacionados con la pandemia y qué implicaciones tendrá para los trabajadores, las empresas y las ciudades. De acuerdo a Barrero, Bloom y Davis de *Stanford* (2021), Sven Smit de *McKinsey* y Enrico Moretti de *UC Berkeley* (Nathan, 2021), un modelo híbrido de trabajo se convertirá en la nueva normalidad para aproximadamente la mitad de la fuerza laboral de los EE. UU., lo que tendrá importantes implicaciones para las empresas, pero difieren en lo que este y otros cambios en el trabajo relacionados con la pandemia significarán para la productividad: Bloom espera que el híbrido sea un gran impulsor de la productividad, Smit argumenta que esto solo es probable si se superan los obstáculos tecnológicos, y Brynjolfsson cree que estamos justo en el comienzo de un auge de la productividad, ya que la pandemia solo aceleró la transformación organizacional requerida para que las tecnologías existentes alcanzaran su máximo potencial. Esto impactará el desarrollo de las ciudades, la mayoría piensa que estos cambios pueden resultar en un nuevo modelo urbano menos

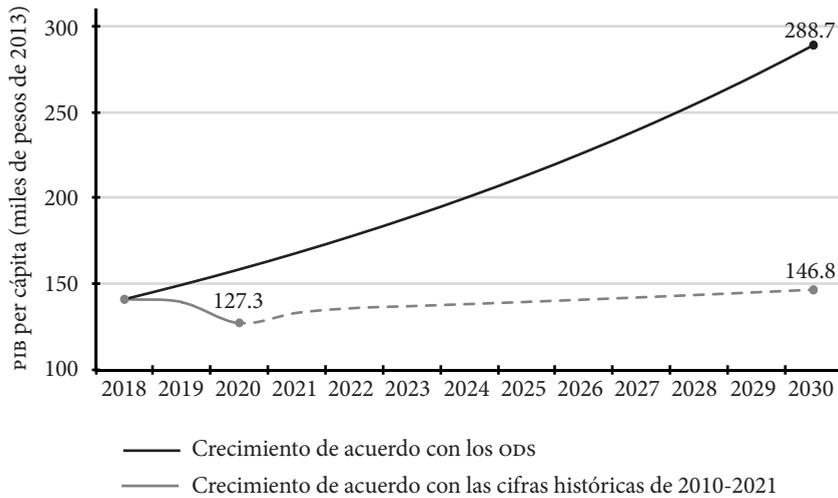
costoso y congestionado, dado que el teletrabajo reducirá los traslados y, con ello, los costos de transporte.

ESCENARIOS IMAGINADOS SOBRE EL TRABAJO DECENTE

El mundo del trabajo en México requiere de modificaciones a profundidad para adaptar el Trabajo Decente como un objetivo a alcanzar. Debe crearse un consenso social, ya que no es cuestión de fijar objetivos, sino de buscar que estos sean adoptados por todos los participantes del mercado laboral. Sin lugar a duda el sector público es el que tiene la responsabilidad de promover y lograr los consensos para que este proceso se ponga en marcha. No obstante, sin la participación de empresas, de los sindicatos y de la sociedad en su conjunto, los objetivos se convertirán simplemente en un esfuerzo más.

El compromiso *societal* para lograr el Trabajo Decente en México requiere de un compromiso de las diversas fuerzas sociales y el Estado para lograr un crecimiento de la economía que sea compatible con el crecimiento de la población. Tomando como referencia al censo de 2020, se estima que en 2030 la población alcanzará los 138 millones de habitantes. En esta perspectiva es necesario que la economía se expanda a un ritmo que le permita generar suficientes puestos de trabajo de alta calidad para la creciente fuerza de trabajo. El reordenamiento del mercado laboral demanda un sólido proceso de crecimiento del PIB por arriba del de la población, ya que esto es lo que abriría el espacio para el empleo de calidad, en actividades productivas que permitan reducir progresivamente los empleos de baja calidad.

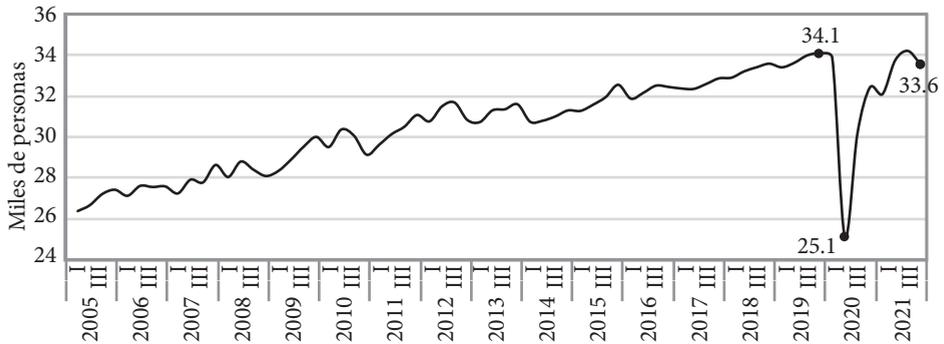
GRÁFICA 3. REFORMULACIÓN DE LAS METAS DE CRECIMIENTO DE ACUERDO CON
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a) y ONU (2015).

Salud y seguridad en el trabajo es un elemento esencial para el Trabajo Decente. Actualmente existen 33.6 millones de personas sin acceso a una institución de salud; esta situación requiere ponerse como una prioridad, ya que fue precisamente la falta de este acceso la que se hizo más evidente durante la pandemia y es lo que llevó a que México tuviera tasas de mortalidad más altas que las de países de nivel de desarrollo similar.

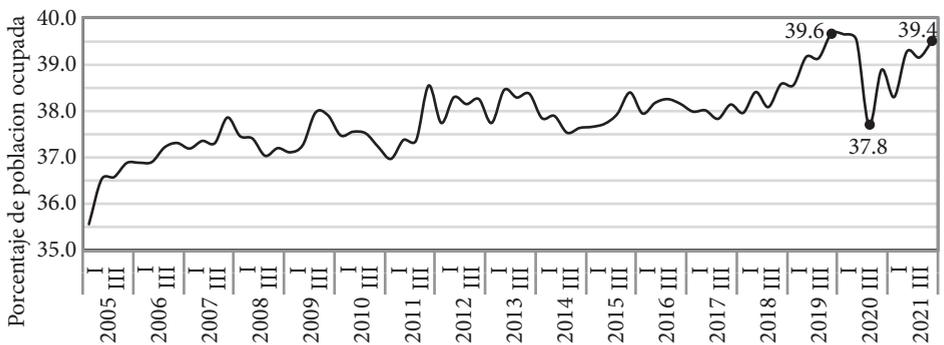
GRÁFICA 4. POBLACIÓN OCUPADA SIN ACCESO A UNA INSTITUCIÓN DE SALUD



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b).

Un elemento clave para alcanzar las metas de Trabajo Decente será reducir la brecha de género, ya que actualmente los hombres participan con más de 60 %, porcentaje que aumentó durante la pandemia, debido a que muchas de las mujeres tuvieron que dejar de trabajar para atender a sus familias. En esa perspectiva se requiere modificar las prácticas laborales para que se den condiciones de igualdad a las mujeres y en todo caso permitir que los hombres se involucren más en los cuidados del hogar para evitar que la carga recaiga sobre las mujeres; es decir, debería darse un cambio *societal* que valore a la mujer y asuma que los hombres deben de realizar tareas del hogar en condiciones de pandemia o cualquier otra emergencia.

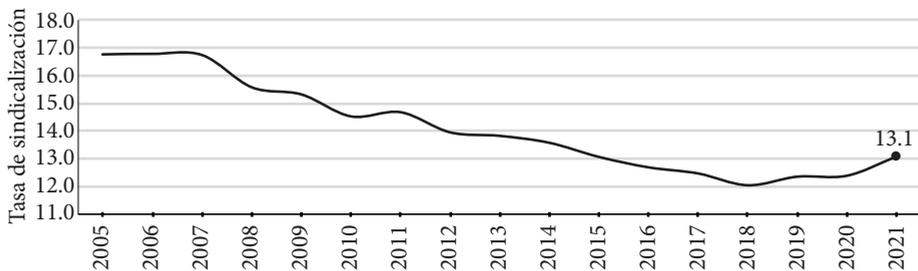
GRÁFICA 5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POBLACIÓN OCUPADA



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b).

El Trabajo Decente obliga a redoblar esfuerzos por un mayor diálogo social, para lo cual se requiere que aumente el nivel de sindicalización, aun cuando se ha logrado aumentar en medio de la pandemia solo ha alcanzado un porcentaje de 13.1. Estos niveles están lejos de sociedades como las escandinavas, en donde el nivel de sindicalización alcanza 67.2 %, como es el caso de Dinamarca (OIT, 2022), o incluso en países de igual nivel de desarrollo, como Argentina, que registra 27.7 %. Esta situación requiere de un cambio sustancial en la organización de la sociedad para abrir un espacio de diálogo entre los trabajadores y los empresarios y conjuntamente planear un futuro común.

GRÁFICA 6. LOS TRABAJADORES PIERDEN PODER DE NEGOCIACIÓN A LO LARGO DEL TIEMPO

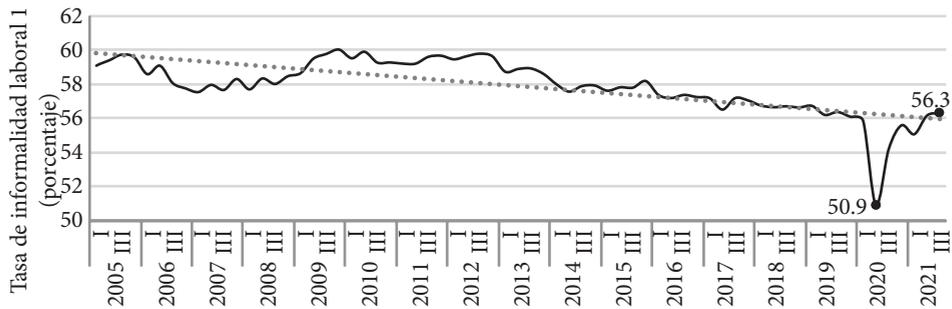


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b).

Como parte de esta reorganización societal es necesario demandar una reducción de la informalidad. Puesto que hoy el país vive fragmentado, gran parte del mercado laboral se encuentra dentro de la informalidad, la cual, aunque se ha reducido en los últimos años, es todavía muy elevada, alcanzando 56% a finales de 2021. La fragmentación es enorme, la sociedad acepta la informalidad como un mal congénito del grado de desarrollo que vive el país, como una válvula de escape. En la pandemia se extendió por todo el país, llenando calles y avenidas de las ciudades, y se apoderó de los espacios rurales, lo cual muestra una sociedad que ha perdido cohesión y que permite este tipo de salidas. Sin lugar a duda, es un proceso complejo, pero los esfuerzos que se han realizado han sido insuficientes y ante la pandemia la administración actual decidió utilizarla como válvula de escape. Sin embargo, conforme se

normaliza la situación, es necesario retomar la lucha contra la informalidad para lograr un proceso de reconstrucción nacional.

GRÁFICA 7. MANTENER EL ESFUERZO DE REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b).

Para operar adecuadamente, la reorganización del mercado laboral demanda establecer fórmulas de convivencia diferentes, de manera que dinamice el crecimiento de la economía. Un elemento esencial es recuperar el crecimiento de la productividad, en donde se plasman los elementos anteriores y se suma la necesidad de una reorganización empresarial que permita una mayor eficiencia de la planta productiva. Se requiere de un mayor nivel de inversión en México para poder hacer más eficientes todos los procesos; gran parte de la planta ha envejecido y es necesario un proceso de modernización de forma que den cabida a una mayor productividad laboral. Sin embargo, se requiere cuidar que este proceso no se dé a través de la robotización, sino que se pacte en todos los casos a través del diálogo qué procesos puede utilizar de manera más productiva la mano de obra. Es un gran reto para la sociedad porque un proceso masivo de robotización puede conllevar mayores conflictos.

Finalmente, el fortalecimiento del Trabajo Decente demanda que se abra espacio a nuevas formas de organización laboral, como mostró ser el teletrabajo, el cual será una práctica que se mantendrá en tanto la pandemia se mantenga. Sin embargo, es necesario valorar este proceso de una manera más holística, ya que ciertas áreas del trabajo, como los comercios, tuvieron la posibilidad de adaptarse a las tecnologías de la información para continuar

trabajando y prevenir los contagios, por lo mismo el teletrabajo podría ser una opción en el nuevo horizonte del Trabajo Decente.

Estamos ante una gran oportunidad para utilizar esta situación que se vive en el mundo del trabajo para relanzar la propuesta de Trabajo Decente hacia el futuro. La pandemia ha traumatizado a la sociedad de principios del siglo XXI, pero bien puede argumentarse que puede ser utilizado como una oportunidad para relanzar las propuestas más audaces que permitan reestructurar la organización social a través de los principios del Trabajo Decente.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrero, J., Bloom, N. y Davis, S. (2021). *Why Working from Home Will Stick*. National Bureau Of Economic Research, informe w28731.
- Bensusán, G. (2020). *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*. Documento de trabajo de la OIT 15 (Ginebra, OIT)
- CONEVAL. (2021). *Nota técnica sobre la carencia por acceso a los servicios de salud, 2018-2020*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Notas_pobreza_2020/Nota_tecnica_sobre_la_carencia_por_acceso_a_los_servicios_de_salud_2018_2020.pdf
- EUROFOUND. (2020). *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. Dublin: EUROFOUND. 26 de marzo. <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>
- IMSS. (2022). *Datos abiertos IMSS*. <http://datos.imss.gob.mx/>
- INEGI. (2021a). *Comunicado de Prensa núm. 790/21*. 21 de diciembre de 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf
- INEGI. (2021b). *Indicadores de Ocupación y Empleo*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe2022_01.pdf
- INEGI. (2022a). *Banco de Información Económica. Cuentas Nacionales*. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- INEGI. (2022b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Moreno-Brid, J., Gómez Tovar, R., Sánchez Gómez, J. y Gómez Rodríguez, L. (2021). *Trade agreements and decent work in Mexico: the case of the automotive and textile industries*. ILO Working Paper 36 (Geneva, ILO).
- Nathan, A. (2021). *The Post-Pandemic Future of Work*. Goldman Sachs Research.
- OIT. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Organización Internacional del Trabajo, 26a reunión, Filadelfia.

- OIT. (1985). *Convenio sobre estadísticas del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 71a reunión, Ginebra.
- OIT. (1999). *OIT: Trabajo Decente, Memoria del Director General*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87a reunión, Ginebra.
- OIT. (2008). 21. *El diálogo social y el tripartismo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm>
- OIT. (2013a). *Indicadores de Trabajo Decente*. Diciembre 2013. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2013b). *Estado del Trabajo Decente en México*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *Ratificación por México del convenio núm. 189. Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang--es/index.htm
- OIT. (2020b). *Estado del Trabajo Decente en el Mundo*. https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_723293/lang--es/index.htm
- OIT. (2021a). *Memoria del Primer Foro de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo*. Versión Extendida. Octubre de 2020
- OIT. (2021b). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_791858/lang--en/index.htm
- OIT. (2022). *Statistics on Union Membership*. <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>
- ONU. (2000). *Resolución aprobada por la asamblea general, Asamblea General, 55° periodo de sesiones*. Nueva York.
- ONU. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=CjwKCAjw9LSSBhBsEiwAKtf0n2k3_z6iIeWuwq6FsX1jAcIJnHVhFETi-Tx61aPUW-ngDDlGNKxh3GhoCe2YQAvD_BwE

Tomo 2

La década COVID en México

El mundo del trabajo y el ingreso



La crisis mundial generada por la pandemia de COVID-19, que es sanitaria, humana y económica al mismo tiempo, se encontró con un mercado laboral mexicano caracterizado por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, el precario nivel del salario mínimo y la alta informalidad. Como consecuencia, en 2020 aumentó la población en situación de pobreza y disminuyó la masa salarial. Con este telón de fondo, es indispensable introducir en el análisis estos nuevos desafíos del trabajo para facilitar la recuperación.

Este volumen de La década COVID en México, es una colaboración entre el Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, de la Universidad Nacional Autónoma de México, parte de un conjunto de aportaciones sobre rasgos y problemáticas del trabajo en México para proporcionar recomendaciones de política laboral, social y económica, orientadas a reconfigurar la organización, generación y distribución de mejores condiciones laborales, e integran el teletrabajo, sus flexibilidades y desafíos, así como la interacción del país con otras economías.



SECRETARÍA GENERAL

Universidad Nacional Autónoma de México



DGCS
Dirección General de Comunicación Social



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES