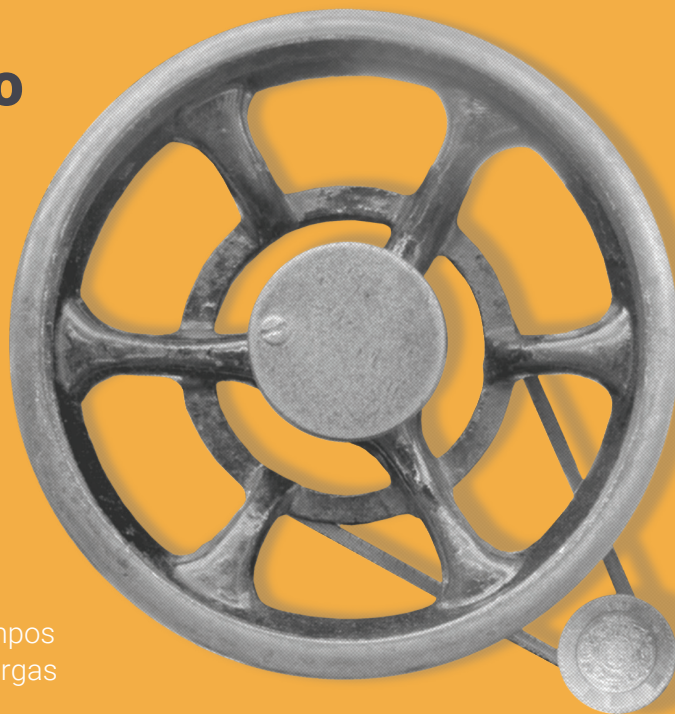


LA DÉCADA COVID  
EN MÉXICO

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)





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers  
*Rector*

COORDINADORES DE LA COLECCIÓN

Dra. Guadalupe Valencia García  
*Coordinadora de Humanidades*

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas  
*Secretario General*

Mtro. Néstor Martínez Cristo  
*Director General de Comunicación Social*

CON LA COLABORACIÓN DE

Mtra. Yuritzí Arredondo Martínez  
*Secretaria Técnica-Coordinación de Humanidades*

COORDINADORES DEL TOMO 2

Dr. Rolando Cordera Campos  
*Profesor Emérito de la Facultad de Economía (FE)*

Dr. Armando Sánchez Vargas  
*Director del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC)*

Lic. Enrique Provencio  
*Coordinador del Programa Universitario de Estudios del Desarrollo (PUED)*



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
ECONÓMICAS

COMITÉ EDITORIAL  
IIEC

Dr. Armando Sánchez Vargas  
PRESIDENTE

Dr. José Manuel Márquez Estrada  
Mtra. Graciela Reynosos Rivas  
*Integrantes de la Secretaría Académica del*  
IIEC

Dr. Lorenzo Alejandro Méndez Martínez  
*Investigador del IIEC*

Dra. Susana Bertha Merino Martínez  
*Investigadora del IIEC*

Dra. Martha Gabriela Alatraste Contreras  
*Profesora de la Facultad de Economía*

Dr. Jorge Feregrino Feregrino  
*Profesor de la Facultad de Estudios*  
*Superiores Acatlán*

Dr. Marco Ricardo Téllez Cabrera  
*Profesor del Instituto Politécnico Nacional*

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE  
ESTUDIOS DEL DESARROLLO

COMITÉ EDITORIAL  
PUED

Lic. Enrique Provencio Durazo  
*Coordinador del PUED*  
PRESIDENTE

Mtra. Vanessa Jannett Granados Casas  
*Secretaria Académica del PUED*  
SECRETARIA

Dra. Ana Karina Videgain Martínez  
*Investigadora del PUED*

Dr. Saúl Arellano Almanza  
*Investigador del PUED*

Mtro. José Ignacio Casar Pérez  
*Investigador del PUED*

Dr. Tonatiuh Guillén López  
*Consultor independiente*

Dra. Verónica Ofelia Villarespe Reyes  
*Investigadora del IIEC*

Dr. Rolando Cordera Campos  
*Profesor Emérito de la Facultad de*  
*Economía*

La década COVID en México:  
los desafíos de la pandemia  
desde las ciencias sociales y las humanidades

Tomo 2

El mundo del trabajo y el ingreso



La década COVID en México:  
los desafíos de la pandemia  
desde las ciencias sociales y las humanidades  
Tomo 2

El mundo del trabajo y el ingreso

Rolando Cordera Campos  
Armando Sánchez Vargas  
Enrique Provencio  
(Coordinadores)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
Coordinación de Humanidades  
Instituto de Investigaciones Económicas  
Programa Universitario de Estudios del Desarrollo

2023



**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>	

# La década COVID en México: los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades

## PRESENTACIÓN

La emergencia sanitaria a nivel global causada por el virus SARS-CoV-2 y sus variantes es una de las más grandes y complejas crisis globales de los últimos cien años. En apenas unos meses, paralizó al mundo y puso en jaque a los sistemas de salud más sólidos y sofisticados, además de golpear severamente las principales actividades económicas, educativas, culturales y sociales, sin distinción de clases o fronteras.

México no fue la excepción y atravesó por momentos aciagos y muy dolorosos. De acuerdo con los datos oficiales de exceso de mortalidad, la pandemia cobró, entre 2020 y 2022 —directa e indirectamente—, más de 650 000 vidas (casi 80 % asociadas al COVID-19)<sup>1</sup> y enfermó a millones de mexicanas y mexicanos. Debido a una merma de infraestructura, el sistema nacional de salud estuvo cerca del colapso. Aunado a esto, a pesar de ser un fenómeno sanitario generalizado, golpeó fuertemente a las poblaciones más vulnerables: la pobreza, el hacinamiento, la desigualdad y la violencia intrafamiliar, en particular contra las mujeres, se acentuaron.

---

<sup>1</sup> Gobierno de México. (2023). *Exceso de mortalidad en México, 2020-2023*. <https://coronavirus.gob.mx/exceso-de-mortalidad-en-mexico/>

Ante este panorama, la UNAM nunca se detuvo y volcó todas sus capacidades y talentos para ayudar, mediante el rigor de la academia y la solidaridad de su comunidad, en la contención de la crisis sanitaria. Para ello se tuvo que adaptar, adecuar e innovar en todas las áreas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

De ahí deriva la importancia de esta obra, titulada *La década COVID en México: los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades*, una colección de quince títulos que analizan a profundidad, de manera interdisciplinaria, los impactos de la pandemia. Estos van desde la insuficiencia del sistema de salud; los retos para los modelos educativos; el aumento de la desigualdad y la precariedad laboral; la falta de atención a la salud mental y la violencia de género; hasta la urgente atención al deterioro del medio ambiente; las acciones para cerrar la brecha digital; la necesaria continuidad de la democracia; las nuevas habilidades profesionales para el futuro, entre otros.

Si bien el inicio de la década a la que hace referencia esta obra está irrevocablemente marcada por este evento global, su evolución y postrimerías están repletas de efectos aún por conocer, muchos de ellos no deseados. Otros, sin embargo, representarán oportunidades únicas e invaluable para repensar y corregir las estrategias de desarrollo equitativo, justicia y adaptación que demandan los nuevos tiempos.

Agradezco el compromiso y dedicación de todas y todos los especialistas de nuestra casa de estudios que tuvieron a bien participar, con el conocimiento y experiencia de sus distintas especialidades, en la construcción de este profundo y sentido testimonio.

Estoy seguro de que estos análisis, reflexiones y memorias serán de enorme utilidad para el futuro próximo de nuestro país y están llamados a convertirse en un referente para la toma de decisiones ante eventuales emergencias sociales, ambientales y sanitarias.

“Por mi raza hablará el espíritu”

Dr. Enrique Graue Wiechers

Rector

Universidad Nacional Autónoma de México

## Prólogo

Guadalupe Valencia García

Coordinación de Humanidades, UNAM

Leonardo Lomelí Vanegas

Secretaría General, UNAM

Néstor Martínez Cristo

Dirección General de Comunicación Social, UNAM

La pandemia de SARS-CoV-2, un acontecimiento global, impactó en todas las esferas de nuestra vida. Lo que inicialmente se anunció como una nueva gripa se transformó pronto en una emergencia humanitaria sin precedentes. En tan solo unos meses paralizó al planeta, sacudió los sistemas de salud más robustos, y ha dejado profundas secuelas sociales, económicas, políticas, psicológicas y culturales, por lo que hoy estamos ante lo que se ha dado en llamar la década COVID.

Nuestro país no escapó al desastre. Se estima que entre los años 2020 y 2022 la pandemia cobró más de seiscientos cincuenta mil vidas y enfermó a millones de personas de todos los estratos sociales, en particular a las poblaciones más vulnerables debido a la pobreza, las desigualdades y la violencia intrafamiliar. La menguada infraestructura del sistema nacional de salud estuvo cerca de sucumbir.

En este contexto, la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de la Coordinación de Humanidades, se dio a la tarea de construir una reflexión colectiva sobre las consecuencias de la pandemia en nuestra sociedad. A partir de un enfoque interdisciplinario, en esta colección, las ciencias sociales y las humanidades se ponen en diálogo con las ciencias de la materia y de la vida. Los resultados expuestos en cada tomo provienen de profundas

investigaciones y reflexiones que, además de dar cuenta de las múltiples afectaciones sufridas a causa de la pandemia, ofrecen propuestas de salida y superación de la emergencia multifactorial causada por el SARS-CoV-2.

Cabe señalar que muchas de estas investigaciones no comenzaron con la presente colección, sino que ya contaban con un camino recorrido. Esto debido a que, a pesar del confinamiento y del trabajo remoto, la Universidad Nacional no se detuvo. Sus investigadores se abocaron, desde la óptica de sus respectivas especialidades, a comprender la pandemia: su desarrollo, sus consecuencias en los diversos aspectos de la vida, sus secuelas y, por supuesto, las maneras de enfrentarlas. Es destacable el trabajo de nuestra casa de estudios en la construcción de grandes repositorios digitales, pues sin estas herramientas las investigaciones no hubieran sido tan originales y ricas.

Para ofrecer al lector una visión completa de la colección, se pueden ubicar siete grandes ejes temáticos que articulan: economía; derecho; género; poblaciones y sustentabilidad; salud y medio ambiente; filosofía y educación, y, finalmente, las enseñanzas que nos ha dejado la pandemia y los derroteros intelectuales hacia el futuro.

El tomo 1, titulado *Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México*, ofrece una visión informada sobre los diversos fenómenos relacionados con las desigualdades y cómo se vieron afectados por el COVID-19. La pandemia puede ser vista como una grave emergencia sanitaria que, a su vez, visibilizó y potenció, a un tiempo, la trama de las desigualdades estructurales en nuestro país. A lo largo de sus capítulos se abordan aspectos relacionados con el crecimiento económico regional, los ingresos, el empleo remunerado y no remunerado, la desigualdad salarial, el teletrabajo, la violencia de género, la población indígena, las juventudes vulnerables y las políticas públicas regionales.

El tomo 2, titulado *El mundo del trabajo y el ingreso*, estudia lo acontecido con el mercado laboral mexicano en la contingencia sanitaria. Entre otros temas, aborda las condiciones de trabajo de algunas nuevas formas del empleo en contextos de precariedad y flexibilidad laboral; asimismo, analiza los rasgos y vicisitudes del trabajo en nuestro país para aportar recomendaciones de política pública orientadas a generar mejores condiciones laborales.

Las *Afectaciones de la pandemia a las poblaciones rurales en México* es el título del tomo 3 y parte de un segundo eje temático que se ocupa de las poblaciones y la sustentabilidad en el contexto de pandemia. Este tomo presenta estudios de caso realizados en diversas poblaciones rurales en territorio nacional; en ellos se muestra que los costos de la pandemia no afectaron de igual manera a distintos grupos de población. Las investigaciones reunidas demuestran que algunas comunidades han experimentado procesos estructurales históricos de exclusión y desigualdad. Otra aportación de este tomo fue destacar las estrategias y fortalezas, objetivas y subjetivas, que se conservan en la memoria de las poblaciones rurales para enfrentar periodos de crisis desde sus propias experiencias durante los últimos tres años.

Dentro de este eje temático se enmarca el tomo 6, *Los imaginarios de la pandemia*, donde confluyen trabajos dedicados a mostrar las formas de percepción y de actuación de diversos sujetos en el contexto de la crisis sanitaria. Se presta especial atención a las transformaciones en los imaginarios relativos al tiempo y al espacio en el cual los sujetos se perciben a sí mismos y al mundo circundante en el contexto de la pandemia; a sus visiones del presente y del futuro, sus narrativas, y sus formas de afectividad. La importancia de su estudio radica en que revelan una parte significativa del comportamiento gregario construido en el desenvolvimiento consciente o inconsciente de las comunidades y los sujetos que las conforman.

El tercer título en este eje temático corresponde al tomo 12, *Ciudades mexicanas y condiciones de habitabilidad en tiempos de pandemia*. La emergencia transformó rápidamente el modo de vida en las ciudades y se hizo imperativo reflexionar sobre la necesidad de impulsar, desde los distintos niveles de gobierno, nuevas políticas económicas, sociales y urbanas que permitieran construir ciudades sostenibles y saludables. La pandemia exigió redefinir el uso del espacio privado, condicionó al extremo el uso del espacio público, puso de manifiesto las limitaciones del sistema de salud y de la seguridad social y, al tiempo que generó un fuerte incremento de la pobreza y produjo una amplificación de las desigualdades tanto socioeconómicas como territoriales.

El tomo 4, titulado *Estado de derecho*, se integra en el eje temático sobre el derecho y la pandemia. Su objetivo es contribuir a la comprensión de las



repercusiones de la pandemia en el Estado de derecho mexicano, poniendo particular atención en la manera en la que se aplica el derecho convencional por parte del Estado en la gestión de la emergencia sanitaria y la necesaria existencia de contrapesos y controles constitucionales en relación con las medidas adoptadas para afrontar la pandemia.

Dicho eje temático integra también el tomo 7: *Derechos humanos*. Los trabajos reunidos ofrecen un análisis de los diversos efectos que la pandemia ha tenido en algunos de los más importantes derechos de las personas, en particular los relacionados con la salud, el acceso a las vacunas, a la educación, al trabajo y a la seguridad social, además del derecho a una vida libre de violencia. Las reflexiones ahí vertidas dan cuenta de algunas propuestas de políticas públicas que pueden servir como una guía de acción para que los distintos niveles de gobierno aumenten la protección de los derechos humanos en tiempos de contingencia sanitaria.

El tomo 8, *Democracia en tiempos difíciles*, analiza los efectos de la pandemia en los procesos de toma de decisión pública en nuestro país, aunque considerando también la perspectiva comparada. Los trabajos aquí incluidos pretenden comprender las repercusiones que la pandemia produjo en el régimen democrático, tanto en sus dimensiones institucionales como en las procesuales. Además, busca detectar los retos y oportunidades para la acción de gobierno, las inercias en las formas de gobernar, así como las tendencias que se configuran a partir de la contingencia y que podrán definir el futuro del país.

El tema referido a la salud y al medio ambiente en el contexto de la pandemia es revisado en los tomos 5, 13 y 14. *Salud mental, afectividad y resiliencia* es el título del tomo 5, que reúne aportaciones desde la psicología y la filosofía para ofrecernos estudios en torno a las emociones, los sentimientos y las afectaciones psicológicas desencadenadas por la contingencia sanitaria. Describe las afectaciones a la salud mental de niñas y niños, los problemas emocionales en procesos educativos y las causas de malestar psicológico. Además, muestra un paisaje completo sobre el consumo de sustancias psicoactivas y un retrato del fenómeno del suicidio, examinando definiciones, modelos explicativos y factores tanto de riesgo como de protección. Finalmente, se

presenta un importante análisis sobre el miedo colectivo y su combate a partir de expresiones de solidaridad en contingencias.

En el tomo 13, titulado *La crisis sanitaria*, se reúnen testimonios en primera persona de profesionales de la salud que hicieron frente a la pandemia en México. Con esas voces intenta construir una visión integral desde las perspectivas de los especialistas involucrados en las primeras líneas de acción. Sin duda, la contribución fundamental del tomo es dimensionar la complejidad del fenómeno de la emergencia, pues superó cualquier pronóstico. Con esto en mente, parte desde reflexiones subjetivas, lecturas críticas y propositivas, acompañadas de un conjunto de análisis con rigor metodológico.

Por su parte, el tomo 14, *Ecología, medio ambiente y sustentabilidad*, analiza la relación de la pandemia con las actividades antropogénicas y los cambios climáticos, demográficos y tecnológicos que marcaron un cambio en los factores de riesgo ante las enfermedades infecciosas. Se basa en la comprensión de que enfermedades como la COVID-19 serán cada vez más frecuentes debido a factores como la destrucción de los ecosistemas naturales, la urbanización, la intensificación de la agricultura, la industrialización y el cambio climático. Estas enfermedades se propagan inesperadamente a sitios donde antes no ocurrían, gracias a los cambios en los patrones de distribución geográfica de las especies patógenas y a su rápida dispersión relacionada con la gran conectividad global. El tomo tiene por objetivo mostrar cómo el desarrollo de las pandemias tiene una profunda relación con la destrucción de la naturaleza y la pérdida de la biodiversidad.

El género y la pandemia es otra línea destacada de estudio en la colección. El tomo 9, *Género, violencia, tareas de cuidado y respuestas sociales a la crisis*, ofrece diversos acercamientos al tema del cuidado como hecho fundamental para contribuir a la mejora por los daños que causan las desigualdades que violentan nuestra sociedad, agravados en un marco de pandemia. Parte del reconocimiento de que el concepto de *cuidado* ha cobrado relevancia analítica en las discusiones políticas, académicas e institucionales. A su vez, subraya el papel del Estado en la construcción de sistemas de cuidados, el valor de las comunidades que lo enfrentan cada día, de la sociedad civil que

cuida generaciones y el medio ambiente, de las y los creadores que protegen la palabra y la memoria. Del mismo modo, ubica las fuerzas contenidas y alerta, en clave de género, ante la necesidad de cuidados diversos e integrales que nos permitan construir una sociedad igualitaria, incluyente y respetuosa de los derechos humanos.

Otro eje temático articulador es el referido a la filosofía, educación y pandemia. Aquí se ubica el tomo 10, *Educación, conocimiento e innovación*. En este se reúnen trabajos que revisan la experiencia educativa mexicana durante la contingencia, y la puesta en marcha de diversas estrategias que buscaron no interrumpir los procesos educativos. Además, pone atención en la presencia de efectos negativos, pues las necesidades que surgieron en la pandemia se sumaron a las problemáticas que ya se padecían en este campo, incluso en la docencia. La intención de estos trabajos es enriquecer la discusión sobre la manera en que se transformó la educación, sus consecuencias, retos y posibles escenarios a futuro.

*Reflexiones desde la ética y la filosofía* es el título de tomo 11. Este libro expone la idea de que podemos y debemos pensar a raíz de lo que hemos vivido en estos últimos años de pandemia, partiendo de que no existe una sola respuesta a pregunta alguna relacionada con la experiencia vivida. Incorpora también la reflexión desde una perspectiva ética y bioética, vetas de la filosofía de enorme valía para pensar las situaciones críticas que se presentaron en esta aciaga época de nuestra existencia.

Cierra la colección el tomo 15, *Las enseñanzas de la pandemia*, una visión amplia de los catorce títulos que le preceden. Integra sus aportes y los coloca en un diálogo interdisciplinario. Este tomo se nutre también del seminario “La década COVID en México”, evento académico en el que las y los coordinadores de los catorce tomos presentaron los contenidos de cada uno de ellos y las propuestas formuladas para solventar las terribles secuelas que nos ha dejado la pandemia. Este tomo pretende englobar una visión de conjunto y comprender la necesidad de las reflexiones desde la articulación virtuosa de diversos análisis y discusiones vertidas en cada uno de los catorce ejemplares de la colección.

Las investigaciones que aquí se presentan nos han demostrado también que estamos en un momento y un lugar idóneos para llevar a cabo nuestros estudios. Momento ideal porque apenas comenzamos a atestiguar la materialización de las secuelas de la pandemia, pues, como bien apunta el título, los estragos de esta crisis seguirán arrastrándose durante una década o más; lugar ideal porque la capacidad científica interdisciplinaria presente en la UNAM permite realizar estudios, análisis, reflexiones y debates situados siempre desde posturas metodológicas serias y rigurosas comprometidas con la sociedad mexicana para buscar senderos de salida a la crisis que nos afecta desde 2020 y que seguiremos padeciendo por unos años más.



# Introducción: El mundo del trabajo y el ingreso

Rolando Cordera Campos

Facultad de Economía, UNAM

Armando Sánchez Vargas

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

Enrique Provencio

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, UNAM

El impacto sobre el empleo fue el nexo directo entre la pandemia COVID-19 y sus consecuencias sobre los niveles de ingreso y otras condiciones sociales de la población, incluyendo el incremento de la pobreza. La súbita suspensión de actividades en la mayoría de los sectores económicos, determinada por la urgencia de prevenir la transmisión de los contagios, se manifestó como una disrupción de los mercados de trabajo, con alteraciones drásticas en los niveles de empleo formal e informal, sobre todo de las mujeres, el fortalecimiento de las debilidades estructurales del contexto laboral, y, a la vez, el surgimiento o la aceleración de sus diferentes modalidades de cambio tecnológico y organización social.

En la mayor parte de los indicadores laborales no se habían visto comportamientos similares en otras crisis, incluida la Gran Recesión de 2008-2009. Ante la insuficiencia de estrategias compensatorias de alcance amplio, se exacerbaban las deficiencias tradicionales que caracterizan el mundo del empleo en México, y además emergieron cambios novedosos, como el gran incremento de la desocupación en entidades federativas y actividades que se destacaban por su dinamismo y buen desempeño. El parón fue intenso, regre-

sando el empleo formal a los niveles de tres años atrás. Aunque para el segundo semestre de 2020 ya había iniciado la reanimación económica, la pandemia significó una sacudida con derivaciones diversas que se dejarán sentir durante el resto de la década.

Las personas que se desempeñaban en el sector informal fueron de las más afectadas en 2020, pues tuvieron que dejar sus actividades temporalmente y pasar, sin más, al desempleo. La reducción temporal de las tasas de informalidad fue uno de los rasgos distintivos, lo cual no se había presentado en otras. Por su parte, las mujeres estuvieron más orilladas a renunciar a sus trabajos o fueron despedidas en mayor proporción que los hombres, y además se vieron más presionadas para dedicarse a las labores en casa, al cuidado infantil, de los ancianos o de quienes tienen capacidades diferentes. La baja tasa de participación femenina se agudizó y, junto con ello, se postergó un mejor aporte de las mujeres a la prosperidad colectiva y a su propia autonomía.

En la pandemia afloraron de modo más crudo las carencias de protección, como no contar con un seguro de desempleo en el sistema de seguridad social; la falta o limitación de instituciones de servicios de cuidado; la incapacidad de la organización social para mantener activas las relaciones laborales y las fuentes de trabajo en las crisis, y las precarias condiciones de apoyo para las personas dedicadas a las tareas esenciales. Pese a que estas garantizan la realización de actividades clave, se ubican desfavorablemente en las escalas de salarios, prestaciones e incluso de aprecio social. Son los grupos que en pleno confinamiento mantuvieron la operación de los servicios de agua, limpia y otros servicios estratégicos. El personal de apoyo médico y hospitalario se destacó por su desempeño sobresaliente, aunque no necesariamente se revaloraron sus funciones de manera sustantiva.

El confinamiento indujo el trabajo a distancia, el teletrabajo, en diversos grupos sociales, un fenómeno que hasta entonces era marginal y con baja presencia social. Con diferentes grados de penetración, esta modalidad se mantuvo junto con la recuperación pospandemia, introduciendo rasgos distintivos en el nuevo panorama del trabajo. Más allá de tales implicaciones inmediatas, el cambio tecnológico ya venía marcando la evolución del empleo y, sin duda, lo seguirá haciendo en el futuro. La pandemia aceleró la presencia de activida-

des con uso intensivo de tecnologías digitales, con su consecuente incidencia en el empleo de ciertas actividades laborales marcadas en algunos casos por la precariedad, o por condiciones de trabajo más adecuadas en otros.

La información existente es insuficiente y tiene incertidumbres, pero lo más probable es que la automatización desplace empleos en tareas rutinarias y de baja preparación, con el riesgo de que se engrose la informalidad si no se logran implantar estrategias para mejorar la calificación de esos trabajadores. Además, las actividades de mayor innovación ya están demandando personal de más alta formación y destrezas, y ofreciendo mejores ingresos, lo que apunta a cambios considerables en la configuración de los mercados laborales. Otro cambio que se apreció en la pandemia fue el incremento en la realización de tareas individuales contratadas mediante el uso de aplicaciones digitales. Esto mejora las condiciones de flexibilidad para quienes ofertan determinados servicios, aunque de modo insuficiente para compensar la falta de trabajo y la precariedad en actividades independientes.

El impacto laboral de la pandemia fue diferenciado no solo por actividades y regiones, sino también por grupos de edad. La población joven registró un efecto destacado en sus salarios y oportunidades laborales, lo que sumado al rezago educativo por la interrupción de actividades escolares incidirá en una transición más prolongada hacia el empleo formal y digno. Este es uno de los elementos que más motivan la necesidad de revisar las políticas laborales tras la pandemia, fortaleciendo tanto la generación de empleos como las estrategias de educación, formación para el trabajo, calificación adecuada para la transición tecnológica que se está registrando, promoción de habilidades para el emprendimiento, entre otras líneas de cambio.

La pandemia emergió en un periodo en el que ya estaba en curso una reforma laboral que, de afianzarse, puede tener efectos significativos en el futuro del trabajo en nuestro país. Es un proceso cuyas raíces se ubican tanto en impulsos nacionales como en las negociaciones comerciales con Estados Unidos y Canadá, y que incide en las modalidades de contratación colectiva, la organización y transparencia sindical, la elección de dirigentes, la aplicación de justicia y la conciliación, y en otros ámbitos críticos del mundo del trabajo. Ya estaba iniciado, también, el cambio en la política de salarios mínimos, que



vienen recuperando poder adquisitivo de forma significativa y continua desde 2017, revirtiendo una prolongada tendencia de deterioro de al menos cuatro décadas.

Aunque el ingreso y la masa salarial tuvo una notable afectación en 2020, con el consecuente incremento de la pobreza laboral, la progresiva salida de la crisis ha estado acompañada de una recuperación de los salarios generales del sector formal. Este componente, que debe sostenerse para lograr niveles de ingreso compatibles con el abatimiento de las líneas monetarias de pobreza general, la erradicación de la pobreza extrema y el ingreso mínimo vital focalizado, es fundamental en una estrategia para el empleo digno en México, pero debe ampliarse con otros elementos centrales, como la igualdad de oportunidades y la equidad de género, una protección social amplia, el balance entre vida familiar y empleo remunerado, la seguridad y la salud ante los riesgos tradicionales y contemporáneos en el desempeño laboral, los servicios de cuidado, y la garantía de derechos para los ocupados en las tareas asociadas a plataformas digitales.

La transición demográfica mexicana está todavía en una etapa en la que puede aprovecharse mejor el bono demográfico, pero eso requiere políticas explícitas y decididas para lograrlo, tanto en el plano productivo como en el educativo, una participación femenina más elevada, la ampliación del empleo formal de alta productividad, y en la promoción de la inversión y en cambios institucionales que generen dividendos de desarrollo. Esta oportunidad se cruza con el envejecimiento, que ya genera presiones de financiamiento, atención médica, pensiones y otros que no pueden postergarse en la política social.

Es necesario destacar que debería verse como una anomalía que una persona que trabaja sea pobre, lo cual es no solo frecuente en México, sino que constituye uno de los rasgos característicos de nuestro paisaje social. El hecho flagrante es que tener un empleo no es ninguna garantía de superar la pobreza, dados los bajos niveles de ingreso, el acceso desigual a la seguridad social, las condiciones de precariedad laboral, los rezagos educativos y otros factores que vinculan las políticas económicas con las sociales. Entre muchas otras de sus repercusiones, la pandemia no solo acentuó divergencias sociales, sino también territoriales, y uno de los riesgos visibles es que, si la recupera-

ción económica reproduce los patrones históricos de desempeño regional, en el futuro se haría más compleja la superación de la pobreza en las entidades que se caracterizan por tener las mayores proporciones de su población en condiciones de rezago social y pobreza.

Estos y otros aspectos que deben caracterizar el empleo decente suponen una estrategia laboral alineada con la política de ingresos, con un desempeño económico robusto enfocado a la creación de oportunidades laborales dignas por sus remuneraciones, con una protección social que incluya el seguro de desempleo, y con las provisiones derivadas de la transición tecnológica. En congruencia con la conmoción que significó la crisis de la COVID-19 en cuanto al mundo de empleo, es una tarea prioritaria la promoción y adopción de un acuerdo o consenso social colectivo, entre sociedad y Estado, basado en el diálogo público plural, que coloque como prioridad la revaloración del trabajo y su centralidad en el bienestar y el desarrollo humano. Este puede concebirse como un eje no solo de la recuperación sostenida de la economía, sino de la reconstrucción del desarrollo nacional, de la superación de las deficiencias que con tanta crudeza afloraron en la pandemia, destacadamente en el cuidado de la salud y la prevención de la morbilidad y la mortalidad evitable, pero también en otras formas de vulnerabilidad social, sobre todo las de la pobreza y la desigualdad.

Los aportes de quienes contribuyen con sus ensayos a este volumen enriquecen el conocimiento sobre lo acontecido en diversas facetas en el mundo del trabajo en México durante la pandemia, pero también recuperan los principales antecedentes previos a 2020 y perfilan perspectivas y propuestas para que el desarrollo nacional se encauce privilegiando el empleo digno. Los coordinadores del volumen celebramos su participación y sus contribuciones, que enriquecen el debate sobre los planteamientos de reorientación estratégica que surgieron en la emergencia de aquel año y que deberían mantenerse permanentemente en la deliberación colectiva. También reconocemos y agradecemos la convocatoria de la UNAM y de la Coordinación de Humanidades para participar en el esfuerzo colectivo de “La década COVID en México”.



# Perspectiva general del comportamiento del empleo

# 1

Norma Samaniego  
Grupo Nuevo Curso de Desarrollo, UNAM

## INTRODUCCIÓN

La década 2011-2020 estuvo enmarcada por dos acontecimientos que cimbraron a la economía, a la sociedad y al mundo del trabajo: la Gran Recesión de 2008-2009, de la cual el mundo empezaba a recuperarse al iniciarse el decenio, y la pandemia por COVID-19 que surgió a fines de 2019, causando grandes estragos en 2020 a nivel global y que continúa desplegándose en 2022.

La pandemia ha sido uno de los eventos que marcarán no solo al decenio, sino más allá. Su magnitud e impacto simultáneo a nivel global en la salud, la economía y el bienestar social no tiene precedentes desde principios del siglo xx. Fuera del ámbito de la salud, ha sido sin duda el contexto del trabajo uno de los más directamente afectados y un punto de irradiación de sus efectos al ingreso y bienestar de las familias, así como al proceso productivo y a la situación financiera del país.

El impacto de la pandemia fue de tal magnitud que en 2020 trastocó la tendencia histórica de los indicadores laborales, no solo por su dimensión, que salió de los marcos usuales de referencia, sino porque en esta ocasión ocurrieron comportamientos distintos a los observados en otras recesiones. Frente a la caída observada en 2020, en las gráficas se pierde el detalle de lo sucedido en los primeros nueve años de la década. Sin embargo, es preciso no

perder de vista algunos fenómenos que han impactado al mundo del trabajo y que vienen de más atrás, como lo es el proceso del agotamiento de la oportunidad que abría el bono demográfico o las tendencias que ya presentaba la dinámica del empleo.

En consecuencia, en este capítulo, después de una referencia esquemática a la trayectoria económica del país y las tendencias más destacadas que subyacen a la oferta de trabajo en el periodo 2011-2020, se examina el comportamiento del empleo en la década, haciendo un corte. En una primera parte se aborda lo ocurrido desde el principio del decenio, hasta el momento en que irrumpe la pandemia por COVID-19, y en una segunda se analiza con particular atención el impacto de la pandemia en el último año de la década, que rompió con la tendencia histórica del empleo y cuyos efectos continúan desarrollándose en 2022.

## LA TRAYECTORIA ECONÓMICA EN EL LAPSO 2010-2020

### Argumentaciones

Una mirada esquemática a la trayectoria de la economía en la década 2010-2020 puede apreciarse a través del comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB) entre la Recesión de 2009 y el año de 2020 en que la pandemia por COVID-19 hace su aparición en nuestro país (gráfica 1).

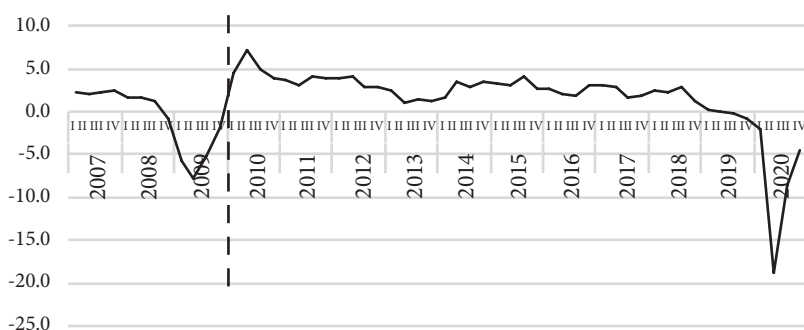
Los primeros años de este decenio fueron todavía de recuperación económica después del desplome que había tenido la economía en 2009. La tasa media de crecimiento del PIB trimestral<sup>1</sup> de alrededor de 4% en el trienio 2010-2012 -mayor a la tendencia histórica- no pudo mantenerse el resto de la década. Entre 2013 y 2018 se atenuó a 2.4% y en 2019 se registró ya un decrecimiento en los dos últimos trimestres. En este punto se encontraba la economía a principios de 2020, cuando sobrevino el mayor desplome del PIB desde que se elabora este indicador, al registrar el segundo trimestre una caída

---

1 Respecto a los mismos trimestres del año anterior (INEGI, 2021).

de -18.8% respecto al igual trimestre del año anterior, asociada a la aparición del virus SARS-CoV-2 que causaría no solo enormes estragos en la salud, sino en la economía y en la sociedad en todo el mundo.

GRÁFICA 1. PIB TRIMESTRAL. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL MISMO TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR



Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021a).

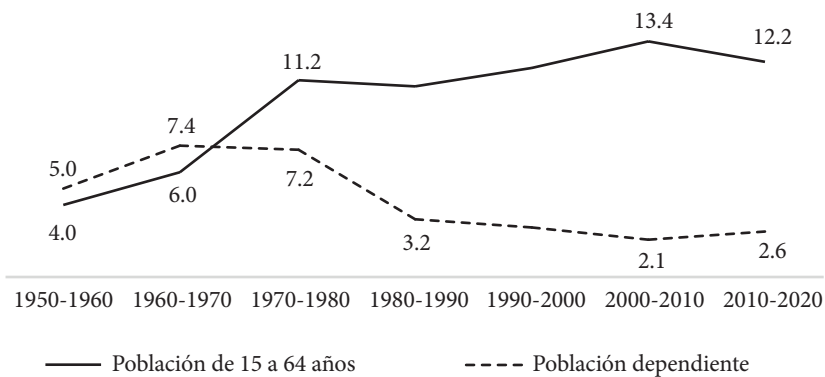
### Algunas de las principales tendencias demográficas del mercado de trabajo

Por otra parte, en el lapso 2010-2020 se hicieron visibles tendencias que venían gestándose desde décadas atrás, que han incidido en el comportamiento de la población y en el mercado de trabajo. Aunque México sigue siendo un país de población joven -con una mediana de edad de 29 años (INEGI, 2022)- esta transitando por un proceso gradual de envejecimiento en el que, al reducirse las tasas de fecundidad y de mortalidad, se ha venido reduciendo también el crecimiento de la población infantil y adolescente (los menores de 15 años), al tiempo que ha aumentado la proporción de adultos mayores de 64 años.

## La atenuación del crecimiento de la población de 15 a 64 años

La población comprendida entre los 15 y los 64 años -que es la que mayor participación tiene en el mercado de trabajo- ha seguido creciendo, aunque cada vez a un ritmo menor, y se prevé que más adelante empiece a descender. Entre 1980 y 2010 este grupo de población se duplicó para llegar a 71.5 millones en 2010, y entre el año 2000 y 2010 se registró un crecimiento de 13.4 millones, su mayor incremento intercensal hasta entonces (INEGI). Sin embargo, ya en este último decenio (2010-2020) su crecimiento se desaceleró y fue menor al de la década anterior (12.2 millones de personas). A partir de ahora se esperan aumentos cada vez menores hasta mediados de siglo, en que la población en edad de trabajar empezará previsiblemente a declinar (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2008; Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2018).

GRÁFICA 2. POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS Y POBLACIÓN DEPENDIENTE, INCREMENTOS INTERCENSALES. MILLONES DE PERSONAS

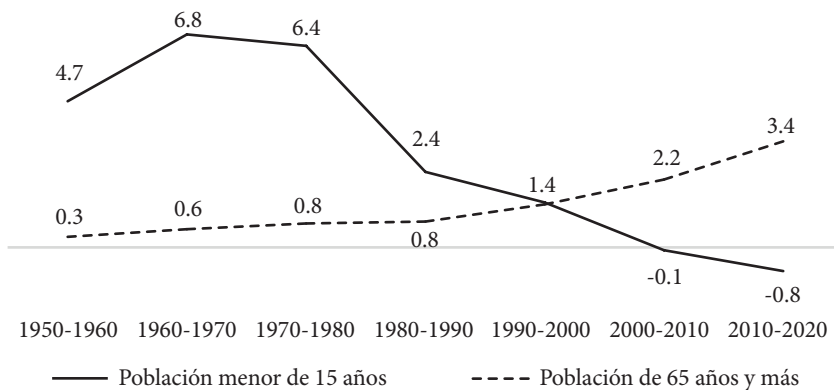


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021b).

## El repunte en la dinámica de la población dependiente

Por otra parte, la llamada población dependiente -que comprende a los menores de 15 años y a los mayores de 64 años- después de tres décadas de haber tenido incrementos intercensales cada vez menores, empieza a acelerar su crecimiento. De un incremento de 7.4 millones de personas en la década 1960-1970, había bajado a uno de 2.1 millones entre 2000 y 2010, debido a la atenuación del crecimiento de la población menor de 15 años. Sin embargo, ya en la década actual (2010-2020), a pesar de que la población de niños y adolescentes ha empezado a disminuir, la población dependiente total tuvo un aumento de 2.6 millones, impulsado ahora por el crecimiento del segmento de 64 años y más, tendencia que previsiblemente habrá de continuar en los próximos años (INEGI, 2020c).

GRÁFICA 3. POBLACIÓN MENOR DE 15 AÑOS Y DE 65 Y MÁS, INCREMENTOS INTERCENSALES. MILLONES DE PERSONAS



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021b).

Como se observa en la gráfica 3, la población menor de 15 años ha atenuado significativamente sus incrementos intercensales a partir de los años setenta y actualmente esta cohorte ya empieza a disminuir. Por el contrario, el grupo de los mayores de 64 años se ha vuelto ahora el componente más dinámico de la población dependiente.



Estas tendencias demográficas tienen importantes implicaciones en el mercado de trabajo, en la política social y en las perspectivas de desarrollo del país. La presión que ejerce la población dependiente sobre la población de 15 a 64 años -la llamada tasa de dependencia- ha empezado a frenar el descenso observado en las últimas décadas y empezará nuevamente a crecer, al tiempo que aumentarán las necesidades de asistencia en salud, pensiones y servicios de protección social para el creciente grupo de población de mayor edad.

### **Se empieza a cerrar la ventana de oportunidad del bono demográfico**

El freno a la disminución que había mostrado el crecimiento de la población dependiente, impulsado ahora por la población de 64 y más, frente al descenso esperado en las tasas de crecimiento de la población de 15 a 64 años, apuntan hacia el desvanecimiento paulatino de lo que en algún momento se conoció como “bono demográfico”. De ahí la importancia de aprovechar el lapso que todavía existe en el que la población de 15 a 64 años -que es la que mayor participación tiene en el mercado de trabajo- sigue siendo mayor que la de niños, niñas, adolescentes y adultos mayores.

### **La tasa de participación de la fuerza de trabajo**

El segmento de la población en edad de trabajar que participa en el mercado laboral, y del cual depende el potencial productivo del país, conocido como “población económicamente activa”<sup>2</sup> o “fuerza de trabajo”, a fines de 2019 sumaba 57.4 millones de personas y representaba 60.2 % de la población de 15 años y más (INEGI, 2022b). Esta proporción, determinada por factores culturales, educativos y económicos, es conocida como “tasa de participación” y era similar a la que prevalecía a nivel mundial (60.5 %) (ORT, 2021); sin embargo,

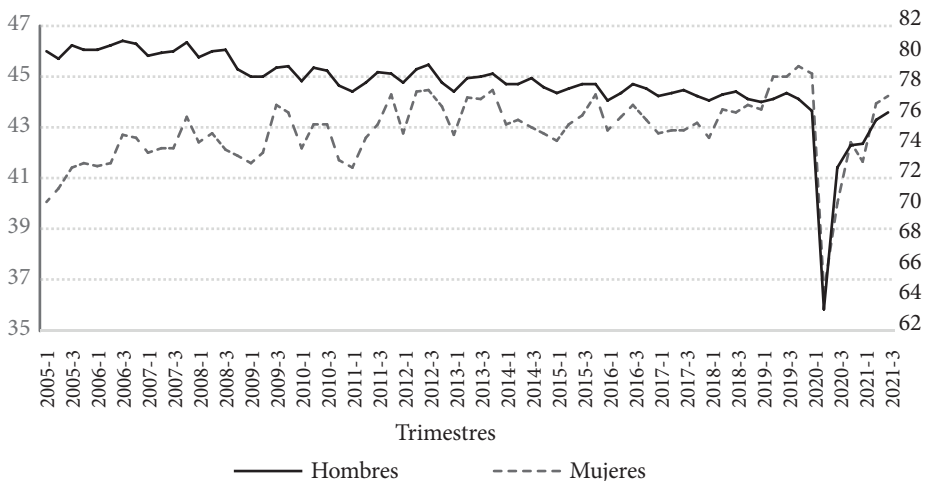
---

2 Esta población comprende tanto a los ocupados en el mercado laboral, como a quienes están en busca activa de empleo.

en nuestro país se advertía una enorme brecha por género. En los hombres era de 77.2% a fines de 2019, mientras que en las mujeres se situaba apenas en 45.4%. Aunque esta última tasa se había venido elevando ligeramente en los últimos decenios, seguía siendo notoriamente inferior, no solo a la de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (65% en 2019) (OCDE, 2021), sino en comparación con el promedio de América Latina (51.5%) (OIT, 2021). La muy baja e intermitente participación de las mujeres en el mercado laboral representa una pérdida importante del aporte potencial de la población femenina al crecimiento de la economía y a la generación de ingreso, que afecta al país en general y a los individuos y las familias en particular, que ha privado a muchas mujeres de un ingreso propio y de los beneficios de la seguridad social, especialmente, de una pensión contributiva.

*Las tasas de participación masculina y femenina cayeron drásticamente en 2020.* En el segundo trimestre de 2020, durante el confinamiento a raíz del inicio de la pandemia, la tasa de participación femenina cayó a 36.5%, mientras que la masculina a 63.4%, (INEGI, 2020a), y todavía a fines de 2020 ambas se situaban muy por debajo de sus niveles prepandemia.

GRÁFICA 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO, PORCENTAJE



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2020a, 2022a, 2022b).

## Aumenta la edad y la escolaridad de la población económicamente activa

A fines de 2010 la mediana de la población económicamente activa era de 37 años y para 2020 esta edad había subido a 39 años (INEGI, 2020a y 2020b). El grupo de menores de 30 años en este conjunto disminuyó en la década, de 33.1 % a 29.1 %. En esta tendencia pudo haber influido, tanto la elevación de los niveles de permanencia en el sistema educativo, que ha retrasado la edad de ingreso al trabajo, como el hecho de que el grupo que resintió la mayor caída en su participación económica durante la pandemia fue el de los más jóvenes. En materia de escolaridad, se observa en la década un aumento de 63.7 % a 73.2 % en quienes poseían estudios de secundaria completa o nivel superior.

## Evolución de la fuerza de trabajo en la década

La fuerza de trabajo -que comprende tanto a la población ocupada, como a la que busca un empleo- registró un incremento anual promedio de un millón de personas entre 2010 y 2019 para llegar a fines de ese último año a 57.4 millones (INEGI, 2020a y 2020b). En este periodo la trayectoria no fue lineal o uniforme, sino que estuvo sujeta a fluctuaciones anuales muy significativas, ligadas al comportamiento típico del mercado de trabajo en nuestro país, en el que se da un constante y fuerte movimiento de entradas y salidas entre población activa y no activa, así como entre ocupación formal, informal y desocupación, asociadas a la dinámica de la economía.

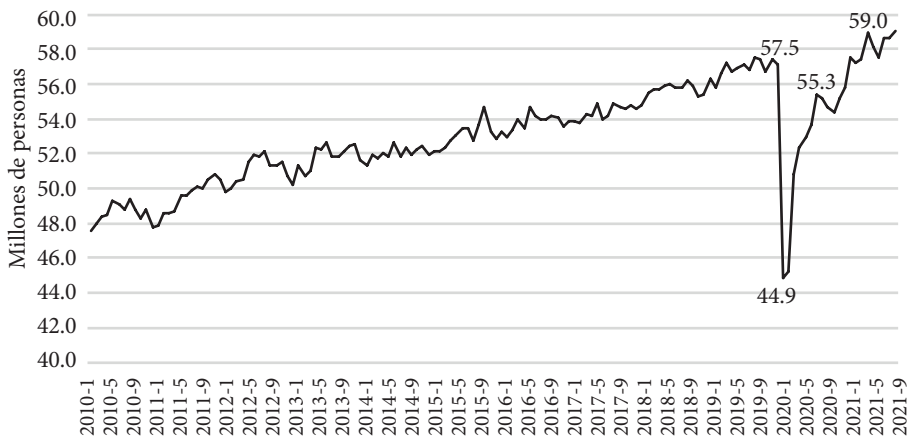
*En 2020 se experimenta una caída histórica.* En el segundo trimestre de 2020, al paralizarse las actividades económicas durante el confinamiento por la pandemia, la fuerza de trabajo experimentó una caída histórica, estimada en 12.3 millones de personas que se retiraron de la fuerza de trabajo entre marzo y abril de 2020, de acuerdo con datos de la INEGI (2020c)<sup>3</sup>. Este desplome, moti-

---

3 Esta encuesta, aunque no es estrictamente comparable a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que registra la tendencia histórica, permite dar una

vado por la política de resguardo ante el virus, paralizó gran parte de la actividad económica del país. Al concluir la etapa más dura del confinamiento, la población económicamente activa (PEA) inició una rápida recuperación: dos meses después de abril ya habían regresado la mitad de los trabajadores que habían salido de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el nivel de febrero de 2020 prepandemia solo se alcanza hasta abril de 2021.

GRÁFICA 5. FUERZA DE TRABAJO (PEA), DATOS MENSUALES



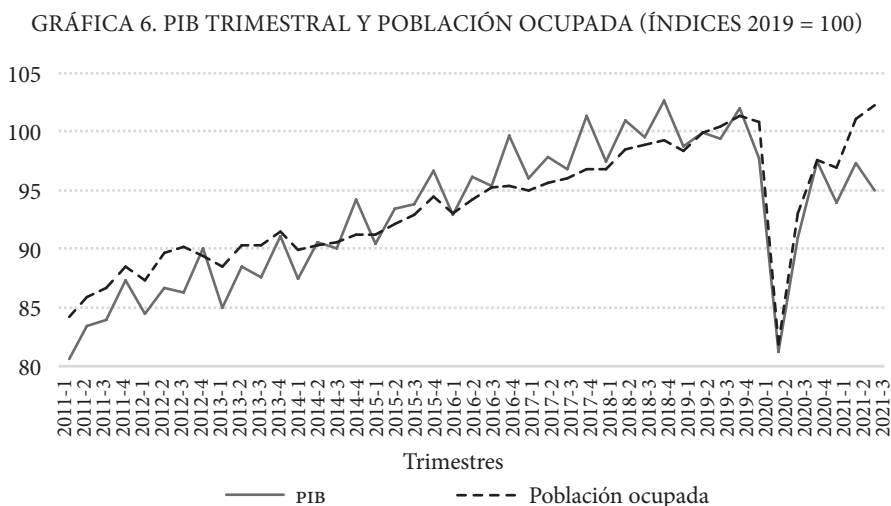
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2020a, 2020b, 2022a, 2022b).

*Trayectorias del PIB y de la población ocupada.* La población ocupada -es decir, la proporción de la fuerza de trabajo que tiene una ocupación- y el PIB siguen en la década una trayectoria muy similar, aunque a ritmo distinto hasta 2019, que se rompe con el advenimiento de la pandemia COVID-19 y la caída histórica que sufren ambos indicadores. La sincronía es particularmente notoria en la caída y el inicio de la recuperación consecuente del PIB y de la población ocupada a partir del momento en que se presenta la pandemia. Los índices de ambas variables caen en una proporción similar e inician su

---

idea de la magnitud del desplome, que hacía retroceder en un mes a la PEA a los niveles observados casi 14 años atrás.

recuperación de manera simultánea. No obstante, a pesar del repunte, todavía al tercer trimestre de 2021 el PIB se encontraba muy por debajo de su nivel promedio en 2019 y la población ocupada apenas había regresado a dicho nivel, aunque ambos indicadores se situaban aún por abajo de su tendencia histórica.

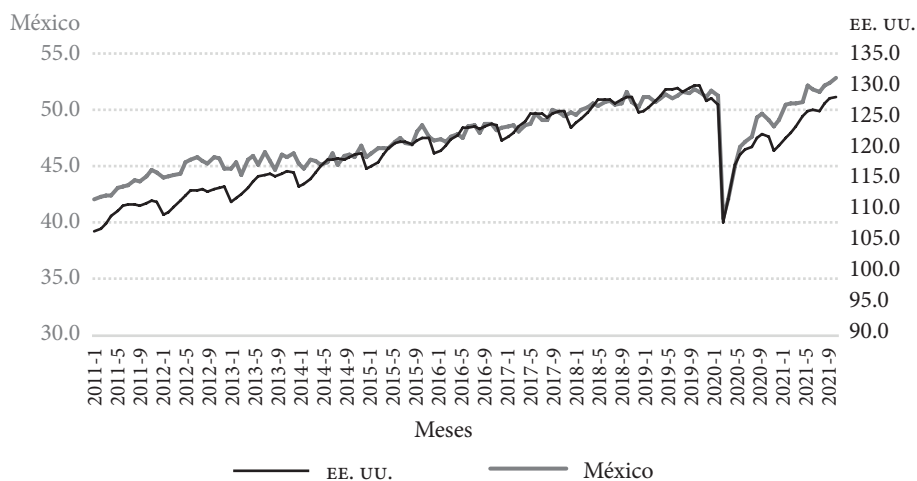


Nota: Tendencia lineal con base en el periodo 2014-2019.

Fuente: Elaboración propia con datos trimestrales de INEGI (2020a, 2020b, 2021a, 2022a y 2022b).

*Algunas similitudes en el comportamiento de la población ocupada en la crisis.* El marcado descenso de la población ocupada en México en el segundo trimestre de 2020, al iniciarse el confinamiento -que sale de todos los marcos de referencia- fue un fenómeno que ocurrió de manera similar en otras naciones. Una similitud que llama la atención, en particular, es la observada en el comportamiento del empleo en los Estados Unidos (EE.UU.), país con el que México tiene una muy fuerte relación económica y que se sitúa también en la región de América del Norte, donde la cronología de la pandemia ha sido más parecida que en otras regiones del mundo.

GRÁFICA 7. EMPLEO EN MÉXICO Y EE. UU., MILLONES DE PERSONAS



Nota: El dato de empleo en México considera la suma de empleo informal más empleo formal asegurado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El dato de empleo en EE. UU. considera el empleo privado no agrícola (serie no desestacionalizada).

Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022a y 2022b) e INEGI (2020a, 2020b, 2022a y 2022b) para México y de *Bureau of Labor Statistics* (BLS, 2021a y 2021b) para EE. UU.

Si se comparan los datos de población ocupada en México<sup>4</sup> con la población ocupada no agrícola en el sector privado que reporta la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de América, (BLS, 2021a y 2021b), se observa una dinámica muy similar, especialmente a partir de la segunda mitad de la década y, en especial, en simultaneidad de la caída del empleo en los meses de abril y mayo de 2020 y su posterior recuperación.

### La evolución del empleo en la década

La magnitud del desplome de la fuerza de trabajo que estaba ocupada en abril de 2020 reclama hacer un corte en el análisis más detallado de la trayectoria

4 En el caso de México se considera el empleo informal que registra el INEGI más el empleo asalariado formal que registra el IMSS.

del empleo en la década. Es indispensable, por una parte, no perder de vista lo que sucedió en los nueve primeros años de este periodo -tema al que se dedicará la siguiente sección- y en una segunda parte se abordará de manera más detallada lo sucedido en 2020, a raíz del impacto de la pandemia.

### **PRIMERA PARTE. EL PERIODO 2010-2019**

En el periodo 2010-2019 la población ocupada pasó de 46 a 55 millones<sup>5</sup>; es decir, anualmente se incorporó a la economía del país alrededor de 1 millón de nuevos trabajadores. En este lapso, el crecimiento del empleo formal fue superior al del informal, ya que seis de cada 10 empleos creados fueron de carácter formal; la evolución particular de ambos tipos de empleo se presenta a continuación.

#### **El empleo asalariado formal en el IMSS en el periodo 2010-2019**

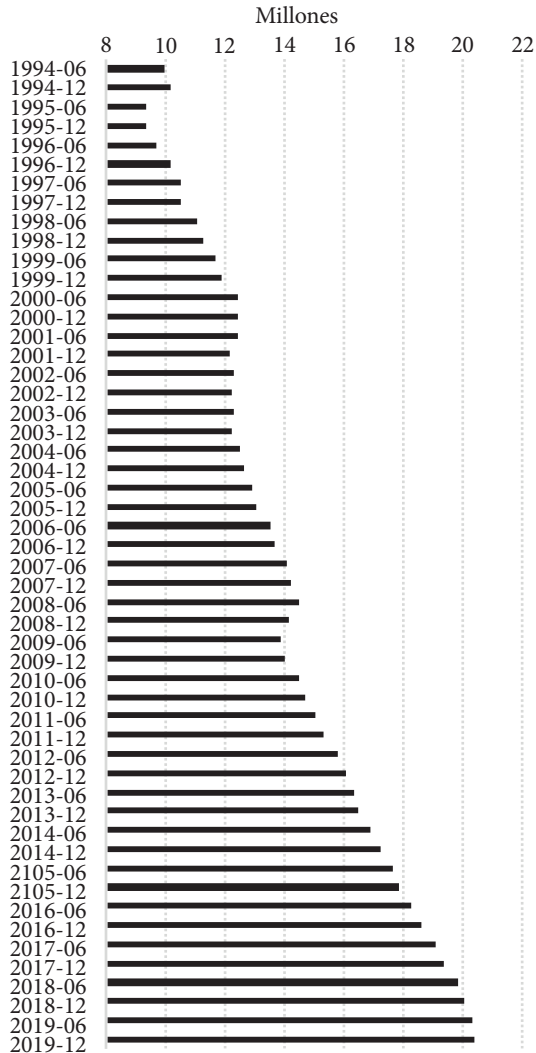
Después de la Gran Recesión de 2008-2009 el empleo formal inicia 2010 con un repunte, particularmente en el empleo asalariado formal inscrito en el IMSS, que constituye el principal componente de la ocupación formal. Este tipo de empleo crece de 2010 a 2018 a tasas anuales entre 3.5 % y 4.6%, que se atenúan a 2.9 % en 2019 (IMSS, 2010-2022b). Esta dinámica del empleo formal se explica, en parte, debido a que la década anterior (2000-2010) -especialmente en sus primeros años- había sido un periodo de muy bajo crecimiento del empleo, particularmente de la industria de transformación, que se situaba en 2010 aún por debajo del nivel que había tenido 10 años atrás. Esta industria, con un alto componente de exportación, que ha sido uno de los motores en la creación de empleo en el país, había tenido una fuerte caída entre 2000 y 2003, al entrar China al mercado mundial, desplome que se acentuó con la recesión

---

5 INEGI (2022b). Promedio anual, serie de datos estratégicos mensuales.

de 2009 y solo fue hasta 2014 cuando pudo recuperar el nivel que había tenido en el año 2000.

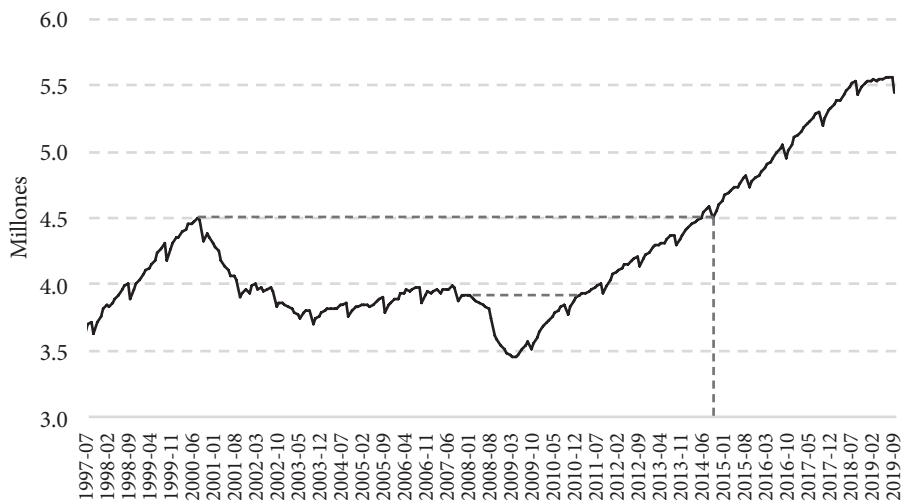
GRÁFICA 8. POBLACIÓN ASEGURADA ASOCIADA A UN EMPLEO EN EL IMSS, 1994-2019



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



GRÁFICA 9. ASEGURADOS PERMANENTES Y EVENTUALES EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN

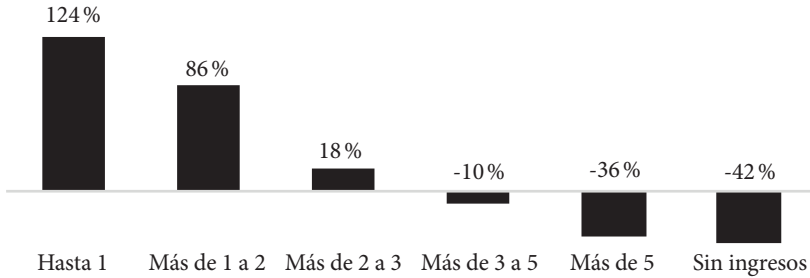


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b).

La recuperación del empleo industrial -después de su prolongada caída- explica en gran parte el crecimiento que mostró el empleo formal el periodo 2010-2018, cuando esta industria incorporó a 1.5 millones de trabajadores. En este repunte del empleo formal sobresalió la fabricación de equipo de transporte, que duplicó su nivel de puestos de trabajo.

Sin embargo, dicha recuperación se dio a costa de una acentuada precarización. Los puestos de trabajo asalariado formal creados se concentraron cada vez más en los estratos de menor ingreso. Proliferaron en este periodo los contratos a tiempo parcial, de carácter temporal y atípicos, a la vez que el esquema de subcontratación se extendió a todos los sectores, más allá de los casos en que dicha figura es legalmente aplicable.

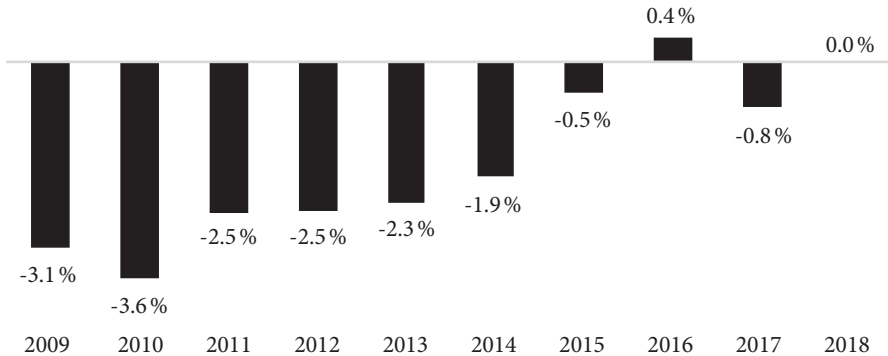
GRÁFICA 10. CRECIMIENTO DEL TRABAJO SUBORDINADO FORMAL, POR NIVEL DE SALARIO MÍNIMO, 2010 A 2018



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

De 2010 a 2014 el empleo formal crece, pero no el salario medio. El salario medio real de los asegurados del IMSS permaneció durante un lapso de seis años (de 2009 a 2014) por debajo del nivel del primer semestre de 2008, previo a la Recesión de 2009.

GRÁFICA 11. SALARIO MEDIO REAL ANUAL DE LOS ASEGURADOS DEL IMSS. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL PRIMER SEMESTRE DE 2008

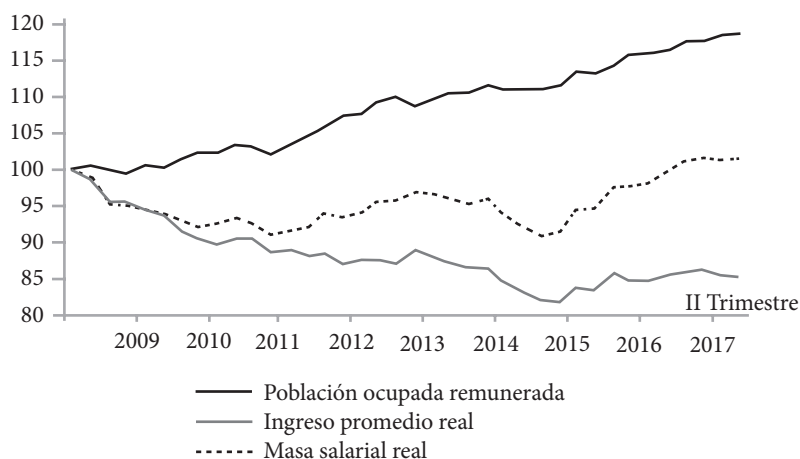


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b) e INEGI (2022c).

La masa salarial real de toda la población ocupada se situó durante nueve años por abajo del nivel del primer trimestre de 2008. La suma de los salarios de todos los trabajadores, en términos reales, sufrió una caída importante a raíz de la Gran Recesión y fue hasta el primer trimestre de 2017 que pudo

regresar al nivel que tenía en el primer semestre de 2008, como se observa en la siguiente gráfica elaborada por el Banco de México (BANXICO), con datos de la ENOE del INEGI. Este comportamiento representó un grave deterioro del ingreso familiar, si se tiene en cuenta que de él tuvo que depender un mayor número de trabajadores y que dicho agregado es uno de los componentes más importantes del consumo interno.

GRÁFICA 12. MASA SALARIAL REAL (I-2008=100, a. e.)



Nota: Serie con ajuste estacional (a. e.)

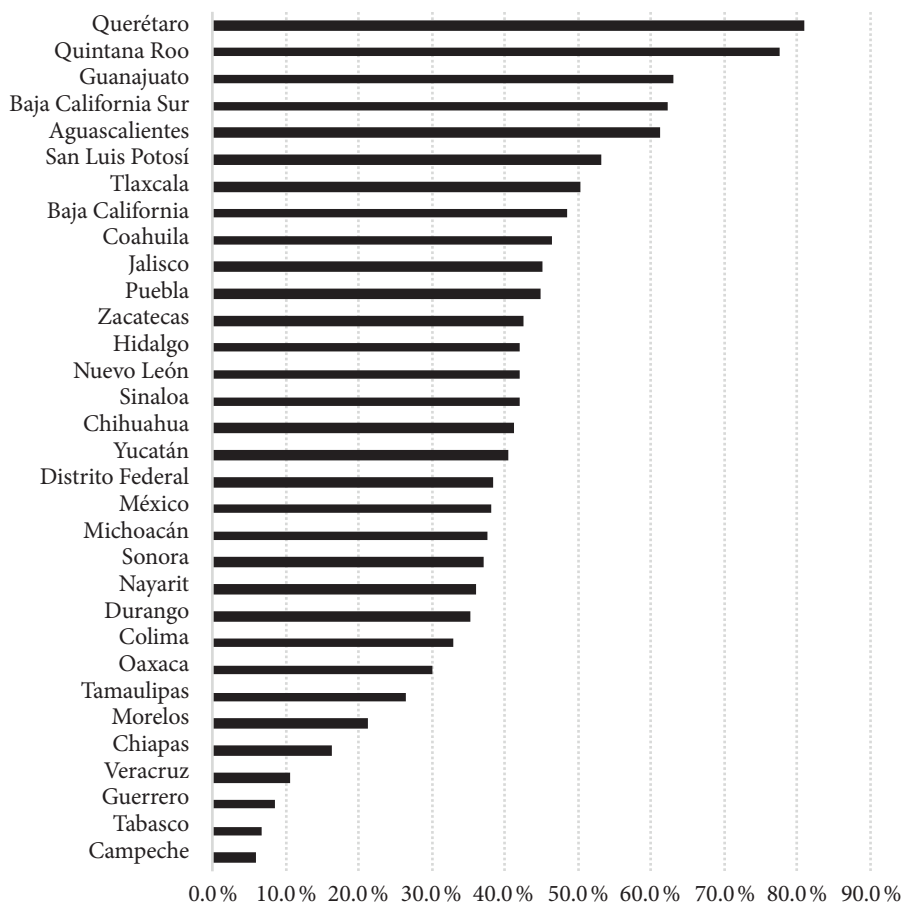
Fuente: BANXICO (2017, pág. 43).

### Dinámica del empleo formal en el IMSS por entidad federativa

En el periodo 2010-2019, el crecimiento del empleo formal inscrito en el IMSS tuvo fuertes contrastes y marcadas disparidades en su dinámica y distribución regional por entidad federativa, ya que mientras algunas entidades registraron aumentos superiores a 60% en su población asegurada, entre ellas Querétaro, Quintana Roo, Baja California Sur, Guanajuato y Aguascalientes, en las que tuvo un auge el turismo internacional o fueron nuevos polos de atracción de industria manufacturera para el mercado externo, en otras entidades federati-

vas como Campeche, Tabasco y Guerrero, el crecimiento de la población asegurada en años no pudo alcanzar el 10 por ciento.

GRÁFICA 13. ASEGURADOS IMSS POR ENTIDAD FEDERATIVA. VARIACIÓN PORCENTUAL DE 2010 A 2019

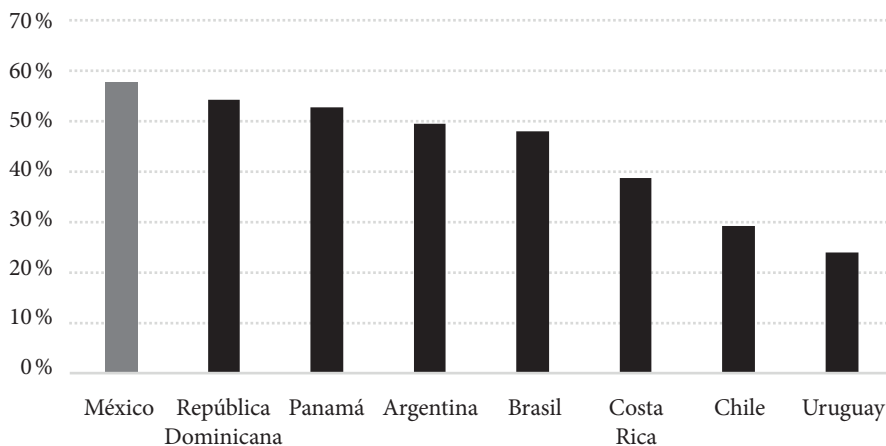


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b).

## El trabajo informal en el periodo 2010-2019

El trabajo informal<sup>6</sup> en 2019 era de 30.8 millones de personas y continuaba siendo el principal tipo de empleo en el país. Representaba 56.3 % de la población ocupada (INEGI, 2022a), tasa superior a la de países de América Latina de similar o menor nivel de desarrollo. Lo anterior refleja que la transición histórica observada de buena parte de las ocupaciones tradicionales de la agricultura a la industria y los servicios modernos, que se dio en los países hoy más desarrollados, no se ha dado en los mismos términos en nuestro país. Buen número de trabajadores del campo han ingresado a la informalidad en el ámbito urbano o han emigrado. Esto sugiere que el patrón estructural típico o tradicional que siguió el proceso de desarrollo en países actualmente avanzados no se ha replicado en países como el nuestro.

GRÁFICA 14. TASAS DE INFORMALIDAD EN PAÍSES SELECCIONADOS DE AMÉRICA LATINA 2019, PORCENTAJE RESPECTO A POBLACIÓN OCUPADA

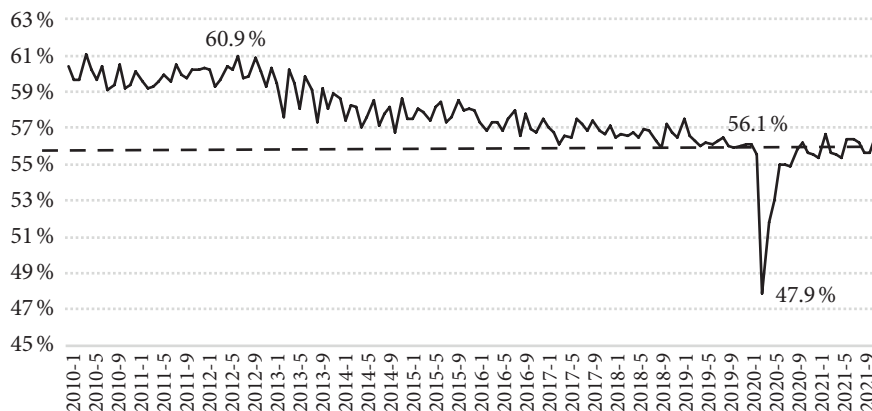


Fuente: Elaboración propia con datos de Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021).

6 Que incluye a los trabajadores ocupados laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y a aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI).

En 2010 el trabajo informal era de 27.4 millones de personas y en los primeros dos años de la década su participación en la población ocupada total se situaba en una tasa elevada: entre 59% y 61%. Este nivel era superior al que prevalecía antes de la crisis de 2009, año en que la tasa de informalidad se elevó y aún no retornaba a su situación precrisis. Sin embargo, al recuperarse el crecimiento del empleo formal después de la recesión, la tasa de informalidad había empezado a descender para situarse en 56.1% a fines de 2019, antes de que se presentara la pandemia.

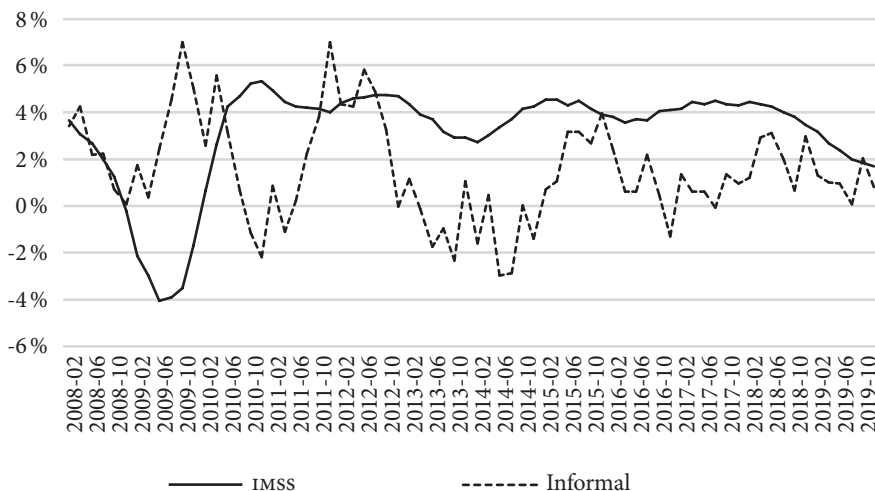
GRÁFICA 15. TASA DE INFORMALIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2020a, 2020b, 2022a y 2022b).

Después de la Recesión de 2009, el crecimiento del empleo informal, como ya se ha señalado, fue inferior al del empleo asalariado formal inscrito en el IMSS en la mayor parte del periodo comprendido entre 2010 y 2019, como se aprecia en la gráfica. En este lapso el número de ocupados en la informalidad aumentó en 11.7%, en tanto que el trabajo formal inscrito en el IMSS lo hizo en 40.7 por ciento.

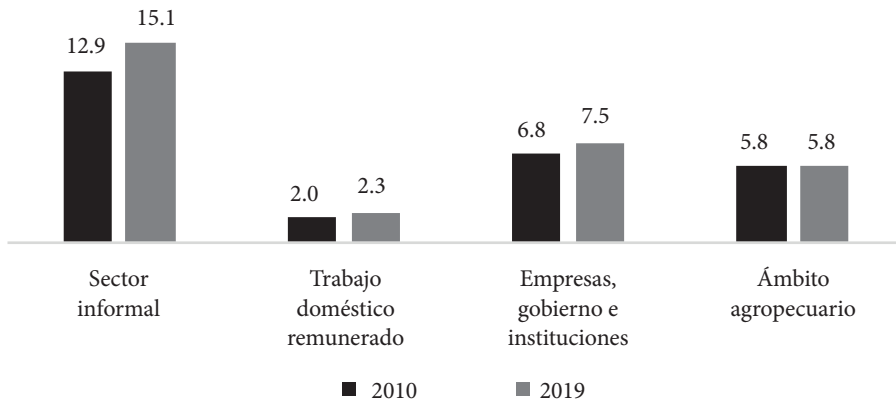
GRÁFICA 16. EMPLEO INFORMAL Y ASEGURADOS IMSS. 2008-2019. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL PROMEDIO DEL MISMO BIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a) para ocupación informal y del IMSS (2022a).

Dentro del amplio conjunto del trabajo informal, el segmento más numeroso lo constituye el llamado “sector informal”, conformado por la población ocupada en pequeñas unidades económicas, con un bajo nivel de organización, predominio del empleo casual, de parentesco o de relaciones personales, que ocupaba en 2019 a 15.1 millones de trabajadores. Le seguían en importancia numérica el trabajo subordinado, sin acceso a seguridad social, en empresas o instituciones formales (7.5 millones); el trabajo asalariado de campo carente de seguridad social, así como el orientado al autoconsumo (5.8 millones), y el trabajo doméstico remunerado sin acceso a prestaciones de ley (2.3 millones). Entre 2010 y 2019 el trabajo informal total aumentó de 27.4 a 30.8 millones de trabajadores (INEGI, ENOE, 2005-2020).

GRÁFICA 17. OCUPACIÓN INFORMAL POR TIPOS. MILLONES DE TRABAJADORES



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

En 2019 casi tres quintas partes de los trabajadores informales (58.9%) laboraban en el sector terciario, 21.5% en el secundario y 19.1% en el primario. Hasta antes de la pandemia, dentro de la informalidad, la rama de actividad que había mostrado mayor dinamismo era la de restaurantes y servicios de alojamiento, con un crecimiento de 41.2% entre 2010 y 2019, que representó la creación de 896 mil empleos en este sector.



## SEGUNDA PARTE. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL EMPLEO EN 2020

En el primer trimestre de 2020 la irrupción de la pandemia provocó un desplazamiento en el comportamiento del empleo que merece ser analizado con mayor detalle. En este apartado se hace un recuento de lo sucedido en el último año de la década y del impacto de la pandemia tanto en el empleo formal como en el informal y en algunos de los grupos, sectores y regiones que se vieron más afectados.

### El impacto de la pandemia COVID-19 en el empleo asegurado formal

El empleo constituido por trabajadores inscritos en el IMSS, que representa el grueso del empleo asalariado formal en México<sup>7</sup>, sumaba 20.5 millones de personas en los inicios de 2020. Este tipo de empleo había crecido entre 2010 y 2018 a una tasa media anual de 4 %, comparativamente alta en relación con el pasado, sin embargo, a partir del segundo trimestre de 2018 este crecimiento se había atenuado; ya en 2019 fue de 2.3 % y en febrero de 2020 registraba un aumento de 1.5 % respecto al mismo mes del año anterior. Es a partir de marzo de ese año cuando tiene lugar el primer golpe de la pandemia, que provoca en solo un mes un desplome de 130 mil puestos de trabajo respecto al mes anterior. Este descenso continúa profundizándose hasta el mes de julio, en que la caída sumaba ya poco más de 1 millón de empleos. Para entonces, el empleo asegurado al IMSS se situaba en 19.5 millones, equivalente al de más de dos años atrás.

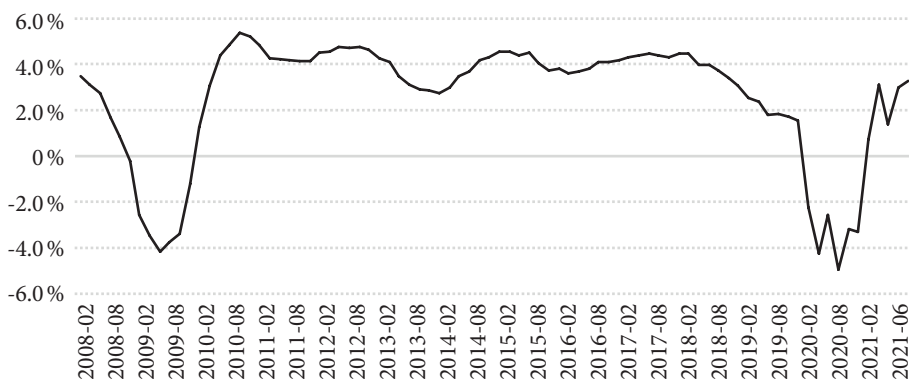
Después de algunos altibajos, el número de trabajadores asegurados en el IMSS empezó a recuperarse y para el mes de noviembre la magnitud de la caída se había reducido a la mitad. El inicio del repunte en el empleo registrado en el IMSS en esta ocasión se dio más rápidamente que en otras recesiones, como se observa en la siguiente gráfica, en la que se compara la caída (en términos

---

7 Para este universo se cuenta con estadística mensual homogénea que permite dar un seguimiento de lo ocurrido mes a mes a lo largo de 2020.

porcentuales) durante la pandemia con lo ocurrido en las últimas dos crisis (la de 1994-95 y la Gran Recesión de 2008-2009), y con el largo periodo de cuatro años de atonía comprendido entre 2000 y 2004, cuando el empleo tuvo un largo retroceso liderado por el desplome del empleo en la maquila.

GRÁFICA 18. EMPLEO FORMAL. ASEGURADOS AL IMSS.  
VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR



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

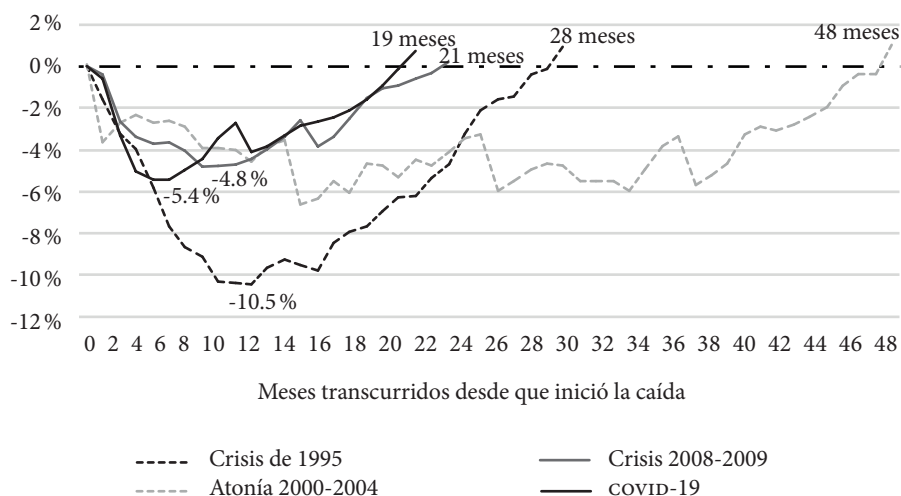
En términos porcentuales, el desplome de la población asegurada al IMSS (de 5.4%) entre febrero y julio de 2020 ya superaba al observado en el punto más crítico de la llamada Gran Recesión de 2008-2009. Sin embargo, no se llegó a la pérdida de 10.5% registrada en la crisis de 1994-1995 (gráfica 19).

En la crisis 1994-1995 el retorno al punto de partida tomó 30 meses; en el caso de la Gran Recesión de 2009 se requirieron 24 meses, en tanto que, en el prolongado descenso del empleo manufacturero de exportación, a principios del milenio -aunque no se habla de este periodo como de una crisis- la población asegurada tardó 48 meses en regresar al nivel que tenía en noviembre del año 2000, mes a partir del cual empezó a caer.

En esta ocasión la recuperación del empleo formal en el IMSS se inició más temprano que en las crisis antes mencionadas y en octubre de 2021 se había regresado al nivel prepandemia (de febrero de 2010). Sin embargo, este avance sigue presentando nuevas recaídas asociadas a nuevas olas de enfer-

medad y aún no puede decirse que la crisis haya quedado atrás, dado que la pandemia continúa. El panorama para los próximos meses es todavía incierto. En países que parecían haber controlado la enfermedad se están observando rebrotes, nuevas variantes y episodios de confinamiento. Algunos de los efectos de la pandemia en el empleo asalariado asegurado al IMSS se presentan de manera esquemática a continuación.

GRÁFICA 19. MAGNITUD Y DURACIÓN DE LA CAÍDA DEL EMPLEO FORMAL DE ASEGURADOS AL IMSS EN LAS ÚLTIMAS CRISIS

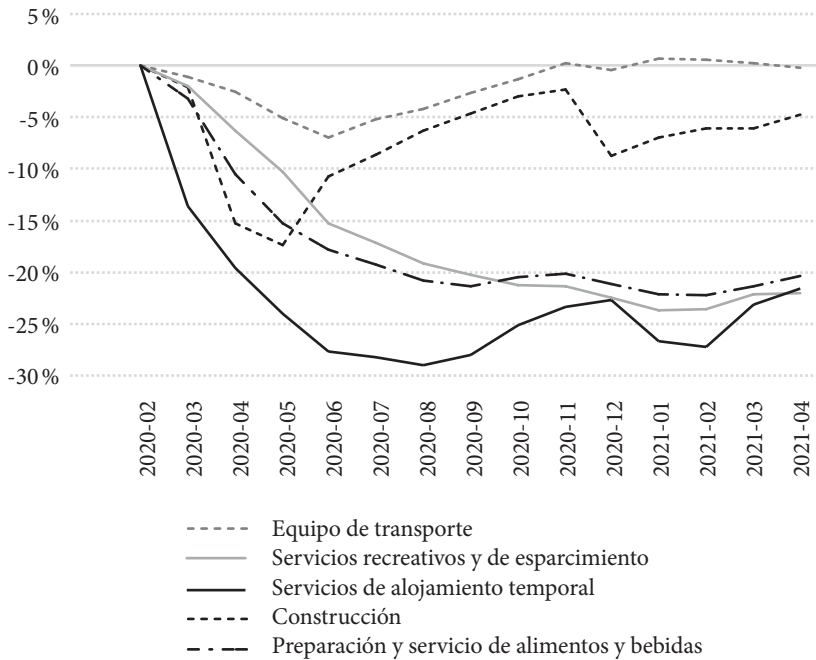


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2022).

### Impacto en el empleo asegurado al IMSS por ramas de actividad

Las mayores pérdidas de empleo formal durante la pandemia en los registros del IMSS (2022b) fueron en los servicios de alojamiento temporal, la preparación y servicio de alimentos y bebidas y los servicios recreativos y de esparcimiento. En el sector industrial la caída en términos porcentuales fue menos profunda y su recuperación se inició antes.

GRÁFICA 20. CAÍDA DEL NÚMERO DE ASEGURADOS IMSS RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA EN RAMAS SELECCIONADAS. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO A FEBRERO 2020

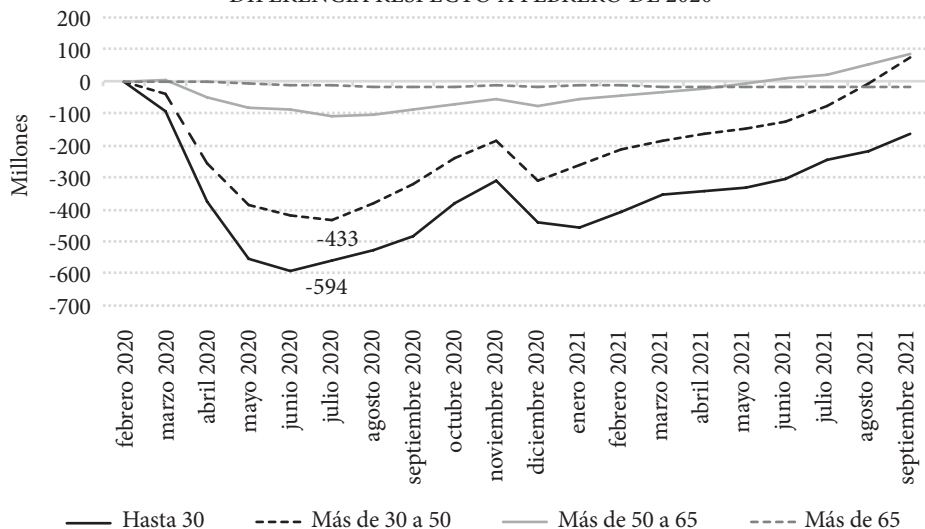


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b).

### Impacto por grupos de edad

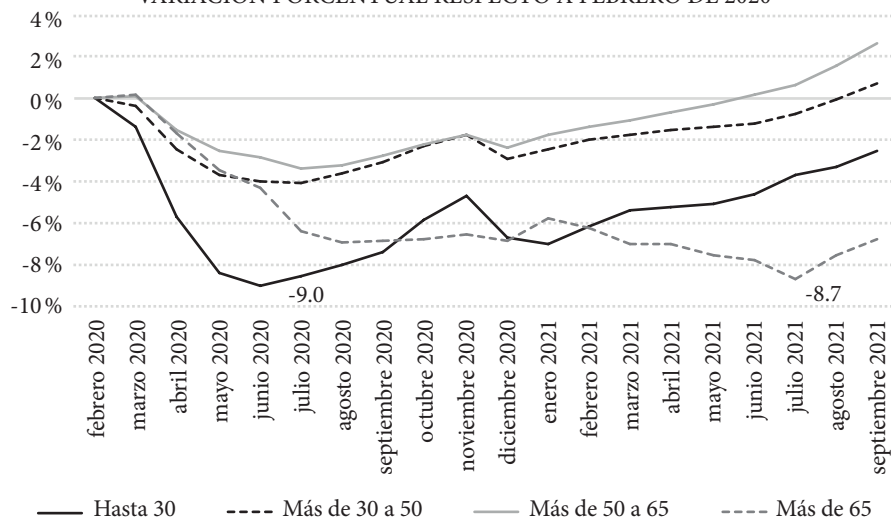
El grueso de los empleos formales perdidos en el curso de 2020 fue de jóvenes. Sin embargo, los adultos mayores, aunque constituyen un grupo muy reducido, también tuvieron una pérdida significativa en términos relativos, como se observa en la gráfica 22.

GRÁFICA 21. CAÍDA DEL NÚMERO DE ASEGURADOS AL IMSS POR GRUPOS DE EDAD RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA. DIFERENCIA RESPECTO A FEBRERO DE 2020



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

GRÁFICA 22. CAÍDA DEL NÚMERO DE ASEGURADOS AL IMSS POR GRUPOS DE EDAD RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO A FEBRERO DE 2020

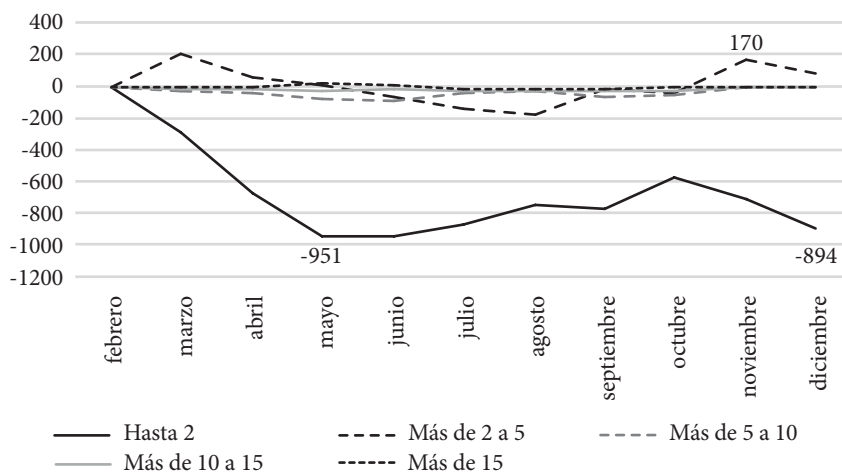


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022b).

### Pérdida de empleos por niveles de ingreso

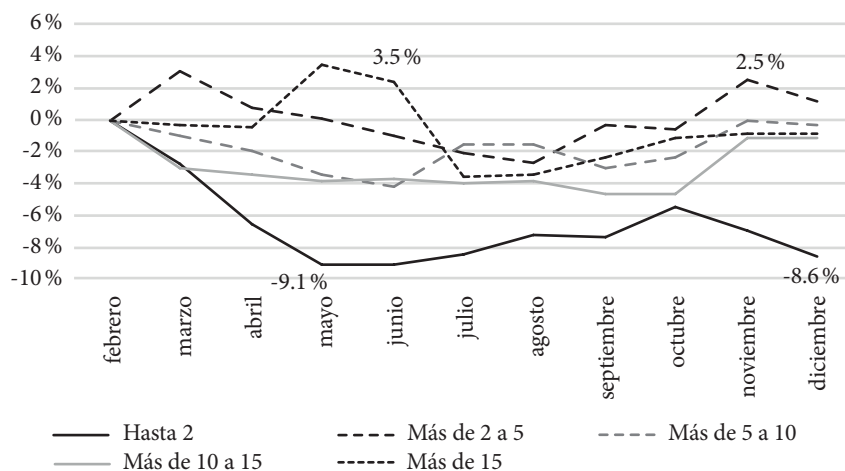
Por niveles de ingreso, la mayor parte de los puestos de trabajo perdidos en los registros del IMSS fueron de trabajadores de dos salarios mínimos o menos.

GRÁFICA 23. CAÍDA DEL NÚMERO DE ASEGURADOS AL IMSS POR ESTRATO DE SALARIO MÍNIMO RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA DIFERENCIA RESPECTO A FEBRERO DE 2020



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

GRÁFICA 24. CAÍDA DEL NÚMERO DE ASEGURADOS AL IMSS POR ESTRATO DE SALARIO MÍNIMO RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO A FEBRERO 2020

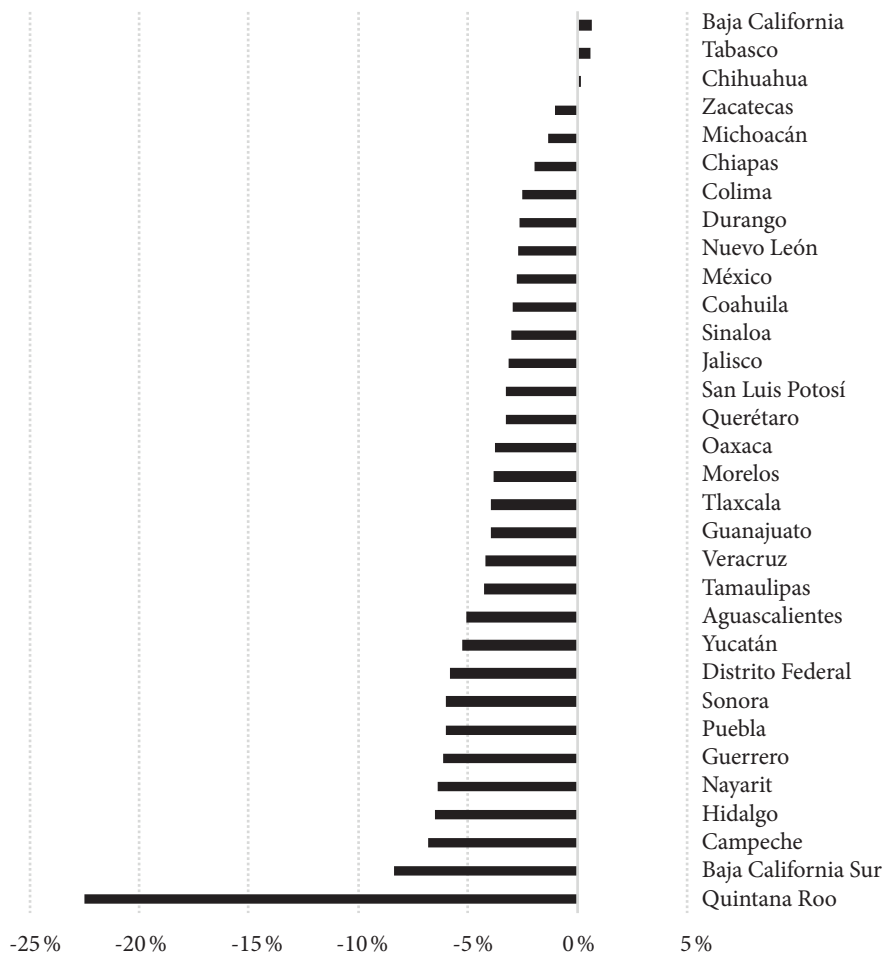


Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2022b).

### Por entidad federativa

Los efectos más severos de la pandemia en el empleo asegurado al IMSS por estados se dieron en las entidades federativas que tienen una mayor dependencia del turismo y los servicios. Al mes de diciembre de 2020, todavía 29 de las 32 entidades federativas registraban un nivel de empleo formal inferior a su nivel prepandemia. Las caídas más fuertes en términos porcentuales se registraban en Quintana Roo (-22.5%) y Baja California Sur (-8.4%), que tienen una alta dependencia del turismo. Otros estados con alto peso en servicios turísticos como Nayarit y Guerrero también acusaban bajas importantes de 6.4% y 6.1% respectivamente.

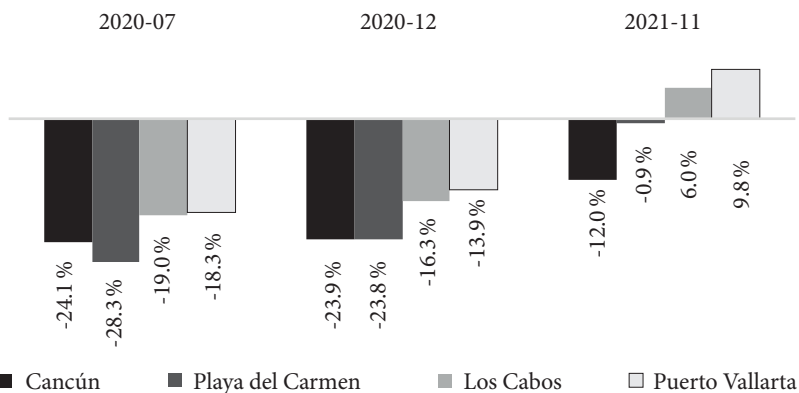
GRÁFICA 25. ASEGURADOS IMSS POR ENTIDAD FEDERATIVA. VARIACIÓN PORCENTUAL DE DICIEMBRE DE 2020 RESPECTO AL NIVEL PREPANDEMIA (FEBRERO DE 2020)



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



GRÁFICA 26. CIUDADES TURÍSTICAS. VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ASALARIADOS IMSS RESPECTO A FEBRERO DE 2020

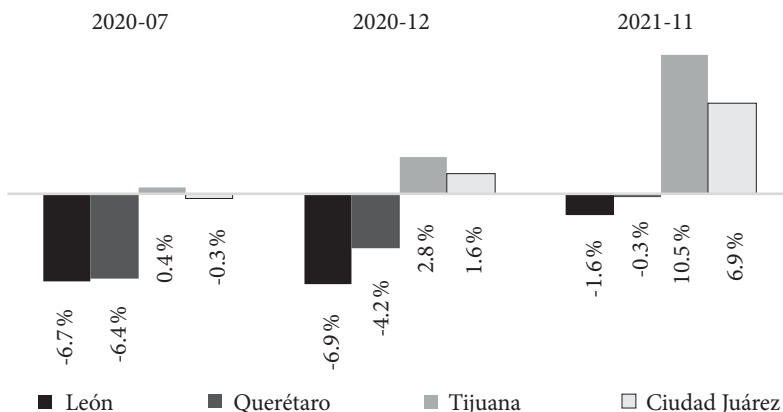


Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022a).

Por ciudades, las mayores pérdidas de empleo se registraron en los centros turísticos, en particular, en Cancún, que en números absolutos había perdido al mes de julio de 2020 casi 97 mil empleos formales. Todavía en diciembre de 2020, el empleo formal en Cancún, Playa del Carmen, Los Cabos y Puerto Vallarta se situaba muy por abajo su nivel de febrero de ese mismo año. Esta caída se ha abatido durante el curso de 2021, y en noviembre de este año Los Cabos y Puerto Vallarta ya habían recuperado sus niveles anteriores a la pandemia y mostraban avances.

En el caso de los centros urbanos con importante presencia de industria orientada a la exportación, la tendencia fue distinta, ya que la caída no fue tan severa y la recuperación se ha dado más rápidamente. Este es el caso de ciudades como León, Querétaro, Tijuana y Ciudad Juárez; principalmente en estas dos últimas, que ya desde fines de 2020 mostraban avances respecto a febrero de 2020, como se observa en la gráfica 27.

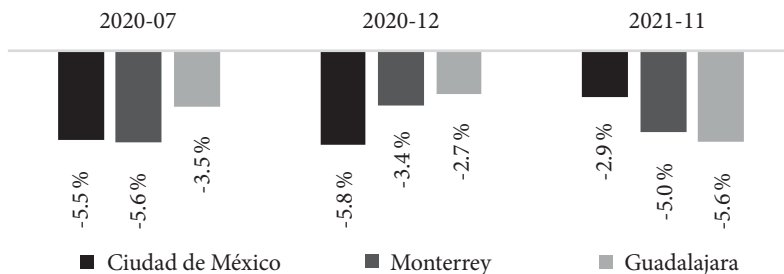
GRÁFICA 27. CIUDADES CON INDUSTRIA DE EXPORTACIÓN. VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ASALARIADOS IMSS RESPECTO A FEBRERO DE 2020



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

Por lo que se refiere a la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, que tienen un peso importante de su actividad en los servicios, uno de los sectores más afectados durante la pandemia, han tenido una recuperación más lenta que otras ciudades, especialmente en los casos de Guadalajara y Monterrey, que en noviembre de 2021 habían aumentado la pérdida de empleos respecto a diciembre de 2020.

GRÁFICA 28. PRINCIPALES CENTROS URBANOS. VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ASALARIADOS IMSS RESPECTO A FEBRERO DE 2020



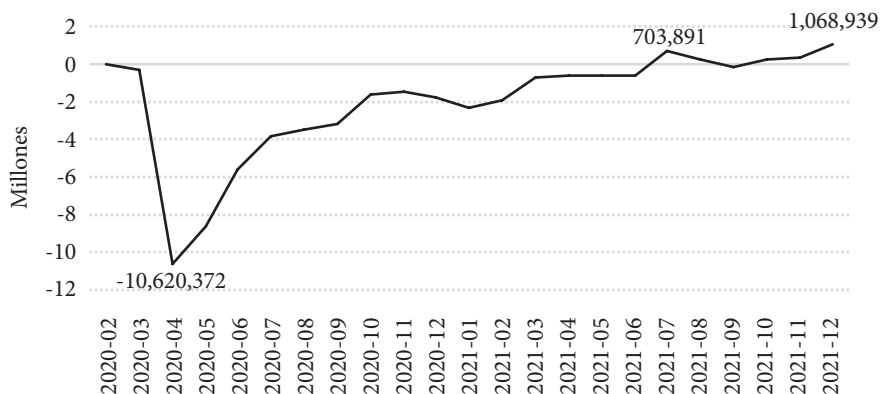
Fuente: Elaboración propia con datos de IMSS (2022a).

## EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL EMPLEO INFORMAL

### La caída histórica del empleo informal

La parálisis de la economía al iniciarse el confinamiento en el segundo trimestre de 2020 significó un desplome sin precedente en todo tipo de empleo, pero particularmente en el empleo informal. De acuerdo con cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) (INEGI, 2020b), se estima que, en el mes de abril de 2020, en el empleo informal se retiraron temporalmente de la población ocupada 10.6 millones de personas; es decir, aproximadamente la tercera parte de los que había en febrero de 2020.

GRÁFICA 29. PANDEMIA Y TRABAJO INFORMAL. VARIACIÓN RESPECTO A FEBRERO DE 2020. MILLONES DE PERSONAS

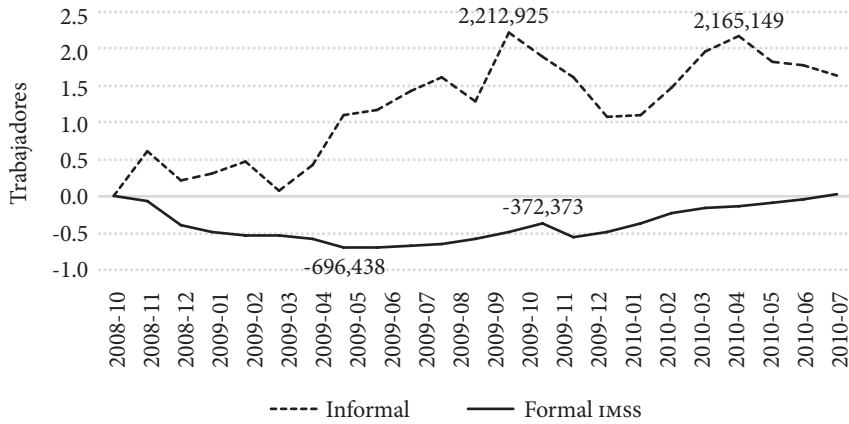


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b).

*El comportamiento del empleo informal fue muy distinto al observado en crisis anteriores. A diferencia de lo observado en otras crisis, como la de 2009, en que el empleo informal continuó creciendo mientras caía el empleo asalariado formal, en 2020 la contracción del empleo informal fue más severa que la de las ocupaciones de los asalariados formales. En el caso de la pandemia, el punto más bajo en el empleo asalariado formal inscrito en el IMSS se dio en*

el mes de junio de 2020, en que acumulaba una pérdida de 1.1 millones de puestos de trabajo respecto al inicio de pandemia.

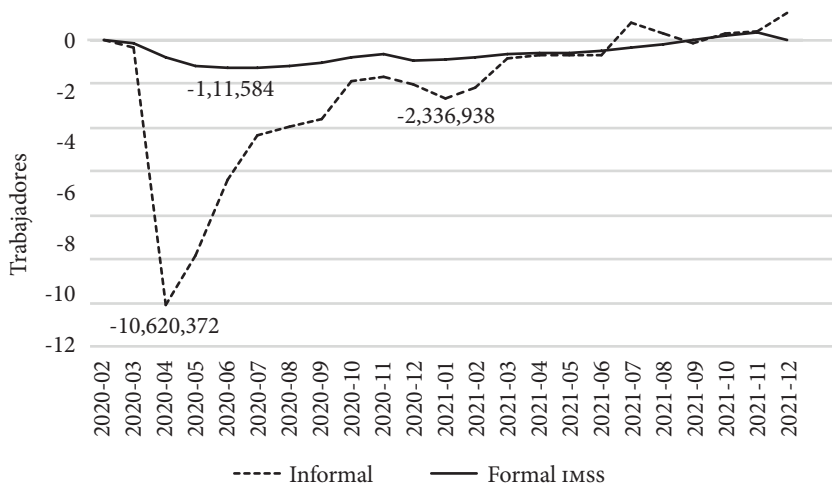
GRÁFICA 30. CRISIS 2009. VARIACIÓN DEL TRABAJO FORMAL DEL IMSS Y DEL TRABAJO INFORMAL A PARTIR DEL INICIO DE LA CRISIS (MILLONES)



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b) e IMSS (2022b).

Esta cifra fue ampliamente rebasada por el desplome de 10.6 millones de empleos en el trabajo informal en el mes de abril de ese mismo año. Este comportamiento contrasta marcadamente con el observado en la recesión de 2009, cuando el trabajo informal no solo no se redujo, sino que aumentó al contraerse el empleo formal, y funcionó como refugio ante la pérdida de puestos de trabajo formales.

GRÁFICA 31. PANDEMIA. VARIACIÓN DEL TRABAJO FORMAL DEL IMSS Y DEL TRABAJO INFORMAL A PARTIR DEL INICIO DE LA CAÍDA



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b) e IMSS (2022b).

*La tasa de informalidad se reduce, pero no por causas deseables.* La salida abrupta de la fuerza de trabajo de millones de trabajadores en ocupaciones informales en los meses de abril y mayo de 2020 hizo que la informalidad se redujera temporalmente a tasas de 47.9% y 51.8%. Sin embargo, esta reducción no fue producto de un abatimiento estructural de la informalidad, sino el resultado de la salida masiva y temporal de una parte de la fuerza de trabajo.

### Algunos de los efectos de esta crisis

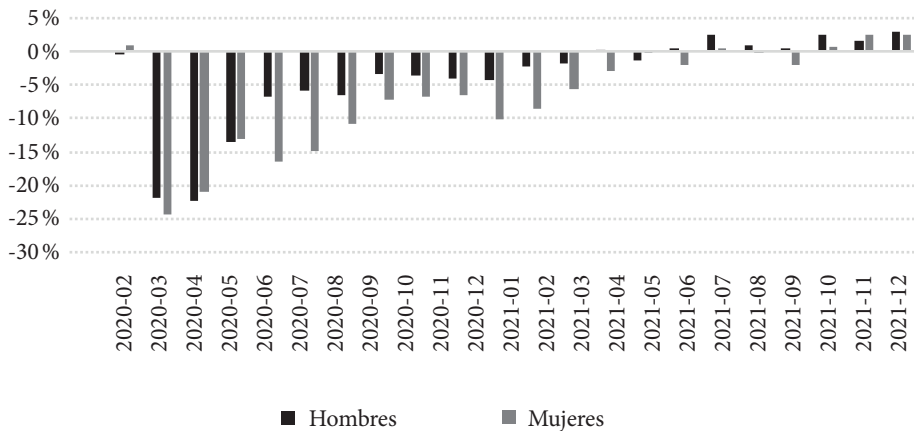
La pandemia ha afectado de manera más intensa a quienes ya eran más vulnerables, entre ellos a los trabajadores informales, que carecen de protección social asociada a su trabajo y para quienes el confinamiento ha sido más gravoso, o imposible; en el sector formal a los trabajadores más jóvenes y los de menor ingreso, carentes de un seguro de desempleo, que han constituido el grueso de los despidos; a quienes no pueden trabajar en forma remota por la naturaleza de su trabajo o por no contar con los medios o la preparación

para acceder a la tecnología digital; a quienes trabajaban bajo modalidades no convencionales, como la subcontratación, que fueron de los primeros en perder su empleo; a los trabajadores en actividades esenciales, que han debido enfrentar una mayor exposición al riesgo.

*Un grupo al que la crisis ha golpeado por varios flancos ha sido el de las mujeres.* Una enorme proporción de mujeres trabajan en algunos de los sectores más afectados, ya sea por mayores despidos, como el de hotelería, restaurantes, servicios domésticos, o de mayor riesgo, como el sector salud. Además, el peso del confinamiento ha recaído principalmente en las mujeres trabajadoras, debido a la distribución desigual que persiste en las tareas del hogar y del cuidado de menores y ancianos.

Como se observa en la siguiente gráfica, si bien en los primeros meses de la pandemia la proporción de empleos que cayeron fue similar en hombres y mujeres, la recuperación ha sido más tardada en el caso de las mujeres, lo que podría obedecer a las dificultades que han enfrentado muchas de ellas para su reincorporación al trabajo, al hacerse cargo del cuidado de hijos pequeños en un largo periodo en que las escuelas estuvieron cerradas para clases presenciales.

GRÁFICA 32. POBLACIÓN OCUPADA. MUJERES Y HOMBRES. VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL INICIO DE LA PANDEMIA

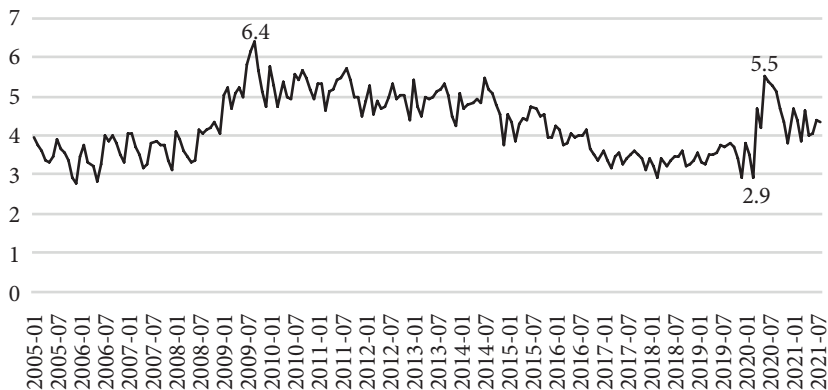


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b).

## Tasa de desempleo

*El desplome de la ocupación ocasionado por la pandemia no se reflejó de manera visible en la tasa de desempleo. A diferencia de lo ocurrido en otros países, en los que la tasa de desempleo tuvo un salto considerable, como en los EE. UU., donde en solo unas cuantas semanas subió de 3.5% a 14.7% entre febrero y abril de 2020, en México este indicador en su nivel más crítico se elevó de 2.9% a 5.5%. Este comportamiento atípico llamó la atención.*

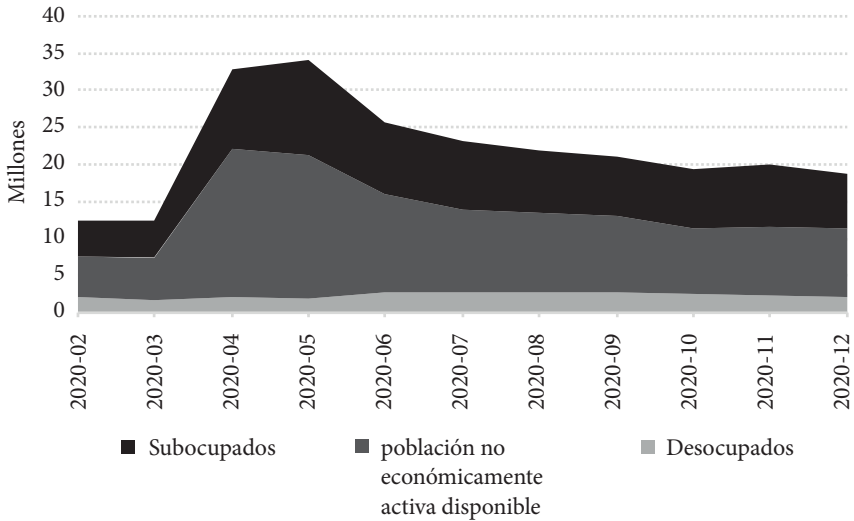
GRÁFICA 33. TASA DE DESOCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b).

Sin embargo, más que a problemas de medición, obedece a razones estructurales del mercado de trabajo en nuestro país. Ante la ausencia de un seguro amplio de desempleo o un ingreso de reemplazo, la salida más usual ante situaciones de pérdida de trabajo ha sido la informalidad o la migración, más que el desempleo. Esto se vio magnificado durante la pandemia, cuando un grupo numeroso de la fuerza laboral, que ante el confinamiento y al no ver opciones de colocación en trabajo formal o informal, abandonó temporalmente la fuerza de trabajo, aunque seguía disponible para trabajar en cuanto cambiaran las circunstancias.

GRÁFICA 34. DESEMPLEO, POBLACIÓN NO OCUPADA DISPONIBLE Y SUBEMPLEO  
2020



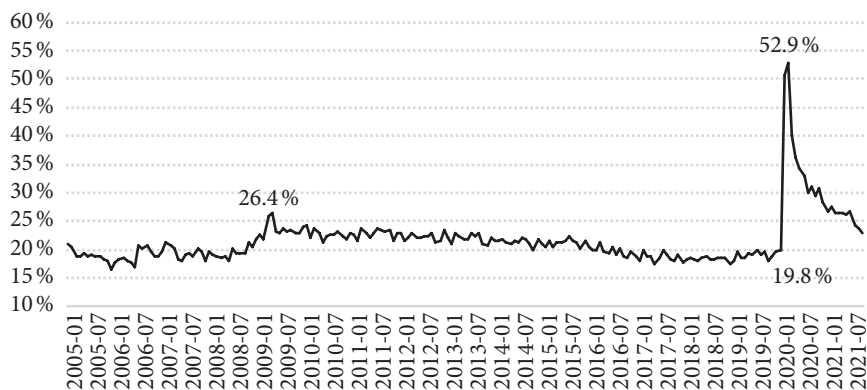
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b).

### La brecha laboral

En los últimos años, en el mundo se ha tratado de encontrar un indicador que refleje de manera más precisa los déficits del mercado laboral, particularmente en situaciones críticas. Con este propósito se ha planteado un indicador más completo: el de la brecha laboral. Este indicador considera no solo a los desocupados que buscan activamente un empleo, sino que incorpora, además, a quienes ya han salido de la fuerza laboral y por diversos motivos ya no buscan empleo, pero están dispuestos para trabajar; así como a quienes desearían trabajar más horas, pero no lo hacen por razones de mercado. La suma de estos tres conceptos se compara con la fuerza de trabajo potencial, que comprende no solo a la población económicamente activa, sino que agrega a la población no económicamente activa disponible.



GRÁFICA 35. BRECHA LABORAL



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022a, 2022b, 2020a y 2020b).

Como se observa en la gráfica, la brecha laboral en nuestro país se había situado alrededor de 20% de la fuerza de trabajo potencial en la mayor parte del periodo comprendido entre 2005 y 2019. En la crisis de 2009 este porcentaje se elevó a 26.4% y tardó cinco años en volver a su nivel anterior. Sin embargo, durante el confinamiento por la pandemia la brecha laboral dio un salto sin precedente que lo elevó a 52.9% en abril de 2020, más del doble de su nivel histórico. Aun cuando a mediados de 2021 ya había descendido a 26%, este nivel seguía siendo muy superior al normal, y era equivalente al máximo en la crisis de 2009.

## REFLEXIONES FINALES

La década 2011-2020 ha sido un periodo singular, marcado en sus extremos por dos crisis. Se inicia con la incipiente recuperación del empleo después de la Recesión de 2009 y termina con la dramática caída provocada por la pandemia en 2020. Algunos de los aspectos que cabría destacar en la trayectoria del empleo en este periodo y de las reflexiones a las que da lugar son los siguientes:

En materia demográfica, la atenuación del crecimiento de la población de 15 a 64 años, junto con el reciente repunte en la población dependiente

-liderado por la población de 65 años y más- son una clara muestra del agotamiento en curso del bono demográfico, que plantea retos y reclama la adopción de medidas oportunas tanto en materia de empleo como en política social. En este contexto, cobra mayor importancia dar atención especial a la baja tasa de participación femenina, que representa el desaprovechamiento de su aporte potencial al crecimiento de la economía y a la generación de ingreso del país, que cada día será más necesario.

La informalidad sigue siendo el tipo de trabajo predominante, que conjuga bajos ingresos y productividad, inestabilidad laboral, carencia de protección social y exclusión. Su alta proporción en el empleo -cerca de 56% del total- representa todavía una de las tasas más altas en países de ingreso similar en América Latina y el ritmo al que se ha venido reduciendo en los últimos 10 años ha sido notoriamente lento.

El empleo formal, por su parte, inició la década con una tasa de crecimiento mayor a la del decenio previo, impulsada esencialmente por la recuperación del empleo manufacturero, que había experimentado una prolongada caída desde principios la década previa. Sin embargo, el repunte mencionado apenas logró situar al empleo industrial en 2014 en el nivel que había tenido catorce años atrás. Este repunte fue, sin embargo, acompañado por una acentuada precarización, que se reflejó, entre otros aspectos, en un marcado rezago de los salarios. El salario medio real de los asegurados al IMSS se situó en cada uno de los primeros cuatro años de la década por abajo del nivel de dicho salario antes de la recesión financiera de 2009. Por lo que respecta a la masa salarial total -conformada por trabajo formal e informal- no logró recuperar el nivel previo a la Gran Recesión sino hasta 2017.

Después de este periodo de crecimiento del empleo asegurado formal a una tasa mayor a su tendencia previa, el impacto de la pandemia en 2020 lo hizo retroceder de golpe al nivel de tres años atrás. En el trabajo informal el impacto en esta ocasión fue muy distinto al observado en crisis pasadas, en las que la informalidad había funcionado como un refugio para muchos de los desplazados del empleo formal. Durante esta crisis la caída del empleo informal fue más profunda que la del empleo formal, ya que un tercio de los

trabajadores en la informalidad se vio forzado a abandonar temporalmente la fuerza de trabajo.

El impacto de esta caída abrupta del empleo se sintió más en quienes ya eran vulnerables, entre ellos, los trabajadores informales, que carecen de protección social asociada a su trabajo y para quienes el confinamiento fue más gravoso, o imposible; los trabajadores más jóvenes y los de menor ingreso del sector formal, que constituyeron el grueso de los despidos y que carecen de un seguro de desempleo; quienes no pudieron trabajar en forma remota por la naturaleza de su trabajo o por no tener acceso a la tecnología digital; quienes trabajaban bajo modalidades no convencionales, como la subcontratación, que fueron los primeros en ser despedidos; los trabajadores en actividades esenciales, que enfrentaron mayor presión y mayor exposición al riesgo. Por otra parte, la pandemia reveló la persistencia de desigualdades estructurales de género en el trabajo y en la organización del cuidado, que han afectado en particular a la mujer, en quien recayó mayormente el peso del confinamiento.

A nivel territorial, los efectos más severos de la pandemia en el empleo se dieron en las entidades federativas con mayor dependencia del turismo, así como en los centros urbanos más grandes, gran parte de cuya actividad se concentra en los servicios, uno de los sectores más afectados y donde el empleo ha mostrado una más lenta y volátil recuperación. En contraste, las ciudades y entidades federativas donde la recuperación ha sido más rápida han sido las vinculadas a la industria manufacturera de exportación.

En esta ocasión la tasa de desocupación no reflejó la magnitud del desplome en el empleo, ya que la gran mayoría de quienes perdieron su trabajo no cayeron en la categoría de desocupados -que supone estar sin trabajo y en búsqueda activa de un empleo-, sino que salieron de la fuerza laboral o quedaron subocupados. Esto ha obligado a utilizar un concepto más amplio, el de la brecha laboral, que, además del desempleo, considere las situaciones antes mencionadas, a fin de caracterizar de manera más precisa los déficits del mercado laboral, particularmente en momentos críticos. Este indicador subió de 20% a 52% en su punto más alto y, aunque ha iniciado su descenso, todavía se encuentra en un nivel de 29%, equiparable al observado en el punto más alto de la Gran Recesión.

En este panorama general del empleo en la década, no se podría dejar de mencionar que -después de muchos años- ocurrieron cambios de consideración en el marco legal del trabajo. Hasta 2012, y en línea con las tendencias de esos años en el mundo, las reformas se habían enfocado primordialmente a la flexibilización de la relación laboral. Fue hasta 2019 que se pudo realizar una reforma legal más de fondo al sistema de justicia laboral, y en materia de libertad y democracia sindical, al disponerse la creación de instituciones y procedimientos nuevos, muchos de los cuales aún están en un proceso de implementación. Otros cambios en el marco legal enfocados a la protección del trabajador, al abatimiento de la precariedad y al mejoramiento de la calidad del empleo fueron los relativos a la protección a las personas trabajadoras del hogar y a la regulación que rige la subcontratación, así como la política de fortalecimiento a los salarios mínimos implementada a partir de 2019.

Sin embargo, persisten retos de consideración. La pandemia ha dejado ver vacíos que habían sido ignorados por mucho tiempo en los sistemas de protección social, en la persistencia del trabajo informal, en la regulación de las nuevas formas de trabajo no convencional, así como en la marginación de muchos trabajadores del cambio tecnológico.

Al mismo tiempo, se aceleraron tendencias, como la digitalización cada vez mayor del comercio y los servicios y el trabajo a distancia, a los que esta crisis empujó de golpe a muchos sectores. Estos nuevos retos amenazan con ahondar graves problemas ya existentes, entre ellos la polarización del ingreso, la vulnerabilidad de los trabajadores ante nuevas formas de trabajo no convencional, y la dificultad de adaptación al continuo cambio. De no atenderse estos desafíos de manera adecuada, podrían ampliarse aún más las desigualdades existentes, en especial, la ocasionada por el muy alto y persistente nivel de la informalidad.

Entre otros aspectos, será necesario subsanar los vacíos en los sistemas de protección; por ejemplo, el de la carencia de un seguro de desempleo en nuestro sistema de seguridad social; explorar nuevas formas de mantener vivas la relación laboral y las fuentes de trabajo ante situaciones de crisis; y subsanar el fuerte déficit de instituciones del cuidado, que ha hecho recaer

estas tareas de manera desproporcionada en la mujer, privándola de oportunidades de desarrollo.

La pandemia aceleró de golpe tendencias que ya venían de atrás. Estamos viviendo el cambio de una era, en la que se está trastocando el mundo del trabajo del siglo xx y el conjunto de instituciones sociales creadas en torno él. Es este un momento crítico y una oportunidad para repensar el desarrollo. Hoy, ante estas nuevas circunstancias, ante un mundo distinto, formas de producción nuevas, un siglo después es necesario repensar muchas de nuestras instituciones, idear un nuevo contrato social, actualizar y construir nuestra estrategia de desarrollo, la inserción de nuestro país en el mundo y de acelerar el paso hacia una economía más sólida y una sociedad más incluyente. En estas tareas el papel del Estado resulta esencial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANXICO. (2017). *Informe Trimestral abril-junio 2017*. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/informes-trimestrales-precios.html>
- BLS. (2021a). *Data Series. All employees, private, not seasonally adjusted*.
- BLS. (2021b). *Civilian unemployment rate*.
- CEPAL. (2008). *Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7224-tendencias-demograficas-proteccion-social-america-latina-caribe>.
- CONAPO. (2018). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas, 2016-2050*. <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>
- IMSS. (2022a). *Datos abiertos. Bases de datos asegurados (2010-2022)*. <http://datos.imss.gob.mx/>
- IMSS. (2022b). *Cubo de datos (2010-2022)*. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>
- INEGI. (2020a). *Encuesta Telefónica de Empleo (ETOE), abril, mayo y junio de 2020*. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>
- INEGI. (2020b). *Encuesta Telefónica de Empleo (ETOE), segundo trimestre de 2020*. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>
- INEGI. (2020c). *Estadísticas a propósito del día mundial de la población*.
- INEGI. (2021a). *Banco de Información Económica. Cuentas Nacionales*. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- INEGI. (2021b). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI. (2022a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) 2020-2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2022b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2005-2020). (Cifras actualizadas hasta el 31 de enero de 2022)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2022c). *Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC)*. <https://www.inegi.org.mx/temas/inpc/>

- OCDE. (2021). *OECD. Stats, LFS by sex and age indicators*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs\\_sexage\\_i\\_r#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r#)
- OIT. (2021). *ILOSTAT, Labour force participation rate by sex and age*. [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=en&segment=indicator&i-d=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_ASTPS](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=en&segment=indicator&i-d=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_ASTPS).
- (2022). Sistema de Información Estadística Laboral (1997-1997). <http://siel.stps.gob.mx:304/>

# El impacto de la COVID-19 en la oferta de trabajo de la población joven en la Ciudad de México: un análisis de cohortes

# 2

Armando Sánchez Vargas

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

Verónica Villarespe

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021), en México hay 31 millones de jóvenes en edades entre 15 y 29 años, que representan 25 % del total de la población. Por otro lado, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al tercer trimestre de 2021, indica que 54 % de los jóvenes (16.9 millones) formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA), de las cuales 93 % es ocupada (15.7 millones). Asimismo, la tasa de desocupación de los jóvenes es de 7 % (1.1 millones). En contraste, la tasa de desocupación de la población mayor a 29 años es de 3 %, es decir, la tasa de desocupación juvenil es cuatro puntos porcentuales más alta que la tasa de desocupación de la población adulta. Esta brecha nos deja ver uno de los grandes desafíos que enfrentan los jóvenes en su vida laboral, además de los retos sociales y educativos.

---

1 Los autores agradecen el apoyo técnico de Lizeth Guerrero, Raúl Isidro Orozco Aguilar, Débora Martínez Ventura y Gonzalo Curiel Vázquez. Este capítulo es un producto gestado en el proyecto PAPIIT IN301421 de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la UNAM.



La crisis sanitaria de la COVID-19 ha acentuado aún más esta desigualdad de oportunidades. De acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), “el impacto de la pandemia en los jóvenes es sistemático, profundo y desproporcionado”. Por una parte, la pandemia ha impactado significativamente en los resultados educativos de los jóvenes, ya que se interrumpió el proceso de aprendizaje, lo cual resulta en una transición más larga y compleja hacia un empleo formal. Por otra parte, los jóvenes ocupados también se vieron afectados por la pandemia debido a que uno de cada seis jóvenes perdió su empleo. Además, las horas que dedican al trabajo disminuyeron casi 25 %; esto es, dejaron de trabajar en promedio dos horas al día. Asimismo, el ingreso de dos de cada cinco jóvenes se redujo. De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2021), a pesar de la recuperación del producto mundial durante 2021, se prevé que el empleo continúe rezagado. Esto se debe a que la crisis económica de la COVID-19 ha impactado de forma heterogénea en todo el mundo, especialmente a los países emergentes y en vías de desarrollo.

La población objetivo de este estudio son las y los jóvenes de 16 a 30 años de edad, residentes de la Ciudad de México (CDMX), que laboran en el sector formal de la economía. Nuestra hipótesis es que la crisis de la COVID-19 afectó en mayor medida a los jóvenes ocupados en la CDMX. En este estudio, analizamos la elasticidad de la oferta de los trabajadores jóvenes antes y después de la pandemia. Es decir, estudiamos el cambio en el grado de respuesta de las horas trabajadas por jóvenes de 16 a 30 años ante cambios en el salario (ingreso). Para este fin, empleamos la técnica econométrica de pseudopanel con un enfoque de cohortes por año de nacimiento. Usamos datos de la ENOE del primer trimestre de 2005 hasta el segundo trimestre de 2021.

Específicamente, elaboramos cohortes por año de nacimiento y comparamos la distribución de las horas trabajadas y los ingresos para las cohortes más jóvenes. Nuestros resultados sugieren que la elasticidad salario de la oferta de trabajo, antes y después de la crisis sanitaria, presenta movimientos positivos cuando el salario incrementa. Sin embargo, la elasticidad de la oferta de trabajo disminuye por efecto de la crisis de la COVID-19. Concluimos que el

impacto potencial de un aumento al salario podría ser un buen incentivo para retomar los niveles de empleo previos a la crisis.

El capítulo se estructura en siete secciones, incluida la introducción. En la segunda sección se hace una revisión de la literatura existente; en la tercera sección se presenta el marco teórico sobre el modelo neoclásico de la elección entre el trabajo y el ocio, el cual guía el presente estudio; en la cuarta sección se ofrece información de los hechos estilizados sobre las horas trabajadas y el ingreso percibido; en la quinta sección se delinea la estrategia metodológica para la estimación de la elasticidad de la oferta de trabajo; en la sexta sección se discuten los resultados encontrados para los jóvenes ocupados de la CDMX; y en la última sección tratamos las principales conclusiones.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

A lo largo de 2020, la crisis derivada del virus SARS-CoV-2 provocó consecuencias sanitarias, sociales y económicas. Específicamente, la crisis ocasionó una gran pérdida de empleos en las generaciones más jóvenes de la PEA en la CDMX. Esto implicó que una gran cantidad de hogares tuviera una significativa reducción en sus ingresos familiares y un aumento en el número de hogares pobres (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL, 2021).

El efecto de la pandemia en el mercado laboral profundizó la situación que presentaban los jóvenes antes de la pandemia: la caída de los salarios reales, la disminución de las oportunidades, el estancamiento e incluso el descenso del nivel de vida (Major y Machin, 2018, Major et al., 2020; Blanden et al., 2020). Major y Machin (2018) examinan las trayectorias de empleo e ingreso durante la cuarentena. Los autores encontraron que “la generación COVID” (16-25 años) es la que ha experimentado los peores resultados en el mercado laboral en términos de pérdida de empleo e ingresos durante y después del cierre. Asimismo, argumentan que las pérdidas del mercado laboral son más pronunciadas en el caso de las mujeres, los trabajadores autónomos y las personas que crecieron en una familia pobre.

Por otro lado, Guisinger (2020) contempla la diferencia de género y encuentra que ambos enfrentan diferentes elasticidades. Esto ocurre especialmente en el caso de las mujeres, ya que esta elasticidad varía según su nivel educativo, su estado civil y en función de si tienen hijos. Esto provoca que la elasticidad de la oferta laboral en las mujeres sea menor cuando hay un nivel más alto de educación y no tienen hijos.

Heatley Tejada (2021) analiza de distintas maneras la desigualdad generacional dentro del mercado laboral, pues toma en cuenta la visión del desempleo e inserción laboral, los ingresos y las condiciones sociales, así como el adultocentrismo y la relación entre jóvenes y adultos. El autor menciona que, debido a la presencia de altas tasas de desempleo, así como a la gran rotación laboral de los trabajadores jóvenes, las condiciones para este grupo de edad son menos estables. Asimismo, expone que la percepción de los jóvenes respecto a las dificultades de inserción laboral está relacionada con la falta de conocimientos o preparación, la apariencia del interesado y la inexperiencia. También concluye que los trabajadores jóvenes perciben en promedio un ingreso menor que los adultos y que los jóvenes laboran en trabajos con pagos por hora menores.

La presente investigación contribuye al estado del arte al analizar la elasticidad de la oferta de trabajo de los jóvenes ocupados de la CDMX, antes y después de la crisis de la COVID-19.

## MARCO TEÓRICO

El marco de referencia que comúnmente se usa al analizar el comportamiento de la oferta de trabajo es el modelo neoclásico de la elección entre el trabajo y el ocio. Este modelo aísla los factores que determinan si una persona trabaja y cuántas horas elige trabajar. Por lo tanto, esta teoría nos permite inferir cómo los cambios en las condiciones económicas o la implementación de políticas afectan a los incentivos laborales (Borjas, 2019).

El modelo neoclásico de trabajo y ocio supone que los individuos tienen una función de utilidad  $U(C,L)$ , donde  $C$  es el consumo de bienes y servicios

medido en pesos y  $L$  son las horas de ocio que la persona consume. Mientras más alta sea la utilidad ( $U$ ), mayor satisfacción y felicidad recibirá el individuo. Para medir qué tanto cambia la utilidad ante un aumento en el consumo o en las horas de ocio, se recurre a la utilidad marginal del consumo y del ocio, los cuales están dados por las derivadas parciales de la función de utilidad:  $U_c = \partial U / \partial C > 0$  y  $U_L = \partial U / \partial L > 0$ .

Por otra parte, el consumo de bienes y ocio está restringido por el tiempo e ingresos de la persona. Asimismo, existe una parte del ingreso de las personas que es independiente de las horas que labora en su trabajo ( $V$ ). Dejemos que  $h$  sea el número de horas que un individuo destina al mercado de trabajo durante un periodo y  $w$  sea la tasa de salarios por hora. Entonces, la restricción presupuestal de los individuos está dada por:

$$C = wh + V \quad (1)$$

El gasto en consumo ( $C$ ) deberá ser igual a la suma de ingresos laborales ( $wh$ ) y los ingresos no laborales ( $V$ ). La tasa de salarios ( $w$ ) será relevante en la decisión de la oferta laboral, por el momento asumiremos que dicha tasa es constante. Es decir, la persona recibe el mismo salario por hora sin importar cuántas horas trabaja, por lo tanto, los individuos tendrán dos alternativas para usar su tiempo: trabajo u ocio. De esta manera, el tiempo disponible para estas actividades debe ser igual al total de horas disponibles del individuo durante una semana ( $T = h + L$ ). La restricción presupuestaria puede ser expresada como:

$$C = w(T - L) + V \quad (2)$$

La ecuación anterior puede reescribirse como:

$$wT + V = C + wL \quad (3)$$

del lado izquierdo de la igualdad se encuentra el ingreso del individuo, el cual indica cuánto dinero podría recibir si trabajara todas las horas disponibles que

tiene. Todo este ingreso lo gasta en consumo y en ocio. Notamos que el ocio tiene el costo de ( $w$ ) pesos.

La maximización de la ecuación (2) está sujeta a la restricción en la ecuación (3), al resolver el problema de maximización con un Lagrangiano obtenemos:

$$\max \Omega = U(C, L) + \lambda(wT + V - C - wL) \quad (4)$$

donde  $\lambda$  es el multiplicador de Lagrange. Las condiciones de primer orden (CPO) son:

$$\frac{\partial \Omega}{\partial C} = U_c - \lambda = 0$$

$$\frac{\partial \Omega}{\partial L} = U_L - \lambda w = 0$$

$$\frac{\partial \Omega}{\partial \lambda} = wT + V - C - wL = 0 \quad (5)$$

La última condición simplemente reafirma la restricción presupuesta. Si la igualdad se mantiene, la elección óptima de  $C$  y  $L$  recae sobre la línea presupuestal. Al procesar las primeras dos ecuaciones de las CPO, obtenemos la tasa marginal de la utilidad  $U_L/U_C = w$ .

La noción del multiplicador de Lagrange ( $\lambda$ ) tiene una interpretación especial en los modelos de optimización restringida. Dejemos que  $F$  sea el ingreso completo; entonces, se puede demostrar que  $\lambda = \frac{\partial \Omega}{\partial F} = \frac{\partial U}{\partial F}$ . Esto es, que el multiplicador de Lagrange es igual a la utilidad marginal del ingreso del individuo.

## HECHOS ESTILIZADOS

Usando datos trimestrales de la ENOE del primer trimestre de 2005 al segundo trimestre de 2021, se elaboró una base de pseudopanel por cohortes de edad. La construcción de esta base se detalla en la sección sobre la metodología. Con la base se elaboró la tabla 1, la cual presenta el número de población ocupada en la CDMX según sexo y cohorte de edad. Observamos que 6.1 % de las personas ocupadas pertenecen a las generaciones más jóvenes (1991-1995, 1996-2000 y 2001-2005). A nivel de cohorte, también hay una menor proporción de mujeres que participan en el mercado laboral de la CDMX, especialmente en las generaciones de 1940-1950, 1996-2000 y 2001-2005, donde las mujeres son menos de 40 por ciento.

TABLA 1. POBLACIÓN OCUPADA EN LA CIUDAD DE MÉXICO SEGÚN SEXO Y COHORTE (MILES DE PERSONAS)

Cohorte	Sexo		Total	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Porcentaje de la población ocupada
	Hombres	Mujeres				
1940-1950	3,972	1,755	5,727	69.4	30.6	4.4
1951-1960	10,933	7,524	18,457	59.2	40.8	14.3
1961-1965	7,887	6,396	14,282	55.2	44.8	11.0
1966-1970	9,606	7,266	16,871	56.9	43.1	13.0
1971-1975	10,344	7,987	18,331	56.4	43.6	14.2
1976-1980	9,683	8,002	17,685	54.8	45.2	13.7
1981-1985	9,322	7,495	16,817	55.4	44.6	13.0
1986-1990	7,069	5,463	12,532	56.4	43.6	9.7
1991-1995	3,898	2,838	6,736	57.9	42.1	5.2
1996-2000	1,147	744	1,891	60.7	39.3	1.5
2001-2005	52	31	84	62.7	37.3	0.1
Total	73,913	55,499	129,412	59	41	100

Nota: los datos consideran el factor de expansión. Se toma en cuenta solo a la población ocupada que reporta ingresos y horas trabajadas en el sector formal.

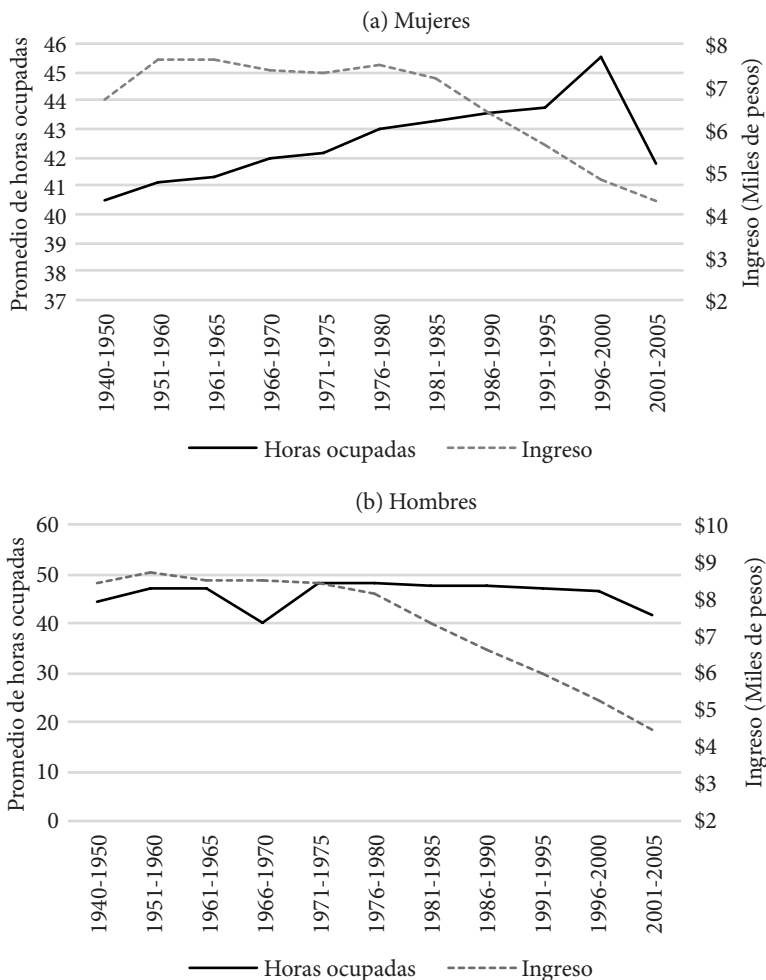
Fuente: Elaboración propia con base en el INEGI (2022a).

La gráfica 1 ofrece información sobre la relación entre el promedio de horas ocupadas a la semana y la mediana del ingreso real mensual. Observamos que las horas ocupadas por las mujeres en el mercado laboral han incrementado a través de las cohortes. De hecho, las mujeres que nacieron entre 1996 y 2000 trabajan en promedio hasta 45.5 horas a la semana. En contraste, las mujeres de la cohorte de 1940-1950 laboran en promedio 40.5 horas a la semana y las mujeres que nacieron entre 2001 y 2005 trabajan en promedio 41.8 horas a la semana.

Por otro lado, los hombres laboran en promedio más horas en comparación con las mujeres. Existen cohortes de hombres que han trabajado en promedio 48 horas a la semana, estas cohortes están constituidas por los hombres que nacieron en 1966-1970, 1971-1975 y 1976-1980. Sin embargo, la generación de hombres que nació entre 2001 y 2005 trabaja en promedio 41.6 horas a la semana; esto es incluso menor al tiempo dedicado al trabajo de la generación de 1940-1950 (44.5 horas a la semana).

La gráfica 1 también ilustra que los ingresos reales mensuales han disminuido para las mujeres y los hombres, sobre todo para las cohortes más jóvenes. El ingreso real promedio para las cohortes de mujeres desde 1940-1950 hasta 1976-1980 es de 7.37 mil pesos, mientras que para las cohortes más jóvenes (de 1981-1985 y hasta 2001-2005) el ingreso real mensual percibido es de 5.68 mil pesos. En el caso de los hombres, las cohortes de 1940-1950 a 1976-1980 ganan un ingreso real promedio de 8.45 mil pesos. En contraste, para las cohortes de hombres más jóvenes (de 1981-1985 a 2001-2005) dicho ingreso es de 5.91 mil pesos.

GRÁFICA 1. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO Y COHORTE



Nota: los datos consideran el factor de expansión. Se toma en cuenta solo a la población ocupada que reporta ingresos y horas trabajadas en el sector formal. El ingreso real se refiere al monto mensual reportado en pesos por las personas ocupadas, así se calcula la mediana. Para cambiarlo a valores reales, se utilizó el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) de cada trimestre del periodo 2005-2020 con base en el tercer trimestre de 2018. Para las horas ocupadas se contempla la media semanal. Fuente: Elaboración propia con base en el INEGI (2022a).



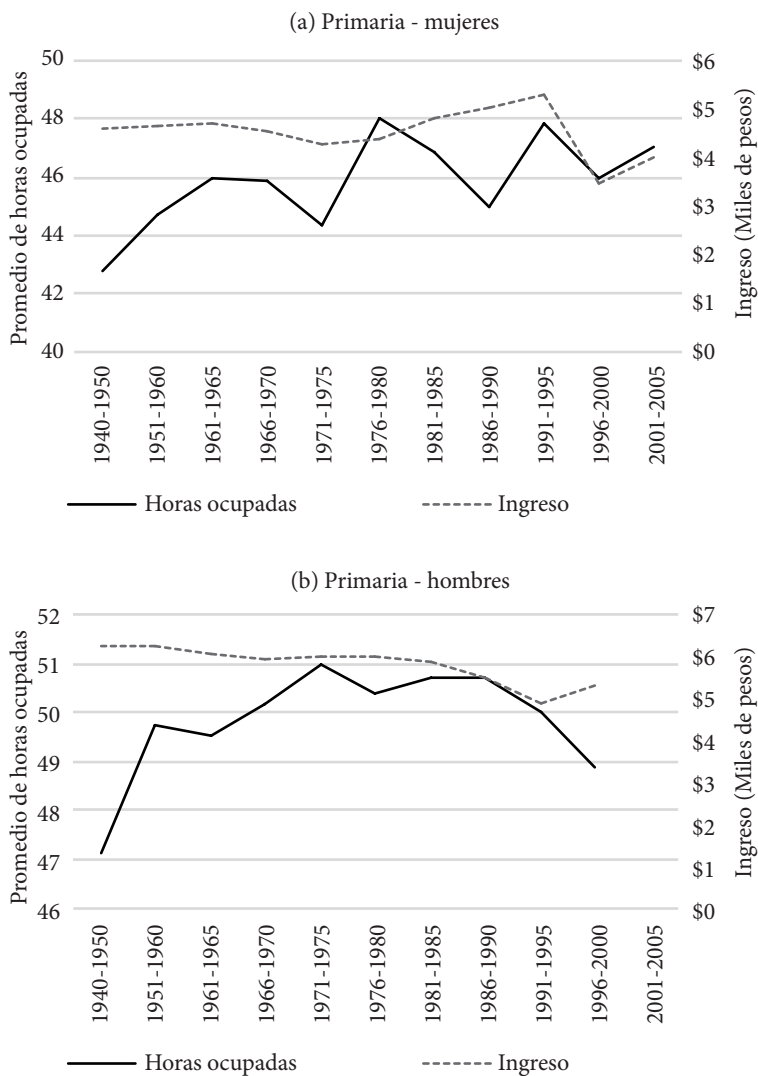
De la gráfica 1 podemos inferir que a pesar de que las mujeres han dedicado mayor tiempo a las actividades laborales, su ingreso real no ha aumentado. En el caso de los hombres, se aprecia una ligera reducción en las horas trabajadas; sin embargo, su ingreso ha disminuido significativamente. Hay que recordar que el ingreso y las horas ocupadas en el empleo también están explicadas por otros factores, tales como el nivel de educación. La gráfica 2 desagrega la relación entre las horas trabajadas a la semana y los ingresos reales percibidos según el nivel educativo de las mujeres y los hombres ocupados de la CDMX antes de la crisis de la COVID-19, del primer trimestre de 2005 hasta el cuarto trimestre de 2019.

La gráfica 2 evidencia que las mujeres han incrementado el tiempo promedio que dedican a su trabajo, esto es consistente en todos los niveles de educación. No obstante, sus ingresos reales mensuales son cada vez menores, en especial para las mujeres de nivel licenciatura y posgrado<sup>2</sup> (véanse las gráficas 2e, 2f, 2g y 2h). En el caso de los hombres, las generaciones más jóvenes han empezado a reducir la cantidad de horas que destinan a su empleo. El ingreso de los hombres también ha disminuido entre las cohortes. La gráfica 2 reafirma que las personas con mayor nivel educativo son las que trabajan en promedio menos horas a la semana; sin embargo, son las que perciben un mayor ingreso.

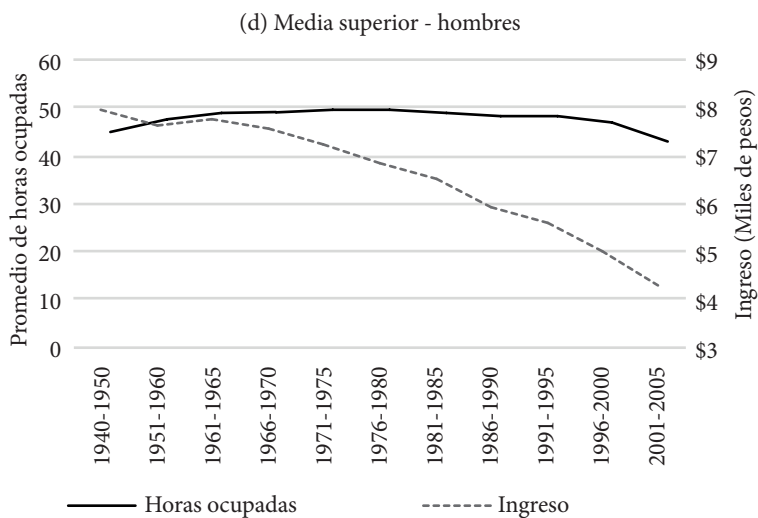
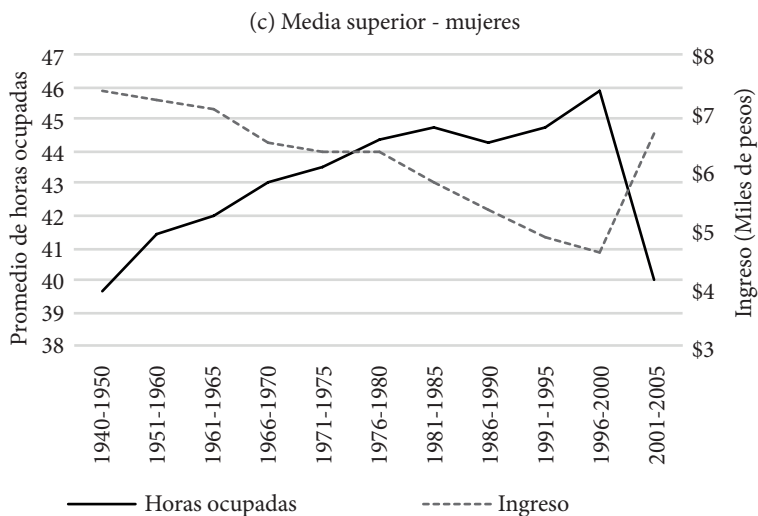
---

2 Las mujeres y los hombres con educación primaria reciben un ingreso promedio real mensual de 4.53 mil pesos y 5.8 mil pesos respectivamente. Entretanto, las mujeres con educación media superior perciben en promedio 6.17 mil pesos al mes y los hombres 6.58 mil pesos. Por otro lado, las mujeres con educación superior reciben 11.14 mil pesos al mes, mientras que los hombres con el mismo nivel educativo ganan en promedio 12.96 mil pesos. Finalmente, las mujeres y los hombres con educación de posgrado perciben en promedio 23.30 mil pesos y 23.62 mil pesos respectivamente.

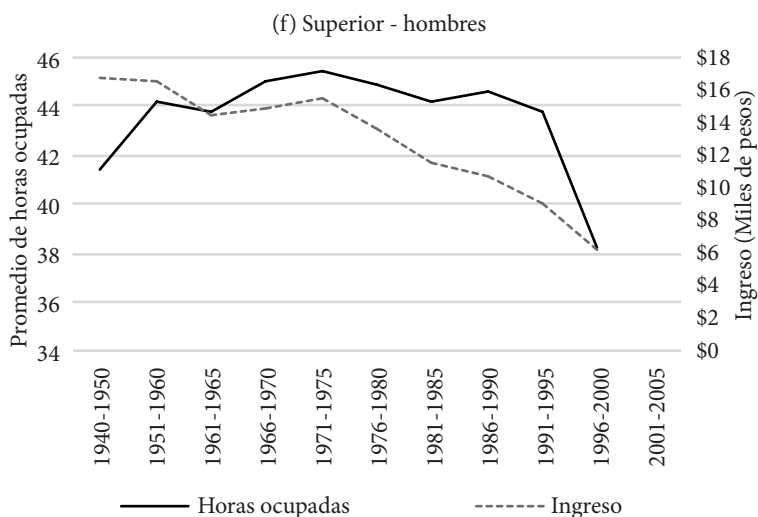
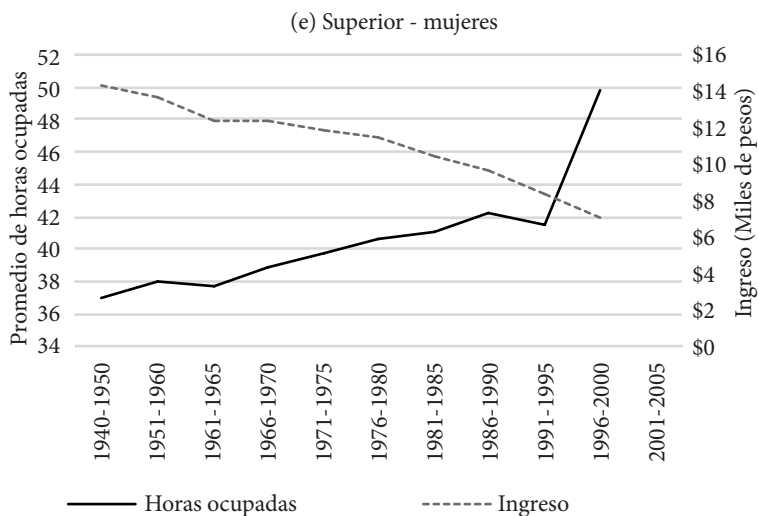
GRÁFICA 2. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE ANTES DE LA COVID-19



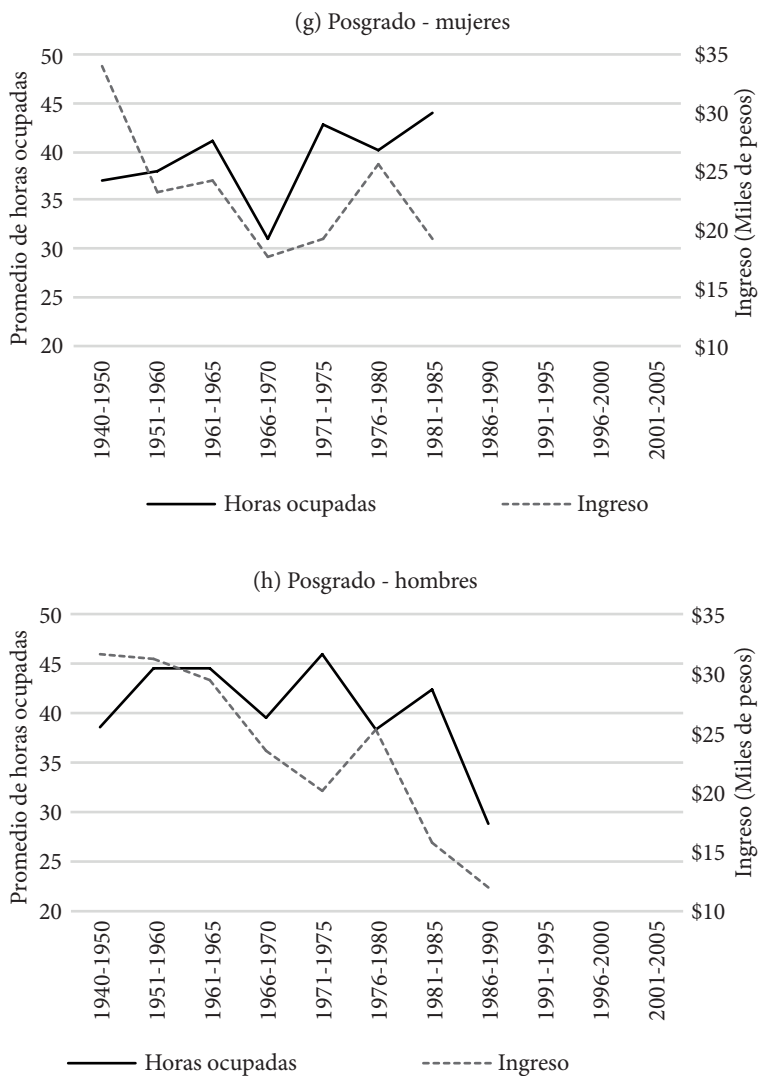
GRÁFICA 2. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE ANTES DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)



GRÁFICA 2. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE ANTES DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)



GRÁFICA 2. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE ANTES DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)



Nota: el ingreso real se refiere al monto mensual reportado en pesos por las personas ocupadas, así se calcula la mediana. Para cambiarlo a valores reales, se utilizó el INPC de cada trimestre del periodo 2005-2020 con base en el tercer trimestre de 2018. Para las horas ocupadas se contempla la media semanal.

Fuente: Estimación propia con base en datos del INEGI (2022a).

El ingreso que reciben las mujeres y los hombres que cuentan con educación primaria es el más bajo en comparación con los individuos de mayor educación (véanse las gráficas 2a, 2b, 2g y 2h). Asimismo, los ingresos de las personas con educación primaria presentan una menor variación entre las cohortes de edad. Por otra parte, las personas con educación primaria son las que trabajan más horas a la semana (45.8 y 49.8 horas a la semana para las mujeres y los hombres respectivamente) en comparación con los otros grupos de educación<sup>3</sup>.

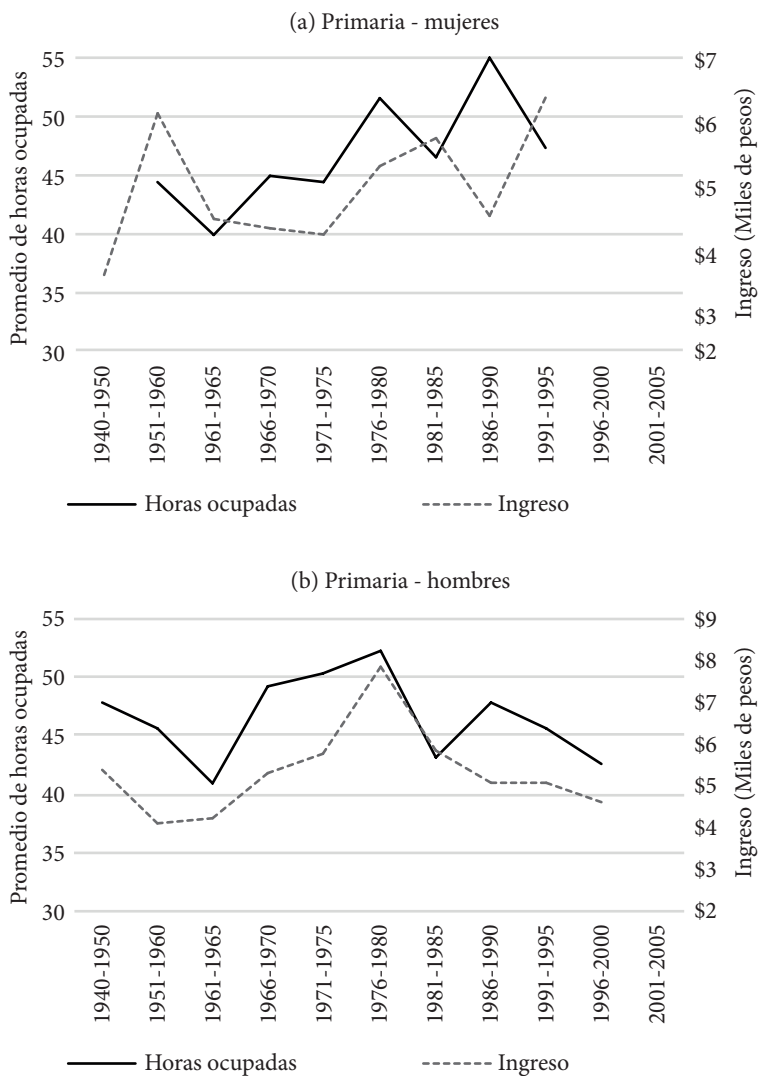
La gráfica 3 replica la relación entre las horas trabajadas a la semana y los ingresos reales percibidos según el nivel educativo de las mujeres y los hombres ocupados de la CDMX después de la crisis por la COVID-19; esto es, usando datos a partir del primer trimestre de 2020 y hasta el segundo trimestre de 2021. Observamos que hubo importantes reducciones en la jornada laboral de las personas ocupadas en la CDMX. Así también sucedió con los ingresos percibidos por mujeres y hombres con diferentes niveles educativos.

Al comparar las gráficas 2b y 3b, notamos que los hombres con educación primaria redujeron en promedio 3.26 horas su jornada laboral, ya que durante la pandemia trabajaron 46.56 horas a la semana en promedio (véase la gráfica 3b).

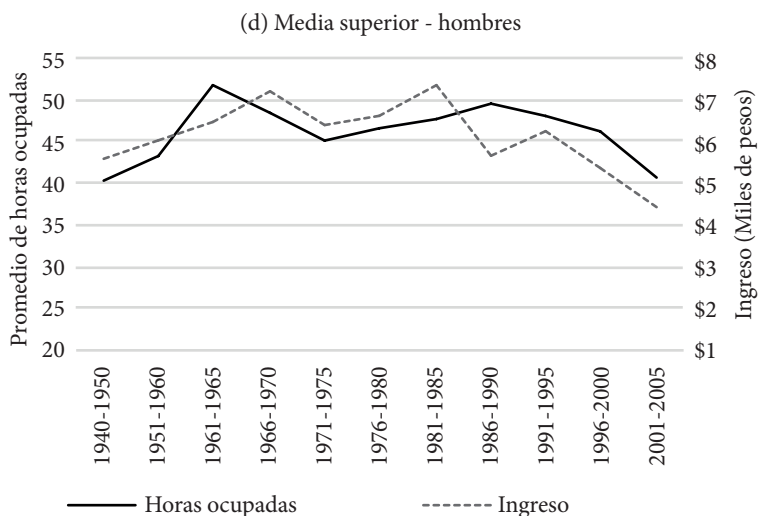
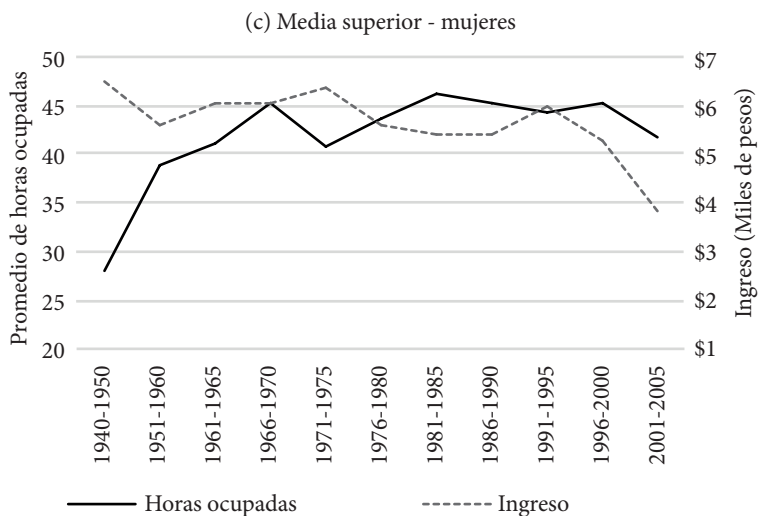
---

3 Las mujeres y hombres con educación media superior laboran en promedio 43.0 y 47.8 horas a la semana respectivamente. Asimismo, las mujeres con educación superior laboran en promedio 40.6 horas a la semana, mientras que los hombres con el mismo nivel educativo destinan en promedio 43.5 horas a la semana. Finalmente, las mujeres y hombres con educación de posgrado trabajan en promedio 39.1 y 40.26 horas a la semana respectivamente.

GRÁFICA 3. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE DESPUÉS DE LA COVID-19

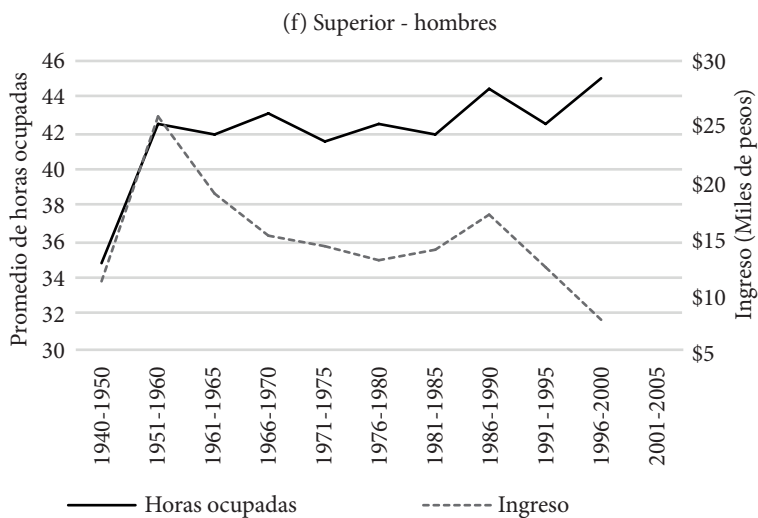
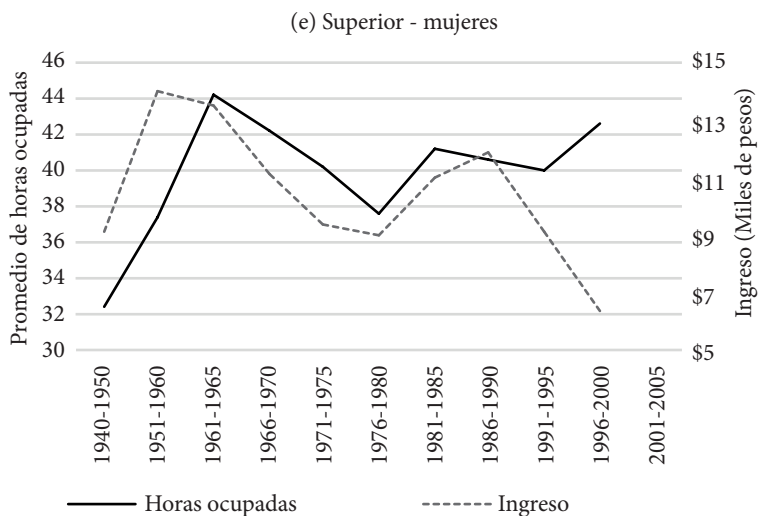


GRÁFICA 3. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE DESPUÉS DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)

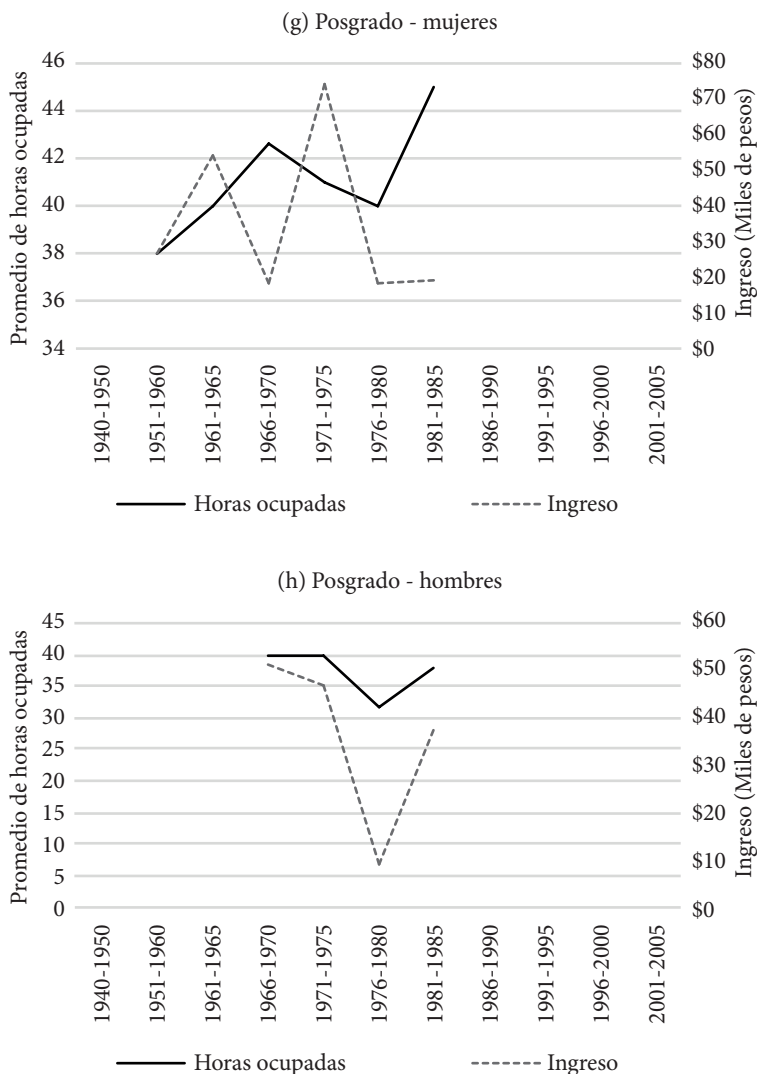




GRÁFICA 3. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE DESPUÉS DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)



GRÁFICA 3. PROMEDIO DE HORAS OCUPADAS Y MEDIANA DEL INGRESO REAL MENSUAL SEGÚN SEXO, NIVEL EDUCATIVO Y COHORTE DESPUÉS DE LA COVID-19 (CONTINUACIÓN)



Nota: el ingreso real se refiere al monto mensual reportado en pesos por las personas ocupadas, así se calcula la mediana. Para cambiarlo a valores reales, se utilizó el INPC de cada trimestre del periodo 2005-2020 con base en el tercer trimestre de 2018. Para las horas ocupadas se contempla la media semanal.  
 Fuente: Estimación propia con base en datos del INEGI (2022a).

En el caso de las mujeres con educación primaria, las horas que dedicaron al trabajo aumentaron en promedio 0.89 horas, debido a que trabajaron en promedio 46.75 horas a la semana (véase la gráfica 3a). El ingreso real de las mujeres y los hombres con educación primaria<sup>4</sup> se redujo 0.03 mil pesos y 0.48 mil pesos respectivamente.

En el caso de las personas con educación media superior, a causa de las restricciones por la COVID-19, las mujeres dejaron de trabajar en promedio 1.19 horas a la semana y su ingreso se redujo 0.52 mil pesos. Los hombres con el mismo nivel de educación redujeron su jornada laboral 1.52 horas a la semana; asimismo, tuvieron una pérdida de ingresos de 0.45 mil pesos. La situación fue similar para el caso de los individuos con educación superior. La jornada de trabajo de las mujeres con dicho grado de estudio disminuyó 0.82 horas a la semana; en contraste, la jornada de los hombres se redujo 1.54 horas a la semana. En cuanto a los ingresos, las mujeres vieron reducido su ingreso 0.69 mil pesos, en tanto que los hombres incrementaron 1.71 mil pesos.

Por otro lado, la situación para las personas con un nivel de estudios de posgrado fue algo diferente en contraste con las personas de menor nivel de escolaridad. A diferencia de los otros grupos, las mujeres incrementaron 1.96 las horas destinadas a su empleo, lo cual se tradujo en un incremento de su

---

4 Después de la crisis por la COVID-19, las mujeres y los hombres con educación primaria reciben un ingreso promedio real mensual de 4.50 mil pesos y 5.33 mil pesos respectivamente. Entretanto, las mujeres con educación media superior perciben en promedio 5.65 mil pesos al mes y los hombres 6.13 mil pesos. Por otro lado, las mujeres con educación superior reciben 10.45 mil pesos al mes, mientras que los hombres con el mismo nivel educativo ganan en promedio 14.66 mil pesos. Finalmente, las mujeres y los hombres con educación de posgrado perciben en promedio 35.17 mil pesos y 34.03 mil pesos respectivamente. Por otro lado, las horas ocupadas de las mujeres y hombres con estudios de educación primaria fueron de 46.7 y 46.5 horas a la semana. Las horas trabajadas por las mujeres con educación media superior fueron de 41.8 horas a la semana, mientras que los hombres trabajaron 46.3 horas a la semana. En contraste, las mujeres y los hombres con educación superior trabajaron en promedio 39.8 y 42.0 horas a la semana. Finalmente, las mujeres y los hombres con estudios de posgrado dedicaron en promedio 41.1 y 36.1 horas a la semana respectivamente.

ingreso. En el caso de los hombres, ellos redujeron el tiempo dedicado a su trabajo 4.13 horas a la semana y su ingreso también se vio disminuido.

Estos hechos estilizados nos permiten observar que antes de la crisis por COVID-19 las cohortes de edad más jóvenes empleaban más tiempo en su trabajo. Sin embargo, su ingreso se veía reducido en comparación con las cohortes más grandes de edad. El impacto de la crisis por la COVID-19 en el mercado laboral de la CDMX se vio reflejado en una disminución de las horas destinadas al desarrollo de las actividades laborales y en una reducción del ingreso real mensual. En las siguientes secciones analizaremos el impacto de la COVID-19 mediante técnicas econométricas de cohortes.

## METODOLOGÍA

Construimos un pseudopanel de cohortes por año de nacimiento para analizar la elasticidad horas de trabajo-salario en el mercado laboral formal de la CDMX. Para este fin, usamos los datos trimestrales de la ENOE, debido a que está diseñada como un panel rotatorio que contiene información sobre el empleo e ingresos salariales de las y los trabajadores. También seleccionamos la ENOE porque es una encuesta representativa para la CDMX.

La base se compone de datos trimestrales de la ENOE desde el primer trimestre de 2005 hasta el segundo trimestre de 2021, con lo cual obtuvimos una base de 66 trimestres. A partir de esta información, se construyen 11 cohortes por año de nacimiento para individuos entre 16 y 81 años de edad. Se forman dos cohortes con intervalos de 10 años para la población adulta y nueve cohortes con intervalos de cinco años. De esta manera, contamos con observaciones de corte transversal para controlar por factores no observables que podrían sesgar las estimaciones de los impactos mencionados (Deaton, 1985).

La relación entre las horas de trabajo y la tasa de salario es conocida como “curva de oferta laboral”. Para medir la respuesta de las horas trabajadas ante cambios en la tasa de salario, definimos la elasticidad de la oferta de trabajo como:

$$\sigma = \frac{\text{Porcentaje de cambio en las horas trabajadas}}{\text{Porcentaje de cambio en la tasa de salario}} = \frac{\Delta h/h}{\Delta w/w} = \frac{\Delta h}{\Delta w} * \frac{w}{h} \quad (6)$$

La elasticidad de la oferta de trabajo se interpreta como el porcentaje en cambio de las horas de trabajo asociado con el cambio en 1 % en la tasa de salarios. Su signo dependerá de la pendiente de la curva de la oferta laboral: es positiva ( $\frac{\Delta h}{\Delta w} > 0$ ) cuando el efecto sustitución domina y negativa ( $\frac{\Delta h}{\Delta w} < 0$ ) cuando el efecto ingreso domina. Cuando la elasticidad de la oferta de trabajo es menor a la unidad en valor absoluto, se dice que la curva de oferta es inelástica; esto es, el cambio en las horas de trabajo es relativamente pequeño dado un cambio en el salario. En contraste, cuando el valor absoluto de la elasticidad es mayor a la unidad, se dice que la curva es elástica. En otras palabras, las horas de trabajo son ampliamente afectadas por el cambio en el salario.

Para estimar la elasticidad de la oferta laboral de los jóvenes, realizaremos una regresión doble logarítmica entre las horas trabajadas y el salario:

$$\log(h_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 \log(w_{i,t}) + \mu_{i,t} \quad (7)$$

donde  $h_{i,t}$  son las horas promedio semanales trabajadas por el  $i$ -ésimo trabajador en el tiempo ( $t$ );  $w_{i,t}$  es el ingreso real mensual promedio como *proxy* del salario promedio; y  $\mu_{i,t}$  es el término de error estocástico. La elasticidad de la oferta laboral está representada por  $\beta_1$ . Si  $0 < \beta_1 < 1$ , las horas de trabajo responden de manera positiva al salario (ingreso). Por otro lado, cuando  $\beta_1 = 1$ , hay una elasticidad horas de trabajo unitaria. En contraste, cuando  $\beta_1 = 0$ , esto indica que no hay ninguna elasticidad entre las horas dedicadas al trabajo y el salario.

Las horas que dedica una persona al trabajo también dependen de otros factores tales como la edad, el sexo, el nivel educativo, entre otros. Para incorporar estas características sociodemográficas al análisis, la ecuación (7) puede volver a expresarse como:

$$\log(h_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 \log(w_{i,t}) + \beta_2 X_{i,t} + \mu_{i,t} \quad (8)$$

donde  $X$  es un vector de covariables y  $\beta_2$  mide el impacto de las covariables en el salario.

La ecuación (9) muestra la modificación de la ecuación (8) para un análisis por cohortes:

$$\log(h_{c(t),t}) = \beta_{0c(t)} + \beta_{1c} \log(w_{c(t),t}) + \beta_{2c} X_{c(t),t} + \mu_{c(t),t} \quad (9)$$

donde el índice de cohorte  $c(t)$  reemplaza al índice individual  $i$  y  $\beta_{1c}$  sigue siendo el parámetro de interés.

## RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN

La tabla 2 presenta las estimaciones de la elasticidad horas ocupadas-salario antes y después de la crisis de la COVID-19 para los ocupados de la CDMX. Notamos que la elasticidad para los ocupados es positiva, incluso después de la pandemia. Esto indica que las horas trabajadas responden a los movimientos en el ingreso (salario). Es importante observar que la elasticidad horas-salario de las y los jóvenes (véanse las columnas  $b$  y  $e$ ) es menor en comparación con la elasticidad de la población ocupada (véanse las columnas  $a$  y  $d$ ). En contraste, la elasticidad de la oferta de trabajo de los adultos es menor (véanse las columnas  $c$  y  $f$ ).

Antes de la pandemia, ante un aumento de 1 % en el ingreso, la población ocupada en el sector formal incrementaba sus horas de trabajo 0.213 % (véase la columna  $a$ ). En el caso de los jóvenes, ante el mismo aumento de 1 % en el ingreso, se veían incentivados a aumentar 0.153 % las horas trabajadas (véase la columna  $b$ ). En el caso de los adultos, el efecto en las horas trabajadas ante un aumento en el ingreso es menor (0.051 %), véase la columna  $c$ .

TABLA 2. DETERMINANTES DEL LOGARITMO DE LAS HORAS OCUPADAS SEMANALES

Variables explicativas	Pre-COVID			Pos COVID		
	Todos (a)	Jóvenes (b)	Adultos (c)	Todos (d)	Jóvenes (e)	Adultos (f)
Ingreso real mensual	0.213*** (0.02)	0.153** (0.07)	0.051*** (0.02)	0.091 (0.12)	0.138 (0.19)	0.082 (0.15)
Sexo 1=Mujeres	0.012 (0.03)	-0.051 (0.07)	-0.248*** (0.05)	0.031 (0.20)	0.248 (0.19)	-0.311 (0.33)
Casado 1=Casado	0.014 (0.06)	-0.491* (0.26)	-0.081** (0.04)	0.428 (0.27)	0.355 (0.31)	0.457 (0.38)
Años de escolaridad	-0.027*** (0.00)	-0.051* (0.03)	-0.006* (0.00)	-0.042* (0.02)	-0.067 (0.05)	-0.024 (0.03)
Edad	0.005 (0.00)	0.092 (0.08)	0.007*** (0.00)	-0.005 (0.09)	-0.363 (0.33)	0.079 (0.17)
Edad 2	-0.000 (0.00)	-0.001 (0.00)	-0.000*** (0.00)	0.000 (0.00)	0.008 (0.01)	-0.000 (0.00)
Constante	2.119*** (0.18)	1.833* (0.97)	3.430*** (0.12)	2.644 (1.97)	7.201* (3.84)	0.407 (4.05)
Número de observaciones	568	88	480	66	18	48
R2	0.0029	0.0440	0.8941	0.5770	0.9178	0.4761

Nota: todos los resultados tienen una confianza del \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.010$   $P > |z|$ : 0.000. Las cifras entre paréntesis representan la desviación estándar de los coeficientes de regresión. Para la estimación pre-COVID, usamos datos del 1q2005 al 4q2019; para la estimación pos COVID, usamos datos de 1q2020 al 2q2021.

Fuente: Elaboración propia con base en la estimación de modelos con información de INEGI (2022b).

A partir de la pandemia y las medidas de confinamiento para evitar la propagación del virus SARS-CoV-2, el mercado laboral mexicano también se vio afectado. De acuerdo con nuestras estimaciones, la elasticidad de la oferta laboral de la población ocupada y los jóvenes de la CDMX se redujo, ya que pasaron de 0.213 a 0.091 para el primer grupo y de 0.153 a 0.138 para los jóvenes en edades entre 16 y 30 años. Esto es, la población ocupada disminuyó su incentivo a trabajar más horas en 0.122 (0.213 menos 0.091) dado un incremento en el ingreso. En el caso de los jóvenes, representó un retroceso de

0.015 (0.153 menos 0.138). Por otro lado, la elasticidad horas trabajadas-salario de la población ocupada adulta incrementó 0.031, ya que pasó de 0.051 a 0.082. Esto evidencia que las y los jóvenes ocupados han resentido más los efectos de la crisis económica generada por la COVID-19.

Al considerar las características sociodemográficas de los individuos, notamos que las horas ocupadas a la semana antes de la pandemia de la COVID-19 aumentaban 0.012 % para las mujeres ocupadas (véase la columna *a*). Sin embargo, para las mujeres jóvenes disminuía 0.051 % (véase la columna *b*), y en el caso de las mujeres adultas se redujo 0.248 %. Después del inicio de la pandemia, las mujeres ocupadas aumentaron las horas destinadas a su trabajo 0.031 % (véase la columna *d*). Por otro lado, las mujeres jóvenes ocupadas aumentaron 0.248 % las horas dedicadas a su trabajo (véase la columna *e*), en tanto que las mujeres adultas redujeron las horas trabajadas 0.311 % (véase la columna *f*).

Por otro lado, los años de escolaridad también influyen en las horas ocupadas de los trabajadores formales, ya que por cada año de escolaridad hay una reducción de 0.027 % en las horas ocupadas de los trabajadores antes de la COVID-19 y de 0.042 % después de la COVID-19. En el caso de los jóvenes, el efecto en las horas trabajadas por un año adicional de escolaridad también se redujo tras la pandemia COVID-19, ya que pasó de 0.51 % a 0.067 por ciento.

En individuos casados, antes de la COVID-19, las horas ocupadas incrementaron 0.014 %; sin embargo, para los jóvenes se redujo 0.491 %. Después de la COVID-19, la elasticidad es positiva para todos los ocupados (0.428 %), incluso para los jóvenes (0.355 %) y los adultos (0.457 %).

La edad es otro elemento importante a considerar como determinante de la elasticidad de la oferta de trabajo, debido a que a mayor edad entre las cohortes las horas ocupadas aumentaron antes de la pandemia. No obstante, al llegar a la edad superior de la cohorte, las horas ocupadas en el empleo disminuyeron antes de la crisis. Después de la crisis de la COVID-19, esto cambia para los jóvenes, ya que a mayor edad redujeron las horas trabajadas 0.363 %, mientras que los jóvenes cuya edad se acercaba a la edad superior de cada cohorte incrementaron las horas dedicadas a su trabajo 0.008 por ciento.



Los resultados anteriores ofrecen evidencia sobre la situación laboral de los jóvenes de la CDMX antes y después de la crisis sanitaria. El *shock* de la COVID-19 ha afectado a la economía en su totalidad, así como al mercado de trabajo, tanto en la oferta como en la demanda. El cierre de negocios conllevó a una significativa pérdida de empleos. Una de las medidas tomadas por las empresas fue despedir a trabajadores con una situación contractual más precaria (trabajadores eventuales; Weller et al., 2020). Las autoridades deben facilitar la generación de empleos formales y garantizar el acceso de la población en edad productiva a ellos, en especial para los jóvenes.

La recuperación de empleos beneficia a las familias, ya que aumenta sus ingresos y, por ende, impulsa el consumo de bienes y servicios. Por ello, el impacto potencial de un aumento al salario podría ser un buen incentivo para retomar los niveles de empleo precrisis. De esta manera, poco a poco la economía podría recuperarse y las cadenas de valor reactivarse.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido un *shock* puramente natural y único, ya que puso a prueba a todo el sistema y, en especial, a los hacederos de política. En las crisis pasadas la actividad económica seguía; sin embargo, la crisis sanitaria actual se ha caracterizado por el cese de toda actividad económica. En algunos casos se pudo continuar con las actividades vía remota; sin embargo, esto no sucedió en todos los sectores de la economía. Si bien es cierto que la aparición de nuevas variantes del SARS-CoV-2 preocupa a los gobiernos, el avance de las inoculaciones entre la población podría ayudar a una reapertura y recuperación de la economía.

## CONCLUSIONES

El análisis de las horas ocupadas en el mercado laboral se vuelve fundamental al conocer el ambiente socioeconómico que tienen los individuos, lo que permitiría una mejora en la implementación de políticas públicas. El análisis de la elasticidad horas de trabajo-salario en el mercado laboral de la Ciudad de México fue posible gracias al uso de técnicas de pseudopanel. Se agrupó a los trabajadores del sector formal en cohortes según el año de nacimiento.

La evidencia nos muestra que la elasticidad salario de la oferta de trabajo, antes y después de la crisis de la COVID-19, presentaba movimientos positivos cuando el salario incrementaba. El *shock* ocasionado por la crisis de la COVID-19 provocó que la elasticidad horas trabajadas-salario de la población ocupada, en los jóvenes y los adultos de la CDMX, se redujera, ya que pasaron de 0.213 a 0.091 para el primer grupo, de 0.153 a 0.138 para los jóvenes de 16 a 30 años y de 0.051 a 0.082 para los adultos (mayores de 30 años). Esto nos indica que las y los jóvenes ocupados en la CDMX han resentido más los efectos de la crisis.

Las autoridades tienen un reto grande debido a que deben facilitar la generación de empleos formales y garantizar el acceso de la población en edad productiva a ellos, en especial para los jóvenes. De esta forma, las familias se verían beneficiadas, ya que al contar con mayores ingresos impulsarían el consumo de bienes y servicios y, por lo tanto, el PIB por el lado de la demanda.

## BIBLIOGRAFÍA

- Blanden, J., Machin, S. y Rahman, S. (2020). *Absolute Intergenerational Mobility and the Labour Market*. Centre for Economic Performance, mimeo.
- Borjas, G. (2019). *Labour Economics*. 8a. Ed. McGraw Hill Education. New York, US. 498p.
- CONEVAL. (2021). *De la emergencia a la recuperación de la pandemia por la covid-19: la política social frente a desastres*. Ciudad de México: CONEVAL, 2021. [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Politica\\_social\\_atencion\\_a\\_desastres.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Politica_social_atencion_a_desastres.pdf)
- Deaton, A. (1985). Panel Data from Time Series of Cross-Sections. *Journal of Econometrics*, (30): 109-126.
- FMI. (2021). *World Economic Outlook: Recovery during a Pandemic—Health Concerns, Supply Disruptions, Price Pressures*. Washington, DC, October.
- Guisinger, A. Y. (2020). Gender differences in the volatility of work hours and labor demand. *Journal of Macroeconomics*, 66, 103254.
- Heatley Tejada, A. (2021). Jóvenes y desigualdad en México: ¿el derecho de piso de una sociedad adultocéntrica? *Intersticios Sociales*, 21, 71–98. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n21/2007-4964-ins-21-71.pdf>
- INEGI. (2021). *Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud. 12 de agosto* (Datos Nacionales). [Comunicado de prensa] [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_Juventud21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Juventud21.pdf)
- INEGI. (2022a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad del primer trimestre de 2005 al segundo de 2021, México*. [https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default\\_15mas.aspx](https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx).
- INEGI. (2022b). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo primer trimestre de 2005 al segundo trimestre de 2021*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- Major, E. L. y Machin, S. (2018). *Social Mobility and Its Enemies*. Pelican Books.
- Major, E. L., Eyles, A. y Machin, S. (2020). *Generation covid: emerging work and education inequalities*. CEP.

- OIT. (2020). *Los jóvenes y la covid-19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental. Informe de la encuesta 2020*. [https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS\\_753054/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753054/lang-es/index.htm)
- Weller, J., Gómez, M., Martín, A. y Ravest, J. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del covid-19 en los mercados laborales latinoamericanos*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.



# Tecnología y empleo en la década de la COVID-19 (2021-2030)

# 3

Claudia Schatan  
Consultora independiente

## INTRODUCCIÓN

La década que va de 2020 a 2030 estará permeada por la acelerada revolución en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de la inteligencia artificial (IA), entre otras, lo cual ha empezado y seguirá teniendo repercusiones en el mundo del trabajo.

La lógica de mayor productividad, perfeccionamiento en nuevos productos, materiales y servicios, como en todas las revoluciones tecnológicas anteriores, está detrás de la rápida computarización, robótica, *Big Data*, internet de las cosas (IDC), biotecnología, etc. Sin embargo, ahora en forma adicional, y en lo que podemos vislumbrar en los años venideros, la pandemia del SARS-CoV-2, el combate al cambio climático y la transición hacia energías limpias influirán transversalmente en el ámbito tecnológico, lo cual también impactará sobre el empleo en formas ya perceptibles y en otras difíciles de prever.

Entre los fenómenos que se experimentan en el sector laboral se encuentra el desplazamiento de empleos de trabajadores con un nivel de capacitación intermedia o baja, especialmente de aquellos que realizan funciones repetitivas, mientras se crean empleos, aunque en menor número, que exigen mayor nivel de preparación. En ciertas industrias, especialmente las manufactureras, como la automotriz y la electrónica, la introducción de robots ha sido creciente desde hace décadas y se vuelve indispensable en algunas en que, como

en la electrónica, la producción requiere una precisión y unas destrezas de las que carecen los humanos. También se percibe este fenómeno en sectores de servicios, como los de salud, en que los robots pueden, por ejemplo, realizar ciertas cirugías en forma conjunta con los médicos, por lo que las hacen menos invasivas y más precisas.

Con la aparición de la pandemia de la COVID-19 y la necesidad de distanciamiento social, se ha hecho un intenso uso de la digitalización para realizar trabajos y ofrecer servicios de muy diversos tipos, incluyendo el comercio. Al mismo tiempo, la emergencia sanitaria ha estado acompañada de una severa recesión económica que ha destruido empleos en grandes proporciones en muchos países.<sup>1</sup> En el caso de México, la OIT estima que se perdieron un promedio de 14.9 % de las horas trabajadas en 2020 y 4.7 % de las horas trabajadas en 2021 debido a la COVID-19 (OIT, 2021).

Muchas de las ocupaciones que subsistieron y otras que se han creado en este periodo han adquirido connotaciones diferentes a aquellas de los empleos preexistentes, especialmente por la necesidad de realizar virtualmente operaciones que anteriormente eran presenciales, por lo que el acceso a Internet se ha vuelto indispensable en muchos casos. Se percibe una mayor proporción del mercado de trabajo, que requiere una conexión a las redes de Internet y plataformas digitales porque a través de ellas operan empleadores y trabajadores, por ejemplo, en el terreno de las microtarefas (*gig economy*), como la repartición de alimentos y medicinas, que ha tenido un *boom* durante la pandemia, pero también toda la actividad que se realiza actualmente a distancia (*home office*). Muchas de estas nuevas modalidades de trabajo persistirán en el tiempo por las ventajas que ofrecen.

México ha experimentado todos estos cambios en alguna medida. La información estadística del desplazamiento del empleo por la automatización en los sectores productivos o por la introducción de la IA, por una parte, y la del surgimiento de las pequeñas tareas, o *gig economy*, así como el *home office*,

---

1 El impacto fue comparativamente mucho mayor sobre el empleo informal que sobre el formal. Sin embargo, a partir del desconfinamiento, los trabajos informales han tendido a crecer más que los formales. Véase Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2021).

por otra, es muy difícil de recopilar, pues no se recoge en las encuestas nacionales de ocupación o de hogares ni de otras fuentes estadísticas. A pesar de la limitada información estadística, vale la pena tratar de analizar cuál será el impacto sobre el empleo en México de todas las transformaciones tecnológicas mencionadas y las circunstancias especiales que ha impuesto la pandemia.

En lo que sigue, en la sección 2, analizaremos el posible impacto de la innovación tecnológica en el empleo, en términos generales haremos un acercamiento al caso de México. En la sección 3 nos centraremos en los cambios que ha tenido la COVID-19 en el empleo y cómo la innovación tecnológica ha permitido la adaptación del trabajo a las circunstancias de la emergencia sanitaria, intentando distinguir entre las alteraciones circunstanciales del empleo y aquellas que probablemente se mantendrán una vez pasada la pandemia. En la sección 4 veremos las perspectivas del impacto de la tecnología en el empleo, considerando las transformaciones que se venían dando junto con otras nuevas circunstancias que también incidirán en el mundo del trabajo en el futuro cercano.

## LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y LA NATURALEZA DEL EMPLEO

### Antecedentes en la literatura sobre automatización y empleo

La cuarta revolución industrial ha traído aparejado un cambio progresivo en la naturaleza de los empleos a nivel mundial, aunque ello ha ocurrido más rápidamente en los países desarrollados que en aquellos en desarrollo. Con las nuevas tecnologías no solo se pueden automatizar los procesos repetitivos que usualmente han hecho los humanos, sino que se coordina y se mejora el funcionamiento de las cadenas productivas a través del IDC, la computación y la inteligencia artificial, que en conjunto son capaces de controlar los procesos de transformación con exactitud, de aprender de los errores cometidos para elevar la productividad y mejorar la características y calidad de los productos, adecuándolos a las necesidades del mercado. Frente a estos avances, el bajo costo de la mano de obra deja de ser una ventaja comparativa suprema y



la inteligencia con la cual se produce adquiere gran importancia. De ahí que haya una gran preocupación por saber en qué medida la automatización y las nuevas tecnologías desplazarán mano de obra de sus ocupaciones tradicionales, creando desempleo y hasta qué punto estas personas desplazadas pueden reabsorberse en el mercado de trabajo. Es de notar que el fenómeno del cambio en la naturaleza de los empleos no se limita al sector manufacturero, sino a toda la economía productora de bienes y servicios.

Gran preocupación causó el estudio de Frey y Osborne (2013), que es uno de los estudios más importantes sobre el impacto de la automatización sobre el empleo, al predecir que 47% de las ocupaciones en los Estados Unidos (EE. UU.) estaban en riesgo de ser computarizados para 2030. Posteriormente ha habido numerosos estudios que han aplicado esta metodología con modificaciones, llegando a resultados bastante diversos, aunque sin excepción indican que habrá un desplazamiento de mano de obra debido a la automatización.

Una adecuación importante de estos resultados provino de la descomposición del trabajo en sus diversas tareas. Así, el trabajo se ve sobre todo como un conjunto de funciones específicas, por lo que una alteración en ellas no necesariamente lleva a la destrucción de un puesto de trabajo, como argumentan Arntz et al. (2016), quienes con este enfoque encuentran que en promedio (solo) 9% de los empleos son automatizables en 21 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).<sup>2</sup> Un estudio de McKinsey estima que alrededor de la mitad de las actividades que se llevan a cabo en el ámbito del trabajo potencialmente son automatizables con las tecnologías existentes, pero menos de 5% de los empleos podrían ser completamente eliminados por dicha tecnología. Los estudios en esta materia son múltiples y con resultados muy diversos.

La forma en que afectará este proceso a los trabajadores, según sus calificaciones, también es materia de análisis. Mucha de la literatura sobre lo que sucede en el ámbito laboral en países industrializados a raíz de la automati-

---

2 Acemoglu y Autor (2010) ya habían desarrollado la distinción entre tareas y empleo, y señalaban que la automatización solo desplaza algunas de dichas tareas.

zación observa una polarización dentro del mercado de trabajo, que resulta en la concentración del empleo tanto en los niveles altos como en los bajos de preparación (en ambos casos se trata de empleos no rutinarios y por tanto más difíciles de automatizar), tendiendo a disminuir los empleos de capacitación media, lo que además es acompañado de una polarización similar en las remuneraciones (Autor et al., 2006; Acemoglu y Autor, 2010, entre otros). Es interesante notar que autores como Goos et al. (2009) sostienen que la mayor demanda de capital humano calificado a raíz de la innovación tecnológica va acompañado también de una mayor demanda de trabajadores no calificados para realizar trabajos no rutinarios que responden sobre todo a la demanda de servicios que requieren los estratos de cada vez más altos ingresos en países industrializados y el envejecimiento de su población, la cual también necesita de servicios personalizados de trabajadores de poca calificación (Meza, 2018).

En el más largo plazo, sin embargo, como advierten Osborne y Frey (2013) no habrá únicamente un desplazamiento de empleos rutinarios, sino también de empleos no rutinarios, pues los algoritmos para macrodatos (*Big Data*) pueden operar en el terreno de labores no rutinarias. Estos mismos autores, asimismo, sostienen que el perfeccionamiento de los robots, con destrezas cada vez más finas y más flexibles, también comienzan a realizar tareas no rutinarias. Pero, de todas formas, al menos por un tiempo, serán los empleos con tareas más repetitivas los que estarán en mayor riesgo de ser suplantados tecnológicamente.

Todo el proceso descrito va acompañado de un cambio en la naturaleza de los empleos, especialmente de aquellos tecnológicamente de punta que requieren tareas cognitivas no rutinarias (Weller, 2020a). En la práctica, la revolución tecnológica genera nuevas ocupaciones que exigen destrezas cada vez más complejas y, de hecho, muchos de los nuevos empleos tienen características muy distintas de la que existían solo hace unos pocos años (Acemoglu y Restrepo, 2016).

Por otra parte, la pérdida de empleos a raíz de la computarización puede no traducirse en mayor desempleo, sino en un desplazamiento de las personas que han perdido su ocupación hacia el sector informal en actividades con peores condiciones de trabajo que las que tenían originalmente (Acemoglu y

Autor, 2010). Es frecuente que, al adoptarse las nuevas tecnologías, por una parte, muchos trabajadores pasen a ser redundantes, mientras escasea el capital humano con la adecuada preparación capaz de trabajar con estas nuevas tecnologías. Por ello es muy importante que los trabajadores puedan adquirir las habilidades necesarias para ocupar puestos de trabajo que requieren mayores habilidades cognitivas de acuerdo al cambio de tecnología en los procesos productivos. De hecho, algunos de los cambios en las tareas que los trabajadores deben llevar a cabo se orientan a la colaboración con los robots y no necesariamente su sustitución por ellos (los *cobots* justamente son robots colaborativos, que en 2020 alcanzaron 6% de los robots instalados en ese año, en comparación con el 3% en 2017) (*International Federation of Robotics, IFR, 2021*).

## LA AUTOMATIZACIÓN Y EL EMPLEO EN MÉXICO

Existen algunos estudios que estiman los efectos de la automatización sobre el empleo para América Latina y el Caribe. Según un trabajo hecho por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), los empleos automatizables en cinco países latinoamericanos de acuerdo a la metodología de Frey y Osborne (2013), mencionada anteriormente, son entre 40% (Colombia) y 65% (Argentina), con México (48%) y Perú (50%) y Chile (51%) en rangos intermedios. Una perspectiva de automatización de tareas, según el mismo estudio, muestra probabilidades de pérdidas (completas) de empleos mucho menores (entre 4% y 7%, según el país).

Existe un estudio específico para México sobre el impacto de la innovación tecnológica en el empleo desarrollado por Minian y Martínez Monroy (2018). Ellos utilizaron la metodología de Frey y Osborne (2013) para evaluar el empleo técnicamente automatizable en 702 ocupaciones y llegaron a la conclusión de que 63% del empleo total tiene un alto riesgo de ser automatizado y 64.5% para la industria manufacturera. En este trabajo no se hace un análisis de la automatización de tareas por falta de información en México. Los autores consideran especialmente preocupante la situación del empleo ante

la automatización en las industrias alimentaria, equipo de transporte, vestido y fabricación de productos metálicos (todos con más del 60% de probabilidad de automatización), pues en conjunto estos absorbían la mitad del empleo manufacturero en 2016. Aunque estos resultados pueden ser alarmantes, los autores hacen hincapié en que:

La rapidez con que se presenta el cambio tecnológico es un elemento clave para determinar su impacto en el nivel de empleo. Un cambio tecnológico rápido y profundo desafía la capacidad de la economía para generar nuevos empleos para los trabajadores desplazados, y la pericia de los trabajadores para cambiar sus habilidades y adaptarse a la nueva estructura laboral (Minian y Martínez Monroy, 2018, p. 42).

Ese trabajo sostiene que los empleos más expuestos al desplazamiento por la nueva tecnología son aquellos de bajo nivel de calificación. En el caso de México, específicamente, encuentran que 70 % de estos enfrenta un elevado riesgo de automatización, en contraste con 40 % de los trabajadores altamente calificados.

La capacidad de introducir la nueva tecnología y la computarización de los procesos productivos es mucho mayor en las empresas grandes que en las pequeñas, pero en México al menos 72 % del empleo lo proveen las pequeñas y medianas empresas (PYMES) (Senado de la República, 2021), cuyas posibilidades de automatizarse es bastante menor a la de las grandes empresas, por lo que el desplazamiento de empleo desde este sector no será tan rápido como uno esperaría en países industrializados donde sus PYMES tienen capacidad de innovación mucho mayor que en países como México, donde muchas de estas son apenas de subsistencia.

Para el conjunto de la economía mexicana, de acuerdo a un estudio reciente de Meza (2018), el proceso de desplazamiento del trabajo por la automatización y la consecuente polarización del mercado de trabajo entre los dos extremos; es decir, las ocupaciones cognitivas no rutinarias y las ocupaciones manuales no rutinarias, de la manera en que varios autores lo describen para los países desarrollados, como se ha mencionado en la sección anterior,

no se percibe para los hombres y se registra marginalmente para las mujeres. La autora distingue entre trabajos rutinarios cognitivos (*call centers*, por ejemplo), no rutinarios cognitivos (programadores, diseñadores de algoritmos, aquellas que requieren toma de decisiones a nivel directivo), rutinarios manuales (ensamble en industrias maquiladoras, por ejemplo), no rutinarios manuales (encargados de limpieza, por ejemplo) para lo que se basa en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ambas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Como se aprecia en la tabla 1, la proporción de hombres en tareas rutinarias cognitivas y rutinarias manuales (potencialmente automatizables) no disminuyen entre 2000 y 2017. La proporción de mujeres en las tareas rutinarias sí se reduce y aumenta su peso en las otras dos categorías no rutinarias, pero solo marginalmente.

TABLA 1. PORCENTAJES DE EMPLEO DE TIEMPO COMPLETO POR TIPO DE OCUPACIÓN

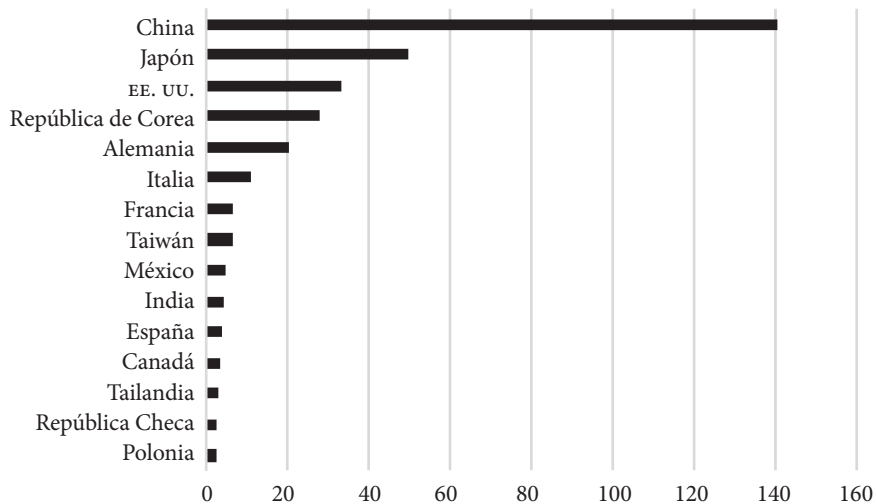
Tipo de ocupación	Hombres		Mujeres	
	2000	2017	2000	2017
No rutinaria cognitiva	19.30	19.56	19.26	22.31
Rutinaria cognitiva	6.54	8.17	17.36	16.01
Rutinaria manual	14.79	14.27	17.24	13.84
No rutinaria manual	59.19	57.90	45.96	47.75
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Meza (2018).

A pesar de que no se observa una disminución de la participación de trabajo rutinario significativo en el total del empleo (con la excepción de las mujeres en tareas rutinarias manuales), en las empresas más grandes y especialmente en el sector manufacturero, no cabe duda que ha habido una tendencia a la robotización en México. Con la compra de 4,600 nuevos robots, en 2019 México era el noveno país entre los 15 países que más instalaciones habían hecho de estas máquinas ese año y el principal entre los países emergentes (gráfica 1). Eso no significa que México esté muy robotizado aún, ya

que en 2016 la densidad en el uso de robots era de 33 unidades por cada 10,000 trabajadores; es decir, mucho menor al promedio de 74 unidades por cada 10,000 empleados a nivel mundial (el país estaba en el lugar 31 en este sentido a escala mundial en 2016), pero considerando sus numerosas adquisiciones anuales en los últimos años se ve un avance rápido, lo que refleja la mayor facilidad para adquirirlos por la reciente caída en sus costos, y la creciente flexibilidad y especificidad con la que pueden operar. Al mismo tiempo, el cambio tecnológico internacional permea la industria que opera en México, especialmente en el sector automotriz, el electrónico, farmacéutico, plásticos, entre otros, por lo que el ritmo al cual se automatizan ciertas industrias en el país está determinado en parte por la innovación tecnológica internacional (*Mexico Industry*, 2019).

GRÁFICA 1. NUEVAS INSTALACIONES DE ROBOTS 2019 (MILES)



Fuente: IFR (2020).

Lo dicho hasta ahora sobre la digitalización y robotización de la producción en México es solamente una parte de la historia del posible desplazamiento del trabajo por la automatización, pues no se ha considerado la robotización en los países desarrollados sobre el empleo en México, especialmente la que

ocurre en EE. UU., país con el que el primero está estrechamente vinculado. La robotización está haciendo posible el retorno (*reshoring*) a sus países de origen de las empresas subsidiarias desde terceros países, como México, donde se habían instalado para aprovechar principalmente sus salarios bajos. El avance tecnológico en muchas industrias actualmente es tal que la automatización y robotización de las empresas requieren de un componente laboral muy inferior al que tenían antes, reduciendo mucho la participación salarial en el costo total de producción y haciendo, por tanto, cada vez menos necesario el *offshoring* (o deslocalización de parte de la producción desde un país desarrollado a aquellos en desarrollo). México ha sido el destino de *offshoring* especialmente (pero no únicamente) de las empresas de EE. UU. para la producción de componentes y partes que luego se ensamblan para generar productos finales que se reexportan a EE. UU.

Un artículo reciente de Marius Faber (2020) mide el impacto de la robotización en EE. UU. sobre el empleo de sectores exportadores de México a aquel país. El estudio encuentra un efecto negativo importante de la incorporación de robots en EE. UU. sobre el empleo en México (considera el periodo 2000-2015 para este efecto). El mercado laboral local en México —con una exposición media a robots foráneos— experimentó 0.43 puntos porcentuales menos en el crecimiento del empleo como proporción de la población entre 1990-2015 al compararse con el crecimiento del empleo sin exposición a la competencia de robots. “A nivel nacional, esto significa aproximadamente 270,000 menos empleo en México, lo que implica que cerca de 5 por ciento de todos los robots de EE. UU. parecen competir con el empleo en México” (Marius Faber, 2020, pág. 35). El estudio también encuentra menores exportaciones de México a EE. UU. y un número más reducido de empresas exportadoras en el primer país en comparación con las que hubiera habido en un escenario sin robotización en EE. UU., lo cual también corrobora el proceso de *reshoring*. Existen otros estudios, anteriores al mencionado, entre los que destaca Artuc, Christiaensen y Winkler (2019), que también estiman el impacto de la automatización de la producción en EE. UU. sobre el mercado laboral de México, este último para el periodo 2004-2014. Este trabajo también llega a la conclusión de que la robotización en EE. UU. reduce la tasa de crecimiento

de las exportaciones de México al vecino del norte. Este es un indicio, para estos autores, de que hay una tendencia al *reshoring* de empresas de México a EE. UU., o una desaceleración del *offshoring*, con las respectivas consecuencias de un menor crecimiento del empleo de lo que hubiera sido en ausencia de la robotización. Los fenómenos descritos no dejan de ser importantes, considerando que el *stock* de robots a nivel mundial, que se multiplicó por tres en las últimas dos décadas —llegó a 2.25 millones en 2018—, se acelerará aún más en los próximos años, posiblemente llegando a 20 millones de robots en 2030, según predicciones de *Oxford Economics* (2019).

Si bien la automatización/robotización tendrá efectos importantes en materia de empleo en México, quizás se manifestará más en forma de reestructuración del empleo con una mayor expansión de las ocupaciones informales reflejando el desplazamiento de los trabajadores formales por la innovación tecnológica. Pero es difícil prever cual será el resultado neto sobre el empleo de los distintos elementos que entrarán en juego durante los próximos años en México. La entrada en vigor del Tratado de Comercio entre México, EE. UU. y Canadá (T-MEC) en 2020 y, por otro lado, las tensiones en las relaciones entre China y EE. UU. pueden tener implicaciones sobre las inversiones, la tecnología utilizada y el empleo en México en los próximos años.

Como se sabe, las reglas de origen en el T-MEC son más estrictas de lo que eran en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), especialmente para el sector automotriz y de autopartes y, en menor medida, también para el sector electrónico y el textil. El sector automotriz es particularmente importante, pues la tercera parte de las exportaciones de México a EE. UU. en 2019 correspondían a este rubro. Originalmente, el TLCAN exigía que el contenido regional de los vehículos fuera de 62.5 %, pero el T-MEC ha subido esa norma a 75 %, a lo cual se agrega la nueva exigencia de que entre 40 % y 45 % del valor del trabajo agregado a cada vehículo provenga de salarios de al menos 16 dólares la hora. Estas nuevas reglas pueden incentivar una mayor inversión en México tanto de empresas automotrices nacionales como internacionales, que produzcan insumos para esta industria, con el fin de cumplir con el contenido regional. Este efecto es esperable, pues después de la firma del TLCAN hubo importantes flujos de capital al sector para aumentar



el valor regional de los vehículos producidos en México para su exportación a EE. UU. en términos preferenciales. Sin embargo, la nueva regla en materia salarial es *a contrario sensu*, pues hace menos atractiva la inversión en México y puede incluso ser motivo de *reshoring* en el sector automotriz, o bien puede ocurrir que la inversión que llegue sea mucho más automatizada/robotizada que la que ha predominado hasta ahora, con el fin de reducir el componente salarial en el costo total de la producción de automóviles, lo cual llevaría a que las mayores inversiones no generaran una creación de empleos proporcional.

Por otra parte, las tensiones entre EE. UU. y China, que se han traducido en un mayor proteccionismo —especialmente del primer país hacia el segundo— han inducido a empresas establecidas en China, particularmente las estadounidenses, a reubicarse geográficamente para evitar los obstáculos que enfrentan al enviar su producción desde China al primer país. Todo ello es consistente con el nuevo perfil del T-MEC que contribuye al esfuerzo de desacoplar a EE. UU. de China en sus cadenas productivas. Por ello, México está idealmente ubicado para que empresas norteamericanas instaladas en China opten por un *nearshoring*, es decir, para instalarse cerca de su país, pero con las ventajas que les pueda dar una nación como México y con las preferencias arancelarias que provee el T-MEC. Claro está que, de ser empresas automotrices, enfrentarán las condicionantes del tratado ya mencionadas y su tendencia será la automatización. De todas formas, las partes y productos que tecnológicamente necesitan seguir siendo intensivos en trabajo, mayormente continuarían siendo producidas en México, donde el salario es alrededor de 20% del de EE. UU. (Gantz, 2020), a pesar de las nuevas reglas, ya que alrededor de la mitad de los empleos en este sector podrían seguir siendo pagados con salarios considerablemente más bajos que los de EE. UU.

Las transformaciones que ha estado experimentando el sector productivo en términos de automatización/robotización, descrito anteriormente, requiere de una nueva especialización del capital humano para las empresas que han estado introduciendo estas nuevas tecnologías y que reflejan una transformación productiva profunda. Para ello se necesitan nuevas profesiones y especialidades técnicas que hasta hace poco no existían, como los expertos en *Big Data*, los desarrolladores de aplicaciones móviles, *apps*, expertos en

ciberseguridad, especialistas en tecnología 3D, entre muchas otras. A la vez, este proceso va acompañado de un desplazamiento de empleos de menores niveles de capacitación, como hemos descrito anteriormente.

## LA COVID-19, LA TECNOLOGÍA Y EL EMPLEO

Durante la pandemia, la dinámica entre innovación tecnológica y empleo descrita hasta ahora ha continuado, quizás a un menor ritmo por la recesión en 2020, cierre temporal o permanente de empresas, entre otros; pero en 2021 ya se retomaba este rumbo y por lo que resta de la década seguramente la tendencia descrita se verá reforzada.

Simultáneamente, hay al menos dos fenómenos que han ocurrido en cuanto a empleo y tecnología durante la pandemia: uno es la adopción importante del teletrabajo, o trabajo desde casa, para poder mantener un distanciamiento social bajo las circunstancias actuales. Esta modalidad necesita contar con la infraestructura digital necesaria para poder aprovechar su potencial plenamente. La posibilidad de operar de esta manera durante la pandemia ha salvado empleos y ha protegido a los teletrabajadores al permitirles confinarse y distanciarse socialmente para evitar contagios. El segundo es la ampliación significativa de empleos en el mercado de las microtarefas, que, al igual que en el caso del teletrabajo, no altera la esencia de los procesos productivos, sino la forma en que se llevan a cabo; es decir, se modifica la manera en que se monitorea el proceso productivo y se entregan los bienes y servicios a los consumidores finales de ellos.

El trabajo remoto ha sido adoptado extensamente durante la pandemia, especialmente en países desarrollados. Este no da lugar a un nuevo tipo de empleo, sino sobre todo se trata de llevarlo a cabo utilizando ciertas tecnologías digitales que permitan mantener distanciamiento social. Una vez superada la pandemia, al menos en sus etapas más críticas, parte del empleo regresará a su forma presencial, pero otra seguramente mantendrá al menos parcialmente la modalidad asumida durante la pandemia, debido a las múltiples ventajas que ha ofrecido. Entre estas está la flexibilidad de horario; poder conciliar mejor el

empleo con responsabilidades de cuidado en su hogar; el poder aprovechar y acomodar mejor el tiempo para asumir más de un trabajo y así aumentar los ingresos. Una encuesta reciente realizada por *PricewaterhouseCoopers* (PWC, 2021) a 32,500 trabajadores en 19 países indica que 72 % de ellos manifiestan actualmente una preferencia por una combinación de trabajo remoto y presencial y que solo uno de cada diez quisiera volver el trabajo completamente presencial tradicional.

En el caso de México, un estudio de Luis Monroy-Gómez-Franco (2021) analiza los trabajos que potencialmente se pueden hacer desde el hogar (con información de 2019), y concluye que este es el caso de entre 20 % y 23 % de los empleos, lo que contrasta con 37 % calculado por Dingel y Neiman (2020) para la economía estadounidense. El estudio para México indica que las ocupaciones que potencialmente se pueden hacer desde el hogar se concentran en los estratos superiores de ingreso; es decir, son los más pobres los que no pueden trabajar a distancia, y quienes son a su vez la mayoría de la población. La posibilidad de realizar teletrabajo, además, depende de la actividad de la que se trate. Así, las ocupaciones en la agricultura, la manufactura y la construcción son casi imposibles de relocalizar en casa, mientras que los servicios de información, los financieros y los inmobiliarios son mucho más factibles de realizar con distancia. No existe información estadística sobre la magnitud del trabajo que se ha hecho desde los hogares durante la pandemia en México y evidentemente el poder aprovechar el potencial que existe para ello depende en buena medida de la disponibilidad y calidad de internet en las empresas y los hogares y el que los trabajadores cuenten con el equipo electrónico para llevar a cabo sus tareas a distancia en forma adecuada. En este sentido, el trabajo de Luis Monroy-Gómez-Franco (2021) también muestra que la posibilidad de trabajar en los hogares es más factible en centros urbanos que en lugares más distantes de ellos.

Valga mencionar que la sociedad mexicana no estaba preparada para el cambio abrupto hacia el trabajo a distancia, careciendo no solo de suficiente infraestructura para ello, sino también de las regulaciones para ese fin. Por ello se introdujo una reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (Diario Oficial de la Federación (DOF), 2021) en materia de teletrabajo o *home office*,

que establece nueve derechos básicos de las personas que laboran bajo esta modalidad, entre las que están recibir los equipos (electrónicos) necesarios para realizar las actividades laborales; capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías requeridas; y cobertura por parte de la empresa de los costos en telecomunicación y electricidad incurridos por los empleados. La reforma a la ley también establece las responsabilidades de los empleados, como son cuidar de los equipos y materiales que reciban, utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, entre otros.

Paralelamente, al mayor trabajo a distancia durante la pandemia, se ha profundizado un fenómeno que ya se percibía desde antes de la emergencia sanitaria. Nos referimos a un espacio relativamente nuevo de actividades atomizadas, que son mucho menos visibles que las creadas por la tecnología de punta y que han estado conformando un nuevo mercado de trabajo que ha adquirido una enorme dinámica sobre todo en ciertos segmentos a partir de la pandemia. Se trata de la economía *gig* (o economía de los pequeños encargos, o economía colaborativa), en la que participan trabajadores independientes en ocupaciones temporales, haciendo uso de plataformas digitales, los cuales reciben un pago por efectuar una tarea específica. Las plataformas digitales y las *apps* funcionan como intermediarias en el Internet entre contratistas y trabajadores o incluso entre trabajadores y consumidores.

En este mercado de trabajo *gig* la Organización Internacional del Trabajo (OIT) distingue dos áreas: una conformada por plataformas de trabajo digital que operan enteramente en la web y que reúne el trabajo de personas que pueden estar dispersas en el mundo (se le conoce como *crowdwork* o trabajo conjunto) para realizar microtarefas (por ejemplo, revisión de contenidos de páginas web, captura de datos, clasificación de fotografías, etc.), y la otra área está vinculada a las *apps* que se enfocan en un área geográfica determinada, en la cual las personas contratadas ofrecen servicios de diverso tipo, como manejo de vehículos, transporte de personas, reparto de comida, encargos varios, ofrecer alojamiento, servicios de limpieza, entre otros (*Uber*, *Cabify*, *Uber Eats*, *Rappi*, *Airbnb*, etc.). Usualmente, las ocupaciones en la economía *gig* no requieren de gran calificación, pues involucran tareas en su mayoría bási-

cas y repetitivas. En otro nivel, también se busca a personas *freelance*, más preparadas, mediante plataformas específicas, que puedan hacer trabajos de mayor envergadura, por mayor tiempo, tales como servicios profesionales y tareas técnicamente más complejas, que son similares a empleos tradicionales, al menos en el tipo de trabajo que realizan.<sup>3</sup> Al igual que en el resto del mundo laboral, en estas plataformas, al comparar la demanda y la oferta de trabajo, suele escasear el personal comparativamente más preparado respecto a la oferta de estos empleos, mientras que hay una considerable mayor disponibilidad de trabajadores de calificaciones relativamente bajas en relación a la demanda por estos últimos (CEPAL-OIT, 2021).

Algunas de estas nuevas formas de trabajar —en que se descentralizan una serie de tareas— se han multiplicado con la pandemia de la COVID-19. El cierre de restaurantes, el temor de acudir a lugares concurridos como supermercados, el evitar el transporte público y, en general, guardar distancia de los demás, ha intensificado enormemente la utilización de estos servicios. El comercio digital también ha crecido notoriamente con el propósito de evitar contagios. Existe una estimación de que tal comercio se expandió 81 % en 2020 en comparación con 2019, alcanzando un valor de 316,000 millones de pesos como resultado del confinamiento y los cambios de hábitos de los consumidores. Además, como bien se sabe, Amazon, Mercado Libre, *Uber Eats* y *Rappi*, entre otras empresas, han logrado hacer enormes ganancias como resultado de este giro. Muchos trabajadores cuyos empleos desaparecieron a causa de la pandemia (cierre de empresas, o actividades relacionadas con el turismo y el entretenimiento, entre otras) han encontrado ocupaciones sustitutas en este último tipo actividades, aunque las condiciones de trabajo son más precarias en este mercado emergente de trabajos independientes temporales. Generalmente, este personal es considerado como proveedor de un servicio por lo que, estrictamente hablando, no es un empleado propiamente, no cuenta con un contrato formal y no tiene derecho a protección social (seguro de salud o de accidentes, jubilación, etc.). De todas formas, este tipo de trabajo

---

3 Para un análisis más detallado de las diferentes categorías de trabajadores de plataformas digitales, véase CEPAL-OIT (2021).

ha tenido gran demanda porque los ingresos ofrecidos son mayores que los que perciben normalmente los trabajadores de baja calificación y ofrecen más flexibilidad que otros trabajos (Bensusán y Florez, 2020).

Nótese que el dinamismo de la economía *gig* descrita no alcanza a contrarrestar la menor disponibilidad de trabajo independiente que, en su conjunto, ha sido adversamente afectado por la pandemia, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria, mientras que el trabajo asalariado, también muy golpeado por este fenómeno, lo fue un poco menos porque muchos de ellos dependen de empresas con cierta capacidad de financiar la desaceleración o el cierre temporal de sus actividades productivas (Weller, 2020b).

Todas estas actividades han requerido una intensa conectividad basada en un uso intensivo de servicios digitales, los que se sustentan en telecomunicaciones para poder mantener el funcionamiento de la esfera socioeconómica.

Tal como está ocurriendo con la automatización y robotización con la actual revolución tecnológica, la digitalización en las actividades de comercio y servicios durante la pandemia, y que se espera se mantendrán en una medida significativa después de ella, tendrá una incidencia negativa en los empleos, muchos de los cuales se eliminarán. La consultoría McKinsey (2021) ha sostenido recientemente que debido a las posibilidades de usar medios digitales para llevar a cabo reuniones internacionales sin que nadie se desplace geográficamente, el menor número de viajes de negocio, que es el segmento más lucrativo de las aerolíneas, no se recuperará del todo después de la emergencia sanitaria. Esta actividad se ha contraído fuertemente y al menos 20 % de la que se llevaba a cabo en el periodo prepandemia no se reanudará después de ella, de acuerdo a la misma fuente. Ello tendrá, entonces, un efecto adverso más permanente que el registrado en los últimos dos años en el empleo en áreas como el transporte comercial de pasajeros, en los aeropuertos, en la industria hotelera, en servicios de comida como restaurantes. De la misma forma, el *boom* en *e-commerce* a raíz del distanciamiento social también está teniendo un efecto adverso sobre la actividad de centros comerciales y mucho del comercio que se hacía en forma presencial antes de la pandemia incidiendo negativamente en los empleos de este segmento (Forbes, 2021). Otras actividades que se están haciendo en forma virtual más intensivamente desde la

aparición de la COVID-19 también muy probablemente continúen en buena medida en los próximos años, desplazando empleos a consecuencia de ello, como la telemedicina, la banca en línea y el *streaming* de entretenimiento. La comodidad, así como el ahorro de tiempo y de dinero que se experimenta a través de la virtualización de estas actividades cambiarán en forma significativa su *modus operandi* de forma permanente.

Por último, las modificaciones en el mundo del trabajo a partir de la COVID-19 no ha estado exento de la robotización (McKinsey, 2021). En espacios en los que hay más contacto humano, como bodegas de almacenaje, supermercados, *call centers* e, incluso, cierta manufactura, ha habido una tendencia a la automatización para prevenir los contagios, y también para responder a alzas súbitas en la demanda (como los envíos de Amazon). En el sector salud y especialmente en los hospitales, donde el peligro de contagio es incluso mayor, se han introducido robots móviles sanitizadores, robots para monitorear el estado general de salud de los pacientes, para su rehabilitación y para el aprovisionamiento de medicamentos. En México se han desarrollado algunos de estos robots.

## PERSPECTIVAS DEL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN EL EMPLEO

Como es sabido, México ha experimentado un déficit crónico en la creación de empleos anualmente y dista mucho de alcanzar el pleno empleo y trabajo decente que se han propuesto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030, como señala un trabajo sobre “Las Perspectivas del desarrollo a 2030”. La pandemia ha agudizado la tendencia descrita, al perderse 12.3 % de los empleos formales, 34.1 % de los empleos informales y aumentar la población no económicamente activa (PNEA) en 2020. Aunque se recuperó una buena parte de los empleos perdidos en 2021, el dinamismo con el que ello ocurrió fue considerablemente mayor en el sector informal que en el formal, con la consecuente vulnerabilización de los trabajos (Martínez Soria, 2021).

La pandemia aceleró enormemente el uso de las TIC y la virtualización de las tareas de múltiples tipos, acentuando una tendencia ya en marcha. El tener que operar a distancia en muy diversas actividades indujo a empresas, trabajadores, estudiantes y proveedores de servicios a realizar sus labores a través de Internet, lo que motivó a muchos a familiarizarse con estas tecnologías y hacerse de la infraestructura para poder funcionar de manera virtual. Esta intensificación en el uso de las TIC también repercutió en una mayor demanda por personal especializado en programación, análisis de información, construcción de bases de datos en la nube, especialistas en ciberseguridad, entre otros.

También hubo cambios de cierta importancia en el mercado de trabajo al expandirse significativamente el *home office* y la economía *gig*. Sin duda, estas condiciones contribuirán a que muchos de los ciudadanos puedan trabajar con nuevas tecnologías en los próximos años dada su mayor familiaridad con la computarización a partir de la pandemia. Pero esto no significa que la economía haya cambiado radicalmente en este lapso. Es evidente que durante el periodo de recuperación en 2021 de la fuerte recesión económica de 2020 no hubo un incremento en empleos de mayor calidad vinculados a innovaciones tecnológicas importantes. Es difícil saber si el traslado de los empleos formales que se desplazaron al sector informal tuvo que ver con una automatización o, más bien, lo que es más probable, con que la destrucción de más de un millón de empresas en 2020 sencillamente canceló las posibilidades de reponer empleos formales perdidos en forma expedita. Es de esperar que en los próximos años puedan recuperarse al menos parte de las empresas que han desaparecido y con ello se provean mejores empleos.

Independientemente de las circunstancias impuestas por la pandemia, la revolución tecnológica venía permeando en México con bastante anterioridad a ese evento. Aunque ello ha ocurrido a un ritmo relativamente pausado, comparado al experimentado en los países desarrollados debido, en parte, a que la gran mayoría de las empresas en México son micro, pequeñas y medianas con poca capacidad de modernizarse, es necesario considerar el potencial de automatización para el país al mirar hacia adelante. Así, aunque las escasas cifras de desplazamiento de trabajos rutinarios aún no lo reflejan claramente,



el potencial de automatización en México es alto, como señalan varios estudios mencionados en la segunda sección de este trabajo. Por lo pronto, existe una tendencia a la robotización, especialmente en las grandes empresas, y es posible que muchas de las nuevas inversiones que vengan a México atraídas por el T-MEC estarán crecientemente robotizadas (especialmente en lo que concierne al sector automotriz). Asimismo, las tensiones comerciales y políticas entre EE. UU. y China probablemente favorezcan la reubicación de algunas empresas desde este último país a México (*nearshoring*), pero con tecnología avanzada. La propia robotización en EE. UU. está teniendo —y tendrá aún más— repercusiones sobre el empleo en México, lo que no puede quedar fuera de un análisis completo de las perspectivas del empleo en este último país.

La automatización/robotización trae aparejada no solo la desaparición de empleos, sino también la creación de nuevos empleos más sofisticados (aunque no en la misma proporción), oportunidad que México necesitaría aprovechar en las décadas futuras. Ingenieros en *Big Data*, ingenieros de *software*, programadores, desarrolladores de *web* y de aplicaciones son algunas de las especialidades para las que habrá cada vez más demanda.

El impacto que tenga la tecnología en el empleo en México en la década 2020-2030 derivará no solo de las nuevas innovaciones que se están empleando y que surgirán en los próximos años tanto en México como en los países con los que comercia, sino también de cambios que no hemos abordado en este capítulo, pero que pueden también tener efectos importantes en el empleo. Destaca entre estos la transición energética que se asumirá a nivel mundial para llegar a cero emisiones netas de gases de efecto invernadero «GEI» para 2050 y que significará sustituir energías fósiles por energías renovables en forma masiva, lo que también requiere nuevas formulaciones tecnológicas y destrezas del capital humano en la medida en que se usen nuevas fuentes de energía para todo tipo de actividades. Si bien México en el presente está dando un giro hacia los combustibles fósiles, en sentido contrario de la tendencia internacional, debido a su inserción en la economía global no podrá esquivar completamente los cambios tecnológicos consistentes con la apuesta mundial para contener el cambio climático. Este es el caso de la industria automotriz y los planes, algunos ya en ejecución, para transitar hacia la movilidad eléctrica y

que significa el rediseño de los procesos productivos de ese sector. Ello llevará a un mayor desplazamiento de empleo en la industria automotriz, incluyendo la instalada en México, pues la fabricación de vehículos eléctricos (VE) consta de procesos más simples y un menor ensamblaje de piezas que los vehículos de combustión interna. En esta industria, se podrían crear nuevos empleos si se integrara más la cadena de valor en la producción de VE, instalando en el país una mayor capacidad de producción de baterías necesarias y produciendo en el país litio para dichas baterías, lo que requeriría una política pública que favorezca estas nuevas actividades.

La transición energética también puede requerirse en México debido a las crecientes exigencias por parte de sus socios comerciales (potencialmente de EE. UU. y los países europeos principalmente) de que las importaciones que provengan de dicho país cumplan con ciertos estándares ambientales, lo que ciertamente exigiría nuevas tecnologías a México, con efectos en el empleo difíciles de prever.

Por todos estos motivos, parece muy urgente para México hacer los esfuerzos necesarios en educación y capacitación para contar con un capital humano cada vez más calificado que pueda operar con tecnologías de punta. La educación y la capacitación son temas centrales para evitar que grandes contingentes de trabajadores se queden al margen del mercado laboral o caigan en un sector informal muy improductivo y mal pagado y, al mismo tiempo, para que se puedan aprovechar las oportunidades de los nuevos empleos que necesariamente surgirán con las nuevas tecnologías en la década de los años 2020.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. y Autor, D. (2010). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, *Handbook of Labor Economics* 4, junio.
- Acemoglu, D. y Restrepo, P. (2016). The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment, *NBER Working Paper 22252*. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w22252/w22252.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22252/w22252.pdf)
- Arntz, M., Terry G. y Ulrich Z. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A Comparative Analysis, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189*.
- Artuc, E., Christiaensen, L. y Winkler, H. (2019). Does Automation in Rich Countries Hurt Developing Ones? Evidence from the U.S. and Mexico, *Policy Research Working Paper N° 874*, Banco Mundial.
- Autor, D., Katz, L. y Kearney, M. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market, *American Economic Review Papers and Proceedings* 96 (2).
- Bensusán A. y Florez Vaquiro, G. (2020). Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México, *Documentos de Proyectos*, CEPAL.
- BID. (2020). ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios? *El Futuro del Trabajo en América Latina y El Caribe N° 7*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-Cual-es-el-impacto-de-la-automatizacion-en-el-empleo-y-los-salarios.pdf>
- CEPAL-OIT. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_802535.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_802535.pdf)
- Dingel, J. I. y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Covid Economics. *Vetted and Real Time Papers*, Center for Economic and Policy Research.
- DOF. (2021). *Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo* DOF 11-01-2021. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

- Faber, M. (2020). Robots and Reshoring: Evidence from Mexican Labor Markets. *Journal of International Economics*. noviembre. <https://www.sciencedirect.com/science/journal/00221996>
- Forbes. (2021). ¿Qué hay detrás del crecimiento de 81% en e-commerce en México? <https://www.forbes.com.mx/negocios-crecimiento-81-ecommerce-mexico-docuserie-panorama/>
- Frey, B. C. y Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)
- Gantz, D. A. (2020). North America's Shifting Supply Chains: The USMCA, Covid-19, and the U.S.-China Trade War. *Center for the United States and Mexico, Rice University*. Noviembre. <https://www.bakerinstitute.org/media/files/files/6ed66d98/usmx-pub-supplychains-111120.pdf>
- Goos, M., Manning, A. y Salomons, A. (2009). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *The American Economic Review*, 99(2), mayo.
- IFR. (2020). *IFR presents World Robotics Report 2020*. <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe>
- IFR. (2021). *IFR presents World Robotics 2021 reports*. [https://ifr.org/downloads/press2018/Cobot\\_installations\\_WR2021.jpg](https://ifr.org/downloads/press2018/Cobot_installations_WR2021.jpg)
- Martínez Soria, J. (2021). Impactos de la pandemia COVID-19 en el mercado de trabajo y en sus perspectivas de desarrollo. En R. Cordera y E. Provençio. (coord.). *Coordenadas para el debate del desarrollo*. PUED-UNAM.
- McKinsey. (2021). *The future of work after COVID-19*. febrero. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Mexico Industry. (2019). *México avanza hacia la automatización del sector manufacturero*. agosto. <https://mexicoindustry.com/noticia/detonan-produccion-robots-industriales-y-cobots>
- Meza, L. (2018). El cambio tecnológico y el mercado laboral mexicano. En Castro, D. y Rodríguez, R. E. (coord). *El Mercado de Trabajo en México: Tendencias en El Siglo XXI*. Ed. Fontamara y UAC.

- Minian, I. y Martínez Monroy, Á. (2018). El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México. *Revista Problemas del Desarrollo*, 195(49), octubre-diciembre.
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2021). ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México. *Estudios Económicos*, 36(1) 89-113. <https://estudioeconomicos.colmex.mx/index.php/economicos/article/view/413/532>
- OIT. (2021). *ILOSTAT*. [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)
- Oxford Economics. (2019). *How Robots Change the World; What Automation Really means for Jobs and Productivity*. junio.
- PWC. (2021). *Hopes and fears 2021*. <https://www.pwc.com/hopes-fears>
- Senado de la República. (2021.) *Pymes, importante motor para el desarrollo económico nacional: MC*. [Boletín] (29/02/2020).
- T-MEC. (2020). *T-MEC acciones y programas*. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>
- Weller, J. (2020a). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos. *Revista de la CEPAL*, (130), abril.
- Weller, J. (2020b). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documento de Proyecto*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

# La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: situación actual y perspectivas

4

Saúl Escobar  
Instituto Nacional de Antropología e Historia

## DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL A LAS ENMIENDAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

En febrero de 2016 se firmaba el “Acuerdo de Asociación Trans-Pacífico” o “*Trans-Pacific Partnership*” (TPP). Se trataba de un pacto comercial al que habían concurrido doce países de Asia y América que representaban 36 % del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y 25 % del comercio internacional.

El principal socio, Estados Unidos de América (EE. UU.), decidió participar en el TPP con un claro interés no solo comercial, sino sobre todo geopolítico: crear una alianza económica estratégica en ambos lados del Pacífico para ganarle socios a China, la gran potencia emergente del siglo XXI.

Sin embargo, la firma del acuerdo fue antecedida por una serie de críticas y presiones por parte de organizaciones sindicales y asociaciones no gubernamentales de diversos países, preocupadas por las violaciones a los derechos de los trabajadores. Por ello, los firmantes del TPP decidieron incluir algunas medidas de protección laboral que fueron incluidas en el capítulo 19.

En este apartado las normas laborales que deberían regir a los socios estaban basadas en la “Declaración sobre de los principios y derechos funda-

mentales de los trabajadores” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998<sup>1</sup>.

En comparación con otros tratados comerciales, este parecía más exigente tanto en la enumeración de los compromisos como en la voluntad para hacerlos cumplir. A pesar de ello, particularmente en EE. UU., las condiciones políticas no fueron favorables desde el primer momento. La oposición de los candidatos demócratas y republicanos, en un año electoral, fue manifiesta y reiterada explícitamente en las campañas. De esta manera, el TPP quedó en suspenso hasta conocer la respuesta del presidente o presidenta electa en EE. UU. Como se sabe, de manera un tanto sorpresiva, resultó electo el Sr. Donald Trump, quien tomó posesión de su cargo en enero de 2017.

En México, por su parte, el presidente de la república, Peña Nieto, había enviado al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma constitucional del artículo 123 en abril de 2016, acorde con las obligaciones y recomendaciones que le imponía el TPP. La enmienda a la Constitución fue aprobada ampliamente en la Cámara de Diputados y el Senado de la República en los meses siguientes. Finalmente, el 24 de febrero de 2017 se publicaba en el Diario Oficial de la Federación (DOF)<sup>2</sup>.

No fue una reforma de poca trascendencia, aunque los medios, la clase política y los dirigentes sindicales no le dieron mucha importancia. En realidad, se trataba de la enmienda a nuestra carta magna más importante en materia laboral desde 1917. Cambió sustancialmente tres aspectos centrales: en primer lugar, la impartición de justicia, eliminando las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, que ahora estaría a cargo de tribunales laborales

- 
- 1 Básicamente: (a) libertad de asociación y reconocimiento efectivo al derecho de contratación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores de edad; (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y (e) el establecimiento de condiciones aceptables en el trabajo en lo que respecta a salario mínimo, jornada de trabajo y seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1998).
  - 2 Un recuento de estos acontecimientos se puede encontrar en Escobar, (2021b, pp. 195-198) y, de manera un poco más extensa, en Escobar, (2019, pp. 241-250).

locales y federales que funcionarían bajo los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. En segundo lugar, separó las funciones de impartición de justicia de la tarea de conciliación entre trabajadores y patronos las cuales serán llevadas a cabo por un organismo federal y los correspondientes a nivel estatal que tendrán plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión. En tercer lugar, el registro de todos los sindicatos y los contratos colectivos estaría a cargo de esos organismos. En cuarto lugar, se obligaba a realizar votaciones para dirimir los conflictos entre sindicatos, para la elección de los dirigentes sindicales y, muy importante, para solicitar la celebración de un contrato colectivo. El voto, dice la Constitución, será “personal, libre y secreto”.

Esta reforma atacaba directamente severos problemas que han padecido los trabajadores: la parcialidad, el burocratismo y la corrupción endémica de las Juntas; la casi nula función de conciliación que ha dado pie a largos conflictos; el registro de sindicatos y contratos que han sido otorgados bajo el consentimiento y directriz de los gobiernos federal y estatales, anulando casi totalmente la formación de sindicatos independientes, la existencia de dirigentes electos antidemocráticamente y, de manera destacada, la existencia de los contratos de protección patronal, el cáncer mayor que corroe la vida laboral en México.

Aunque la enmienda dejaba fuera a los trabajadores al servicio del Estado regidos por el Apartado B, se trataba, sin duda, de una reforma constitucional que avanzaba en el camino de la democracia, la libertad sindical, la justicia, la legitimidad de las representaciones sindicales y la titularidad de los contratos colectivos.

Casi al mismo tiempo que se publicaba la reforma constitucional en México, el flamante presidente Trump anunció su intención de retirarse del TPP y renegociar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) o NAFTA (por sus siglas en inglés). Ambas decisiones representaron un cambio radical de la postura de EE. UU. en materia de comercio internacional y, desde luego, llevaron al gobierno de México a una situación inédita y llena de incertidumbres.



El 16 de agosto de 2017 comenzaron formalmente en Washington las negociaciones para revisar el TLCAN entre los representantes de los gobiernos de México, EE. UU. y Canadá. Los estadounidenses plantearon desde el principio una lista de alrededor de 115 objetivos específicos. El principal, según declararon, era reducir el déficit comercial de ese país con sus socios del TLCAN, en particular con México. Para ello, intentaron negociar diversas cláusulas arancelarias; otras relacionadas con las reglas de origen y, asimismo, una serie de medidas en materia de corrupción y transparencia, medio ambiente y asuntos laborales. En este último caso, propusieron crear un conjunto de reglas que formarían parte del Tratado con el objetivo de que los países adoptaran leyes que garantizaran, principalmente, la libertad de asociación y condiciones aceptables en materia de salarios mínimos, horas de trabajo, salud y seguridad en los centros de trabajo.

Ante esta nueva situación, el gobierno mexicano decidió ensayar una estrategia distinta a la prevista. Echar atrás la reforma constitucional parecía imposible, por lo que decidió entablar negociaciones secretas entre la Secretaría del Trabajo y algunas organizaciones empresariales con el objetivo de presentar al Congreso un conjunto de iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se apartaban del espíritu y la sustancia del nuevo mandato constitucional (Alcalde, 2019, pág. 805).

La incertidumbre en el frente externo e interno se mantuvo durante 2017 y los primeros meses de 2018. Las negociaciones del nuevo TLCAN no prosperaban como tampoco avanzaban las reformas a la LFT. Las elecciones de julio de ese año despejarían el camino en ambos sentidos.

La disposición del presidente electo Andrés Manuel López Obrador permitió destrabar las negociaciones del nuevo TLC. A finales de 2018 el Senado de la República aprobó la ratificación del Convenio 98 de la OIT. Y poco después, a principios de octubre, se anunció un acuerdo final entre Canadá, EE. UU. y México en materia de comercio (el *United States, Mexico and Canada Agreement* USMCA en lugar de TLCAN o NAFTA) que incluyó un capítulo laboral y un anexo, ambos de gran trascendencia.

El documento avalado por los gobiernos de los tres países era más determinante en cuanto a los derechos laborales en comparación al TPP. Lo más

destacado fue el anexo 23-A que tiene como título, “La representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México”. Se trata de un anexo que plantea un combate a fondo con los contratos de protección patronal en nuestro país. Exige a México adoptar y mantener una serie de medidas, incluyendo reformas a las leyes del trabajo, para el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva; garantizar el derecho de los trabajadores a formar y adherirse al sindicato de sus preferencia; prohibir el control del empleador o su interferencia en las actividades sindicales; establecer y mantener órganos imparciales para el registro de elecciones sindicales, así como verificar que las elecciones de los dirigentes sindicales sean llevadas a cabo mediante el voto libre, personal y secreto de sus miembros, entre otros asuntos. En estas condiciones, el Congreso mexicano apresuró las reformas a la LFT, mismas que se publicaron en el DOF el 1 de mayo de 2019.

Hay que insistir en que la presión para cambiar los ordenamientos legales no fue solo gubernamental. Según Arturo Alcalde, la exigencia de cambio fue impulsada por la OIT, las organizaciones sindicales más importantes del mundo, y diversos sindicatos independientes mexicanos<sup>3</sup>.

Por otra parte, en el bando opuesto, su inconformidad se concentró en la naturaleza de la instancia de conciliación, que según la Constitución debía ser un organismo descentralizado que contara con personalidad jurídica y patrimonio propio. El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) -con matices-, y por su parte, las viejas centrales sindicales, en particular la Confederación de Trabajadores

---

3 Entre otros, la *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) y la *United Electrical, Radio and Machine Workers of America* (UE), de EE. UU.; y, a nivel internacional, la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), *IndustriALL Global Union* y la Confederación Sindical Internacional (CSI). En México los reclamos provinieron, entre otros, del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y la UNT. Cf. (Alcalde, 2019, pág. 793).

de México (CTM), manifestaron su deseo de que esta instancia fuera tripartita, formada por trabajadores, empresarios y gobierno. Ello, según estos actores, debido a que “se debía respetar la tradición del derecho laboral mexicano y, sobre todo, mantener la paz y la competitividad internacional de las relaciones obrero-patronales pues ello ha sido determinante para las inversiones nacionales y la atracción del capital internacional” (Escobar, 2019a, pág. 3; Expansión, 2019). En realidad, lo que se intentó fue conservar el manejo de los registros de asociaciones en manos de quienes lo han manipulado durante los últimos setenta años y mantener sometidos a los trabajadores a prácticas como los contratos de protección que se negocian a sus espaldas.

Estas intenciones no prosperaron debido al rechazo del gobierno y de los diputados del oficialismo (Movimiento de Regeneración Nacional, MORENA) y los sindicatos independientes. Pero también a que representaba un riesgo para la aprobación del Tratado.

De esta forma, de una manera excepcional se reunieron diversos protagonistas e intereses: los sindicatos de EE. UU. y Canadá; los gobiernos de estos países; y la futura administración de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) y las organizaciones independientes mexicanas. Los primeros arguyeron, con razón, que los contratos de protección son una manera deshonesto de quitarles plazas de trabajo; los segundos, en particular Trump, consideraban que de esta manera protegerían sus industrias de una competencia desleal; y los terceros pensaban que era posible construir un esquema de desarrollo que mejoraría los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos.

Esta coyuntura histórica tan singular, y, en especial, la posición de los sindicatos y gobiernos de EE. UU. y Canadá no pueden entenderse sin tomar en cuenta los estragos de la crisis de 2007, la Gran Recesión. Una de las cuestiones que salieron a la luz fue la desigualdad, reflejada en una aguda concentración de la riqueza, así como en una tendencia declinante de los salarios en el ingreso nacional junto con un deterioro del empleo.

El malestar de la globalización se reflejó en descontento social y luego llegó al plano de la política. Nuevas opciones surgieron desde entonces tanto del flanco de la izquierda como de la derecha. Aparecieron colectivos y movimientos como “Podemos” en España, y las opciones de Sanders en el partido

Demócrata de EE. UU., y *Corbyn* en el Laborista inglés, pero asimismo opciones de extrema derecha, con posiciones divergentes al consenso dominante. La salida del Reino Unido de la Unión Europea «el *Brexit*» y la elección de Trump fueron dos ejemplos notables. A pesar de esta diversidad, las oposiciones de distinto signo que surgieron en los diez años posteriores a la crisis se convirtieron en impugnadores del libre comercio y la integración económica global. De manera destacada, los sindicatos empezaron a fortalecer sus críticas y a presionar a sus gobiernos para evitar uno de los efectos más nocivos de la globalización dominante: el llamado “*outsourcing*”, la salida de empleos de una región a otra del planeta atraídos por una fuerza de trabajo más barata<sup>4</sup>.

#### LA REFORMA LABORAL: RUPTURA Y CONTINUIDAD

Los cambios en la Constitución y la LFT abrieron el camino legal para una gran transformación de las relaciones laborales en México. Daban por terminado un esquema de administración del conflicto laboral basado en el tripartismo: representantes de las empresas, de los obreros y del gobierno fueron los encargados de aplicar la justicia y conciliar los conflictos. Este esquema, hay que recalcarlo, fue planteado en el Constituyente de 1917 y reforzado en la LFT decretada en 1931 basado en el ejemplo de las ideas fascistas en boga por ese entonces en Italia. Fue también una de las bases sobre las cuales se construiría, a partir de finales de los años cuarenta, el estado corporativo mexicano (Escobar, 2021c, pág. 49; Robles, 2007, pág. 64).

Rompía también con la estrategia gubernamental originada a finales de la década de los años cuarenta del siglo pasado, basada en reconocer o negar la existencia legal de los sindicatos. Debido a ello, el Estado mexicano impuso una política selectiva que descabezó la oposición independiente desde 1948. Solo tendrían presencia los sindicatos reconocidos y aliados al gobierno. La historia de las disidencias que se presentaron entre los años cincuenta hasta

---

4 Hay una extensa bibliografía sobre el tema. Un texto que ofrece un conjunto de ensayos es el de Auer et al., (2006).

principios del siglo *xxi* levantaron la consigna de democracia sindical. Con ello reclamaban elegir libremente a sus dirigentes y que estos no fueran designados por el gobierno. Democracia e independencia sindical se volvieron sinónimos.

El esquema dominante durante varias décadas del siglo *xx* tuvo por objeto garantizar una paz social basada en el control de los sindicatos, los cuales se subordinarían a las políticas oficiales sobre todo en materia de salarios. En los años del milagro mexicano, estos fueron al alza, pero desde la crisis del 1982, el gobierno impuso una estrategia de topes salariales que significaron una caída vertical del salario real<sup>5</sup>.

La reforma laboral abrió la posibilidad del surgimiento de un nuevo esquema basado en una justicia laboral expedita y ajena a las componendas o decisiones del tripartismo; el manejo del conflicto basado en un reconocimiento equilibrado de las partes (empleadores y empleados); el resurgimiento de un sindicalismo legitimado por sus propias bases y ajeno a las decisiones del gobierno; y, sobre todo, la oportunidad para que los sindicatos asuman un papel protagónico en la lucha por sus reivindicaciones (salarios y prestaciones) y una mayor igualdad en el reparto del ingreso nacional. También, el resurgimiento de una cultura sindical activa, ajena a las corruptelas que lo han caracterizado, por lo tanto, a un mayor protagonismo de los trabajadores, desconocido en las últimas décadas, por lo menos desde los años setenta.

Todo esto está planteado, o puede derivarse, del texto de las reformas laborales. Lo que no quiere decir, por supuesto, que se haga realidad. Sin embargo, no se trata solo de buenos deseos. A final de cuentas, se ha construido un espacio legal que simplemente no existía en el pasado.

Las reformas representan una ruptura franca con el pasado en el plano legal pero también hay continuidades. Muchas de las reformas que se hicieron en las últimas décadas, permanecen. Por ejemplo y de manera destacada, la

---

5 Acerca de la historia del movimiento obrero mexicano *Cf.* (Escobar, 2021a); para una revisión de las reformas a la legislación laboral (antes de la reforma de 2019) ver Escobar (2016, pp. 167-213). Un estudio que analiza las transformaciones del modelo laboral mexicano en sus diferentes etapas, desde la primera mitad del siglo *xx* hasta la reforma de 2019, fue elaborado por Bensusán (2020).

separación de las relaciones laborales en dos apartados, el A y B. El derecho de huelga queda más o menos en los mismos términos (excepto en lo que toca a la decisión de los trabajadores en su estallamiento), y varias de las reformas «flexibilizadoras» de 2012 (por ejemplo, el salario por hora) (Escobar, 2016, pp. 197-203).

## LA GRAN TRANSFORMACIÓN DE AMÉRICA DEL NORTE

En octubre de 2019, ante la persistencia de las dudas de los demócratas de EE. UU. acerca de la aprobación del T-MEC en el Congreso de ese país, el presidente AMLO envió una carta al representante Richard Neal, Presidente del Comité de Medios y Arbitrios Cámara de Representantes de EE. UU., que, entre otras cosas, señalaba:

La situación laboral y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios en México constituyen una de las principales deudas del pacto comercial aún vigente. A partir de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, México apostó por los salarios bajos y el debilitamiento de los sindicatos, lo cual tuvo como consecuencia una profundización de la desigualdad regional, situación que personalmente he denunciado a lo largo de los últimos años y cuya superación constituye un eje central de mi gobierno (...) (Presidencia de la República, 2019).

Luego anunció diversas acciones que tenían como objetivo asegurar a los demócratas y a los sindicatos estadounidenses que la reforma laboral sería implementada con los recursos suficientes y en los tiempos previstos.

La misiva del presidente aludía también a un asunto de gran importancia: un cambio de los fundamentos que habían soportado las relaciones comerciales entre México y EE. UU. en las últimas décadas. En efecto, una mano de obra sustancialmente barata ha sido la ventaja comparativa que permitió a México convertirse en una potencia exportadora de manufacturas. Como ha sido señalado en diversos estudios, aunque la promesa de una convergencia sala-

rial y de prosperidad entre ambas naciones fue proclamada cuando se firmó el acuerdo en 1994, sucedió lo contrario. Las consecuencias fueron, además, la ruina de diversos sectores económicos expuestos a la competencia externa y la migración de millones de mexicanos a EE. UU.

Dicha ventaja comparativa no fue particular a México. La globalización neoliberal reestructuró las bases de la dependencia entre los países centrales y periféricos y dio lugar a una nueva división del trabajo a nivel mundial. Fue de la mano, igualmente, de un nuevo modelo de gestión empresarial y fracturó los procesos de trabajo de la industria manufacturera en complejas cadenas de valor repartidas en diversas partes del mundo<sup>6</sup>.

En los años de la globalización neoliberal la ventaja comparativa fue un elemento central. No fue la única pues, también influyeron otros factores como la localización geográfica, la infraestructura existente y la voluntad política para aceptar las condiciones impuestas por el dogma neoliberal plasmado en el Consenso de Washington.

Después de la crisis de 1982, México se convirtió en un país excepcionalmente favorable debido a la anuencia de la clase gobernante y a la debilidad de los sindicatos<sup>7</sup>. El sindicalismo mexicano carecía ya, desde 1982, de fuerza política. Era, además, un sindicalismo controlado de manera autoritaria y sus bases habían adquirido una cultura pasiva. Dejaron de participar, casi totalmente, en la negociación de sus relaciones contractuales con sus patrones.

De esta manera, México agregó una condición particular para convertirse en un socio comercial confiable: a su fuerza de trabajo abundante se añadía la carencia de organizaciones sindicales representativas y una clase obrera inmóvil.

---

6 Cf. Torres y Ahumada (2022, pp. 151-195). En este ensayo se brinda un análisis desde la visión centro-periferia de las principales características generales del capitalismo en el siglo XXI.

7 Las oposiciones fueron derrotadas una tras otras desde 1948 y en la década de 1970 dieron su última gran batalla durante la insurgencia sindical encabezada principalmente por los trabajadores electricistas del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), Tendencia Democrática. Cf. Escobar (2021a).

La ventaja comparativa adquirió así un gran atractivo. Las empresas se instalaron en un ambiente laboral en el que las condiciones contractuales y por supuesto los salarios fueron impuestos unilateralmente sin la participación o queja de los empleados o sus supuestos representantes.

El *boom* manufacturero de exportación se concentró entonces en unas cuantas ramas industriales como la automotriz. Una industria que se distingue por sus avances tecnológicos y, al mismo tiempo, requiere de empresas más pequeñas productoras de partes y refacciones. En ambos casos encontraron una fuerza de trabajo que se adoptó sin mayores resistencias a las condiciones que se requerían. En la industria de ensamble, un mano de obra mayoritariamente masculina capaz de aprender disciplinadamente el manejo de las nuevas tecnologías. En el caso de las maquilas productoras de refacciones, una fuerza de trabajo femenina que podía trabajar largas jornadas en condiciones insalubres y desventajosas al mínimo precio posible.

La ventaja comparativa entonces debe entenderse no solo como bajos salarios, sino también como la existencia de una fuerza de trabajo indefensa y un régimen político que se encargó de mantenerla sujeta mediante argucias legales, violaciones a la ley y a los derechos elementales de los trabajadores (OIT). Todo ello bajo un modelo basado en la ficción legal que son los contratos de protección<sup>8</sup>.

Debido a lo anterior, el éxito de la reforma laboral aprobada afectaría, en particular, a las empresas transnacionales y a las maquiladoras ligadas a la exportación. La modificación de la ventaja comparativa significa que los consorcios cambien su modelo de administración de tal forma que sus utili-

---

8 Los contratos de protección son contratos colectivos de trabajo que se pactan entre el representante legal de un sindicato y un empleador. Sin embargo, los trabajadores desconocen la existencia y el texto de dicho instrumento. Formalmente se cumple con la ley; sin embargo, en realidad, el contrato nunca se revisa ni se negocia bilateralmente. Cf. entre otros, Bouzas (2001); De la Garza (2006, pp. 180-197) y Bensusán (2007, pág. 14): “Entendemos por CCPE los instrumentos acordados con el secretario general de un sindicato sin vida real, pero con registro ante la autoridad y aceptado por el empleador, con el propósito de permitirle a este eludir una auténtica bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.



dades y la expansión de sus empresas ya no descansen en bajos salarios y en el control unilateral de las relaciones laborales. Las economías integradas de América del Norte podrían inaugurar una nueva etapa en la que los trabajadores de los tres países se beneficiarían de las relaciones comerciales. Lo que se ha llamado una prosperidad compartida.

Requiere, a su vez, para su implementación, del concurso de los gobiernos de EE. UU. y Canadá; de sus organizaciones sindicales; y de una parte mayoritaria de las sociedades de esos países.

No parece haber duda, como se explicó antes, de que la reforma laboral difícilmente hubiera sido propuesta por el presidente Peña Nieto y luego votada sin mayores obstáculos durante la administración de AMLO, a pesar de la oposición del sindicalismo dominante y de los empresarios mexicanos, sin el apoyo político de nuestros socios comerciales.

El gobierno de Biden, el Partido Demócrata y los sindicatos de ese país han sido particularmente enfáticos en que la reforma laboral aprobada se aplique debidamente. Tal cosa se ha observado en repetidas ocasiones.

Después de que las reformas a la LFT fueron aprobadas y publicadas en nuestro país, en consonancia con la reforma constitucional de 2017, los legisladores del Partido Demócrata de EE. UU. apoyaron con sus votos en el Congreso la ratificación del T-MEC solo después de que se aprobó una ley (Congreso de los Estados Unidos, 2020, pp. 70-80) que dispuso de un conjunto de ordenamientos para vigilar la implementación de la reforma laboral. En primer lugar, el llamado “Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida” que incluye la creación de un panel formado por doce expertos para investigar las quejas planteadas por los gobiernos, los sindicatos o los trabajadores<sup>9</sup>. Las ramas prioritarias a cargo de estos mecanismos son ensamblaje de autos; fabricación de autopartes; aeroespacial; industria de alimentos (*bakeries*); electrónica; *call centers*;

---

9 El panel puede iniciar una investigación. Si la denegación de los derechos no fuese remediada dentro de un plazo de 120 días, el representante de Comercio de EE. UU. podrá (pero no tendrá que) recomendar que el secretario del Tesoro (en su calidad de responsable de la aduana estadounidense) “deniegue la entrada de mercaderías” o “aplique aranceles o multas” a las mercaderías producidas por la fábrica en infracción (Congreso de los Estados Unidos, 2020, pág. 72).

minería, acero y aluminio. La ley estableció asimismo una línea directa (*hot line*) para los trabajadores mexicanos, y la facultad del gobierno de EE. UU. para contratar cinco agregados laborales que trabajarán en la embajada de EE. UU. en México y tendrán la tarea de asistir a la comisión para monitorear y hacer cumplir las obligaciones laborales en nuestro territorio.

En junio de 2021, la vicepresidenta Harris visitó México. En esa ocasión declaró que su gobierno es uno de los más favorables para los trabajadores y los sindicatos en la historia de EE. UU. (*pro workers, pro unions*). Por ello, se comprometió públicamente a apoyar la organización de sindicatos, así como a la negociación colectiva tanto en EE. UU. como en México, y aseguró que esta visión aportaría una mayor prosperidad económica a la par de mejorar el nivel de vida de los trabajadores en ambas naciones<sup>10</sup>.

Las cosas no han quedado solo en declaraciones. Varias quejas fueron adoptadas formalmente por el gobierno de Biden al más alto nivel bajo el mecanismo planteado por el T-MEC. Una de ellas se refiere a un conflicto en la fábrica de autopartes *Tridomex*, ubicada en Matamoros, donde, aseguran, se afectaron seriamente los derechos laborales de negociación colectiva y libre asociación. Se trataba de un clásico ejemplo de una maquiladora en la que por muchos años se han cometido violaciones sistemáticas de los derechos laborales, lo que ha sido acompañado de la inexistencia de sindicatos representativos y contratos colectivos legítimos.

Pero la queja más destacada fue la que se presentó contra una planta de *General Motors*, en la que laboran más de seis mil personas, ubicada en Silao, Guanajuato, debido a que se cometieron graves irregularidades en una votación que realizaron los trabajadores para legitimar el contrato colectivo en manos de la CTM. Finalmente, la votación se repuso en agosto de 2021 y se llevó a cabo con observadores nacionales e internacionales: la Confederación perdió la administración del contrato<sup>11</sup>.

10 Sobre la importancia de la visita de la vicepresidenta, ver nota: (Escobar, 2021b).

11 Estos no fueron los únicos casos: según reportaje publicado en La Jornada, con información del Centro de conciliación: “Desde la puesta en marcha de la reforma laboral de 2019, un total de 16 contratos colectivos (CCT) se han dado por terminados por parte de la autoridad laboral, luego de que la mayoría de los tra-

Hay que destacar que, para México, la reforma laboral significaba el cambio de un sistema político que normaba las relaciones laborales y la vida sindical; en el caso de EE. UU. esa mudanza en la orientación de las políticas comerciales y económicas representa, al menos verbalmente, una cuestión muy significativa. Durante décadas Washington ha defendido a sus empresas e inversionistas a toda costa, apoyando medidas represivas, intervenciones directas de la *Central Intelligence Agency* (CIA), e incluso acciones violentas contra gobiernos que han intentado ser, como dijo la vicepresidenta Harris, favorables a los trabajadores y sus organizaciones. La administración estadounidense nunca había mostrado simpatía por los sindicatos ni por la defensa de la clase obrera frente a las arbitrariedades que cometen las filiales de los grandes consorcios manufactureros instaladas fuera de su territorio.

## PANDEMIA Y CRISIS

La pandemia COVID-19 provocó, desde el segundo trimestre de 2020, una severa contracción de la economía mundial como resultado del freno de diversas actividades económicas y la pérdida de ingresos de muchos trabajadores. Para enfrentar esta situación, diversos países desarrollados y en desa-

---

bajadores votó en contra de esos documentos –correspondiente a cada centro laboral– mediante el proceso de legitimación al que están obligados a realizar todos los sindicatos. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) es la que más descalabros ha tenido, ya que al menos 12 CCT que ostentaban sindicatos afiliados a esa central fueron disueltos luego de que los obreros rechazaran, mediante voto personal, libre, directo y secreto, el acuerdo laboral, según información del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Además del contrato de la planta de Silao, se cancelaron cuatro contratos de maquiladoras de Tamaulipas; otro más de la empresa Tricon de México; y el contrato colectivo del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Joaquín del Olmo con la empresa *Walmart* de México. La información del CFCRL también revela que se dieron por terminados dos CCT de sindicatos adheridos a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)” (Laureles, 2021).

rollo pusieron en práctica paquetes de estímulos económicos en una escala sin precedentes.

En México, por su parte, el 5 de abril y luego el 18, el presidente AMLO anunció un conjunto de medidas que sumaban cerca de 400 mil millones de pesos (mmdp), es decir, alrededor de 1.6 % del PIB<sup>12</sup>. Comparado con otros países, el esfuerzo fue más modesto.

De esta manera, se protegía a una parte de la población afectada, pero no a toda. Faltó un sector muy importante: los trabajadores asalariados, que por cuenta propia se vieron afectados por la pérdida de su ocupación o la rebaja de su salario se debió a reducciones en la jornada laboral.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) había recomendado desde mayo de 2020 un paquete de nuevas medidas, no contempladas antes de la pandemia, que incluían entre otras: una pensión universal mínima de retiro e invalidez financiada con impuestos generales; un seguro de desempleo contributivo y una renta básica ciudadana (de cobertura universal) o un piso mínimo solidario (que beneficiara al menos a 30 % de la población más vulnerable). Asimismo, aconsejaba subsidiar parcial o totalmente las cuotas obrero-patronales de la seguridad social a cargo de los empleadores e incentivar el empleo temporal mediante programas de gobierno. También, subsidios temporales a los hogares para el pago de la energía eléctrica y del agua, así como otorgar despensas o cupones para la adquisición de alimentos durante la contingencia sanitaria. Ninguna de estas recomendaciones se puso en práctica.

En septiembre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), una vez reanudadas las entrevistas cara a cara, daba cuenta de las primeras imágenes de los estragos: de los 12 millones que salieron del mercado

---

12 En primer lugar, se intensificaría la entrega de beneficios a los 8 millones de adultos mayores y a 1 millón de niños y niñas con discapacidad. En segundo lugar, se entregarían 3 millones de créditos para la economía formal e informal, sobre todo para microempresas y trabajadores por su cuenta con una tasa de interés de 6.5 % (incluyendo ahora a 180 mil pescadores), apoyos para 250 mil agricultores y un fortalecimiento del programa “Jóvenes construyendo el futuro”. Finalmente se otorgarían 11 millones de becas para estudiantes (López Obrador, 2020).

de trabajo (es decir, de la población económicamente activa) en abril de ese año, habían regresado solo 7.8 en agosto; otra porción muy importante de la fuerza de trabajo había pasado a formar parte de las personas caracterizadas como “ausentes con vínculo laboral”, es decir, aquellos trabajadores que no asistieron a sus centros de trabajo, pero no fueron despedidos (9.5 millones en abril y 2.6 millones en agosto). No hay información que permita saber la cantidad de personas en esta situación a los cuales se les pagaron sus salarios y prestaciones íntegramente y a cuantos y en qué medida ello no sucedió.

Por su parte, una porción de los sectores más golpeados, los trabajadores por cuenta propia, se quedaron inactivos: alrededor de 20 % en abril, porcentaje que fue disminuyendo hasta que en julio es posible que casi todo hubieran regresado a sus labores. Los empleados no remunerados (que solo reciben propinas o pagos en especie) también fueron muy afectados: se quedaron sin ocupación la mayor parte de ellos en abril, aunque en julio estaban casi todos laborando.

Si medimos el fenómeno tomando en cuenta al conjunto de los trabajadores informales (que laboran por cuenta propia o al servicio de un patrón), las cifras son más reveladoras: en abril de 2020 dejaron de laborar (en relación con julio de 2019) 10.2 millones; en mayo 8.3, en junio 5.3, en julio todavía 3.6 millones. Si acumulamos todas estas cifras nos da un total de 27.4 millones, lo que daría una idea aproximada de los días/trabajador perdidos en estos meses y los ingresos que no fueron percibidos<sup>13</sup>.

Por su parte, la tasa de desocupación abierta fue de 5.4 % en julio y 5.2 % en agosto, lo que arrojaba una cifra de 2.8 millones de personas en ambos meses. Más grave aún, la tasa de subocupación era de 18.4 % en julio de 2020, lo que representó un aumento 3.78 mayor en mayo, 2.75 en junio y 2.45 en julio, respecto al promedio histórico previo a la pandemia. En agosto, el porcentaje había caído, muy lentamente, a 17 por ciento.

Todo este perjuicio provocó una deuda social de grandes dimensiones. La reparación de este boquete inmenso en la economía de las familias mexicanas no ha encontrado solución ni remedio con los programas sociales

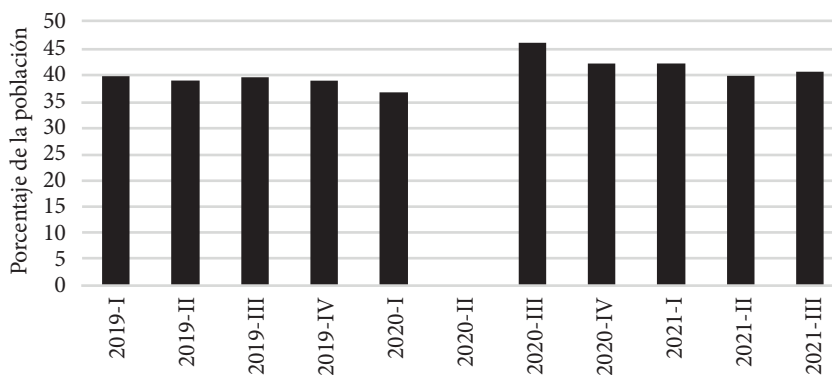
---

13 Calculado con base en las cifras de INEGI (2021; 2020a y 2020b).

anunciados por el presidente: la pensión para adultos mayores, los apoyos para personas con discapacidad o las becas para estudiantes.

En 2020, entre el primero y el tercer trimestre, las afectaciones al mercado laboral llevaron a un aumento de la pobreza de 36.6% a 46%. En ese mismo periodo, la desigualdad también se incrementó, pues la masa salarial, según CONEVAL (2021), sufrió una caída de 12.4%. Para el tercer trimestre de 2021, la población con un ingreso inferior a la canasta alimentaria se había reducido a 40.7% y la masa salarial había aumentado 13.5%. Sin embargo, estas cifras muestran que, a pesar de la recuperación, por un lado, persistía una realidad peor que antes de la pandemia y, por otro, que las pérdidas habidas en el momento más agudo de la crisis no fueron repuestas.

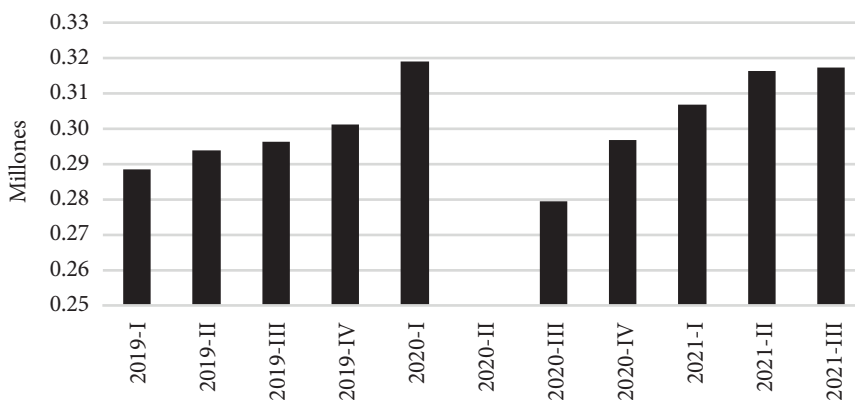
GRÁFICA 1. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN CON INGRESO LABORAL INFERIOR AL COSTO DE LA CANASTA ALIMENTARIA. NACIONAL



Nota: el dato de 2020-II no está disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en CONEVAL (2021).

GRÁFICA 2. MASA SALARIAL (PESOS DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2020). NACIONAL.  
PRIMER TRIMESTRE 2019 - TERCER TRIMESTRE 2021



Nota: el dato de 2020-II no está disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en CONEVAL (2021).

Conviene destacar ahora los efectos de la crisis en la implementación de las reformas a las leyes del trabajo y las relaciones obrero-patronales.

Un primer problema ha sido el presupuestal. En noviembre de 2021, la Cámara de Diputados anunció una reducción al presupuesto que afectaba al poder judicial (Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), 2021). La protesta del ministro Zaldívar, presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), no se hizo esperar y señaló que:

El recorte de 3 mil millones de pesos que la Comisión de Presupuesto de la Cámara de Diputados propuso para el gasto del Poder Judicial Federal (PJF) impediría que se concretara la tercera etapa de la reforma en materia de justicia federal, lo cual afectaría no solo un proyecto del Estado mexicano, sino también los compromisos adquiridos con nuestros socios comerciales del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) (Monroy, 2021).

El segundo problema es el que se relaciona con los efectos en las relaciones laborales debido a la caída de los empleos formales y a su lenta recuperación.

Más de un año después del inicio de la pandemia, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2021 realizada por el INEGI (2021a), la tasa de desempleo abierto permanecía más alta que a principios de 2020: 4.2 %. La tasa de subocupación fue de 12.9 % abarcando a 7.2 millones de personas. Las cifras mostraban que la incorporación al mercado laboral ha sido más lenta para las mujeres que para los hombres, lo que ha acentuado la desigualdad entre los géneros.

Además, una cantidad muy importante, casi 8 millones de personas, declararon que necesitaban trabajar, pero, al mismo tiempo, no estaban buscando un empleo ni se encontraban ocupadas, debido a que no veían ninguna oportunidad para ello o a que su situación familiar (cuidado de otras personas en el hogar) o personal (enfermedades o percepción de un alto riesgo de contagio) se los impedía. Técnicamente formaban parte de la población económica no activa disponible<sup>14</sup>.

Muchos de los que lograron volver a trabajar no regresaron a sus ocupaciones anteriores. Algunos pasaron de un empleo asalariado a convertirse en trabajadores por cuenta propia. Otros se refugiaron, principalmente, en micronegocios (con un incremento de 2.7 millones) y los menos, en grandes establecimientos en el sector industrial o de servicios (380 mil personas).

Debido a lo primero, todas las modalidades del empleo informal (por cuenta propia, empleo en empresas familiares o en puestos laborales sin seguridad social) se expandieron y en el tercer trimestre de 2021 representaron 56.3 % de la población ocupada y sumaron 31.4 millones de personas,

---

14 Este indicador es uno de los más importantes para definir lo que algunos especialistas llaman la “brecha laboral”, la cual mide de mejor manera que la tasa de desocupación abierta, la presión de la oferta sobre la demanda de empleos o, dicho de otra manera, la insuficiencia del mercado para incorporar a las personas que necesitan un trabajo para subsistir. Según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI, 2021, pp. 50-51) “(...) la brecha laboral contempla a las personas con empleo, pero con necesidad de trabajar más (subocupados); personas desocupadas; y personas sin empleo, que no buscan activamente uno, pero que aceptarían uno si se les ofreciera (PNEA) disponible (...) En el primer trimestre de 2020 este indicador de la presión sobre el mercado laboral se encontraba en 19.7%, (...) en el tercer trimestre de 2021 (...) en 26.4% (...) (pero llegó a subir, en mayo de 2020 a más del 50%)”



un incremento de 3.9 millones respecto al del mismo lapso de 2020 (INEGI, 2020b).

Bajo estas condiciones no resulta sorprendente que la tendencia de los salarios contractuales (a diferencia de los mínimos) hayan recibido aumentos por debajo de la inflación. Según el Banco de México (BANXICO), los salarios contractuales reales *ex ante* cayeron entre agosto y octubre de 2 % a 0.3 %, mientras que los *ex post* han tenido cifras negativas (BANXICO, 2021)<sup>15</sup>.

Como se observa en la tabla 1, la reforma laboral ofrece a los trabajadores, mediante el voto secreto, elegir a sus representantes, modificar los estatutos de su agrupación y, sobre todo, validar sus contratos colectivos con el objeto de que los conozcan y, en su caso, los aprueben o los den por terminados, para así eliminar los contratos de protección. Este último procedimiento es, por lo tanto, fundamental en la implementación de la reforma. Aunque no se conoce con exactitud, se ha calculado, conservadoramente, que existían tanto a nivel federal como local una cantidad cercana a los 530,000 contratos colectivos registrados en el país hasta 2019, de los cuales alrededor de 20 % eran conocidos y negociados por los trabajadores<sup>16</sup>. Se ha señalado también que, debido al gran número de CCT simulados, solo entre 10 % y 15 % (es decir, entre 53,000 y 79,500) se someterán al proceso de legitimación.

---

15 Un informe elaborado por la CONASAMI (2021, pág. 66), con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ofrece resultados similares: "(...) En 2019 el incremento promedio (de los salarios como resultado de las negociaciones colectivas) fue de 1.7 % en términos reales, el mayor desde 2001; en el 2020, a pesar de la crisis sanitaria el incremento fue de 1.0 %; sin embargo, en el 2021 por las altas tasas de inflación se presentó un decremento de 0.9 %. Durante octubre se presentaron 508 revisiones salariales que involucraron a 629,106 trabajadores, quienes tuvieron incrementos promedio de 4.1 % en términos nominales y un decremento real de 2.1 %. En lo que va de 2021 se han resuelto 4,837 revisiones salariales que involucraron a 2,042,063 trabajadores, quienes tuvieron incrementos promedio de 4.5 % en términos nominales y -0.9 % en reales".

16 "se calcula que al menos el 80 por ciento de los contratos colectivos se aprueban por sindicatos sin realizar asambleas y están muy lejos de permitir a sus trabajadores conocer la situación de la empresa y tener empuje para negociar prestaciones" (STPS, 2019a, pág.168).

TABLA 1. REVISIÓN DE SALARIOS CONTRACTUALES

	agosto 2021	septiembre 2021	octubre 2021
Salarios contractuales			
Revisiones salariales			
Salarios contractuales totales			
Incremento porcentual	5.7	4.1	4.1
Número de empresas	483	477	508
Número de trabajadores	89918	246 061	629 106
Salarios contratados por actividad			
Incremento manufacturas porcentual	5.7	5	5.6
Incremento otros sectores porcentual	5.7	3.9	3.8
Número de trabajadores en manufacturas	62 649	54 695	91 667
Número de trabajadores en otros sectores	27 269	191 366	537 439
Contractual real <i>ex ante</i> (porcentual) 2	2	0.5	0.3
Contractual real <i>ex post</i> (porcentual) 3	-1.2	-1.6	-2

Fuente: Elaboración propia con base en BANXICO (2021).

A fines de 2021, la STPS (2021) informaba acerca de este proceso que “A través del voto personal, libre, directo y secreto un millón 115 mil 943 trabajadores y trabajadoras de este país han participado en los procesos de legitimación de sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)”. Hasta el momento, agregaba, se han legitimado 2 mil 749 contratos colectivos de trabajo por parte de más de 1 mil 773 sindicatos, federales y locales, a través de 6 mil 299 eventos de consulta.

Una investigación independiente (Red de solidaridad de la Maquila, 2021) que revisó y evaluó los requisitos, procedimientos y resultados del proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo (CCT) existentes registrados depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal o locales. De acuerdo

con la información que se pudo recabar del sitio oficial<sup>17</sup>, observó que: “De las 1,300 consultas de legitimación de los CCT que se celebraron entre septiembre de 2019 y el 30 de abril de 2021, solo en 4 casos la mayoría de las trabajadoras(es) votó en contra del CCT existente (...) A partir del 1 de diciembre de 2021, esta cifra se incrementó a 16”. [Y agrega:] No es de sorprender que la mayoría de las consultas para la legitimación de los contratos haya sido celebrada por parte de los principales sindicatos oficiales y sindicatos blancos: la Confederación de Trabajadores de México, CTM (42 %); la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC (16 %); y la Federación Autónoma del Sindicalismo Independiente en México, FASIM (13 %) (...).

Por lo que concluye: “Los resultados de las votaciones de legitimación del CCT celebradas hasta el 30 de abril de 2021 dejan en claro que, en vez de cuestionar su actual representación sindical, en la gran mayoría de los casos las trabajadoras(es) han optado por validar su actual contrato colectivo de trabajo”.

Ello puede explicarse, en parte, debido a que “El sindicato elige cuándo y dónde se va a realizar la votación, funge como el único canal de información hacia y desde la STPS (y ahora hacia y desde el Centro Federal)”.

Otra causa la atribuye a que:

...los dos primeros años del proceso de legitimación de los CCT se hayan dado durante el momento más álgido de la pandemia del COVID-19 (...) Las medidas de control sanitario provocaron despidos temporales y el cierre definitivo de muchas empresas. El desempleo, las dificultades económicas y la incertidumbre (...) aumentaron la importancia para las trabajadoras(es) de contar con empleo formal (...) llevando a muchas trabajadoras(es) a votar por el CCT existente, en vez de enfrentar los riesgos, muy probablemente exagerados por parte del sindicato titular, de un futuro incierto bajo un CCT diferente, sin CCT alguno, o bien con un sindicato diferente (STPS, 2019b)<sup>18</sup>.

17 Ver <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx>

18 “En momentos de crisis, las relaciones laborales se ven afectadas en la medida en que se incrementa la presión de las empresas para reducir sus plantillas y los salarios y prestaciones, mientras que la posibilidad de defensa de los empleados se debi-

Finalmente, señala que “Considerando la falta de conocimiento y de experiencia que tienen la mayoría de las trabajadoras(es) mexicanas con respecto a formas más democráticas de sindicalismo o los beneficios potenciales de los contratos colectivos auténticos, no es de sorprender que la mayoría de las consultas de legitimación hasta la fecha hayan (ratificado) los contratos existentes”.

Y concluye que la crisis de la COVID-19 y los factores señalados “han contribuido a que haya una menor probabilidad de que las trabajadoras(es) voten por el cambio”.

La reforma laboral se encuentra en un momento de transición en el que procesos fundamentales como la legitimación de los contratos, la modificación de los estatutos sindicales y la elección de dirigentes está en marcha. Sin embargo, las condiciones económicas y laborales no han sido propicias. De esta manera, ha prevalecido la continuidad sobre la renovación.

## **LA ECONOMÍA POLÍTICA DE LA INCERTIDUMBRE: RETOS DE LA REFORMA POS COVID-19**

La economía mundial enfrenta retos complejos en esta fase de transición que va de la crisis motivada por la pandemia a una nueva situación que apenas se avizora. Los problemas acumulados son diversos. En primer lugar, la propagación de la COVID-19 se encuentra en una nueva ola de contagios en diversas partes del mundo. Mientras ello suceda, las actividades económicas seguirán en riesgo; en una dinámica de freno y arranque particularmente en aquellas regiones (EE. UU., Europa y China) que son decisivas para imprimirle vigor a la recuperación mundial.

A finales de 2021, otro problema se hizo patente: la gran disrupción de las cadenas de abastecimiento (Bloomberg, 2021), lo que ha provocado demo-

---

lita. En las condiciones mexicanas, el desamparo de los asalariados se acrecienta al carecer de sindicatos representativos y de medidas de protección institucionales” (Escobar, 2021c).

ras en las entregas de los pedidos de consumo final y serias dificultades para las empresas que no pueden disponer de un amplio rango de bienes intermedios, desde materias primas hasta semiconductores, y los productos finales que dependen de ellos. Todo ello ha perjudicado seriamente la recuperación económica global. Según diversos observadores, este fenómeno persistirá hasta bien entrado el año 2022.

Para Michael Spence (2021), las alteraciones de las cadenas de suministro pueden deberse a diversas razones: una es que la demanda reprimida se liberó antes de que la pandemia hubiera terminado. Cuando el consumo aumentó, las alteraciones provocadas por la COVID siguieron afectando a los principales puertos e instalaciones manufactureras, lo que sofocó la oferta. Otro factor es que la demanda parece haber aumentado más allá de la capacidad de carga máxima del sistema.

El problema de fondo, concluye Spence (2021), es que las redes de suministro globales, como están constituidas actualmente, son rígidas y descentralizadas. El sistema pudo funcionar bien en tiempos normales, pero no fue capaz de enfrentar las perturbaciones que aparecieron súbitamente. Además, resulta muy difícil tomar medidas precautorias: “No hay manera de saber, por ejemplo, dónde se producirán los nuevos cuellos de botella, mucho menos de qué manera los participantes del mercado pueden adaptarse a estas dificultades”. Y agrega: “El sistema es esencialmente miope: descubre los bloqueos solo cuando ya ocurrieron”.

México fue afectado también por este problema: El Fondo Monetario Internacional (FMI, 2021, pág. 67), en su reporte de noviembre de 2021 acerca de la situación en nuestro país asegura que la dinámica de las manufacturas está siendo contenida por la escasez de suministros, principalmente de semiconductores. El organismo internacional destaca que 95 % de estos insumos, que se utilizan en la producción de vehículos motorizados en México, fueron importados. Además, la oferta doméstica de semiconductores decreció de 20 % en 2003 a 8 % en 2014.

Por ello, el atasco internacional se ha convertido en un factor negativo para la producción de manufacturas y de las exportaciones, especialmente de vehículos. Se calcula que puede haber una caída de 11 % en esta rama indus-

trial entre el último trimestre de 2021 y el primero de 2022. El impacto puede alcanzar casi un punto porcentual del PIB, según el BANXICO<sup>19</sup>.

En un reportaje de Villalpando, publicado en el periódico La Jornada el 8 de noviembre, se señala que, según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre enero y agosto de 2022 se perdieron en el estado de Chihuahua 6 mil 846 puestos laborales en las industrias automotriz y electrónica, así como en el sector de servicios técnicos profesionales, debido al desabasto de insumos. La presidenta del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (*Index*) de Ciudad Juárez señaló que el impacto de la falta de chips afecta a unas 200 maquiladoras, la mayoría de ellas instaladas en esa ciudad fronteriza. Y agregó que “ya se están llevando a cabo recortes de contrataciones de personal pues las plantas no requieren tanta mano de obra”.

Por su parte, el crecimiento de la inflación se ha convertido en un asunto de gran importancia. En el plano académico, la discusión consiste en quienes argumentan que el aumento de precios obedece a un “exceso de demanda” y los que sostienen que se trata de un problema transitorio, resultado de la dislocación de las cadenas de valor globales. En el fondo, se trata de una pugna entre quienes defienden la recuperación económica con base en una expansión del gasto y la inversión pública, y aquellos que consideran que este ha sido la causa de una inflación peligrosa para la estabilidad económica.

Bradford afirmaba en un artículo (2021) que: “Es sumamente probable que el repunte actual de la inflación de Estados Unidos simplemente sea un *bache* en el camino, resultado de la recuperación post-pandemia. No hay ninguna señal de que las expectativas de inflación se hayan desatado”.

Lo cierto es que el problema de la inflación se ha convertido en un asunto que preocupa al mundo entero y puede poner en peligro la recuperación económica<sup>20</sup>.

---

19 En diciembre las exportaciones del sector automotriz se desplomaron 17.31 % informó el INEGI (Alegría, 2022a).

20 En nuestro país, la inflación anual de 2021 fue de 7.36 %, el mayor nivel observado en 21 años, lejos del objetivo de BANXICO, informó el INEGI a principios de enero de 2022 (Alegría, 2022b).

En el caso de EE. UU., incluso, se ha vuelto un tema político de primera importancia. El paquete económico del presidente Biden se redujo sustancialmente después de complejas negociaciones con el Congreso. Según Elizabeth Drew (2021) “si las condiciones no cambian y la inflación persiste los republicanos pueden aprovechar la situación y los demócratas podrían recibir una paliza en las elecciones de 2022. Las presidenciales de 2024 también podrían estar en riesgo”.

Por otra parte, en el mundo en desarrollo, los desafíos no se reducen a la inflación: la posibilidad de una crisis financiera desatada por la acumulación de deudas soberanas también está latente.

Hoy en día, 120 países de ingresos bajos y medios deben en conjunto 3.1 billones de dólares de deuda externa; pagar el servicio de ésta va a constituir un impedimento mayor para la recuperación de los países endeudados y la economía mundial (...) (Por ello) una forma de ampliar el espacio fiscal de los países en desarrollo y los mercados emergentes es una suspensión total del servicio de deuda. No obstante, puesto que la pandemia se ha prolongado, algunos países van a requerir más que eso: se necesita una reestructuración integral de la deuda, una que no cometa el mismo error de hacer demasiado poco, demasiado tarde y que solo conduzca a otra crisis dentro de unos años (*Commission on Global Economic Transformation (CGET)-Institute for New Economic Thinking (INET)*, 2021).

En julio de 2021, el FMI anunció su intención de una nueva emisión de Derechos Especiales de Giro (DEG) equivalente a 650 mil millones de dólares. Se trata –dijo– de la mayor asignación en la historia del FMI y servirán para enfrentar, a nivel global, las necesidades que tienen muchos países para mantener sus reservas monetarias, en esta etapa en que el mundo vive la peor crisis desde la Gran Depresión (1929). Por su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2021) advirtió también que para sostener el gasto público y evitar una crisis financiera se requiere un “mecanismo internacional de reestructuración de la deuda soberana para hacer frente, sobre todo, a las obligaciones contraídas con los acreedores privados”. Asimismo, considera

que se debe ampliar el alcance de la Iniciativa de Suspensión del Servicio de la Deuda, acordado por el G20, más allá del 2021 y que debe incluirse a los países de ingresos medios, no solo a los más pobres. Es decir, a naciones como Brasil, Argentina y México.

En el caso de América del Norte, al panorama internacional antes descrito, habrá que sumar otro conjunto de factores. Para discutir este asunto es conveniente enfocar, en particular, la industria automotriz, ya que se trató de una pieza central en las negociaciones del T-MEC (Covarrubias, 2020). Este estudio señala que en las décadas anteriores “(...) la Inversión Extranjera Directa (IED) atraída por el sector automotriz... se incrementó prácticamente año con año... Nuestro país es el sexto productor mundial en la industria terminal –el primero de América Latina– y el cuarto exportador global –y el primero hacia EUA” (Covarrubias, 2020, pág. 9).

El auge dio pie a que, en México, el empleo automotriz haya crecido sostenidamente y esté cerca de empatar el empleo sectorial de EE. UU. No así los salarios, que crecieron apenas de 1.9 a 2.3 dólares por hora entre 1990 y 2018. La declinación de los ingresos laborales se ha observado también en EE. UU. y Canadá: “estadounidenses y canadienses han visto reducir sus salarios de 36 a 27 y de 34 a 26 dólares por hora desde 1994”. Este hecho demuestra que la depresión salarial se convirtió en una característica del operar industrial del auto en Norteamérica. Ello, a pesar de que la productividad ha aumentado en la industria terminal.

Además, habrá que recordar que los consorcios han basado su modelo de negocios en un esquema de ventajas unilaterales gracias al control de la fuerza de trabajo basado en los contratos de protección. Ahora, con las reformas, ante una mayor participación de los trabajadores, su reacción puede conducir a acelerar el cambio tecnológico, pero también a tratar de evadir el cumplimiento de las nuevas leyes; exigir el apoyo de las autoridades para que los aumentos salariales y contractuales sean menores y muy graduales; o acudir a sus gobiernos para que intervengan en pausar la aplicación de la ley. En otros países y en el pasado, los consorcios multinacionales no han sido actores pasivos frente a los cambios que no consideran favorables.



La posibilidad de una derrota del partido del presidente Biden el próximo año podría tener, también, efectos en la relación con México. En particular, la reforma laboral y todo el aparato burocrático de vigilancia del proceso en México podría debilitarse. Así, la carga política de su implementación tendría que recaer casi enteramente en el gobierno mexicano.

Bajo estas condiciones la implementación de la reforma laboral está en riesgo. Existe la posibilidad, debido a la presión de los grandes consorcios, de que las cosas sigan igual y los trabajadores no vean ningún beneficio tangible.

Hay un tercer escenario optimista que consistiría en un mayor incremento del ingreso de los trabajadores, incluyendo aquellos que laboran en la industria manufacturera de exportación, lo que daría lugar a un mayor impacto en la demanda agregada del país y consecuentemente en la renta nacional (Covarrubias, 2020, pág. 16). De esta manera, el proyecto de una prosperidad compartida de América del Norte podría hacerse realidad.

Lo anterior, sin embargo, requeriría no solo que los desafíos mencionados en el orden sanitario, económico y político se resolvieron positivamente. También se necesitaría un cambio en México. Por un lado, “una política industrial de Estado” (Escobar, 2020) de corto y mediano plazo que amplíe la infraestructura marítima y de transporte; los apoyos a las pequeñas y medianas empresas; y aumente significativamente la inversión en ciencia y tecnología, como parte de un plan industrial de sustitución de importaciones dirigido por el Estado.

Para lo anterior, y completar una visión optimista del futuro de la década COVID-19, se requerirían dos cosas: una reforma fiscal progresiva que proporcione los recursos para la inversión pública y el fomento de la educación y la investigación; y una agenda laboral de nuevas reformas que acompañe estos esfuerzos<sup>21</sup>.

---

21 “Las políticas de largo plazo deben apuntar a una transformación productiva que, al mismo tiempo que eleve la competitividad basada en el progreso técnico, reduzca las emisiones (contaminantes) y genere los empleos formales necesarios a fin de (en conjunto con las políticas sociales) reducir la desigualdad” (Bárcena y Cimoli, 2022, pág. 33).

## EL FUTURO DE LA REFORMA LABORAL: LA AGENDA PENDIENTE

La pandemia mostró crudamente las debilidades del mercado laboral y la insuficiencia de las políticas públicas.

Un estudio del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2021, pág. 4) encontró que:

La pandemia por COVID-19 afectó particularmente el mercado de trabajo... y sus efectos fueron asimétricos entre hombres y mujeres, entre grupos etarios, entre quienes tienen bajo y alto nivel educativo, entre zonas y regiones del país, entre trabajadores formales e informales, y entre sectores económicos. Todo lo anterior empeoró la situación de grupos tradicionalmente más vulnerables (...).

Hubo un deterioro de los ingresos de millones de personas y sus familias, debido a despidos, exclusiones, crecimiento de ocupaciones precarias y mal pagadas; y aumentaron las desigualdades por razones de género, ubicación geográfica, educación, edades, condiciones de salud.

Sin embargo, debe subrayarse que la reforma laboral de 2019 y otros ordenamientos que se aprobaron en los primeros años de la administración del presidente AMLO representan, sin duda, elementos positivos. Destacan, en este sentido, los siguientes:

El gobierno de la república decidió cambiar la política salarial desde el principio de su administración. Gracias a ello, el salario mínimo ha recuperado su valor en términos reales. En diciembre de 2021 se acordó un aumento de 22% lo que beneficiará, según la Secretaria Luisa Alcalde, a seis millones de trabajadores. En la administración del presidente López Obrador, el aumento ha sido de 96% en términos nominales y alrededor de 75% en términos reales (sin tomar en cuenta la inflación de 2022 y exceptuando a la franja fronteriza del norte). Desde este ángulo, han alcanzado el nivel que tenían en 1988, pero todavía la mitad de su punto más elevado ocurrido en 1977 (Escobar, 2021d).

Otras reformas legales que se llevaron a cabo fueron:

El Congreso de la Unión aprobó la modificación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Los cambios apuntan hacia la ampliación de la libertad sindical. Y, como en el caso de la LFT, se apoyaron en el Convenio 98 de la OIT<sup>22</sup>.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras del hogar se reformó el artículo 331 Bis. de la LFT para prohibir la contratación de adolescentes menores de quince años de edad; el artículo 331 Ter. dispone ahora que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito; el artículo 333 señala que las personas trabajadoras del hogar tendrán una jornada diaria diurna que no puede exceder las ocho horas diarias; el artículo 334 Bis, dispone que estos trabajadores deberán estar comprendidos en el régimen obligatorio del seguro social y contarán con prestaciones: vacaciones; prima vacacional; pago de días de descanso, y aguinaldo. Finalmente, el artículo 335 señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

En materia de subcontratación, las reformas de 2020 significaron un paso adelante a pesar de que se llevó a cabo una negociación política con las cúpulas empresariales que trajo como resultado una contrarreforma en el caso del reparto de utilidades. Muchos trabajadores han sido contratados directamente por las empresas, lo que les ha reportado una mayor estabilidad en el empleo, mejores salarios y prestaciones como el amparo de la seguridad social. Las autoridades del trabajo tienen ahora nuevas responsabilidades para inspeccionar y regular la subcontratación. Se trata de una de las enmiendas más significativas de esta administración.

---

22 Los legisladores aprobaron siete enmiendas que, en resumen, consisten en lo siguiente: se reformó el artículo 69 para disponer que los trabajadores tienen derecho a formar parte de una organización sindical sin autorización previa y que podrán adherirse o separarse de ésta en cualquier momento. También, que la elección de las directivas se tendrá que realizar mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, y que la convocatoria deberá ser notificada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCYA), el cual podrá verificar los comicios. Advierte que las elecciones que no cumplan estos requisitos serán nulas.

Sin embargo, dado que la viabilidad de estas reformas está determinada por una situación económica y política, nacional e internacional, cargada de incertidumbres, resulta necesario plantearse un conjunto de reformas adicionales (Escobar, 2020).

En primer lugar, seguro de desempleo

Como hemos mencionado, las empresas (de todos tamaños y sectores) están enfrentando serios problemas para mantener la plantilla laboral. Algunas podrán soportar varios meses, otras cerrarán definitivamente y habrá también las que tratarán de recortar una parte de su personal. Un seguro de desempleo serviría para evitar que las personas despedidas de estas empresas caigan en la pobreza, se reincorporen a un nuevo trabajo, y ayudaría también a estimular la demanda efectiva. Hay una vasta experiencia internacional en esta materia que debe revisarse<sup>23</sup> (Escobar, 2010).

En segundo lugar, se requiere un ingreso vital focalizado y temporal. El debate sobre una renta básica universal lleva ya varios años. Sin embargo, dadas las circunstancias actuales, se está hablando de un ingreso básico focalizado por tiempo definido para beneficiar sobre todo a los trabajadores informales.

En México, como en otros países en desarrollo, existen altos niveles de informalidad laboral (que abarca a micronegocios, talleres familiares, trabajadores por cuenta propia y hasta medianos y grandes negocios), lo que plantea la necesidad, sobre todo en momentos de crisis, de encontrar un mecanismo de apoyo temporal que impida que millones de trabajadores caigan en la pobreza extrema (como está sucediendo). Varios países de América Latina han puesto en práctica medidas similares. Programas de este tipo se instrumentaron en Brasil y Argentina en 2020 y 2021.

---

23 A principio de enero de 2013, la OIT sugirió a México un seguro de desempleo, y afirmó que “el país puede implementar el respaldo aún sin una reforma fiscal y que debería ir acompañado de becas para el trabajo y para la capacitación” (NOTIMEX, 2013).

Por otra parte, se requieren nuevas medidas legislativas para atender el caso de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de plataformas digitales (como en el caso de las empresas *Uber* de transportación de pasajeros o *Didi Eats* para la repartición de alimentos). Estos trabajadores no son reconocidos como asalariados al servicio de un patrón y carecen de todos los derechos laborales. Se han convertido en una alternativa cada vez más recurrida por los jóvenes (CEPAL-OIT, 2021).

El teletrabajo o *home office* también requiere de una vigilancia de las autoridades una vez aprobada la reforma a la LFT. Su implementación ha sido casi nula.

Un caso distinto es el de las pensiones: de acuerdo con los estudios de la OIT y de otros expertos en el tema, el sistema de cuentas individuales sujetas al mercado de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) ha representado un gran fracaso (OIT, 1998; Ramírez, 2019; Mesa-Lago, 2020). Muchos países han regresado al sistema original, público, y de reparto. En México millones de adultos mayores reciben solamente la transferencia monetaria del gobierno (la pensión constitucional no contributiva).

Las reformas aprobadas en 2020 mantienen el modelo privatizado y, aunque se lograron algunas mejoras, hay dudas sobre su viabilidad financiera, sus efectos sobre el empleo y sus posibles beneficios. Como en otros países se puede pensar en una “comisión de expertos independientes” que evalúe los últimos veinte años de operación del sistema, lleve a cabo estudios actuariales pertinentes de las reformas aprobadas, y proponga soluciones a largo plazo.

Asimismo, se requieren programas públicos de cuidados para garantizar el bienestar de las personas dependientes, facilitando la labor de quienes se hacen cargo de ellas, ofreciendo servicios, tiempo y recursos. Las mujeres han sido más afectadas por la pandemia: abandonaron el mercado laboral; aumentaron sus cargas de trabajo en casa: han sido maestras de los niños; cuidadoras de enfermos y ancianos; y se han hecho cargo, más que los hombres, de las tareas del hogar (limpieza, preparación de comida, arreglos de la casa)<sup>24</sup>.

---

24 Cf. (INEGI, 2021a) Sobre el tema Cf. (Batthyán, 2020). Para el caso de México véase Videgain (2021) y Cebollada (2021).

## LA DISPUTA DE LA DÉCADA

En un artículo publicado en el *New York Times*, Paul Krugman (2021) afirmaba que “(...) el dinero de los multimillonarios les da mucha influencia política, la suficiente para que, en este país (EU), logre bloquear los planes (...) (para) financiar un muy necesario gasto social con un impuesto que solo afectaría a unos cuantos cientos de personas (...)”. Por su lado, Miguel Angel García Vega (2021) en nota publicada en El País, apuntaba que “(...) hay una guerra entre los grandes consorcios y el Estado. Aquellas no aceptan pagar impuesto, una regulación más estrecha, ni proteger a sus empleados”.

El diario español apuntaba a este respecto que:

Nunca tan pocas compañías habían tenido tanto poder. Es la era de los grandes imperios empresariales... el grado de concentración de la última década ha sido tal que, en muchos sectores como el financiero, el energético, el farmacéutico o las telecomunicaciones han surgido auténticos oligopolios...El mayor tamaño que han adquirido muchas empresas las ha convertido en auténticos poderes fácticos (Vega, 2021).

Un estudio publicado por *The Mckinsey Global Institute* (Manyika et al., 2018) señalaba que: “El 10 % de los grupos cotizados en Bolsa genera el 80 % de todos los beneficios que se obtienen en el mundo”.

Por su parte, Alicia Amico (2020) confirmaba que hay una

(...) concentración del poder en las manos de un número cada vez más reducido de jugadores globales...La globalización que se materializó en la década de los años noventa desató el poder de las corporaciones multinacionales permitiéndoles aplastar la competencia local y crear mercados más pequeños. Con el auge de la economía del internet una década después (...) la concentración corporativa se disparó todavía más, dando lugar a mastodontes como Amazon, Google, Airbnb y Facebook (...) (lo que) plantea un riesgo sistémico a la economía global (...) muchas de las compañías “demasiado grandes para quebrar” (“too-large-to-fail”) no son instituciones financieras, como fue el caso durante la

crisis de 2008, sino empresas privadas no-financieras (...) Pueden crear externalidades negativas para la competencia, la distribución de la riqueza y la transparencia fiscal a un nivel macro. En el nivel micro, el nivel de concentración económica no facilita ingresos justos para los inversionistas minoritarios ni el respeto a los derechos de los consumidores (...).

El reportaje de El País cita a Daron Acemoglu, profesor de economía del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), quien asegura que “Hay una lucha trascendental entre los gigantes tecnológicos y la sociedad civil, o sea, los ciudadanos de a pie”. Y recomienda: “Impedir la captura del regulador prohibiendo la participación de expolíticos y altos funcionarios del Estado en consejos, filiales o asociaciones”. Es decir, bloquear las “puertas giratorias”.

En México hemos sido testigos de este poder político y la capacidad de convencimiento de las grandes empresas<sup>25</sup>. El escándalo de los sobornos de Odebrecht, además de ser un ejemplo muy ilustrativo, ha servido, entre otras cosas, para que el presidente AMLO haya propuesto una nueva ley en materia de electricidad que afectaría a los grandes consorcios extranjeros, especialmente españoles. Pero también hemos visto la capacidad de negociación de las grandes compañías y sus representantes cuando han podido influir en las políticas de este gobierno. La negativa del primer mandatario a una reforma fiscal progresiva podría explicarse, por lo menos en parte, a la posible reacción de esos poderes fácticos.

También se observó ese poder cuando se puso a consideración la reforma a la LFT en materia de subcontratación, la cual solo pudo prosperar en el Con-

---

25 Los ejemplos más conocidos que ilustran este fenómeno son los siguientes: el expresidente Ernesto Zedillo pasó a formar parte del consejo ejecutivo de algunas empresas estadounidenses entre las que destacan *Procter and Gamble*, *Alcoa*, Grupo Prisa, *Citigroup* y *Union Pacific*, esta última concesionaria de la compañía FERROMEX (anteriormente llamados Ferrocarriles Nacionales de México) privatizados durante su mandato; por su parte, el expresidente Felipe Calderón pasó a formar parte del consejo de Avangrid, filial de la española Iberdrola, un consorcio privado productor de electricidad a nivel mundial.

greso después de que el gobierno aceptó ofrecer a cambio una enmienda legal al reparto de utilidades.

Un ejemplo final ha consistido en la reforma a la ley de pensiones (contributivas) en la que operó la llamada “puerta giratoria”: los funcionarios de alto nivel de las administradoras privadas ocupan puestos clave en los gobiernos y los parlamentos, luego, regresan a sus funciones anteriores, en un ir y venir constante del sector privado al público y viceversa. En este caso, Carlos Noriega Curtis, quien fungió como jefe de la unidad de Seguros y Finanzas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) hasta diciembre de 2020, había sido, entre 2013 y 2018, el presidente ejecutivo de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, A.C. (AMAFORE), la principal organización de estas empresas privadas. Noriega fue uno de los autores, promotores y negociadores de la reforma del sistema aprobada recientemente.

La “guerra” de esta década, entre los grandes consorcios y el Estado, se reflejará también en la vida laboral mexicana. La posibilidad de que surjan sindicatos libres y representativos que puedan llevar a cabo una negociación contractual que equilibre las relaciones obrero-patronales; el avance de nuevas reformas laborales en el poder legislativo; y una reorientación de las políticas económicas estarán influenciados por la correlación de fuerzas políticas en EE. UU., Canadá y México en un complejo panorama lleno de incertidumbres. Sin embargo, es muy posible que el futuro, después de la pandemia, dependerá de cómo se resuelva esa confrontación entre el poder público y el privado. En esa contienda, no debemos olvidarlo, hay un tercer actor: los trabajadores o, más generalmente, la sociedad civil organizada. ¿Estado o mercado? La vieja disyuntiva parece dibujar hoy, otra vez, los extremos polares de las opciones políticas y el activismo social. Esa polarización no es un invento artificial. Se trata de un reflejo de una crisis prolongada que agudizó la pandemia. Esperemos que su solución lleve a mejores formas de convivencia democrática, instituciones públicas más fuertes y transparentes<sup>26</sup>, y que los conflictos se encaucen pacíficamente.

---

26 Cordera (2021) resalta “la importancia de recuperar la centralidad del Estado y, desde luego, su independencia relativa. Para lograr que la eficiencia y la legitimidad



## BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde, A. (2019). Una inesperada e histórica reforma laboral en México. En J. L. Calva (Coord.), *La economía de México en el TLCAN: Balance y perspectivas frente al T-MEC*. 793. México.
- Alegría, A. (2022a). Cae producción de vehículos; exportación anual solo creció 0.94%. *La Jornada*. 08 de enero.
- Alegría, A. (2022b). Cerró 2021 con inflación de 7.36 %, la más elevada en 21 años: INEGI. *La Jornada*. 08 de enero.
- Amico, A. (2020). *How ownership concentration is happening and why it matters*.
- Auer, P., Besse, G y Méda, D. (2006). *Offshoring and the Internationalization of Employment. A challenge for a fair globalization?* Ginebra, Suiza: International Institute for Labour Studies / International Labour Organization.
- BANXICO. (2021). *Sistema de información económica. Revisión de salarios contractuales*. <https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA14&locale=es>
- Bárcena, A. y Cimoli, M. (2022). Repensar el desarrollo a partir de la igualdad. *El Trimestre Económico*. 353(89) 19-37.
- Batthyány, K. (Coord) . (2020). *Miradas Latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires; México, Siglo XXI editores – CLACSO.
- 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. OIT.

---

vuelvan a ser los atributos maestros del Estado nacional, es preciso ampliar y fortalecer la democracia política y empezar a construir una auténtica democracia social”. En *Coordenadas para el debate del desarrollo*, UNAM, 2021, México, pp. 25-26. Por su parte, Bárcena, A. y Cimoli, M. (2022, p. 35) afirman: “... el nuevo papel que el Estado deberá desempeñar en este proceso de recuperación transformadora también exige fortalecerlo institucionalmente, potenciar sus capacidades y definir sus acciones en torno a consensos sobre las políticas de largo plazo”.

- Bensusán, G. (2007). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. En G. Bensusán y J. Alfonso, *Contratación colectiva de protección en México Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*.
- Bloomberg. (2021). *The great Supply Chain Disruption*. 2 de noviembre de 2021.
- Bouzas, A. (2001). Contratos colectivos de protección. En A. Bouzas (Coord.), *Democracia sindical*. UNAM.
- Cebollada, M. (2021). Mujer y empleo en México: la necesidad de una política laboral con perspectiva de género. En R. Cordera y E. Provencio (Coord.), *Coordinadas para el debate del desarrollo*. México: PUEB-UNAM.
- CEEY. (2021). *Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo No. 5*, septiembre. <https://ceey.org.mx/5to-boletin-de-movilidad-social-en-el-mercado-de-trabajo>.
- CEPAL. (2021). *Informe especial COVID-19. La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf)
- CEPAL-OIT. (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. (24), Santiago de Chile.
- CGET-INET. (2021). La pandemia y la crisis económica: una agenda mundial de acción inmediata. Informe preliminar sobre la respuesta mundial a la pandemia. *El Trimestre Económico*. 88(351), 959-978.
- CIEP. (2021). *El presupuesto aprobado para 2022*. <https://ciep.mx/el-presupuesto-aprobado-para-2022>
- CONASAMI. (2021). *Informe anual del comportamiento de la economía 2021*. <https://www.gob.mx/conasami>
- CONEVAL. (2021). *Información referente a la pobreza laboral al tercer trimestre de 2021*. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS\\_pobreza\\_laboral.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx)
- Congreso de los Estados Unidos. (2020). *H.R.5430 - United States-Mexico-Canada Agreement Implementation Act. TITLE VII—LABOR MONITORING*

- AND ENFORCEMENT: 70-80* <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/5430>
- Cordera, R. (2021). ¿Rumbo a un mundo posneoliberal? En R. Cordera y E. Provencio (Coord.). *Coordenadas para el debate del desarrollo*. México: PUED-UNAM.
- Covarrubias, A. (2020). *El T-MEC. Escenarios probables para el trabajo y la industria automotriz regional*. FES.
- De la Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. FCE.
- Drew, E. (2021). The Democrats' Debacle. *Project Syndicate*, 07 noviembre
- Escobar, S. (2010). *Razones para un Seguro de Desempleo en México*. México: Fundación Freidrich Ebert.
- Escobar, S. (2016). Las reformas a la Ley Federal del Trabajo: una perspectiva histórica. En T. Hernández (Coord.). *El orden del mercado y el desorden de la nación*.
- Escobar, S. (2019a). El gran engaño. *El Sur*. 27 de marzo, p. 3.
- Escobar, S. (2019b). El sindicalismo mexicano ¿Hacia un nuevo pacto social? *Revista Economía UNAM*. 16(46): 241-250.
- Escobar, S. (2020). Una agenda mínima (y urgente) para proteger los empleos. *Revista Economía UNAM*. 17(51): 315 – 323.
- Escobar, S. (2021a). El 22 por ciento. *El Sur*. 8 de diciembre de 2021.
- Escobar, S. (2021b). *El camino obrero*. Fondo de Cultura Económica.
- Escobar, S. (2021c). ¿Es posible una nueva relación económica con Estados Unidos (y Canadá)? *El Sur*. 23 de junio.
- Escobar, S. (2021d). Mercado laboral: El tamaño del boquete. *El Sur*. 5 de octubre.
- Expansión. (2019). *CCE: Estados Unidos le pide a México leyes laborales que ni ellos tienen*. 19 de marzo.
- FMI. (2021). Country Report No. 21/240. Mexico Article IV Consultation and Staff Report. VI. *The Role of Semiconductors in Mexico's Trade*. (67). <https://www.elibrary.imf.org/>

- INEGI. (2020a). Nota técnica. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva edición. Cifras durante el tercer trimestre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2020b). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (ENOEN). Cifras oportunas de julio de 2020*. Comunicado de prensa núm. 416/20, 3 de septiembre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2020c). *Resultado de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (ENOEN). Cifras oportunas de agosto de 2020*. Comunicado de prensa núm. 439/20, 29 de septiembre de 2020. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2021a). *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2020*. <https://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (2021b). *Comunicado de prensa núm. 651/2*. 22 de noviembre de 2021 [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados\\_ciudades\\_enoe\\_2021\\_trim3.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim3.pdf).
- Krugman, P. (2021). Elon Musk y el peligroso poder de los multimillonarios inseguros. *New York Times*. 4 de noviembre.
- Laureles, J. (2021). Reforma laboral ha reducido el poder de la CTM. *La Jornada*. 26 de diciembre.
- López, A. M. (2020). *Discurso del presidente Andrés Manuel López Obrador en su informe al pueblo de México*. <https://presidente.gob.mx/documentos/>
- Manyika, J., Ramaswamy, S., Bughin, J., Woetzel, J., Birshan, M. y Nagpal, Z. (2018). *Superstars: The dynamics of firms, sectors, and cities leading the global economy*. McKinsey Global Institute. Octubre 24, 2018. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/superstars-the-dynamics-of-firms-sectors-and-cities-leading-the-global-economy>
- Mesa-Lago, C. (2020). *Evaluación de cuatro décadas de privatización de pensiones en América Latina (1980-2020): promesas y realidades*. FES.
- Monroy, J. (2021). Zaldívar advierte que recorte de recursos al Poder Judicial pone en riesgo a la reforma laboral y al T-MEC. *El Economista*, 10 de noviembre.
- NOTIMEX (2013). *OIT sugiere a México seguro de desempleo*. 9 de enero.

- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Presidencia de la República. (2019). *Carta al Representante Richard Neal, presidente del Comité de Medios y Arbitrios*. Cámara de Representantes de Estados Unidos, Ciudad de México, 14 de octubre de 2019 <https://www.gob.mx/presidencia/>
- Ramírez, B. (2019). La necesaria construcción de un sistema público de pensiones para la sociedad mexicana. *El Trimestre Económico*. 86(344) 967-1001.
- Red de Solidaridad de la Maquila. (2021). *Documento informativo. La Legitimación de los contratos colectivos ¿Qué hemos aprendido hasta ahora?* <https://www.maquilasolidarity.org/es>
- Robles, J. (2007). Análisis Histórico. En G. Bensusán, et al. (Coord.). *Contratación Colectiva de protección en México*. 64. México: UNAM.
- Spence, M. (2021) *Why Are Supply Chains Blocked? Project Syndicate*. 3 de noviembre. <https://www.project-syndicate.org/>
- STPS. (2019a). *Boletín 168/2019*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-atacara-contratos-de-proteccion-en-el-pais-alfredo-dominiguez-marrufo?idiom=es>
- STPS. (2019b). *Boletín 225/2019*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/avanza-en-tiempo-y-forma-la-implementacion-de-la-reforma-laboral?idiom=es>
- STPS. (2021a). *Comunicado Conjunto 036*. <https://www.gob.mx/stps/prensa>
- Torres, M., y Ahumada, J. M. (2022). Las relaciones centro-periferia en el siglo XXI. *El Trimestre Económico*. 89(353) 151-195.
- Vega, M. A. (2021). La guerra económica del siglo XXI: empresas frente a Estados, *El País*. 13 de noviembre.
- Videgain, K. (2021). Llover sobre mojado: los efectos de la crisis sanitaria en la participación laboral femenina y las actividades del cuidado del hogar. En R. Cordera y E. Provencio (Coord.). *Coordenadas para el debate del desarrollo*. PUED-UNAM.

Clemente Ruiz

Facultad de Economía, UNAM

Joaquin Sánchez

City University of New York

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

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

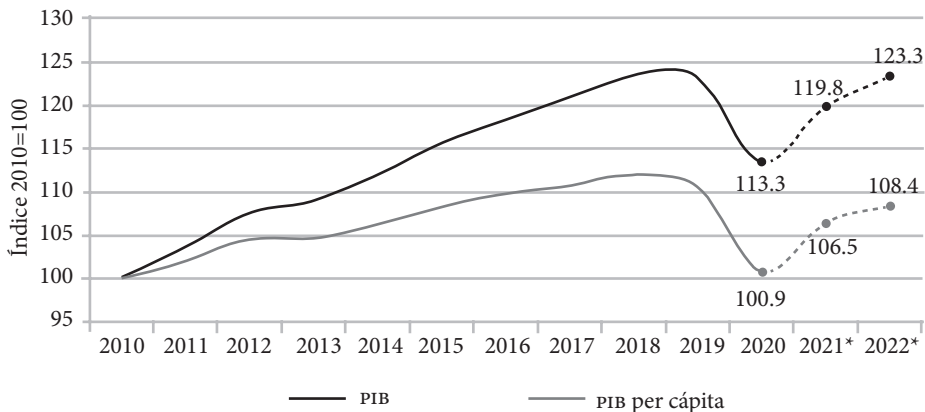
---

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,<sup>2</sup> 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.

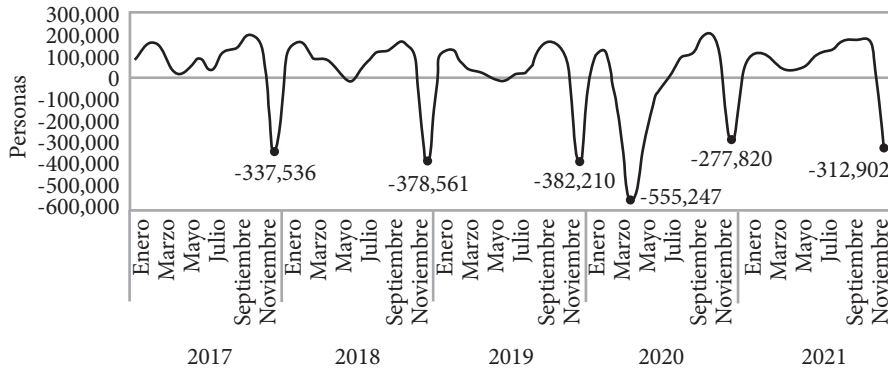
TABLA 2. EJES DEL TRABAJO DECENTE: SALUD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO Y  
DIÁLOGO SOCIAL

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

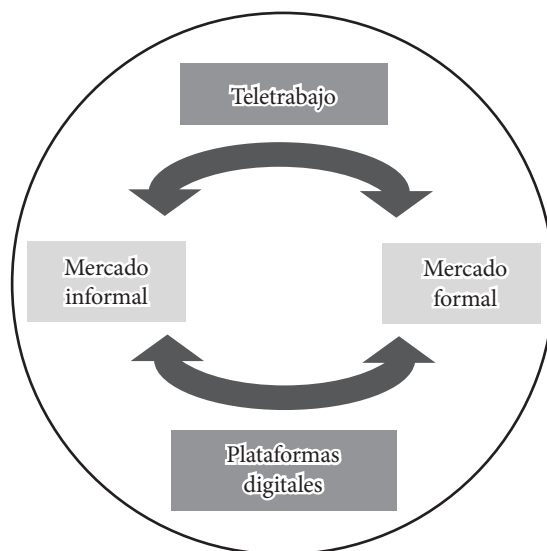


trabajo a distancia. El teletrabajo pospandémico probablemente involucrará una forma híbrida o combinada de teletrabajo: trabajar parte del tiempo en la oficina y parte del tiempo de forma remota. De hecho, este modelo híbrido de teletrabajo ha demostrado ser el mejor enfoque para maximizar sus beneficios 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

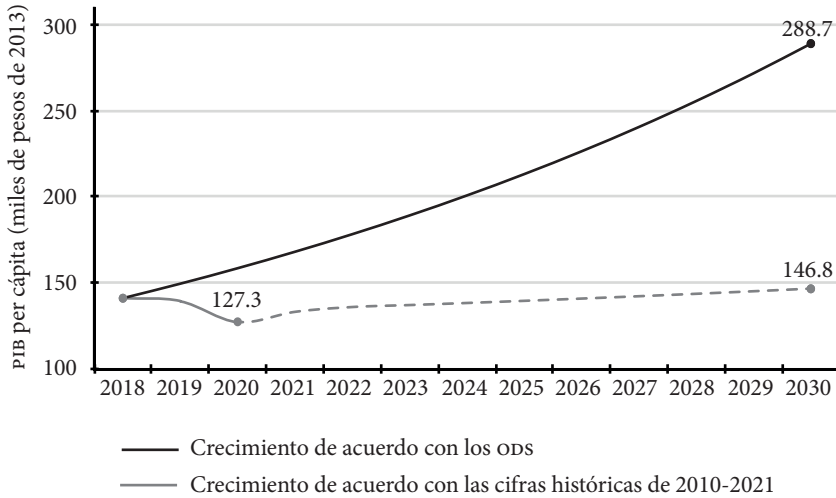
costoso y congestionado, dado que el teletrabajo reducirá los traslados y, con ello, los costos de transporte.

## 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.

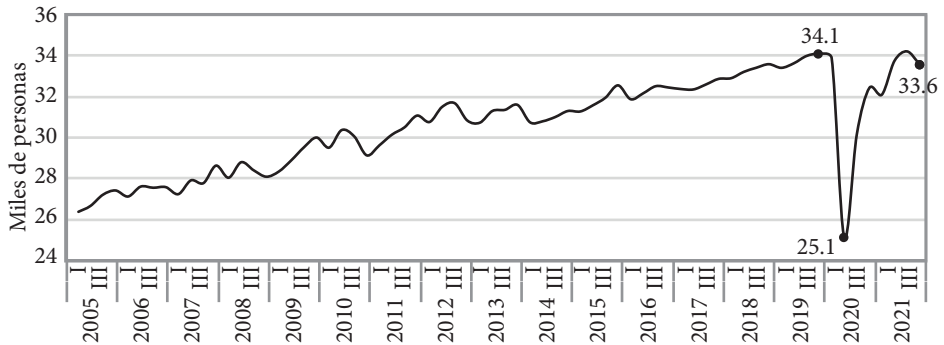
GRÁFICA 3. REFORMULACIÓN DE LAS METAS DE CRECIMIENTO DE ACUERDO CON  
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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.

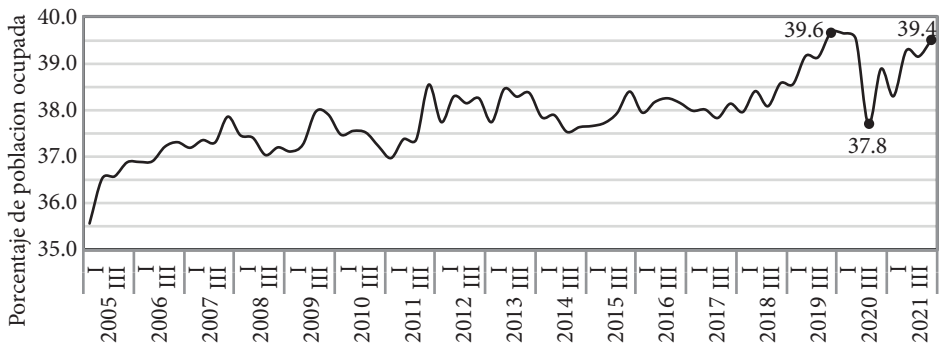
GRÁFICA 4. POBLACIÓN OCUPADA SIN ACCESO A UNA INSTITUCIÓN DE SALUD



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.

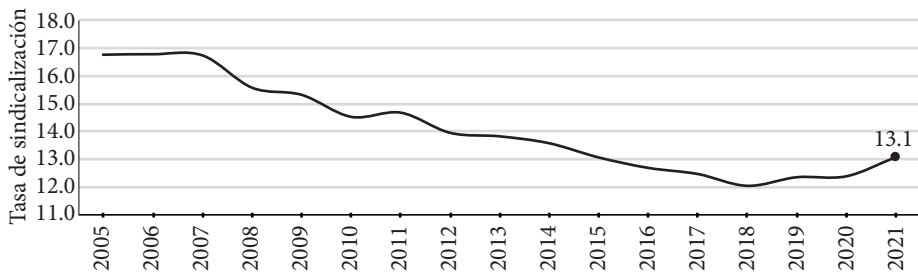
GRÁFICA 5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POBLACIÓN OCUPADA



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



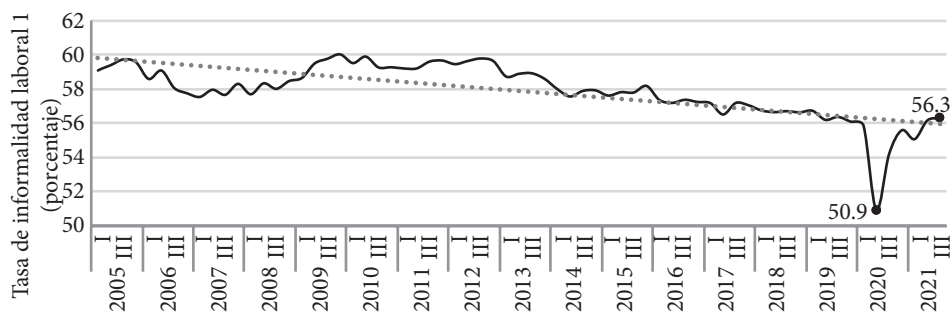
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2022b).

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](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](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](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](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](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](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](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](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=CjwK-CAjw9LSSBhBsEiwAKtf0n2k3\\_z6iIeWuwq6FsX1jAcIJnHVhFETi-Tx61aPUW-ngDDlGNKxh3GhoCe2YQAvD\\_BwE](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=CjwK-CAjw9LSSBhBsEiwAKtf0n2k3_z6iIeWuwq6FsX1jAcIJnHVhFETi-Tx61aPUW-ngDDlGNKxh3GhoCe2YQAvD_BwE)

- Ruiz, C. y Acosta, F. (2022). México: reestructuración del mercado laboral en la pandemia: informalidad y teletrabajo. En *Debates sobre socioeconomía*. [Manuscrito inédito]. Precariedad laboral, informalidad y mujer. Políticas de cuidados 2022.
- Silva, F. (2017). La constitucionalización de los Convenios de la OIT. En *Estudios en homenaje a César Esquinca Muñoz*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.
- STPS. (2022). *Sistema de Información Estadística Laboral*. <http://siel.stps.gob.mx:304/>

Karina Videgain

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, UNAM

## **PROBLEMA**

### **Demografía y economía**

El comportamiento económico de las personas varía según las etapas de su curso de vida en que se encuentran, así como sus necesidades, demandas y niveles de participación en los procesos productivos. Por lo cual, los cambios en la estructura por edades impactan con fuerza los procesos económicos y modifica la composición y el peso de demandas específicas asociadas a ciertos grupos de edad. De esta forma, una particular estructura por edad, además de un cierto nivel de crecimiento, conforma distintas tasas de dependencia que dan forma a las demandas a las que la economía debe hacer frente, a la vez que dota a los procesos productivos de una fuerza de trabajo determinada.

La relación entre la dinámica demográfica con la economía ha sido revisada en las últimas décadas y «la cuestión poblacional», tal cual se plantea hoy, difiere mucho de los términos en los que se hacía hace unas décadas atrás (Alba, 2008). Este cambio en la tendencia descansa en los aportes de lo que se ha conocido como “la nueva demografía económica”. Desde este enfoque se plantea que existe una fuerte relación entre las variables demográficas y el crecimiento económico, y que la causalidad puede funcionar en ambos sentidos y de manera acumulativa, desde la economía hacia la demografía a partir de los

cambios demográficos generando mejores condiciones económicas. Autores como David Bloom y David Canning (1999 y 2001) y Bloom et al. (2003) trabajaron sus argumentos a partir del acelerado despegue económico de algunos países de Asia en la segunda mitad del siglo xx; haciendo evidente que el crecimiento económico y desarrollo de los países asiáticos se había visto fuertemente favorecido e impulsado por el incremento de la población en edad de trabajar, convirtiéndose en lo que llamaron un “bono demográfico”.

El bono demográfico alude a esa etapa de la transición demográfica en la cual los países cuentan con la mayor proporción de población en edades económicamente activas y la población de mayor edad aún no tiene un crecimiento acelerado. En este sentido, si se acompaña esa particular estructura por edad con inversiones importantes a largo plazo, como en educación e innovación, se incrementa la productividad y esto se refleja en mayores tasas de crecimiento económico. Es decir, se convierte una circunstancia demográfica en factor productivo, lo que desde la nueva demografía se llamó “dividendo demográfico”.

Educación y ahorro son dos factores claves para traducir el momento demográfico en dividendos económicos; así como cambios institucionales, de especialización productiva e inversión en infraestructura física para que haga posible que esos nuevos jóvenes puedan integrarse a los procesos productivos en un mercado de trabajo capaz de absorber y capitalizar trabajadores más calificados. De esa manera, la experiencia de estas cohortes en su vida productiva dejará mayores niveles de ahorro para compensar los procesos de envejecimiento y aumento de tasas de dependencia de la siguiente fase de la transición demográfica. Así, se habla de dos dividendos demográficos. El primero que está fuertemente asociado a aspectos productivos y de consumo (generación productiva de riqueza) y un segundo dividendo que supone la formación de activos financieros (Alba, 2008).

Estos planteamientos trajeron a la arena demográfica un gran optimismo, llegando a pensar que el bono demográfico podría ser la panacea para los problemas de desarrollo de economías como las de América Latina. Sin embargo, la experiencia de los países asiáticos sirvió para demostrar que el factor demográfico estuvo asociado a una fuerte capacitación de las nuevas generaciones

de trabajadores, así como políticas económicas y sociales adecuadas para capitalizar infraestructura física y humana (Alba, 2008). De esta manera, el factor demográfico no es en sí mismo un aspecto que juegue a favor o en contra, sino que debe entenderse como un elemento a considerar en el diseño y planificación de las políticas nacionales. En tal sentido, los regímenes demográficos no son factores exógenos a los modelos de desarrollo que ensayan las naciones, sino que imprimen condiciones a esos modelos ensayados (Cabrera, 1993). Tal cual lo decía Gustavo Cabrera (1993), para definir la problemática demográfica es necesario enmarcarla en el contexto de desarrollo en que se ha dado.

Como contraparte, no cabría comprender los efectos de una crisis sanitaria, que provocó el repliegue de la vida económica y social del país, sin enmarcarlo en la coyuntura demográfica en la que dicha crisis sucede. Estamos ante un evento de dimensiones históricas, y es necesario analizar los efectos de la pandemia en el empleo, a la luz de las condiciones demográficas imperantes. De tal forma, se busca analizar cómo dicha crisis pudo modificar e incluso agravar las demandas de gobernabilidad demográfica que el país ya traía, en tanto haya impactado en las tendencias de la población para participar en los procesos productivos. Es indudable que un mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo con la que cuenta una población supone un mayor nivel de desarrollo para su sociedad. Si bien una misma cantidad de energía humana aprovechada no genera, *per se*, los mismos niveles de riqueza global, es innegable que el desaprovechamiento de la fuerza de trabajo presente en la población reduce los niveles de riqueza nacional y genera rezagos sociales. De esta forma, podemos pensar que la participación económica de la población siempre es condición necesaria, aunque no suficiente, para mayor nivel de desarrollo. En tal sentido, nos interesa centrarnos en el impacto de la pandemia en los niveles de participación económica.

En su concepción más general, la actividad económica es cualquier actividad relacionada con la producción, el intercambio y el consumo de bienes o servicios en vías de satisfacer deseos y necesidades de la población, para lo cual utilizan su propia energía, así como la que deriva de la tecnología y naturaleza. La población económicamente activa (PEA) es aquella que vuelca su energía en la actividad económica (tienen empleos), así como a quienes no teniénd-



dolo declaran encontrarse en su búsqueda al momento de la encuesta. De esta manera, la población total se compone de la PEA y de un grupo excluyente, la población económicamente inactiva (PEI). La PEI está formada por las personas que no intercambian en el mercado el producto de su energía: quienes son exclusivamente amas de casa, estudiantes, rentistas, jubilados, pensionados y aquellos que están física y mentalmente incapacitados para trabajar.

### Hipótesis y objetivo

La crisis sanitaria se afrontó con diferentes medidas que fueron desde el cierre de actividades no esenciales por un tiempo, funcionamiento con aforos y horarios reducidos por otro tiempo y escuelas a distancia por más de un año. Como hipótesis general pensamos que estas medidas modificaron la exposición al riesgo de trabajar, impactando en las estrategias de utilización y distribución de las fuerzas de trabajo al interior de los hogares, así como las demandas de trabajo doméstico y cuidado familiar. Si bien edad y sexo son dimensiones claves en el análisis de la participación de la población en los procesos productivos, se tornan aún más relevantes al comprender el impacto que el contexto pandémico provocó en las propensiones a la actividad de la población en edad potencialmente activa (en la PEA).

En este sentido, el trabajo busca, en una primera instancia, reconstruir el contexto en el cual impacta la crisis pandémica. Para tales fines nos dimos a la tarea de caracterizar el cambio demográfico a modo de dimensionar sus consecuencias e identificar los principales retos que México ya traía antes de la llegada de la COVID-19 a su territorio. En una segunda instancia se busca analizar los efectos que el repliegue económico tuvo sobre el empleo a la luz de esos retos de gobernabilidad demográfica. De manera más específica, para evaluar los efectos en el empleo (a la luz de los retos demográficos nacionales) nos proponemos analizar cómo la crisis y repliegue económico y social modificaron las probabilidades de actividad e inactividad de su población en edad de trabajar.

## Método

Para medir la vida activa, recurrimos a la elaboración de tablas de vida activa (TVA) para estados múltiples. La TVA es un instrumento teórico con el que se busca analizar la dinámica de la participación por edad de la participación de PEA (entradas, retiros, muertes y cambios de situación en la actividad). Una de sus principales cualidades es que permite realizar estudios comparativos de estados de actividad entre países o momentos históricos dentro de un mismo país, porque controla los efectos de cambio de la estructura por edad y los efectos de la mortalidad por edad. El descenso de mortalidad y aumento de la esperanza de vida modifican las relaciones de dependencia demográfica, alterando la duración de la vida activa en la población. Para inferir los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo es condición necesaria aislar los impactos que el cambio demográfico provoca en la estructura de participación en los procesos productivos.

La tabla de vida activa es una combinación de la tabla de vida (biológica) y de las condiciones de actividad prevalentes en una población en una época dada. Esta reproduce las condiciones teóricas a que estaría sometida una generación si el nivel de mortalidad y la participación en la vida activa no cambiara en el futuro (Partida, 2019). Se genera a través de dos funciones: una función de sobrevivencia que expresa las condiciones de mortalidad a la que está expuesta esa población a lo largo de su vida, y otra que señala la participación económica por edad (tasas instantáneas de actividad). La primera función se conoce como la serie de  $lx$  (función de sobrevivencia por edad) de la población en cuestión, que controla los efectos de la mortalidad por edad en cada momento estudiado (en nuestro caso, la función  $lx$  para varones y mujeres en cada momento a analizar). La serie de tasas de actividad instantáneas ( $ax$ ) que se observan por sexo en cada momento integran los cambios de coyuntura económica que inciden en la participación de la fuerza de trabajo y toma formas variadas no solo en el tiempo, sino también entre subpoblaciones. En resumen, la tabla de vida activa refleja en esencia la dinámica de la participación de una cohorte hipotética, sometida durante toda su vida a las

condiciones de mortalidad y participación implícita en las funciones utilizadas.

El punto teórico fundamental de la tabla de vida activa es la consideración de que tanto las entradas como las salidas y los cambios ocurridos son procesos continuos con la edad  $y$ , por lo tanto, que la función que los describe, la función de supervivencia en la actividad, es también una función continua. La combinación por producto de las dos funciones (serie de  $l_x$  y  $a_x$ ) define una nueva función, la de supervivencia en la actividad ( $l_x^a$ ); que por los supuestos de sus componentes será también una función continua.

La segunda ecuación permite obtener la supervivencia en la inactividad ( $l_x^i$ ), que resulta de la diferencia entre  $l_x$  y  $l_x^a$ . Es decir, que los sobrevivientes de una cohorte a la edad  $x$  son iguales a la suma de los sobrevivientes activos más los inactivos a la misma edad. De esta manera, la tasa de inactividad a una edad exacta está dada por el cociente entre los sobrevivientes inactivos y el total de sobrevivientes de la misma edad. Con lo que se puede pensar que para cada edad las dos funciones ( $l_x^a$  y  $l_x^i$ ) pueden interpretarse también como funciones de probabilidad.

A partir de esta primera ecuación  $l_x^a = ((l_x)(a_x))$  se deriva un conjunto de funciones y distribuciones que contribuyen al conocimiento de la dinámica de la participación de la población en la actividad económica en función de la edad. Muchas de ellas son las mismas que se trabajan para una tabla de vida general (ver anexo metodológico).

## Datos

Un insumo fundamental para la elaboración de las TVA es contar con tablas de mortalidad que nos proporcionen las funciones de supervivencia. En este trabajo dispondremos de las series de  $l_x$  (supervivencia por edad) para mujeres y varones mexicanos para 1990, 2010 y 2020 que proporciona la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017).

Para obtener las tasas de participación por edad en los periodos a trabajar contamos con censos de población y vivienda y encuestas de ocupación

y empleo. Con ese objetivo nuestras fuentes primarias serán, para los años prepandémicos, los censos de población y vivienda para 1990 y 2010. Para el año previo a la pandemia, que no se contaba con censo poblacional, se utilizó la información del cuarto trimestre de 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Para el año de mayor repliegue económico y social se utilizó la información de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo para el mes de junio de 2020 (ETOE) y la información de ENOE para el cuarto trimestre del 2020. Para valorar efectos de mayor duración se utilizó la información del cuarto trimestre de 2021 de la ENOE. Con esta última observación se busca evaluar en qué medida los impactos observados en 2020 se prolongaron o revirtieron en el tiempo.

## UN CONTEXTO DESAFIANTE

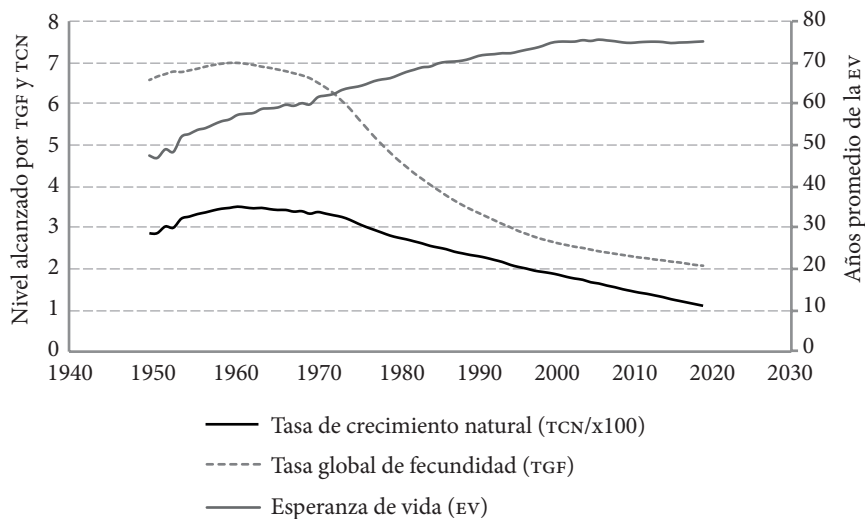
La pandemia COVID-19 y su crisis sanitaria impactó en México en un escenario demográfico muy particular. En este apartado se busca reconstruir el proceso de cambio demográfico, a modo de responder cuál es la magnitud y la velocidad con la que acontece y qué implicaciones, desafíos, dilemas y déficits suponía para el proceso de desarrollo nacional.

### Transición demográfica

La transición demográfica en México fue tardía, iniciando aproximadamente en la década del treinta del siglo xx. Sin embargo, el ritmo de las transformaciones demográficas fue tan acelerado que en muy pocas décadas procesó cambios profundos en su dinámica demográfica, transformando el tamaño y la composición de su estructura. En la gráfica 1 se puede observar que entre 1950 y 1970 el crecimiento demográfico alcanzó tasas superiores a 3 % anual. De ahí en adelante el crecimiento fue superior a 2 % hasta fines del siglo xx. Estas tasas de crecimiento condujeron a un país que tenía 34 millones en 1960 a uno de 81 millones en 1990; ya para 2020 se había alcanzado los 126 millones

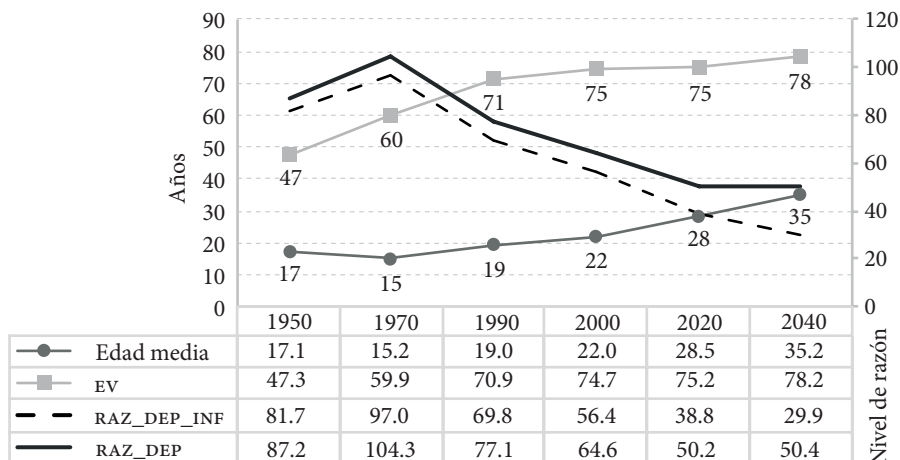
(Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [INEGI], 2022). La esperanza de vida, que en 1960 estaba en 58 años, a partir de 1990 alcanzó a superar los 70 años. Por otro lado, la fecundidad disminuye de siete a dos hijos por mujer en aproximadamente cinco décadas (1960-2015). Para inicio del siglo XXI, México experimentó una transición demográfica muy avanzada, con una mortalidad menor a cinco defunciones por mil habitantes, una esperanza de vida próxima a los 75 años y una fecundidad cercana al reemplazo.

GRÁFICA 1. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DEMOGRÁFICOS A NIVEL NACIONAL (MÉXICO, 1950-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2018) con base en la Conciliación Demográfica de México 1950-2015.

GRÁFICA 2. INDICADORES DE CAMBIO DEMOGRÁFICO EN MÉXICO ENTRE 1950 Y 2040



Fuente: Elaboración propia con los indicadores demográficos 1970-2050 (CONAPO, 2018).

El avance de la transición demográfica no solo supone el enlentecimiento del ritmo de crecimiento, sino también una profunda transformación de la estructura por edad de la población (envejecimiento), tal cual se observa en la imagen 1. El envejecimiento de la población se dibuja en las pirámides en el tránsito de una figura estrictamente piramidal a una forma que asemeja a un barril. Las gráficas de la estructura por edad de la población en los años 1950, 1990, 2000, 2020 y 2040 son indicadoras de esta secuencia.

Observando la evolución de las pirámides de población mexicana en el tiempo es evidente que el cambio en la estructura por edades fue vertiginoso y pronunciado. Entre 1950 y 1970 el efecto de crecimiento natural contribuyó a ampliar la base de la pirámide, duplicando la presencia de mujeres y varones en edades muy jóvenes y reduciendo en dos años la edad mediana (gráfica 2). Para 1970 la mitad de la población mexicana eran niños. Los grupos de edades medias logran expandirse con más notoriedad a partir de 1990, donde la edad mediana aumenta a 19 años. Entre 2000 y 2020 se observa un incremento de 6 años en la edad mediana, tendencia que se mantiene entre 2020 y 2040 (gráfica 2). Entre 1990 y 2020 la población en edad laboral crece a un nivel mayor que

el de la población total, mientras la primera pasa de 30 a 60 millones aproximadamente, la población total crece de 70 a 115 millones aproximadamente.

IMAGEN 1. PIRÁMIDES DE POBLACIÓN MÉXICO 1950, 1970, 1990, 2000, 2020 Y 2040

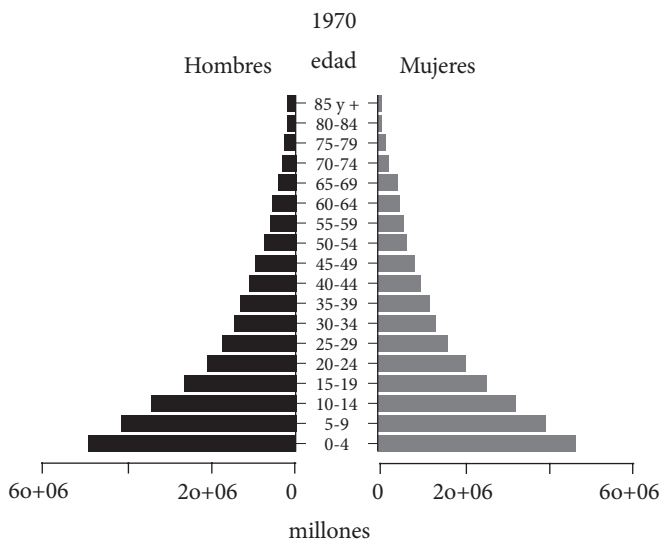
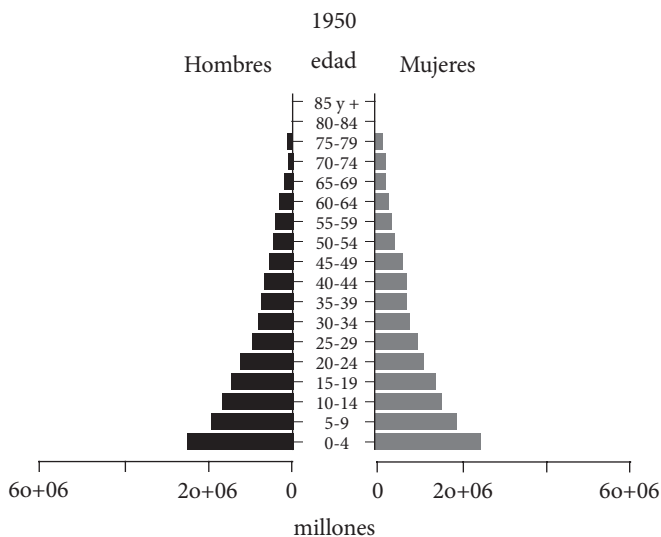


IMAGEN 1. PIRÁMIDES DE POBLACIÓN MÉXICO 1950, 1970, 1990, 2000, 2020 Y 2040  
(CONTINUACIÓN)

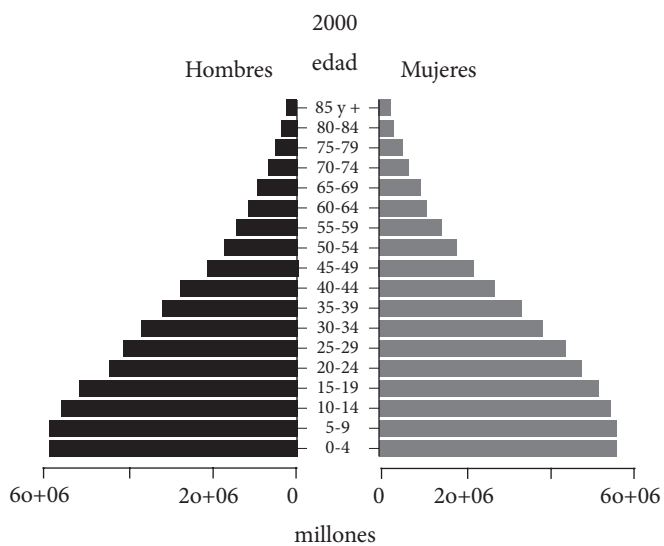
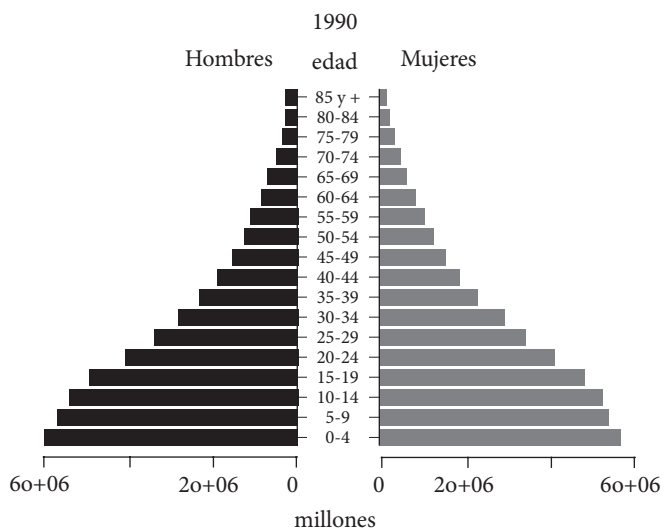
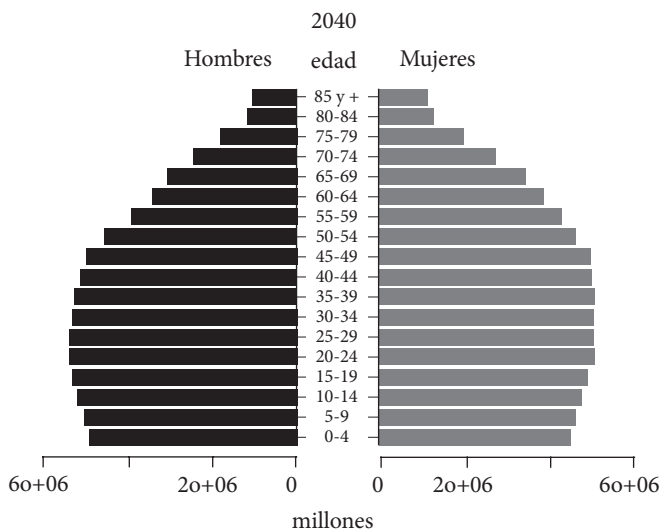
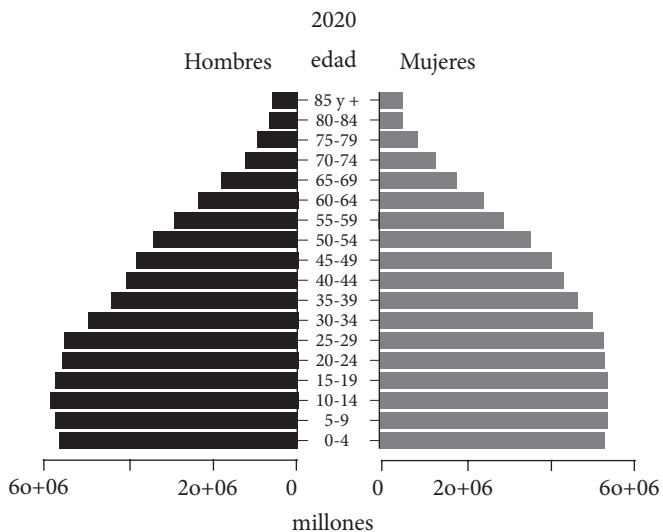




IMAGEN 1. PIRÁMIDES DE POBLACIÓN MÉXICO 1950, 1970, 1990, 2000, 2020 Y 2040  
(CONTINUACIÓN)



Fuente: Elaboración propia a partir de las estimaciones del CONAPO (2017).

Hasta el año 2000 aumentaban los volúmenes de población en las edades bajas de la pirámide. Ya en 2020 este proceso se detiene, y en la proyección para 2040 se hace evidente la reducción de población menor de 30 años, así como el aumento pronunciado de los mayores de 29 años de edad. Si bien aumenta la proporción de población adulta aún en edades potencialmente activas, en el escenario proyectado a 2040 se puede dimensionar el incremento pronunciado de población adulta mayor.

Para poder atender las implicaciones económicas y sociales del cambio en la estructura por edad de la población mexicana recurrimos a indicadores de dependencia.<sup>1</sup> En la gráfica 2 se presenta la evolución de estos indicadores en el tiempo. Para 1970 existía una relación de 104 personas en edades potencialmente inactivas por cada 100 personas en edad potencialmente activa. Y gran parte de esa carga estaba concentrada en las primeras edades (97), tal cual lo señala la razón de dependencia infantil. En 1990 vemos descender esa carga, hasta reducirse a la mitad en 2020. En 2020 la carga en las primeras edades disminuye significativamente, pasando de 97 a 39. Si bien para 2020 la dependencia demográfica se ve reducida respecto a 1970, es importante señalar que la especificidad de esa carga se desplaza hacia adultos mayores, no solo niños y jóvenes.

Francisco Alba (2008) propone un índice de oportunidad demográfica que resulta el inverso de la razón de dependencia demográfica (población entre 15 y 64 años respecto de la suma de las poblaciones de menos de 15 años y de más de 64 años) e indica la cuantía por la que la población en edades productivamente activas supera a la población en edades productivamente inactivas. El índice arroja un patrón convexo desde 1950, iniciando un descenso hacia 2050. En 1970 alcanza la unidad (punto más bajo), cuando el tamaño de la población activa se iguala con la inactiva. Inicia el siglo XXI con valores de

---

1 Dependencia demográfica: cociente que resulta de dividir a las personas que por su edad se definen como dependientes (menores de 15 años y mayores de 64 años de edad) entre las que se definen como económicamente productivas (15-64). Dependencia infantil: cociente entre la población de menos de 15 años y la de 15 a 59 años de edad. Dependencia adulta: cociente entre la población adulta mayor y los que se encuentran en edad de trabajar.

1.5 y ya para 2020 la población activa duplica a la inactiva. Con la proyección para 2050 esta tendencia ascendente llega a su fin.

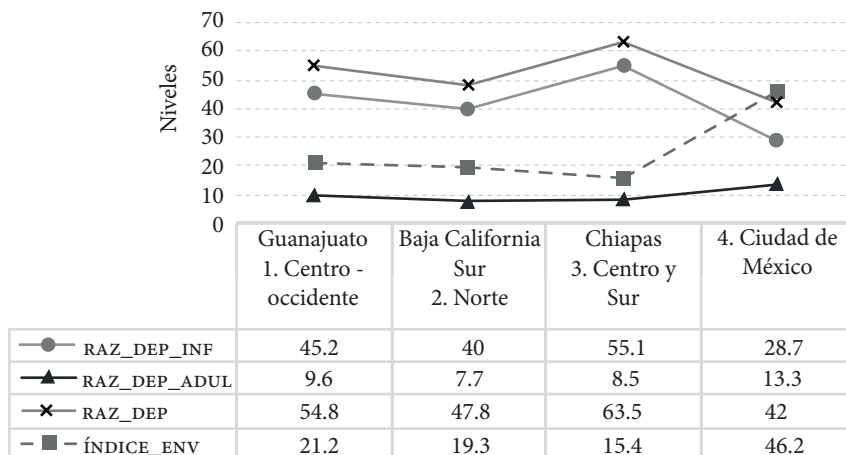
## Heterogeneidad de escenarios demográficos

México es un país desigual y heterogéneo, y el cambio demográfico no escapa a esos rasgos. En tal sentido, todos estos indicadores que se observan a nivel nacional son la síntesis de las grandes diferencias de calendario y ritmo con los cuales la transición demográfica se ha desplegado en el territorio mexicano. La propia transformación demográfica de la población mexicana ha sido también resultado de transformaciones económicas y sociales que se fueron desarrollando en el tiempo histórico, así como a lo largo del territorio nacional con calendarios y ritmos muy diversos.

En vías de identificar la heterogeneidad de situaciones y una expresión de la distribución territorial de los distintos calendarios y ritmos de la transición demográfica mexicana se recuperan los resultados del trabajo realizado por Videgain y Banegas (2020). En dicho trabajo se estudiaron los patrones de cambio demográfico entre las entidades federativas del país, desde una mirada dinámica, que permitiera vincular la evolución en el tiempo de los componentes demográficos de natalidad y mortalidad de 1970 a nuestros días. Se buscó reconstruir el proceso de avance conjunto de los indicadores demográficos según su patrón de distribución temporal y territorial, para alcanzar una regionalización que pudiera, a la vez, dar cuenta de la heterogeneidad y sintetizar escenarios relativamente homogéneos en sus condiciones demográficas (momento demográfico).

En el trabajo anteriormente citado se identificaron cuatro patrones de cambio demográfico en el que se agrupan distintas entidades federativas. Uno de ellos es el de la experiencia única de la Ciudad de México (antes Distrito Federal). Esta heterogeneidad se refleja también en condiciones de dependencia muy desigual. En la siguiente gráfica se presentan indicadores de dependencia estimados por CONAPO para el año 2015 para una entidad federativa de cada región/patrón identificado por Videgain y Banegas (2020).

GRÁFICA 3. INDICADORES DE DEPENDENCIA DEMOGRÁFICA PARA CUATRO ENTIDADES FEDERATIVAS, 2015



Nota: por región se menciona la entidad representante.

Fuente: Elaboración propia con datos de Videgain y Banegas (2020).

Este ejercicio nos permite observar que las cuatro áreas se encuentran en tiempos de oportunidad demográfica muy diferentes. La región centro y sur (representada por Chiapas) es la que se encuentra en la etapa más incipiente del bono demográfico, con una carga de dependencia recargada en las edades infantil y juvenil y el menor índice de envejecimiento.<sup>2</sup> En el otro extremo está el caso de Ciudad de México que ya se encuentra en una fase avanzada de su transición demográfica con una carga demográfica más recargada en adultos mayores. El índice de envejecimiento para la Ciudad de México en 2015 era tres veces mayor al de Chiapas, con 46 adultos mayores por cada 100 niños o niñas con menos de 15 años.

<sup>2</sup> El índice de envejecimiento es un indicador que expresa la relación entre la cantidad de personas de 60 años y más y la población con menos de 15 años.

## Implicaciones económicas y sociales

En resumen, por un tiempo limitado, el país tendrá entre una persona y media, y hasta dos personas, supuestamente activas por cada persona supuestamente inactiva. Por única vez en la evolución demográfica del país, la población productora superará ampliamente a la población no productora (que es la suma de la población infantil y muy joven más la población envejecida), concentrándose en ese tiempo una oportunidad demográfica en México (Alba, 2008). El bono demográfico puede significar buenas oportunidades para procesos de desarrollo económico, pero se debe atender por un lado las demandas específicas del incremento de población infantil y juvenil, y en un lapso también breve se debe reorientar los esfuerzos para atender las necesidades de la población adulta mayor. Las condiciones de un cambio demográfico tan acelerado imponen una ventana temporal relativamente estrecha para hacer frente a un cambio tan profundo.

De igual forma, se pudo observar que ese tiempo acotado y preciso del bono demográfico varía a lo largo del territorio mexicano. Las cuatro áreas territoriales identificadas expresan la diversidad de trayectorias a través de las cuales se despliega la transición demográfica en el territorio nacional. La desigual evolución de la fecundidad y mortalidad son los que terminan por delinear efectos diferenciales sobre la composición estructural de la población de cada área o región. Cada una de ellas sintetiza grados y formas de avance de la transición, que consolidan escenarios de especificidad de retos demográficos (Videgain y Banegas, 2020). Las condiciones impuestas por la heterogénea transición demográfica llaman a articular las demandas de la población de Chiapas junto con las de Ciudad de México al mismo tiempo.

Asimismo, el cambio demográfico en México se procesa en un contexto social de persistente desigualdad, así como el proceso demográfico descrito actúa también sobre las causas mismas de dicha desigualdad. De esta forma, el cambio demográfico si bien es resultado de ciertos niveles de vida, desarrollo y ejercicio de derechos, también actúa modificando las condiciones para promover mayor desarrollo social además de combatir los rezagos sociales. El volumen de población, sus niveles de crecimiento y las estructuras por edad

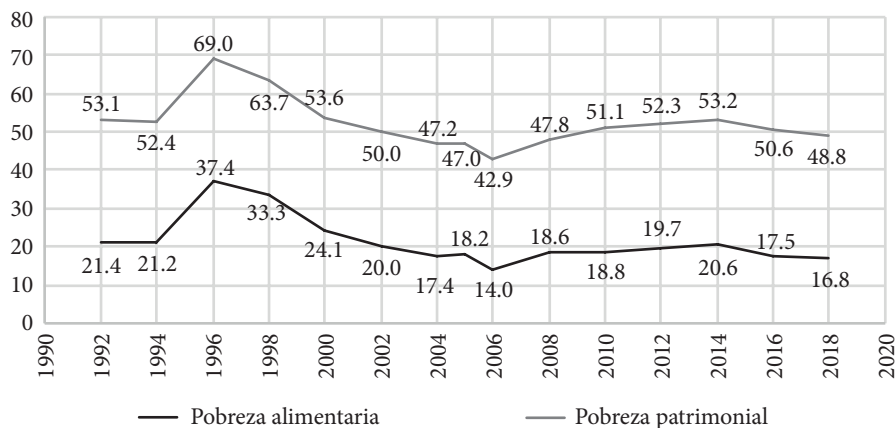
predominantes generan en sí mismo escenarios, pero también condiciones que pueden ayudar a promover mayor desarrollo y justicia, a la vez de aumentar las desigualdades y rezagos. En cierta medida, ese ha sido el caso mexicano, cuando a la luz de políticas no acordes o insuficientes para atender la nueva realidad demográfica que la transición demográfica trajo consigo, sobre una estructura desigual y de amplios rezagos sociales se erigió otra, donde el cambio demográfico actuó como catalizador.

La transformación económica que México experimentó en sus últimas décadas no fue suficiente ni adecuada para crear las condiciones de existencia y seguridad colectivas que demanda la gran transformación demográfica por la que ha atravesado. Cambios en la estructura demográfica empezaron a ofrecer nuevas, a la par de alentadoras oportunidades con el bono demográfico, sin embargo, se fueron convirtiendo en una carga en el marco de las últimas crisis económicas que atravesó el país y las limitaciones de su modelo (Cordera, 2017). De esta manera, los cambios en la estructura y dinámica demográfica nacional han impactado directamente sobre la cuestión social. Ese bono demográfico que supone una menor carga de niños, pero mayor proporción de personas en edad laboral requiere una economía dinámica que cree empleos formales y de alta productividad (recursos humanos altamente capacitados). Sin embargo, entre 1982 y 2004 el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita creció apenas 0.5 % al año; y entre 2005 y 2012 creció, en promedio, 2.5 % (Cordera, 2017). Escenarios de prospectiva económica apuntan que se requeriría de una tasa de crecimiento del PIB constante de 4.6 % de 2000 a 2030 para que el número de empleos formales, productivos, bien remunerados y con prestaciones (incluida la seguridad social) pueda absorber casi 85% de la PEA en 2030 (Hernández, 2004).

El modelo de desarrollo nacional con escaso crecimiento y alta desigualdad no ofrece respuestas a los fuertes condicionamientos nacionales y locales que impone la dimensión demográfica al desarrollo social. El panorama social de México está dominado por la pobreza cada vez más urbana, que se añade a la pobreza extrema, así como al rezago social de las poblaciones rurales. En la gráfica 4 se puede observar la evolución de la pobreza por la dimensión ingreso entre 1992 y 2018. Es muy notorio el efecto de la crisis de la década de 1995 en

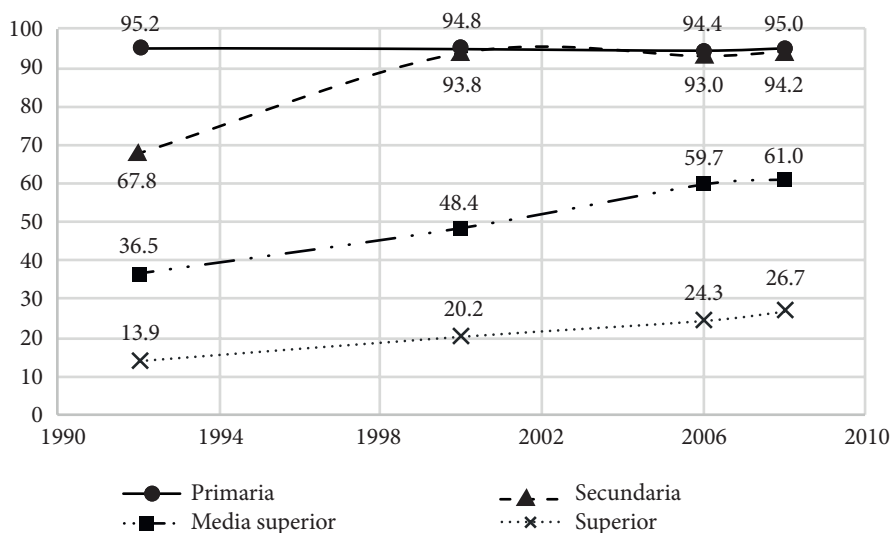
el incremento de la pobreza patrimonial y alimentaria. Los niveles de pobreza anteriores a la crisis se recuperan recién hacia el año 2000 aproximadamente. Desde el 2000 al 2006 se identifica un proceso de descenso de los niveles de pobreza que se ve nuevamente interrumpido por la crisis de 2008. A partir de ese momento la pobreza vuelve a incrementarse y alcanza niveles similares a los de 1992. A partir de 2016 se interrumpe el crecimiento y se muestra una leve tendencia al descenso. Tras esta evolución es claro que los altos niveles de pobreza por ingreso son un problema estructural de México. Esto describe un panorama nacional donde la cuestión social cobra amplia relevancia en el marco de un modelo de desarrollo insuficiente y deficitario (Cordera, 2017).

GRÁFICA 4. POBREZA ALIMENTARIA Y PATRIMONIAL DE 1992 A 2018



Fuente: Estimación propia con datos de CONEVAL (2018).

GRÁFICA 5. COBERTURA POR NIVEL EDUCATIVO 1992 A 2008



Fuente: Estimación propia con datos de CONEVAL (2018) y CONAPO (2018).

Veamos que ha sucedido con el gran pivote para el aprovechamiento del bono demográfico: la educación. Si observamos en la gráfica 7 la evolución en la cobertura educativa, en los años de mayor presión demográfica, se observa que en 1992 todavía no se había alcanzado la cobertura total en primaria (95.2%), un tercio aún no alcanzaba la educación secundaria, y la cobertura en educación media superior y superior era muy escasa. En 2008, si bien se observa un gran avance en la educación secundaria (94.2%), la educación superior solo alcanza a 61% y la superior solo a una cuarta parte.

El sistema educativo mexicano tenía, en 1950, tres millones de alumnos y para el año 2000 se había elevado a 30 millones (Cordera, 2017). Si bien México realizó un gran esfuerzo para poder responder en su proceso de expansión educativa a los niveles de crecimiento poblacional, han resultado insuficientes. Por el tamaño de la demanda, es lógico que los esfuerzos se hayan concentraron en aspectos de cobertura, pero a estos problemas de cobertura se añaden los problemas de calidad educativa. Es muy importante reconocer que los niveles de calidad, equidad y eficiencia del sistema educativo limitan el derecho a la educación universal, pertinente y de calidad. El rezago educativo



es además una limitante al crecimiento de la productividad, incluso si observamos lo que sucede en una de las entidades con mayores avances educativos, como la Ciudad de México, se observa que siete de cada diez habitantes no alcanzaban los doce años de escolaridad en 2010, siendo el umbral educativo para conseguir empleos adecuadamente remunerados (Sánchez, 2012).

La relación de dependencia favorable que propicia el bono demográfico se enfrenta con las dificultades de la economía nacional para generar empleos de calidad y alta productividad. El modelo exportador se sostiene al ofrecer al mundo sus «recursos humanos», que han sido visto como una ventaja competitiva del país –por su bajo precio, entre otras consideraciones– para volverlos productivos con el ingreso del capital internacional (Alba, 2008). Esto explica en cierta medida que mayor población en edad laboral no repercuta en mayor crecimiento económico. Otra dimensión del problema radica en la emigración, con recursos humanos mexicanos que han salido a rendir sus frutos en el exterior. Pero resta señalar otra gran limitación para el desarrollo: la baja participación laboral femenina.

El incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica, en la medida que esté vinculado a empleos de calidad, puede traducirse en un aumento sustancial del aporte que ellas realizan a los ingresos de sus hogares y, por lo tanto, al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza. De ahí surge el concepto de bono de género, que de manera general se refiere al beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad laboral (Martínez et al., 2013).

La participación de la mujer en el trabajo remunerado se produce en el marco de grandes cambios demográficos, como el descenso de la fecundidad, así como el aumento de la escolarización de la población en general y de las mujeres en particular (Mier y Terán, 1996). A pesar de que el descenso tanto de la fecundidad como del aumento de la escolaridad auguraban una mayor participación femenina en la fuerza de trabajo, esta última no ha sido suficiente para asegurar que más mujeres ingresen de manera estable e ininterrumpida a la economía monetaria. El censo de 1990 nos indica una tasa de actividad (población económicamente activa entre población total) de 22% en mujeres. Si calculamos la tasa de actividad para 2019 con la ENOE alcanza

45%. A pesar de este incremento, la brecha entre las tasas de participación económica de mujeres y varones es aún muy alta.

En este sentido, se enfrentan grandes problemas nacionales: desigualdad y rezago social con estancamiento económico. La urgencia de atender la cuestión social se hace una tarea aún más complicada cuando se debe hacer frente a las profundas demandas económicas y sociales en el difícil escenario de gestión demográfica planteado. Tal cual auguraba Gustavo Cabrera: “De otra forma se correría el riesgo de iniciar el siglo XXI con un cambio poblacional sin cambio social, que produciría en México solo la demografía de la pobreza. Este es el gran reto del Estado mexicano” (Cabrera, 1989, pág. 28).

## RESULTADOS

En el siguiente capítulo se busca dar dimensión del impacto en la participación laboral de la población en edad de trabajar, a modo de orientar a la toma de políticas que puedan incentivar participación plena por edad y sexo en la vida productiva, así como permitir condiciones de inactividad en edades educativas para poder avanzar en los procesos de inversión en recursos humanos. Ambas condiciones necesarias y esenciales para la gobernabilidad demográfica del país.

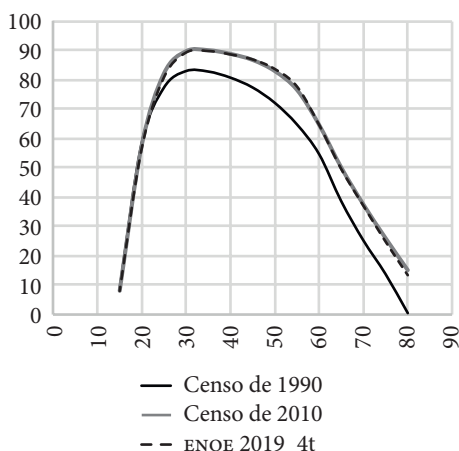
### Evolución de la sobrevivencia a la actividad (1990-2021)

La curva de sobrevivencia a la actividad ( $l_x^a$ ) nos proporciona el número de sobrevivientes activos de la cohorte a edades específicas. A diferencia de las tasas de participación instantáneas, los valores de  $l_x^a$  contemplan los diferenciales de mortalidad por edad entre periodos, lo cual impide que se interprete las salidas por mortalidad como salidas a la inactividad; lo cual las hace comparables entre periodos.

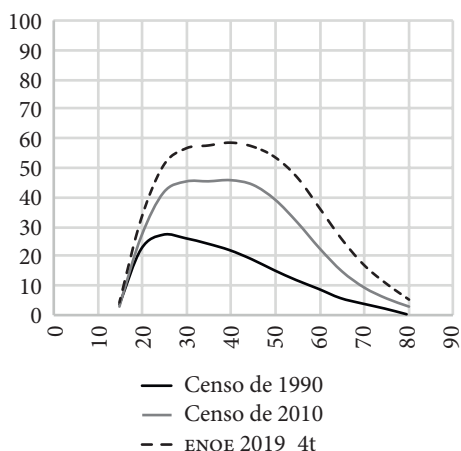
En las gráficas 6 y 7 se puede observar el número de sobrevivientes activos a edades específicas (quince años en adelante) entre 1990, 2010 y 2019

para varones y mujeres. Estas gráficas tienen como principal objetivo identificar cuál era la evolución de la participación económica en la población mexicana en el escenario prepandémico. Como se trabaja con un radix 100, los resultados se pueden interpretar como la proporción de la cohorte que está activa a esa edad.

GRÁFICA 6. SOBREVIVIENTES ACTIVOS ( $l_x^a$ ) VARONES. MÉXICO 1990, 2010 Y 2019



GRÁFICA 7. SOBREVIVIENTES ACTIVOS ( $l_x^a$ ) MUJERES. MÉXICO 1990, 2010 Y 2019



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (1990, 2010 y 2019).

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (1990, 2010 y 2019).

Si observamos la evolución de sobrevivientes activos por edad en varones entre 1990, 2010 y 2019 se destacan algunos aspectos de los efectos del cambio demográfico y social en México. En primer lugar, los incrementos más importantes en los niveles de actividad se identifican entre 1990 y 2010, con una tendencia ascendente a partir de los 25 años. Antes de esa edad se observa una tendencia contraria. Los efectos de expansión educativa ente 1990 y 2010 se expresan como un retraso en la edad de entrada a trabajar. En segundo lugar, cabe destacar que los incrementos de sobrevivientes activos entre 1990 y 2010 se observan a las edades adultas, pero también más avanzadas, dando cuenta de los procesos de reducción de la mortalidad y aumento en la esperanza de vida. En tercer lugar, no solo la participación en la vida económica es

casi universal en los varones (en el periodo más bajo de 1990 alcanza a superar 80% de la cohorte en edades adultas), sino que destaca por mostrar un patrón muy temprano de entrada a trabajar. A la edad de 20 años está en actividad más de 50% de cualquiera de las tres cohortes analizadas. Asimismo, a los 25 años de edad son activos más de la tercera parte de ellos. Consecuencia de un proceso de expansión educativa en el sector medio superior y superior aún muy insuficiente, y del temprano calendario de formación familiar y vida reproductiva. Finalmente, es importante señalar que se observan pocas variaciones entre 2010 y 2019. El cambio demográfico del proceso de modernización, urbanización y expansión educativa ya no parece marcar fuertes cambios en la tendencia participación económica en varones en 2019 respecto a lo alcanzado en 2010.

El escenario de evolución de la participación laboral de mujeres en el periodo pre-pandémico muestra tendencias muy diferentes al de varones. Las brechas entre los tres periodos analizados son muy marcadas a largo de todas las edades. El cambio demográfico, económico y social que ha vivido el país ha propiciado condiciones muy diferentes de participación laboral para las mujeres en los tres momentos analizados. Asimismo, a diferencia de los varones, la tendencia en el tiempo es ascendente y para todas las edades. Los niveles de participación en la actividad económica de las mujeres son mucho más reducidos que en varones; lo cual no permite distinguir los efectos de la expansión educativa en las primeras edades ni de los retiros en las edades más tardías. Sin lugar a duda el descenso de la fecundidad contribuye a una mayor participación de la mujer en las actividades productivas, pero es notorio que la carga de cuidado y doméstica aún descansa mayoritariamente en ellas; observando que para 2019 no se logra superar 60% de participación a ninguna edad. La curva de sobrevivientes activas en 1990 alcanzaba su punto máximo a los 25 años y a partir de esta edad iniciaba su descenso. Para 2010 la edad con mayor proporción de participación de la cohorte se observa a los 35 y 40 años; y a partir de ese momento inicia su descenso. El patrón de la participación en 2019 refleja, aunque con intensidad mayor, el mismo calendario que en 2010.

En las gráficas 8 y 9 se pueden observar los sobrevivientes activos por sexo y edad para el periodo pandémico. Se vuelve a incluir en esas gráficas

los sobrevivientes activos de 2019 para tener una medida de punto de partida al inicio de la pandemia (cuarto trimestre de 2019). Se presenta en gráfica de barras porque las pequeñas variaciones son más difíciles de identificar en gráfica de líneas. En el periodo pandémico tenemos tres medidas: una del momento de mayor suspensión de actividades (todas la no esenciales) en junio de 2020, otra de menor restricción por tipo de actividad (pero con gran reducción de la movilidad a través de regulaciones de aforos y reducción de horarios) en el cuarto trimestre de 2020, y la última medición del escenario pandémico será un año más tarde, en el cuarto trimestre del 2021. En todos ellos la educación funcionó con la modalidad a distancia.

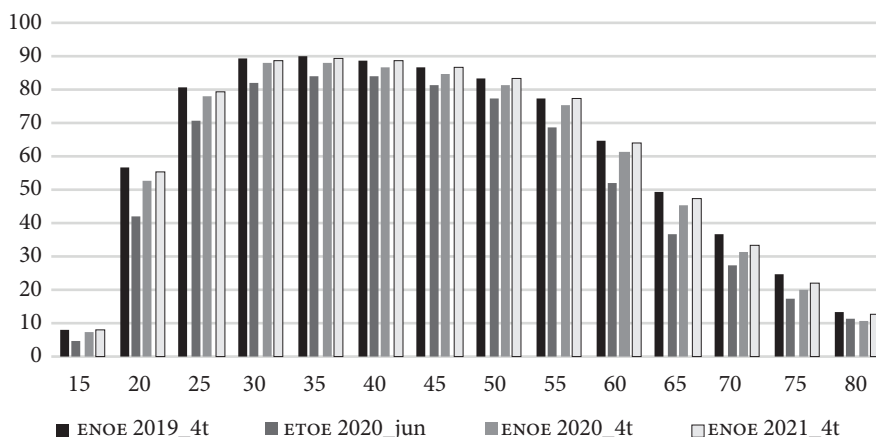
Desde el inicio de la pandemia se puede observar una tendencia descendente de la actividad de los varones, entre 2019 y junio de 2020, para todas las edades, aunque con distinta magnitud. Como era de esperar, reducir la economía a actividades exclusivamente esenciales (producción y distribución de alimentos, seguridad, educación, salud y limpieza) provoca un verdadero *shock* de contracción en la participación. Con las condiciones de junio de 2020 la cohorte hipotética alcanza el nivel máximo de sobrevivientes activos a los 40 años de edad, con 84 %. En el 2019 coincide el calendario, pero con un número mayor de activos (90 %). De todas maneras, el *shock* de inicio de la pandemia no impacta con la misma fuerza en las distintas edades. Las reducciones más fuertes se observan en edades tempranas (20 y 25 años) y en las más tardías (a partir de los 60). Cabe mencionar que el impacto desigual del virus SARS-CoV-2 en personas adultas mayores mantuvo en mayor aislamiento social a esta población, afectando su continuidad laboral y posibilidades de participar en procesos productivos.

En el cuarto trimestre de 2020 (un par de meses más tarde y habiendo salido de la esencialidad) se destaca la recuperación en los niveles de participación. Si bien siguen por debajo de lo observado en 2019, supera en todas las edades al escenario de junio de 2020. Hacia el cuarto trimestre de 2021 se continúa observando la tendencia a la recuperación en la participación de varones en todas las edades analizadas, aunque de diferente magnitud. Precisamente, se observa recuperación importante en los adultos mayores. Recordemos que para fines de 2021 esta población ya tenía esquema completo de vacuna-

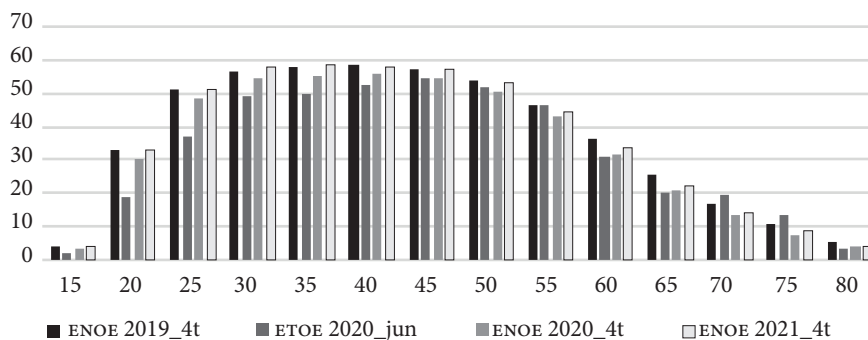
ción. Si comparamos el 2019 (prepandémico) con fines de 2021 se observa un mismo calendario, alcanzando la máxima participación a los 35 años de edad, con 89.7 y 89.2 respectivamente. Las edades intermedias adultas logran acercarse en sus niveles de sobrevivientes activos en 2021 respecto a 2019; pero las edades más tempranas (antes de los 25 años) y adultos mayores (de los 65 en adelante) mantienen en 2021 niveles de actividad un poco reducidos respecto a 2019.

El impacto de la pandemia en la participación económica de las mujeres muestra mayores efectos de diferenciación por edad. Entre los 20 y 40 años de edad se observa una tendencia decreciente muy fuerte, que pierde fuerza hacia los 55 años de edad. En los 60 y 65 años de edad las oportunidades de estar activo vuelven a reducirse con fuerza entre 2019 y junio de 2020, mientras que a los 70 y 75 años de edad la actividad se incrementa. Este patrón de respuesta diversificado por edad en las mujeres da cuenta de las etapas de curso de vida y demandas específicas asociadas a la formación familiar. Su participación en la vida productiva es el resultado de la armonización o conflicto con sus responsabilidades domésticas y de cuidado. Dado el calendario de fecundidad en México, la mayor carga de cuidado de hijos menores de edad se concentra en las mujeres entre 20 y 40 años de edad.

GRÁFICA 8. SOBREVIVIENTES ACTIVOS ( $I_x^a$ ) VARONES. MÉXICO 2019, 2020 Y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2020 y 2021).

GRÁFICA 9. SOBREVIVIENTES ACTIVOS ( $l_x^a$ ) MUJERES. MÉXICO 2019, 2020 Y 2021

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2020 y 2021).

Es interesante destacar el incremento en la participación laboral de las adultas mayores en junio de 2020, algo no presente en los varones de este grupo de edad en ese periodo. Sin embargo, será este grupo de edad el que experimenta una reducción en la actividad hacia el cuarto trimestre de 2020.

El proceso de recuperación de la actividad en mujeres hacia fines del 2020 y 2021 guarda aspectos distintivos respecto al de los varones. En aquellas edades menores a 45 años aumentan las posibilidades de estar activo al mes de junio del mismo año. Sin embargo, a los 50, 55, 70 y 75 años esas posibilidades disminuyen. Nuevamente hay una tendencia de efectos diferenciales por edad en el tiempo y podemos pensar en la hipótesis compensadora. Cuando las mujeres más jóvenes salen del trabajo por demandas domésticas y de cuidado se observa ingresos de las adultas mayores. Cuando las más jóvenes ingresan al trabajo se regresan las mayores a apoyar con tareas domésticas y de cuidado.

Hacia fines del 2021 los niveles de recuperación de la participación por edad respecto a 2019 (prepandemia) son también muy desiguales. Mientras se aproximan los niveles entre los 20 y 50, hay más para recuperar de 55 en adelante.

## Evolución en el tiempo de las probabilidades de transición

Tomando como insumo las tasas instantáneas de participación laboral se pueden obtener las transiciones entre estados (activo e inactivo) entre intervalos de edad, lo cual nos arroja una medida de las probabilidades de estar en el mismo estado activo (inactivo) o en el estado opuesto de inactivo (activo) al fin del intervalo de edad trabajado ( $x$  a  $x+n$  años).

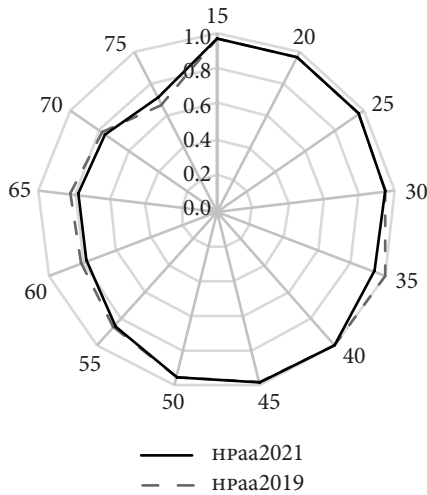
Definimos  ${}_n p_x^{aa}$  como la probabilidad que un activo a la edad exacta  $x$  tiene de sobrevivir en la actividad  $n$  años después, y  ${}_n p_x^{ai}$  la de sobrevivir en la inactividad, y por  ${}_n p_x^{ia}$  la que un inactivo de edad exacta  $x$  tiene de sobrevivir en la actividad y en la inactividad, respectivamente, al cabo de  $n$  años. Conviene aclarar que  ${}_n p_x^{aa}$  no son probabilidades de permanecer en la actividad, sino que solo expresan probabilidades de transición de uno de los estados (actividad o inactividad) al inicio de un periodo al otro estado, pudiendo ser el mismo al final del intervalo.<sup>3</sup> Esto es, supongamos que los supervivientes al cabo del periodo de  $n$  años pueden hacer un número finito de cambios durante el intervalo (incluido el cero) entre los estados actividad e inactividad económicas, entonces: (i) si el monto de los movimientos es nulo o par, la persona se encuentra en el mismo estado al inicio y al final del intervalo, casos comprendidos en las probabilidades  ${}_n p_x^{aa}$  y  ${}_n p_x^{ii}$ ; (ii) si el monto de los movimientos es impar, la persona se encuentra en estados opuestos al inicio y al final del intervalo, situaciones comprendidas en las probabilidades  ${}_n p_x^{ai}$  y  ${}_n p_x^{ia}$  (Partida, 2019). Desde una óptica prospectiva, los activos (inactivos) a la edad exacta  $x+n$  son aquellas personas que habiéndose ubicado en cualquiera de los estados (actividad o inactividad)  $n$  años antes, al cabo del intervalo se sitúan en la actividad o inactividad.

---

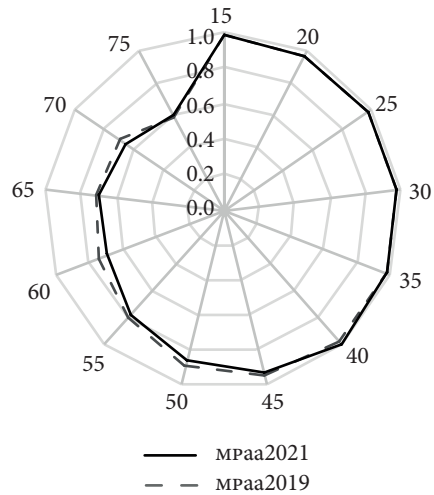
3 La posibilidad de calcular las probabilidades de transición descansa en el supuesto de cerradura. Donde la suma de la probabilidad de que viva  $n$  años un sobreviviente a la edad exacta  $x$  y la probabilidad que un sobreviviente a la edad exacta  $x$  tiene de morir es igual a la unidad.



GRÁFICA 10. PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN: ACTIVO-ACTIVO EN VARONES. MÉXICO 2019 Y 2021



GRÁFICA 11. PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN: ACTIVO-ACTIVO EN MUJERES. MÉXICO 2019 Y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021).

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021).

En las gráficas 10 y 11 se presenta las probabilidades de transición cuando los movimientos entre estados en el intervalo de  $x$  a  $x+5$  es nulo o par. En específico, la probabilidad que un activo a la edad exacta  $x$  tiene de sobrevivir en la actividad  $n$  años después ( ${}_n p^{aa}_x$ ) en 2019 (escenario prepandémico) y cuarto trimestre de 2021 (última medida de escenario pandémico). El objetivo es poder identificar cambios de más larga duración del efecto pandemia en sus oportunidades de estar activo entre  $x$  y  $x+n$  años por sexo y edad. Los resultados para  $x=25$  se lee como la probabilidad de transición de activo a activo de 25 a 30 años.

Como podemos observar en ambas gráficas, los cambios en las probabilidades de transición (permanencia en la actividad) se expresan a diferentes edades, dichos efectos difieren por sexo. En el caso de los varones en 2021 se observa una disminución de la probabilidad de permanencia en actividad en el tramo que va de los 35 a los 40 años de edad, y a partir de los 60 hasta los 70 años. Luego la tendencia se revierte, con un aumento de la probabilidad de

permanecer activo entre los 75 y 80 años. En el caso de las mujeres, si comparamos las probabilidades de 2019 con las de 2021 hay estabilidad hasta los 40 años de edad. Desde los 45 hasta los 70 años de edad las probabilidades de permanecer activo en 2021 se muestran menores a las de 2019.

### **Los flujos de ingresos a la actividad y retiros del mercado de trabajo**

A partir de los años-persona vividos en actividad o inactividad por la cohorte de la tabla de vida activa, y utilizando el método de eventos (Partida, 2019), se pueden calcular los años-persona que un activo de edad  $x$  se mantiene en actividad o pasa a inactividad, así como los años-persona que un inactivo de edad  $x$  pasa a actividad o se mantiene en inactividad. Estos es un insumo necesario para estimar los eventos y tasas de eventualidad, tasas de ingreso y retiro por edad (Partida, 2019). En este sentido, calculamos las tasas de ingreso y retiro a partir del método de eventos aplicado a nuestras tablas de vida activa por sexo y año. Esto nos permitió controlar los efectos de las defunciones por edad.

Con el objetivo de identificar si el efecto de la pandemia modificó los patrones por edad de ingresos y retiros en varones y mujeres en las gráficas 12 y 13 se presentan las tasas de ingreso y retiro por edad y sexo para el escenario pre-pandémico de cuarto trimestre de 2019 y el escenario pandémico de más larga duración con información del cuarto trimestre de 2021.

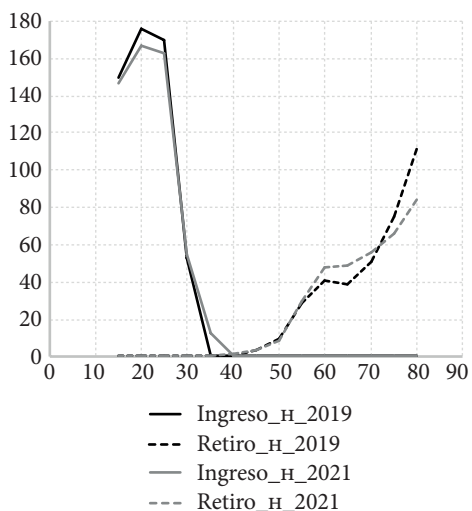
En la gráfica 12 se observan cambios tanto en las tasas de ingreso como en las de retiro entre 2019 y 2021. Para 2019 se observa un patrón de ingreso temprano que alcanza su mayor nivel entre los 20 y 25 años. A partir de los 35 años inician los retiros, con un fuerte empujón en los 60 y 65 años, donde se construye una meseta. Estas edades son los límites jubilatorios en la gran mayoría de los empleos formales. Sin embargo, es recién a partir de los 70 años cuando la pendiente se hace más pronunciada.

El patrón de ingresos y retiros de varones en 2021 sufre modificaciones, en intensidad y calendario. Las tasas más altas de ingreso se alcanzan, al igual que en 2019, en los 20 y 25 años, pero presenta niveles más bajos. A diferencia de 2019, en 2021 se observan ingresos hasta los 35 años de edad, es decir, se

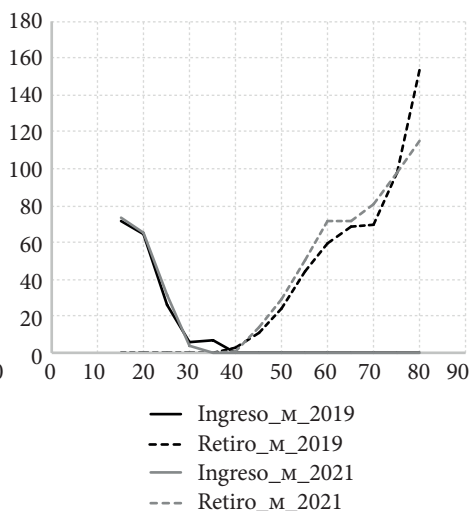
dilata el tiempo de vida en que se procesan los ingresos a la actividad; lo cual puede responder a que la recuperación de puestos de trabajo puede haber sido menor a la requerida. La disminución de la probabilidad de mantenerse activos entre los 35 y 40 en 2021 (gráfica 10) ya nos daba señales de este proceso.

Algo similar sucede con los retiros en 2021, cuando se distribuyen de manera más uniforme entre los 40 y 80 años de edad. Para el tramo de edad de 55 a 70 años, las tasas de retiro de 2021 son mayores a las observadas en 2019; pero menores para el tramo siguiente (75 y 80 años). La pandemia parece haber acelerado procesos de retiro a las típicas edades jubilatorias, pero para aquellos que están fuera de esas posibilidades las oportunidades de retiro se hicieron más pequeñas y eso afectó hacia abajo las tasas de retiro a las últimas edades.

GRÁFICA 12. TASAS DE INGRESO Y RETIRO EN LA TABLA DE VIDA ACTIVA POR EDAD EN VARONES. MÉXICO 2019 Y 2021 (POR MIL, MÉTODO DE LOS EVENTOS)



GRÁFICA 13. TASAS DE INGRESO Y RETIRO EN LA TABLA DE VIDA ACTIVA POR EDAD EN MUJERES. MÉXICO 2019 Y 2021 (POR MIL, MÉTODO DE LOS EVENTOS)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021).

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021).

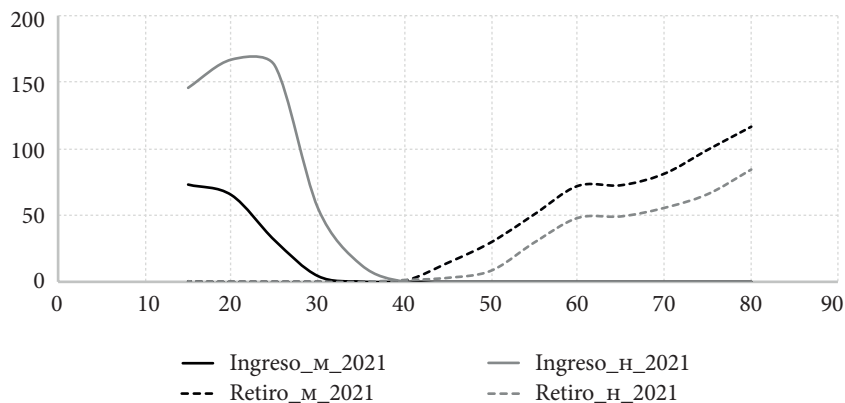
Si observamos la gráfica 13 podemos constatar, al igual que en varones, que hubo cambios en la dinámica de ingresos y retiros de la PEA en mujeres entre 2019 y 2021. De todas maneras, esos cambios son de diferente magnitud y calendarios. Las tasas de ingreso muestran tendencias diferentes según la edad. A los 25 años la tasa de 2021 es un poco mayor que la del 2019, sin embargo, a los 30 y 35 años la tasa de ingreso de 2021 es menor. En el caso de los 35 años en 2021 es casi nula (0.132 x mil), cuando la de 2019 es de 6.41 por mil. A diferencia de los varones, el tramo de edades donde de ingresa a la PEA se acorta.

Con los retiros, el cambio de patrón entre 2019 y 2021 es muy pronunciado. Si bien se mantiene la edad de inicio (40 años en ambos periodos), las tasas de retiro en 2021 son mayores a las de 2019 desde los 40 hasta los 75 años de edad. Tanto la baja en las tasas de ingreso en mujeres de 35 años, como el aumento de sus tasas de retiro desde los 45 años en adelante dan cuenta de la incompatibilidad entre el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidado. Para fines del año 2021 las restricciones a la actividad comercial impuestas por el gobierno en pandemia habían disminuido significativamente respecto a fines de 2020, sin embargo, la escuela se mantuvo a distancia. De igual manera, el incremento de casos con COVID-19 observado en la segunda mitad del año 2021 puede haber significado un aumento de la demanda de cuidado para las mujeres.

Si comparamos las tasas de ingreso y retiro por sexo, podemos constatar que los ingresos son menores en mujeres, mientras las de retiro mucho más elevadas que las de sus pares varones. En la gráfica 14 se presentan las tasas de ambos sexos para 2021.

La dinámica de la PEA a 2021 nos señala diferencias muy grandes por sexo. El proceso de ingreso de las mujeres es más breve que en los varones, y además los flujos son mucho más escasos. La pandemia agravó esta situación, haciendo más corto el tiempo de vida en que las mujeres pueden entrar a la actividad. Respecto a los retiros la situación es también muy alarmante. Si bien hay una convergencia en calendarios, el patrón por edad mantiene la misma tendencia, las tasas de las mujeres son superiores a la de los varones en todo el tramo de edad (40 años en adelante).

GRÁFICA 14. TASAS DE INGRESO Y RETIRO EN LA TABLA DE VIDA ACTIVA POR SEXO Y EDAD. MÉXICO 2021 (POR MIL, MÉTODO DE LOS EVENTOS)



Fuente: Elaboración propia con base a INEGI (2021).

### Evolución en el tiempo de la esperanza de vida activa

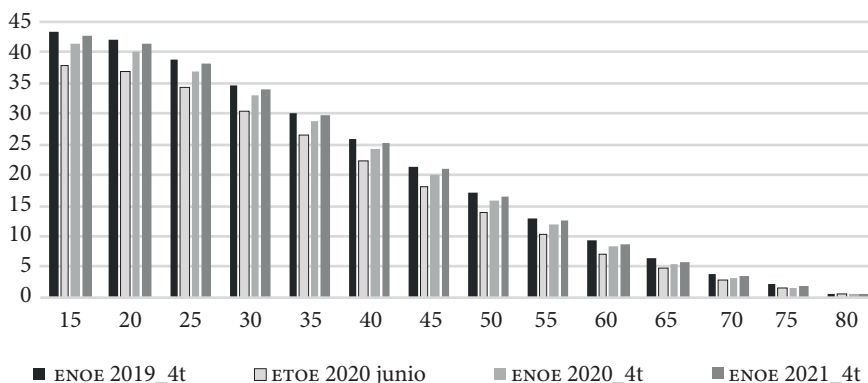
Desde las TVA obtenemos la esperanza de vida activa (EVA) –o vida media potencialmente activa– la que tienen como principal virtud de condensar la estructura de inserción de la población en la actividad económica por edades, así como la incidencia de la mortalidad y las transiciones entre los estados de actividad e inactividad a lo largo de la vida activa de una cohorte ficticia. Representa el número medio de años de actividad que se espera aporte cada una de las personas que lleguen con vida a la edad  $x$ .

En las gráficas 15 y 16 se muestra las EVA tanto de varones como de mujeres entre 2019 y 2021. En el caso de varones se observa que el periodo de junio 2020 está fuertemente influenciado por las amplias restricciones a la actividad económica, siendo el que muestra el mayor descenso de años de vida potencialmente activos. De igual manera, el cuarto trimestre de 2021 se muestra muy sensible a las nuevas condiciones, con aumentos importantes en la vida potencialmente activa a lo largo de todas las edades. Al cuarto trimestre de 2021 los varones continúan recuperando años de vida potencialmente activos

respecto a las pérdidas de junio 2020. De todas formas, en casi la totalidad de las edades la EVA 2021 es menor a la de 2019.

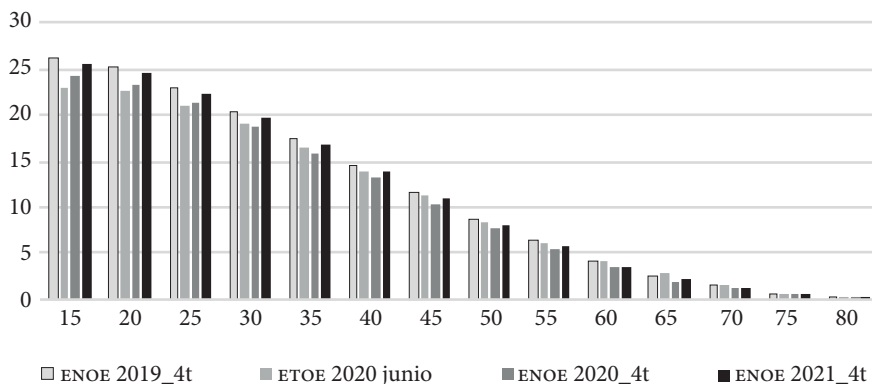
En concordancia con lo que venimos observando de la dinámica de la PEA en mujeres, solo observamos pérdida de años medios de vida activa antes de los 65 años dadas las condiciones de junio de 2020. Pero hacia fines de 2020, cuando los varones iniciaban el proceso de recuperación, las mujeres continúan experimentando pérdidas de años de vida activa de los 30 años en adelante. Las condiciones pandémicas afectan las oportunidades de actividad en mujeres acortando la duración de su vida activa de manera importante y por un periodo más prolongado que en los varones.

GRÁFICA 15. ESPERANZA DE VIDA ACTIVA EN VARONES POR EDAD. MÉXICO 2019, 2020 Y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2020 y 2021).

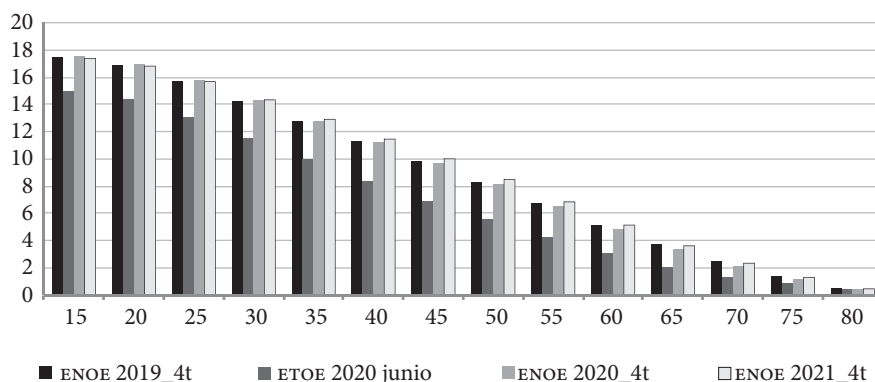
GRÁFICA 16. ESPERANZA DE VIDA ACTIVA EN MUJERES POR EDAD. MÉXICO 2019, 2020 Y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2020 y 2021).

En la gráfica 17 se presentan las diferencias entre años de vida potencialmente activos entre varones y mujeres para los cuatro escenarios trabajados ( $h_e^a - m_e^a$ ). Las brechas de participación por sexo permiten que estos resultados den en todas las edades valores positivos.

GRÁFICA 17. DIFERENCIAS EN AÑOS DE EVA ENTRE VARONES Y MUJERES POR EDAD. MÉXICO 2019, 2020 Y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2020 y 2021).

Respecto de las brechas en la EVA por sexo son más abultadas en las edades de entrada a la actividad y disminuyen a medida que se acerca la edad de retiro. En este sentido, es muy interesante observar que las brechas se reducen de manera muy notoria en el peor escenario restrictivo de la pandemia (de junio 2020); como resultado de las pésimas condiciones para la actividad que tenían los varones, más que por mejoras en las condiciones para la actividad de las mujeres. Esto señala cuan persistente es la estructura de inserción de la población en la actividad económica por edades y sexo que perpetúan las brechas, que solo vemos su reducción ante un *shock* histórico que impedía salir a trabajar. De todas maneras, aunque menores a las brechas 2019 y fines de 2020 y 2021 son de gran magnitud. Ni ante la prohibición para desempeñar algunas actividades en el escenario junio 2020, los varones se mostraron tan impedidos a la actividad como las mujeres en contextos incluso no pandémicos (veamos las brechas en 2019 por ejemplo).

## REFLEXIONES FINALES

El contexto nacional al momento de llegada de la COVID-19 al territorio mexicano planteaba un escenario de relativa baja gobernabilidad demográfica. A ese momento, ni la economía, ni la sociedad mexicana estaba obteniendo ventajas significativas de las oportunidades que pudieran derivarse del bono demográfica por el que atravesaba su población. Al contrario, la presión demográfica, ante un escaso nivel de crecimiento económico, insuficiente inversión educativa y políticas institucionales llamadas a atender las demandas de su población terminaban por agravar la cuestión social. Si bien el futuro auguraba una población envejecida, que según la región del país era más cercano o lejano, aún restaba un poco de tiempo en el escenario de oportunidad demográfica. Escenario en el que impacta la pandemia y las consecuencias del repliegue de la vida tanto económica como social por un tiempo sostenido.

El estudio de la dinámica de la PEA por sexo nos arrojó resultados relevantes. Primeramente, se pudo constatar que en el peor escenario de restricciones a la actividad económica y social (junio 2020) se produjo un *shock* en



la participación de la población en la actividad económica. En ambos sexos y en casi todas las edades se contrajo la participación; a excepción de mujeres adultas mayores. Asimismo, unos pocos meses después, para el cuarto trimestre de 2020, se observa el inicio del proceso de recuperación en los niveles de actividad. A fines de 2020 la tendencia descendiente se termina en varones. En mujeres no sucede lo mismo. Los efectos pandémicos, que no fueron solo restricciones a la actividad comercial, sino cambios en las formas de organizar la vida doméstica y el cuidado de los niños (escuelas a distancia y suspensión por largos periodos de tiempos de otro tipo de actividades culturales y deportivas presenciales), diseñan condiciones más adversas para las mujeres. Incluso se observa a fines de 2020 que algunos grupos de edad de mujeres continúan reduciendo la PEA más de lo que se había observado en junio 2020. En una mirada de mayor duración, hacia fines de 2021, la tendencia ascendente en la actividad se manifiesta en varones y mujeres, pero con avances diferenciales por edad. Sin embargo, en algunos grupos por sexo y edad la recuperación muestra mayor lentitud, y no alcanza los niveles de actividad prepandémicos. Las condiciones pandémicas afectan las posibilidades de actividad en mujeres, acortando la duración de su vida activa y por un periodo más prolongado que en los varones.

Observando 1990, 2010 y 2019 pudimos constatar que, más allá de los avances en los niveles de participación femenina, existía una estructura de condiciones laborales muy restrictiva para mujeres. A pesar de grandes cambios demográficas (descenso de fecundidad, expansión educativa) y en la estructura productiva del país, que contribuyó a su mayor ingreso,<sup>4</sup> no se

---

4 Es interesante destacar que el aumento de los cambios en la propensión a trabajar a distintas edades en el tiempo analizado da cuenta de los profundos cambios en la estructura productiva del país, así como de las coyunturas económicas. Entre 1990 y 2010 México atraviesa dos décadas caracterizadas por crisis y recesión económicas que modificaron el perfil de la fuerza de trabajo femenina en la actividad económica, con mayor presencia mujeres casadas y con hijos como estrategia de los hogares por aumentar el número de proveedores ante condiciones de inestabilidad económica (Pedrero y Rendón, 1982; García y Oliveira, 1994; Parrado y Zenteno, 2005). Asimismo, la reestructuración económica en el marco de un nuevo modelo

había logrado superar el techo cercano a 60 % de participación en edades más activas para la cohorte hipotética de 2019. En este sentido, las mujeres tenían al inicio de la pandemia tasas de ingreso mucho más bajas que los varones, así como de retiro más altas. Es decir, que mucho quedaba por hacer en materia de bono de género, con las urgencias que el contexto demográfico imponía en esta materia. Más participación no augura desarrollo, pero sin aprovechamiento de su fuerza de trabajo ante las urgencias sociales y demográficas tampoco sería posible.

El efecto de la pandemia en la actividad de varones y mujeres debe preocuparnos. Estos hallazgos por sexo son muy relevantes y merecen la atención debida. Sobre todo, debemos reflexionar de sus consecuencias dinámicas (a futuro). Las diferentes dimensiones analizadas dan cuenta de lo que en demografía llamamos efecto periodo. El efecto periodo pone el acento en cómo las personas responden a eventos históricos y procesos que ocurren en el tiempo histórico que tienen la particularidad de atravesar a todos los grupos de la población. Ejemplos de hechos históricos que tienen efectos sobre toda una sociedad son las guerras, depresiones económicas o movimientos sociales que acarrear cambios muy extensos a toda la población. En este sentido, tanto la pandemia como los esfuerzos de los países por evitar su propagación imponiendo restricciones a la vida económica, social y cultural alcanza la magnitud de hecho histórico. En este sentido, la llegada de la COVID-19 al territorio nacional puede interpretarse como un «experimento natural» de la elasticidad/resiliencia del mercado laboral mexicano, de su fuerza de trabajo y de las condiciones institucionales que les permiten participar de los procesos productivos.

---

productivo orientado a exportación de manufacturas actuó de manera conjunta con la división sexual del trabajo para reorganizar el mercado de trabajo hacia una mayor demanda de mujeres; aprovechando la desigualdad de género para encontrar en la fuerza de trabajo femenina un recurso menos costoso (Oliveira y Ariza, 1998; Chant, 1991).

Cuando observamos las respuestas y efectos en la participación de la población económica encontramos evidencia que, desde el inicio de la pandemia, las consecuencias de esta crisis alcanzaron a todos, observando en varones y mujeres de diferentes edades movimientos de amortiguación, variando en sus dinámicas de ingreso/retiro y probabilidades tanto de actividad como de permanencia en actividad. Pero queremos reflexionar en la línea de posibles efectos de cohorte. El efecto cohorte se produce cuando los efectos de un acontecimiento o proceso histórico ligado a una época particular afecta principalmente a un grupo de edad joven; perdurando esos efectos a lo largo de sus vidas. La historia toma forma de efecto cohorte cuando el cambio social diferencia los patrones de vida de cohortes sucesivas (Elder y Pellerin, 1998). En este sentido, la forma en que las sociedades y sus miembros reaccionan ante los efectos del contexto histórico se constituye en la conformación de un nuevo contexto histórico para otros, el efecto cohorte supone efectos de sucesión de cohortes.

Esta pérdida de vida potencialmente activa en mujeres no solo impacta en el cumplimiento de derechos de la mujer y en sus condiciones de vida, sino también impone restricciones al conjunto de sus familias, pudiendo ser un efecto catalizador de mayores desigualdades. Los hogares donde la fuerza de trabajo femenina está inactiva configura un hogar con menor proveeduría que aquellos que gozan de participación plena de los miembros adultos de ambos sexos. Esta menor proveeduría impacta en las posibilidades de vida de sus hijos e hijas en dos sentidos. En un primer sentido afecta las condiciones materiales para el desarrollo de sus vidas en general (alimentación, salud, educación). En un segundo sentido, puede derivar en salida escolar temprana para participar en los procesos productivos y compensar la falta de ingresos percibidos por las mujeres dedicadas a las actividades domésticas y de cuidado. Lo que podemos identificar como un efecto periodo en la reducción de la PEA femenina se constituye en un efecto cohorte modificando las oportunidades de vida de nuevas generaciones y aumentando la desigualdad social ya existente.

Este contexto plantea el reto y la oportunidad de avanzar en la implementación de políticas que cambien las condiciones estructurales de participación económica, a modo de modificar el patrón tradicional de división sexual del trabajo. La promoción de la igualdad entre mujeres y varones es un reto de la economía de la nueva era demográfica (Martínez et al., 2013) y más aún en el escenario pospandémico actual.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alba, F. (2008). *El uso político de los “dividendos demográficos”*. Versión revisada del texto leído en la Sesión Plenaria de la IX Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, Mérida, Yucatán, 8 al 11 de octubre de 2008.
- Bloom, D. E. y Canning, D. (1999). *Economic Development and the Demographic Transition: The Role of Cumulative Causality*. CAER II Discussion Paper 51.
- Bloom, D., Canning, D. y Sevilla, J. (2003). *The demographic dividend. A new perspective on the economic consequences of population change*. Population Matters. A Rand Program of Policy-Relevant Research Communication.
- Bloom, D. y Canning, D. (2001). Cumulative Causality, Economic Growth, and the Demographic Transition. En Birdsall, N., Allen C. Kelley y Steven W. Sindings. (Editors). *Population Matters, Demographic Change, Economics Growth and Poverty in the Developing World*. Oxford University Press, 165-200.
- Cabrera, G. (1989). *Política de población / Un reto del Estado mexicano*. Demos; No 002. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/29557>
- Cabrera, G. (1993). La población y la búsqueda de equilibrios. *Revista de Comercio Exterior*. BANCOMEXT, julio 1993, 345-370.
- CEPAL. (2017). *Observatorio Demográfico, LC/PUB.2017/20-P*. Santiago, Chile.
- Chant, S. (1991). *Women and survival in Mexican Cities. Perspectives on gender, labor markets and low-income households*. (Manchester: Manchester University Press).
- CONAPO. (2018). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas, 2016-2050 y Conciliación Demográfica de México, 1950-2015*. <https://www.gob.mx/conapo/acciones-y-programas/conciliacion-demografica-de-mexico-1950-2015-y-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>
- CONEVAL. (2018). *Estimaciones con base en las ENIGH de 1992 a 2014, el MCS-ENIGH 2008-2014 y el MEC del MCS-ENIGH 2016-2018*. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-2018.aspx>

- Cordera, R. (2017). *La perenne desigualdad*. Fondo de Cultura Económica, UNAM.
- Elder, G. y Pellerin, L. (1998). Linking history and human lives. En Giele, J. y Elder, G. (editors). *Methods of Life Course Research. Qualitative and Quantitative Approaches*, Thousand Oaks. (California): Sage Publications.
- García, B. y de Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México, El Colegio de México.
- Hernández, E. (2004). *Desarrollo demográfico y económico en México (1970, 2000, 230)*. Consejo Nacional de Población.
- INEGI. (1990). *XI Censo General de Población y Vivienda 1990*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/1990/>
- INEGI. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>
- INEGI. (2019). *ENOE población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2020). *ETOE*. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>
- INEGI. (2021). *ENOE población de 15 años y más de edad 2019, 2020 y 2021*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (2022). *Censos y conteos de población vivienda. III al XII Censos de Población y vivienda*. México. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Martínez, C., Miller, T. y Saad, P. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. CEPAL, Documentos de Proyectos No. 570.
- Mier y Terán, M. (1996). The Implications of Mexico's Fertility Decline for Women's Participation in the Labour Force. En J. M. Guzmán, et al. (Eds.) *The Fertility Transition in Latin America*. Clarendon Press Oxford, 323-342.
- Oliveira, O. y Ariza, M. (1998). *Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis*. Trabajo presentado en el coloquio Tres lustros de estudios de la mujer y estudios de género en el PIEM, organizado por el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de El Colegio de México.

- Parrado, E. y Zenteno, R. (2005). Entrada en unión de hombres y mujeres en México: perspectiva de los mercados matrimoniales. En M. I. Coubès, M. F. Zavala de Cosío y R. Zenteno (Coords.). *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX*. Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa, 65-96.
- Partida, V. (2019). *Tabla de vida activa*. Ciudad de México: El Colegio de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México. Texto electrónico (451 p.: il. tablas, graf.).
- Pedrero, M. y Rendón, T. (1982). El trabajo de la mujer en México en los setentas. En: *Estudios sobre la mujer 1. Empleo y la mujer. Bases teóricas, metodología y evidencia empírica*. Serie Lecturas ni, INEGI-SPP, México.
- Sánchez, A. (2012). *La evolución de la Ciudad de México. Factores para el desarrollo social*. Informe del estado de desarrollo social en el Distrito Federal, EVALUA DF.
- Videgain, K. y Banegas, I. (2020). Panorama de la dinámica demográfica y su expresión territorial en México (1970-2019). En R. Cordera, y E. Provençio, (Coord.). *La perspectiva regional*. Programa Universitario de Estudios del Desarrollo y Universidad Nacional Autónoma de México.

## ANEXO METODOLÓGICO

### Tabla de Vida

La tabla de vida activa de estados múltiples, como señala Partida (2019), es un modelo probabilístico que describe la historia de la presencia en dos estados (activo e inactivo) de una cohorte, generalmente ficticia hasta la muerte del último sobreviviente. Sus supuestos básicos son (a) markoviano: las propensiones a moverse entre los estados solo dependen del estado de presencia al inicio de un intervalo de edades y no de las situaciones previas de la persona; (b) homogeneidad: esas propensiones son iguales para todos los sobrevivientes en el mismo estado al inicio de un intervalo de edades; (c) independencia estocástica: la propensión a moverse entre dos estados no depende de otro tipo de movimientos dentro del mismo intervalo de tiempo; (d) cerradura: las salidas de la cohorte solo ocurren por mortalidad, es decir, la generación de la tabla no experimenta migraciones a lo largo de su existencia. Estos cuatro supuestos se adoptan, por un lado, debido a la falta de datos que permitan evitarlos y, por otro, porque simplifican los procedimientos para construir la tabla de vida activa.

### Funciones de la tabla de vida activa

1. Con las series iniciales de sobrevivientes a la edad exacta  $x$  ( $l_x$ ) y las tasas instantáneas de participación en la actividad económica ( $a_x$ ) se obtiene las series de sobrevivientes activos a la edad exacta  $x$  ( $l_x^a$ ) y de sobrevivientes inactivos a la edad exacta  $x$  ( $l_x^i$ ).
2. Años-personas vividos en actividad ( $L_x^a$ ) y años-personas vividos en inactividad ( $L_x^i$ ). Esto da por resultado la población estacionaria a la edad  $x$ .



$${}_n L_x^a = (n/2) * (l_x^a + l_{x+n}^a)$$

$${}_n L_x = {}_n L_x^a + {}_n L_x^i$$

3. Número de años que en conjunto se espera que vivan los sobrevivientes activos ( $T_x^a$ ) e inactivos ( $T_x^i$ ) que alcanzan la edad  $x$ . Es decir, número de años que vive en la actividad la cohorte  $lx$  desde la edad  $x$  hasta  $w$  (fin de la tabla).

$$T_x^a = \sum_y^w {}_x n L_y^a, \text{ donde } w \text{ es la última edad de la tabla.}$$

4. Esperanza de vida activa ( $e_x^a$ ) e inactiva ( $e_x^i$ ). Es una medida que consiste en considerar la parte de la vida que un individuo dedica a la actividad económica o a la inactividad respectivamente. Se trata de distribuir los años de vida activa aportados por los componentes de la cohorte a partir de una determinada edad  $x$ .

$$e_x^a = T_x^a / l_x \text{ y } e_x^i = T_x^i / l_x$$

De esta forma, la esperanza de vida de una persona a una edad cualquiera es igual a la suma de su esperanza de vida activa y la esperanza de vida inactiva a esa misma edad.

$$e_x^o = e_x^a + e_x^i$$

### Supuesto fundamental

El resto de las funciones se articula con el supuesto fundamental que implica aceptar que en un intervalo de edades particular hay un solo movimiento (ingreso o retiro) o ninguno, pues de lo contrario ocurrirían ingresos y retiros simultáneamente.

## Ecuación compensadora

La aplicación de la ecuación compensadora a la cohorte de la tabla de vida activa sería:

$$l_{x+n}^a = l_x^a + {}_nH_x^{ia} - {}_nH_x^{ai} - {}_nd_x^a \text{ y } l_{x+n}^i = l_x^i + {}_nH_x^{ai} - {}_nH_x^{ia} - {}_nd_x^i$$

Donde  $l_x^a$  corresponde a los sobrevivientes activos y  $l_x^i$  a los sobrevivientes inactivos. Siendo:  ${}_nH_x^{ia}$  los ingresos a la actividad,  ${}_nH_x^{ai}$  los retiros,  ${}_nd_x^a$  las defunciones de activos y  ${}_nd_x^i$  las de inactivos (Partida, 1996). Al introducir el principio de la ecuación compensadora o del balance demográfica, esto es, que el volumen de activos (inactivos) al final del intervalo de edades es igual al monto de activos (inactivos) al inicio, más los ingresos (retiros), menos los retiros (ingresos) y menos las defunciones ocurridas en la actividad (inactividad) (Partida, 2019).



# Desaceleración económica y su impacto en la productividad y salarios en México de frente a la COVID-19

7

Eufemia Basilio

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

En México, el Estado y la política fiscal jugaron un papel fundamental en la estrategia de crecimiento económico, en la época de desarrollo estabilizador, hasta finales de la década de 1970. Bajo una estructura financiera regulada, el gasto público se convirtió en el factor determinante y dinámico del proceso de industrialización que se inició a mediados de la década de 1930. Resultado de ello fue el crecimiento sostenido del producto, acompañado de estabilidad financiera, cambiaria y de precios<sup>2</sup>.

A partir de 1982 al liberalizarse la economía y disminuirse la participación estatal por la implementación de políticas de corte ortodoxo<sup>3</sup> la economía

---

1 Este capítulo se realizó en el marco del proyecto PAPIIT (IN301820) “Coordinación de política fiscal, monetaria y financiera para el desarrollo económico de América Latina”.

2 El dinamismo del gasto público deficitario influyó en la configuración de expectativas de alta rentabilidad, las cuales se reflejaron en el efecto multiplicador y de «arrastre» de este sobre la inversión privada. Bajo esta estrategia, el manejo contracíclico de la política fiscal, esto es, incremento del gasto público deficitario en épocas recesivas y reducción en etapas de auge (Ortiz, 2003); el gasto público total mantuvo una tendencia complementaria al comportamiento del gasto privado total.

3 En general, las recomendaciones del lado de la nueva macroeconomía clásica, giran

dejó de crecer y los desequilibrios estructurales de la economía se profundizaron. En un contexto macroeconómico marcado por fuertes desajustes, la nueva estrategia económica instrumentada a partir de 1983 se basó en la redefinición del papel del Estado en la economía y la transformación de una economía regulada y protegida a una abierta y orientada al mercado. La combinación de políticas fiscal y monetarias contractivas condujo a una fuerte caída en la demanda agregada para contener el crecimiento en los precios. Es entonces, a partir de la década de 1980 y hasta nuestros días, que México ha vivido una desaceleración continua que ha impactado en el Producto Interno Bruto (PIB), la inversión, la productividad y los salarios, que se ha acrecentado a raíz de la pandemia derivada de la COVID-19. A la par de esto, se ha incrementado el nivel del desempleo, en las economías de todo el mundo, pero de manera particular en América Latina y México, que es el caso que nos ocupa. A ello no podemos atribuirle una sola causa, como en este caso pudiera ser la pandemia, esta situación ha sido un problema desde el abandono del papel activo del Estado y la implementación de políticas procíclicas en el país, como ya se mencionó.

Si nos situamos en el marco macroeconómico, encontraremos que el problema apunta hacia la insuficiencia de la demanda, las distorsiones en el crecimiento de la capacidad productiva o diversos factores institucionales como factores clave del problema. Del lado microeconómico, el interés se ha centrado en el papel de los trabajadores en el proceso de negociación de los salarios. De acuerdo a ello, el papel de los trabajadores conduce no solo a presiones alcistas sobre los salarios, sino también a otras rigideces no deseadas en el mercado de trabajo (Pou, 1996).

En este capítulo se hará un análisis de los enfoques convencional y heterodoxo de la relación entre productividad y salarios, para poder así fijar una postura, posteriormente en la segunda parte se revisará la evidencia empí-

---

en torno al efecto nocivo que de acuerdo con ellos genera una política fiscal activa, por lo que abogan por la eliminación de la participación estatal, concretamente se refieren a la desaparición de las empresas públicas y un menor gasto público, para evitar una expansión de la demanda agregada por arriba de la oferta de equilibrio que genere inflación y desplazamiento de la inversión privada.

rica de la relación entre salarios y productividad en el caso de México para el periodo 1990-2020.

## **SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA**

En la teoría económica existen diversas explicaciones para relacionar la productividad laboral con los salarios reales, mismas que pueden dividirse en dos: por un lado, la teoría ortodoxa que intenta explicar los cambios de los salarios reales por cambios en la productividad del trabajo, y otras teorías alternativas que revierten la causalidad explicando los cambios de la productividad del trabajo como el resultado de cambios en los salarios reales, las cuales revisaremos en este apartado. Diferenciándose estas teorías además de la causalidad, por los mecanismos que la explican.

### **El enfoque Ortodoxo**

De acuerdo a diversas teorías, el salario está directamente relacionado con la productividad del factor trabajo. Esta relación se ha manejado desde la teoría convencional, que establece una asociación directa entre ambas variables, al afirmar que el “salario real está dado por la productividad marginal del trabajo; esto es, la compensación de los trabajadores refleja el valor de los bienes y servicios que producen” (Peñaloza, 2019), así, el pago de los factores está gobernado por la productividad, contrastando este enfoque con el heterodoxo y la evidencia empírica de la mayoría de países en desarrollo.

En el modelo neoclásico ortodoxo del mercado de trabajo, el salario real ajustado por el incremento de precios que percibe un trabajador adicional por unidad de tiempo, medido en unidades de producción, debe ser igual a la cantidad real de producto que el trabajador genera en ese tiempo, es decir, a su participación en el valor agregado total.

Desde esta lógica, el salario real se ajustará a cambios en la productividad marginal del trabajo y solo aumentos en la productividad del trabajo

justificarán incrementos en el salario. Así, de acuerdo a este análisis, el salario real debería ser regulado a la baja en la medida que la productividad marginal del trabajo disminuye, para ello, en un mundo de creciente comercio global, mantener los salarios reales bajo vigilancia y ligados a incrementos en la productividad es fundamental para conservar la competitividad internacional.

Y es que, desde el punto de vista neoclásico, se han analizado diversos factores a lo largo del tiempo para explicar las variaciones en la productividad del trabajo. Smith destacaba ya, en 1776, el papel preponderante que jugaba la división del trabajo en el sistema de la libre empresa. Por su parte, David Ricardo (1817) y Marx (1867) dejaron ver la importancia de la maquinaria. La teoría neoclásica tomó en su análisis otros aspectos como los efectos que pudieran tener los cambios en el precio relativo de los factores de producción en el capital y el trabajo. La adquisición de nuevos conocimientos, la inversión en equipos de nueva generación, la acumulación de habilidades y capital humano, así como las tecnologías de la información, eran considerados como factores que inciden contundentemente en la productividad laboral. Kaldor (1961), por su parte, hace constar en sus análisis la participación de los salarios en el producto nacional que supone una relación de largo plazo entre la productividad laboral y el salario real (Vera, 2021).

De igual modo, la teoría microeconómica ortodoxa fue de las primeras en establecer una relación entre salarios y productividad, asumiendo que, dados el estado de la tecnología, el precio de los insumos y el precio de mercado del bien, la relación entre los salarios y la productividad se da a través de la curva de la demanda de trabajo. Basándose este en los primeros estudios de Clark (1899), desarrollados en su libro *The distribution of wealth*, donde afirma que, en condiciones de competencia perfecta, los salarios tienden a igualarse al producto, así, sostiene que el principio de la productividad marginal determina los salarios. Desde esta lógica, y asumiendo una posición de desequilibrio, cuando la productividad marginal del trabajo es mayor al salario real, las empresas considerarían rentable contratar más mano de obra y pondrían frenos al alza sobre el salario, y en su caso a la baja sobre la productividad laboral por los rendimientos decrecientes. Por el contrario, si la productividad marginal es menor al salario, a las empresas les será conveniente maximizar

su beneficio si disminuyen la contratación de mano de obra, presionando a la baja del salario y al alza la productividad marginal, tendiendo este mecanismo siempre al equilibrio (Ferguson y Gould, 1980).

De tal manera que, desde el punto de vista ortodoxo, la relación establecida entre salarios y productividad ha derivado en una correspondencia donde los salarios están regidos por la productividad laboral. Entre las implicaciones que esto trae consigo, está la idea de que no es posible aumentar el salario sin afectar negativamente el nivel de empleo, si no van ligados con un aumento previo en la productividad laboral. Una de las ideas más relevantes que se desprenden de esta visión es la imposibilidad de propiciar aumentos salariales que no afecten negativamente el nivel de empleo, si no están ligados a incrementos previos en la productividad laboral, esto entre otras cosas, para mantener la competitividad internacional.

### **Teorías heterodoxas alternativas**

Como se dijo, aparte de la corriente ortodoxa, existen enfoques alternativos a este del lado heterodoxo, que invierten la causalidad entre la productividad laboral y los salarios, enfoques que han surgido de manera más reciente que los ortodoxos y de manera abundante, dada la evidencia empírica que refuerza la idea de que la causalidad es inversa a la que señalan los ortodoxos. Las teorías alternativas señalan que incrementos o reducciones en los salarios reales son los que tienen un impacto positivo o negativo en la productividad del trabajo. Para estas teorías, cambios en el salario pueden causar, a su vez, cambios en el esfuerzo de los trabajadores en las empresas, cambios en el costo relativo de los factores que hacen cambiar la mezcla de trabajo y capital, estímulos a la inversión en capital, a cambios tecnológicos, y variaciones en la demanda que inciden en el acervo de innovaciones (Pou, 1996), en el presente apartado trataremos de abordar la mayoría de estas teorías

En primer lugar, se tiene a Storm y Naastepad (2007), quienes critican la teoría del «salario eficiencia», que afirma que la productividad laboral dependerá positivamente de los salarios, al incrementarse el trabajo de los emplea-



dos ante un mayor costo de oportunidad por una posible pérdida de empleo. Esto ocurre cuando el empeño de un trabajador se ve influenciado por el temor de ser despedido, o por el incentivo de ser promovido (Gordon, 1987). Otras posturas como la de Weisskopf et al., (1983) afirman que los aumentos en el salario generarán que los trabajadores hagan un esfuerzo mayor y tengan más cooperación entre ellos, ya que se ven incentivados ante el incremento salarial, lo cual, a su vez, se verá reflejado en una mayor productividad. Además, al aumentar el salario incentivando a los empleados, se reducen también las posibilidades de que los trabajadores dejen el empleo, dando lugar a una menor rotación de personal y permitiendo que el personal más productivo y con más experiencia permanezca en la empresa. Aunque hay que tener en cuenta que en este modelo el esfuerzo marginal es decreciente al salario, lo cual disminuye el impacto del aumento salarial y podría llevar a los empresarios a buscar un salario óptimo que logre minimizar las horas de trabajo eficiente.

Lo anterior sugiere que, cuando los trabajadores reciben un salario mínimo más alto, los empresarios conservarán más fácilmente a su fuerza de trabajo, lo cual, a su vez, permitirá a los trabajadores continuar la formación laboral que les permitirá ser más productivos con el tiempo.

Por su parte, Soo Khoon (2009) señala que un efecto económico de salario-eficiencia ocurre cuando al aumentar los salarios se reducen las probabilidades de que los trabajadores renuncien, lo cual permite a las firmas retener capital humano más experimentado y productivo en la organización. Desde esta postura, se estima que cuando las empresas y empleados operan en condiciones de equidad, un incremento en los salarios reales generará un efecto positivo en la productividad laboral, ya que los trabajadores se sentirán más incentivados y comprometidos con la empresa, lo que los volverá más leales (Akerlof, 1982), determinando así los salarios a la productividad y no al revés. Asimismo, de acuerdo a Storm y Naastepad (2007), cuando una empresa no paga salarios justos a sus trabajadores, el personal hará un esfuerzo menor que el esperado y la productividad bajará.

Dentro de los enfoques alternativos, existe otra postura que nos habla del efecto sustitución entre mano de obra y bienes de capital, planteado por

Veerger y Kleinknecht (2011), ellos afirman que en la búsqueda de maximizar su beneficio, al aumentar los salarios y los costos que estos generan para el empresario, llegará un punto donde optarán por sustituir trabajo por capital, hasta llegar al punto en que la productividad marginal del trabajo sea igual al salario real, lo que a la larga se reflejará en un aumento de la productividad marginal del trabajo<sup>4</sup>.

También Madsen y Damania (2001) señalan que los aumentos en el salario generarán incrementos en la productividad laboral, que pueden ser enmarcados en el efecto de la adopción de capital de «nueva cosecha»; lo cual señala que, si el salario se incrementa, y a su vez más inversión en capital fijo, la simple formación de capital de nueva cosecha logra hacer uso del factor trabajo de una manera más productiva.

De manera más puntual, dentro de estos enfoques de corte alternativo, surge la “Teoría de los salarios de eficiencia”, dentro de la cual convergen varios modelos que afirman y corroboran que es el salario el que determina la productividad. A continuación, las explicaremos de manera breve.

### Teoría de los salarios de eficiencia

La teoría de salarios de eficiencia está conformada por una serie de modelos distintos, que tienen como punto en común el rol de incentivos que juegan los salarios en su efecto en el producto. De acuerdo a la teoría de los salarios de eficiencia, son los empresarios los que empujan al alza los salarios, lo que se justifica basándose en la relación salario-productividad, bajo esta lógica las empresas no desearían reducir el salario que pagan a sus trabajadores porque esto implicaría una disminución en la productividad que llevaría a la larga a un coste superior al ahorro generado por el recorte salarial.

---

4 Sylos-Labini (1983) llama a este efecto sustitución “efecto estático” de cambios en el salario sobre la productividad, señalando que, dada la tecnología y la organización del proceso productivo, la variación de los salarios con respecto al precio de los bienes de capital genera el cambio en la combinación entre trabajo y bienes de capital que a su vez conlleva a cambios en la productividad de los factores.

El análisis del modelo de salarios de eficiencia se ha hecho atendiendo a los diversos factores empresariales que sostienen la relación salario-productividad y que, a su vez, dan lugar a distintos enfoques desarrollados dentro del modelo, estos son, los modelos sociológicos, el modelo de regulación de la productividad, el modelo de selección adversa y el modelo de los costes de movilidad

Se dice que Leibenstein (1957) hizo la primera formulación de este modelo aplicándolo al análisis de la situación de subempleo en los países en vías de desarrollo, aunque algunos autores como Gordon (1990) afirman que los orígenes de esta idea se dan en Alfred Marshall, ya que en su obra *Principles* hace uso de los términos *efficiency wages* y *efficiency earnings*. Por su parte, Carmichael (1985) afirma que los salarios de eficiencia son mencionados por primera vez por Adam Smith.

De acuerdo a Leibenstein (1957), en los países en desarrollo, la productividad del trabajador depende de su salud y vitalidad y, en últimos términos, del ingreso que percibe. Esta relación tendrá dos etapas, la primera es la relación salario-nutrición, y la segunda la relación nutrición-productividad. De estas dos relaciones concluye que sí existe una relación entre salario y productividad, suponiendo que la productividad del trabajador dependerá únicamente del salario no tomando en cuenta otros factores (tales como el desempleo). Así, remitiéndonos a la teoría neoclásica del desempleo voluntario, cuando el salario es bajo, surge el subempleo porque la mínima productividad implicará una mayor demanda de trabajadores. El desempleo, de acuerdo a esta postura, surge cuando sube el salario porque el mismo trabajo se puede hacer con menos trabajadores.

Así, el enfoque de salarios de eficiencia contempla aspectos que determinan la decisión empresarial sobre los salarios; tales como la información imperfecta sobre la cualificación de los trabajadores, los costos de movilidad, los costos de supervisión de la productividad, normas de la empresa, características de los procesos de selección de personal, etcétera.

Como se ve, en general, los modelos de los salarios de eficiencia han considerado que el salario es el determinante fundamental de la productividad,

dependiendo así la productividad no solo de factores físicos y tecnológicos, sino también del incentivo del trabajador que dependerá del salario que gana.

### Modelo de regulación de la productividad

Los representantes de este modelo son principalmente Calvo y Wellisz (1979); Eaton y White (1982); Shapiro y Stiglitz (1984); Foster y Wan (1984) y Bulow y Summers (1986). Este enfoque parte de la idea de que la información que el empresario tiene sobre la productividad del trabajador es imperfecta y además costosa. Por lo que, con el fin de asegurar un nivel mínimo de productividad, este fijará un salario que incentive a los trabajadores a desempeñar sus tareas con el ímpetu necesario para la empresa<sup>5</sup>.

El trabajador optará por elegir el nivel de intensidad de trabajo que maximice su utilidad y para ello comparará la utilidad que le da cumplir los niveles de productividad exigidos por la empresa con la que le daría el no cumplirlos. En el entendido de que si decide trabajar con una intensidad menor, es probable que lo despidan.

El desempleo en este modelo es involuntario en la medida en que los desempleados no pueden comprometerse de manera fidedigna a trabajar por un salario menor y con una productividad igual a la de los otros trabajadores. Por lo que el desempleo actúa solo como una medida disciplinaria para lograr mantener la productividad de los trabajadores.

En el modelo, al disminuir la demanda de trabajo, habrá más desempleo, ya que los salarios no pueden bajar lo suficiente para poder compensar el desplazamiento de la demanda. La transición a la estabilidad en el desempleo no se dará de inmediato, ya que los descensos en los salarios de las empresas solo serán atractivos para los empleados cuando la tasa de desempleo haya aumentado, lo que, de acuerdo a ellos, explicaría el lento ajuste de los salarios.

---

5 En este modelo el salario de eficiencia se establece suponiendo que el número de trabajadores está fijo y que todos tienen características similares. Su función de utilidad dependerá positivamente del salario y negativamente del esfuerzo que realizan los trabajadores, quedando de la siguiente forma:  $v(w, e) = W \cdot g(e)$ .

## Los costes de movilidad de los trabajadores

Los principales aportes a este modelo se dieron del lado de Salop (1979) y Salop y Salop (1979), bajo la explicación de este modelo, la relación salario-productividad se basa fundamentalmente en los costes que enfrenta la empresa cuando un trabajador, en el que ha invertido dinero para su contratación y capacitación, renuncia a su puesto de trabajo. Para evitar que esto ocurra, el empresario intenta retener al trabajador pagándole un nivel de salario que lo haga desistir de dejar el trabajo, así, se podrá ahorrar los costes de movilidad y lograr mantener su productividad media.

Una de las principales debilidades de este modelo es que en este el desempleo aparece debido a que el empresario debe imponer un único salario que no puede vaciar los mercados primario y secundario a la vez, y la existencia de un salario único es una posibilidad teórica no corroborada aún por la evidencia empírica (Pou, 1996).

## Modelo de selección adversa

Los principales exponentes de este modelo son Weiss (1980, 1990); Guasch y Weiss (1980) y Greenwald (1986); en este se destaca el papel del salario en el proceso de selección de los trabajadores, ya que este no afectará al número de candidatos, sino también a la cualificación de cada uno de ellos, así, la empresa determina un salario superior al del resto de las empresas (salario competitivo) porque espera poder reclutar de esta manera a los mejores trabajadores. Para el empresario no será opción reducir el salario, ya que el empresario teme que, si baja el salario, los trabajadores más cualificados abandonen sus puestos, por lo que la solución para los empresarios ante una disminución de la demanda de mano de obra será el despido antes que la disminución de salario.

Suponen heterogeneidad de la mano de obra y que el salario de aceptación y el salario de reserva del trabajador son función creciente de su productividad, así como del salario que ofrece la empresa, que es el que minimiza su coste laboral por unidad de eficiencia.

Cuando la empresa puede apreciar las distintas cualidades de los trabajadores a un coste nulo, contratará a los más eficientes a un salario mayor, pero cuando ya no haya más trabajadores de este tipo, comenzará a contratar a los de menor eficiencia, cuyo salario será menor que los primeros, y así sucesivamente hasta que contraten todos los trabajadores que necesiten.

Por lo que el modelo de selección adversa nos deja ver las dificultades a la que se enfrentan los trabajadores de mayor antigüedad para reincorporarse al mercado laboral. Así, cuando hay escasez de mano de obra cualificada, las empresas terminan compitiendo por los mejores trabajadores mediante el incentivo del salario, por lo que la presión salarial global del sector no disminuye. Este juega en contra de los trabajadores desempleados de mayor edad, aunque con más experiencia, pero desactualizados en cuanto a su preparación y cualificación, aunado a que el hecho de estar desempleados por mucho tiempo juega en contra del proceso de selección de los trabajadores.

### Modelos sociológicos

Akerlof (1982) fue el primero en proporcionar una modelización sociológica explícita de los salarios de eficiencia dentro de los cuales se tienen los de salario justo y los del *gift exchange*. El modelo salario justo, de acuerdo a Akerlof y Yellen (1987, 1988), es la percepción del trabajador del salario que debería percibir, si este es superior al salario que actualmente está recibiendo, ejercerá un esfuerzo menor en sus labores, lo cual no le conviene al empresario, y si el salario justo está por encima del salario de mercado, habrá desempleo.

Entre los factores más importantes que determinan el salario justo está el exceso de productividad del trabajador por encima del nivel requerido por la empresa, la reglamentación laboral vigente en la empresa, las rentas percibidas por los desempleados, el salario del trabajador en periodos anteriores y el salario del resto de los trabajadores (Akerlof, 1982).

El modelo de *gift exchange*, también desarrollado por Akerlof (1982), surge a partir de la relación que se establece entre los trabajadores y la empresa. Desde esta visión, si al trabajador le interesa la empresa, lo demuestra traba-

jando por encima de la productividad requerida, con lo que la empresa, responderá con una prima salarial para premiar la lealtad de este.

Con esto, la empresa determinará el nivel de producción a partir de la productividad de los trabajadores y del salario que, a su vez, estará en función del tipo de trabajador y de la intensidad con la que trabaje.

Un gran número de estudios experimentales posteriores a este han concordado con la hipótesis formulada de Akerlof (1982), desde la perspectiva que los trabajadores se esfuerzan más en el trabajo al percibir salarios más altos, la llamada teoría “salario de eficiencia”. Estos estudios se han centrado básicamente en los niveles de remuneración de las empresas, demostrando que el pago de salarios más altos con respecto a otros empleos atrae a candidatos más experimentados y motivados. El percibir un salario más alto también puede incidir en el compromiso y mayor productividad del trabajador (Ehrenberg y Smith, 2008). De igual modo, de acuerdo a esta teoría la aplicación de un salario mínimo tendrá un efecto positivo mayor en comparación con la aplicación de salarios más altos por las empresas.<sup>6</sup> De acuerdo a este análisis a nivel macroeconómico, se ha observado que la introducción de los salarios mínimos puede llevar a las empresas de baja productividad a salir del mercado, y a las empresas de mayor productividad, a incrementar sus actividades, lo que finalmente aumenta la eficiencia global de la economía.

---

6 Un estudio realizado en Estados Unidos (EE. UU.) por Owens y Kagel en 2010 pone de manifiesto la existencia de una correlación positiva entre el salario mínimo y el nivel de esfuerzo de los trabajadores, lo que los lleva a pensar que los salarios mínimos pueden generar mayores efectos en el rendimiento del personal en las empresas que donde se ponen en práctica salarios más altos.

Por su parte, McLaughlin (2009) examinó en los casos de Dinamarca, Irlanda y Nueva Zelanda la forma en que la regulación del salario mínimo puede aumentar la productividad. Llegando a la conclusión de que, si bien el aumento de los salarios mínimos es significativo para incrementar la productividad, a largo plazo hay otras instituciones, tales como los convenios colectivos que incluyen disposiciones sobre formación profesional, que pueden también alentar a las empresas a adoptar estrategias que den prioridad a la inversión en formación y la elevación de la calidad de los productos y servicios que colocan en los mercados.

## SALARIO Y PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

Hemos visto ya en el apartado anterior las diversas teorías existentes sobre la productividad y salario, así como la controversia entre las posturas ortodoxas y las alternativas, respecto a si la productividad determina el salario, como dijera la corriente ortodoxa, o si es el salario el que determina la productividad, particularmente me inclino más por la segunda postura. Eso lleva a pensar que, si existe un salario bajo en relación a las necesidades de los trabajadores de un país, incidirá en su mala calidad de vida, menor consumo y, a su vez, en una menor productividad laboral. Si además de ello nos situamos en un contexto de bajo crecimiento económico e inequidad del ingreso como ha ocurrido en el caso de México desde la década de 1980, el panorama no es nada alentador, como dijimos al principio del texto. En este apartado se pretende entender qué ha pasado con estas dos variables en el caso de nuestro país para el periodo 1990-2020, lo cual nos dará un panorama previo y posterior al inicio de la pandemia originada por la COVID-19.

De entrada, habrá que entender que, si bien es cierto que para muchos el consumo se considera uno de los componentes de la demanda agregada que ha sostenido en mayor medida el crecimiento económico, aunque cabe señalar que el consumo de las familias dependerá de lo que ganen, es decir de su salario. Ya que mediante este pueden cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación, etc., todo lo cual engloba consumo, por lo que dicha demanda creciente hace que los empresarios se vean en la necesidad de contratar a más trabajadores que percibirán un salario que finalmente se usará para el consumo, completando así el círculo.

Del mismo modo, como lo vimos en las teorías alternativas del apartado anterior, el salario funciona como incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores, ya que si el trabajador se siente incentivado y motivado, pondrá mayor empeño en sus labores.

Ante esto, es importante señalar dos cosas: la primera, las empresas no podrían operar si no existieran personas con ingresos suficientes para comprar sus productos; y la segunda, los salarios son importantes para el pago de impuestos, ya que si los individuos no perciben un sueldo, no tendrán ingresos

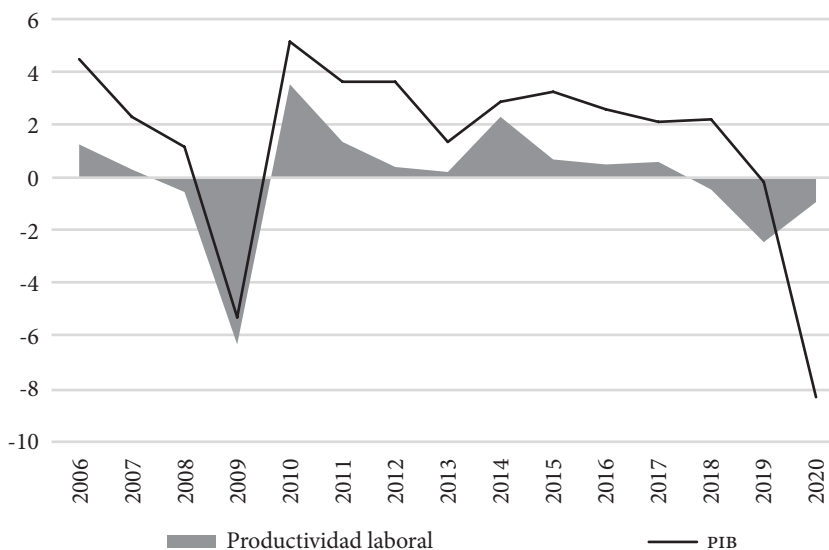


para pagarlos, y estos representan una importante fuente de recaudación para el país, permitiendo financiar al gasto público.

Una vez establecido lo anterior, revisaremos de manera breve, en el caso de México, cuál ha sido la evolución y comportamiento de esas dos variables, para comprender qué ocurre en el caso de un país como el nuestro que se ve limitado por la falta de crecimiento, el desempleo y la falta de condiciones favorables para los trabajadores.

En la gráfica 1 se observa la evolución de la productividad en términos reales del factor trabajo en México para el periodo 2005-2020, vemos que ha habido dos grandes caídas en la misma, de 2008 a 2010, durante la crisis subprime de 2008, y la siguiente se da en los años 2019 y 2020, en el periodo de la pandemia, así como datos preliminares de 2021 indican que la productividad sigue a la baja. En promedio en el periodo analizado la productividad tuvo un crecimiento solo de 0.04, teniendo su pico más alto en 2010 con 3.58 % y el más bajo en 2009 con -6.31 %, lo cual sugiere que la crisis de 2008 impactó más en la productividad laboral que la crisis actual, por el momento. Esta baja en la productividad va de la mano con el bajo crecimiento económico vivido en ese periodo, como podemos observar también en la gráfica, donde las caídas del PIB prácticamente acompañan las de la productividad, como decíamos al inicio, en un entorno de bajo crecimiento económico y de políticas fiscales de corte procíclico, el impacto en variables clave para la economía como son la inversión, el gasto y la productividad será mínimo, convirtiéndose en un círculo vicioso y en una situación difícil de afrontar, sin vía de salida mientras no se cambien las políticas económicas implementadas desde la regulación económicas y no se fortalezca el mercado interno y se generen encadenamientos productivos.

GRÁFICA 1. PRODUCTIVIDAD LABORAL

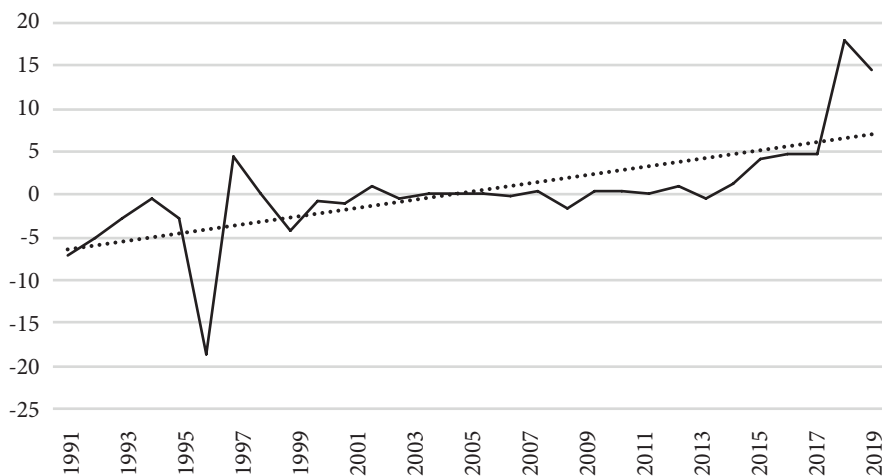


Fuente: Elaboración propia con información de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021).

Por su parte, los salarios en términos reales para el periodo 1990-2020, a pesar de presentar un comportamiento creciente después de 2001, han crecido en promedio solamente 0.26 %. Observamos en la gráfica 2 la mayor caída en el año 1995, para después recuperarse en 1993, lo cual se debió al impacto de la crisis de 1994 vivida en nuestro país, crisis que generó altos costos sociales que se tradujeron en desempleo, informalidad en el empleo o subempleo y caída del salario real.

Si observamos los datos en conjunto, el incremento del salario a lo largo del periodo no ha sido realmente significativo, a pesar de su comportamiento creciente a nivel gráfico; esto teniendo en cuenta que en 1991 el salario fijado en 117.53 y llegando a 2020 con 120.63. Lo que se observa en la gráfica es que después de la gran caída en el salario derivada de la crisis de 1994, en los años subsecuentes lo que ha ocurrido es que se han ido recuperando los niveles de salario mínimo de manera paulatina, hasta apenas alcanzar y superar por muy poco el nivel que tenía en 1990.

GRÁFICA 2. SALARIO MÍNIMO GENERAL REAL



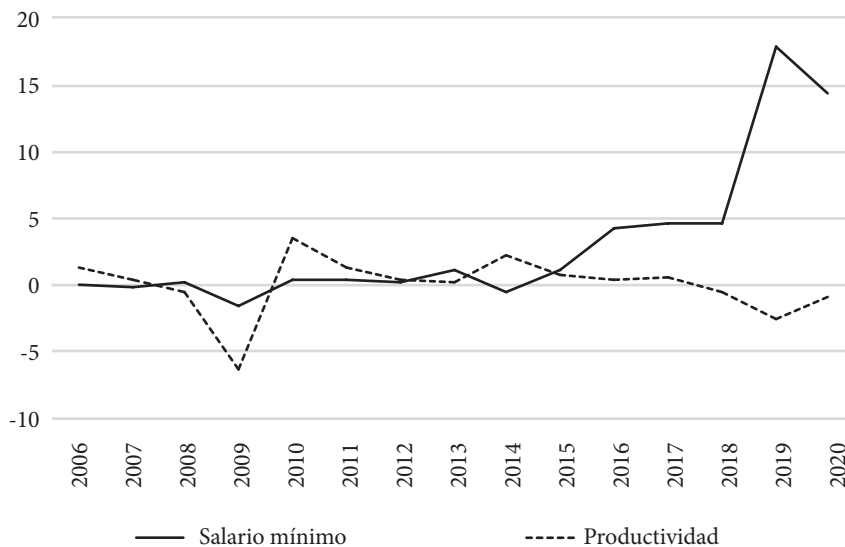
Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2020).

Si hacemos un comparativo de ambas variables en la gráfica 3 para el periodo 2005-2020, podemos ver la brecha que se forma entre ambas, misma que se empieza a abrir a partir de 2015 y se va haciendo cada vez más grande hasta llegar a 2020, comportamiento derivado de la crisis que estamos viviendo actualmente por la pandemia. Debe tenerse en cuenta que el crecimiento promedio de la productividad en el periodo analizado fue apenas de 0.04 %, y la del salario real de 0.26 %, considerando el periodo 1990-2020, ambos promedios son mínimos y no logran mejorar las condiciones laborales vía el salario, ni incrementar la productividad dado que el salario real resulta muy bajo para empleados, sobre todo ante la subida de precios actual, ya que estamos viviendo la inflación más alta en los últimos 21 años, lo que impacta en el salario real de la fuerza laboral, alcanzándole el salario para consumir menos.

Sobre este punto cabe señalar también que los salarios en México se ajustan con base a la expectativa de inflación y esta, a su vez, es fijada por el Banco de México (BANXICO) a través de la llamada regla de Taylor, utilizando el tipo de interés para contrarrestar los incrementos de la demanda que pueden alterar el nivel de precios y poder así cumplir con su meta de inflación.

Por lo cual, entendemos que, con el fin de mantener estabilidad en el nivel de precios, el gobierno ha hecho uso de los salarios mínimos reales bajos como un ancla antiinflacionaria, cortando así también el vínculo respecto a la productividad del trabajo, que asumieran las teorías analizadas al principio de este capítulo. Cabe señalar que este tipo de medidas de política monetaria, en el afán de cumplir el modelo de metas de inflación sin un entorno de crecimiento económico detrás de él, ha hecho que el costo del ajuste haya recaído en mayor medida en los trabajadores, ya que se han visto disminuidos sus salarios reales y por lo tanto de su poder adquisitivo. Haciendo cada vez más grande la desigualdad del ingreso, dado que este rompimiento entre salarios y productividad ha hecho que la repartición entre beneficios y salarios se haya cargado más hacia los empresario o empleadores.

GRÁFICA 3. SALARIO Y PRODUCTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2020).

Una de las consecuencias del estancamiento o mínimo crecimiento salarial ha sido que los trabajadores, ante el bajo ingreso, han recurrido al endeudamiento para poder hacer frente al consumo. El endeudamiento de las familias ha mantenido un crecimiento constante desde 1990 a 2020, de acuerdo a la primera Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares (ENFIH) realizada en 2019 por el INEGI y el BANXICO, observamos que el total de deuda de los 20.9 millones de hogares existentes del país ascendió a 1.6 billones de pesos en ese año antes de la pandemia. Siendo que más de la mitad de los hogares, esto es 56.7%, tiene algún tipo de deuda, ya sea con alguna institución financiera, amigo, casa de empeño o familiar, de acuerdo a este estudio.<sup>7</sup> El incremento en el servicio de la deuda de los hogares, disminuye también por consecuencia, el ingreso disponible para consumir bienes y servicios, dado que en algún momento esa deuda se tiene que pagar, afectando así el consumo y por ende la demanda agregada.

Sobre el tema de deudas o pasivos de los hogares, la ENFIH 2019 identifica que de los 36.6 millones de hogares en México 56.9% (20.9 millones) tiene algún tipo de deuda: 11.6% (4.2 millones) tiene una deuda hipotecaria y 53.8% (19.7 millones) tiene deuda no hipotecaria, como tarjeta de créditos, créditos de nómina o personales, prestamos, etc.<sup>8</sup> Será interesante ver los posteriores estudios de la ENFIH, sobre todo después de la pandemia para ver cómo se incrementó la deuda de los hogares.

---

7 Según el estudio, en el país hay 4.2 millones de hogares con deuda hipotecaria, 11.6% del total y 19.7 millones de hogares con deudas no hipotecarias, 53.8% del total.

8 Respecto a la deuda no hipotecaria, por tipo se tiene que 60.2% de los hogares del país tiene deuda en tarjeta de crédito, 18.8% en crédito de nómina o personal, 11.6% en crédito para vehículos y 47% tiene deuda en otros créditos como caja de ahorro, prestamos de terceros, casa de empeño, crédito educativo, entre otros. El 44.6% del valor total de la deuda corresponde a deuda no hipotecaria; por tipo se tiene que 11.5% corresponde a deuda en tarjeta de crédito, 9.3% de la deuda es por vehículos, 8.4% por crédito de nómina o personal y 15.4% debido a otras deudas. La mediana de la deuda no hipotecaria es de 10 mil pesos y el promedio se ubica en 38.5 mil pesos.

## CONCLUSIONES

En este capítulo se ha hecho una revisión de las principales teorías que debaten la causalidad del salario y la productividad; desde el enfoque ortodoxo que sugiere que es la productividad la que determina el salario, hasta los enfoques heterodoxos más recientes que nos llevan a pensar que es el salario el que determina la productividad, particularmente me inclino más por esta postura. Dado que la evidencia empírica reciente ha demostrado que los salarios mínimos pueden ayudar a disminuir la dispersión salarial, así como contribuir a lograr una mayor productividad del trabajo, tanto a nivel empresarial como al resto de la economía. Como lo vimos en las teorías alternativas, un salario más alto puede motivar a los trabajadores a trabajar con más empeño; así como también puede favorecer su permanencia en un mismo empleo, lo que les permitirá ganar experiencia y alentará a los empresarios y trabajadores a incrementar la productividad.

Los resultados de los gráficos analizados para el caso de México en el periodo 1990-2020 dan cuenta de las caídas en la productividad sucedidas en las recientes crisis, 2009 y 2020; así como del bajo crecimiento en promedio de la misma para el periodo de análisis. Por su parte, los salarios observan un crecimiento aparentemente constante a lo largo del periodo, pero habrá que tenerse en cuenta que apenas en 2020 se estará recuperando el nivel de salario que se tenía en 1994 antes de la crisis, por ello es que se observa un comportamiento creciente, pero esto no se traduce en mayor productividad por la lenta recuperación, ni tampoco en mejores condiciones de vida de los trabajadores, para que puedan vivir dignamente, que se ven en la necesidad de endeudarse para cubrir sus necesidades básicas. Así, la deuda está sustituyendo parte del salario monetario, ante la incapacidad de este de cubrir las necesidades de los trabajadores, particularmente de clase media y baja, mismos que en los últimos 30 años han cargado con los costos del ajuste estructural y de las decisiones económicas anticrisis en el marco del modelo económico ortodoxo que ha imperado en México desde la década de 1980, ante la apertura comercial, y que, en el actual gobierno, sigue imperando.

Asimismo, observamos la brecha que se empieza a abrir entre salarios y productividad de manera pronunciada a partir de 2005, y que se ha hecho más grande ante la crisis de 2009 y la crisis actual derivada de la pandemia COVID-19. Aunado a que estamos en el marco de bajo crecimiento económico desde la década de 1980 en nuestro país, habiendo pasado por crisis muy fuertes bajo el modelo de corte ortodoxo, y el cumplimiento de metas de inflación, que ciñe a la economía a estabilidad, pero no a crecimiento, lo cual se traduce en salarios bajos y baja productividad, y poco margen de acción de la política económica para responder ante la crisis.

Es necesaria una política económica orientada a incrementar el poder adquisitivo de la población, promoviendo para ello un salario justo, sin el temor de que al hacerlo se incremente inflación, como lo refiere la teoría convencional. Y con ello poder aumentar la demanda interna, la productividad, el empleo y los ingresos, generando un círculo virtuoso. Para lograrlo se requiere retomar el papel activo del Estado como eje rector de la economía, que vele a la par por los intereses de los trabajadores, para que tengan un salario justo, seguridad social justa, prestaciones laborales adecuadas; así como los de los empresarios para que bajo un marco legal regulado puedan incrementar su productividad y ganancias de manera justa y, a su vez, puedan dar salarios adecuados a los trabajadores y atraer y/o generar inversión en la economía; aunado a una urgente reforma fiscal que grave menos al trabajo y más al capital, y que vaya de la mano con el incremento de la demanda agregada y de una política fiscal contracíclica, para que incida positivamente en el crecimiento económico de largo plazo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Akerlof, G. A. y Yellen, J. L. (1987). Rational models of irrational behavior. *The American economic review*, 77(2), 137-142.
- Akerlof, G. A. y Yellen, J. L. (1988). Fairness and unemployment. *The American Economic Review*, 78(2), 44-49.
- Bulow, J. I. y Summers, L. H. (1986). A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment. *Journal of labor Economics*, 4(3, Part 1), 376-414.
- Calvo, G. A. y Wellisz, S. (1979). Hierarchy, ability, and income distribution. *Journal of political Economy*, 87(5, Part 1), 991-1010.
- Carmichael, L. (1985). Can unemployment be involuntary? comment [equilibrium unemployment as a worker discipline device]. *American Economic Review*, 75(5), 1213-1214.
- Clark, J. B. (1899). *The distribution of wealth: A theory of wages, interest and profits*. Macmillan
- Eaton, B. C., y White, W. D. (1982). Agent compensation and the limits of bonding. *Economic inquiry*, 20(3), 330-343.
- Ehrenberg R. G., y Smith, R. S., (2008). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Pearson Education, 10.a edición (Reading, Massachussets), Estados Unidos.
- Ferguson, C. y Gould, J. (1980). *Teoría microeconómica*. Fondo de Cultura Económica
- Foster, J. E. y Wan, H. Y. (1984). Involuntary unemployment as a principal-agent equilibrium. *The American Economic Review*, 74(3), 476-484.
- Gordon, R. (1987). Productivity, wages, and prices inside and outside of manufacturing in the U.S., Japan and Europe. *European Economic Review*, 31(3). [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(87\)90089-4](https://doi.org/10.1016/0014-2921(87)90089-4)
- Gordon, R. J. (1990). What is new-Keynesian economics? *Journal of Economic Literature*, 28(3), 1115-1171.



- Greenwald, B. C. (1986). Adverse selection in the labour market. *The Review of Economic Studies*, 53(3), 325-347.
- Guasch, J. L. y Weiss, A. (1980). Adverse selection by markets and the advantage of being late. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(3), 453-466.
- INEGI. (2020). *Tabulados de Ocupación*. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>
- INEGI. (2021). *Índice Global de Productividad Laboral de la Economía* [Tabulados]. <https://www.inegi.org.mx/temas/productivadecol/#Tabulados>
- Kaldor, N. (1961). *Acumulación de capital y crecimiento económico*. En *La Teoría del Capital*. Palgrave Macmillan, Londres. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-08452-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-1-349-08452-4_10)
- Leibenstein, H. (1957). The theory of underemployment in backward economies. *Journal of Political Economy*, 65(2), 91-103.
- Madsen, J. y Damania, R. (2001). Labour demand and wage-induced innovations: Evidence from the OECD countries. *International Review of Applied Economics*, 15(3). <https://doi.org/10.1080/02692170110052365>
- Marx, K. (1967). *Capital, vol. I*. International Publishers.
- McLaughlin, C. (2009). *The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland*. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 342. Reino Unido.
- Ortiz, L. Á. (2003). *Reforma tributaria y financiamiento del gasto público en México. Bajo crecimiento y déficit público. Los retos de la Política Fiscal en México*. Centro Político Mexicano, Agrupación Política Nacional.
- Owens, M. y Kagel, J. (2010). Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73 (3), 317-326.
- Peñaloza, H. A. B. y Economistas, U. I. S. (2019). *Sobre la evolución del empleo industrial en América Latina desde las reformas neoliberales*.
- Pou, M. A. C. (1996). Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia. *Cuadernos de estudios empresariales*, (6), 105-128.
- Ricardo, D. (2005). *Principles of political economy and taxation*. Barnes & Noble Books.

- Salop, J. y Salop, S. (1976). Self-selection and turnover in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 619-627.
- Salop, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review*, 69(1), 117-125.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, vols. I and II. Oxford University
- Soo Khoon, G. (2009). *Is productivity linked to wages? An empirical investigation in Malaysia*. CenPRIS Working Paper Series 102/09. [https://mpra.ub.unimuenchen.de/18095/1/MPRA\\_paper\\_18095.pdf](https://mpra.ub.unimuenchen.de/18095/1/MPRA_paper_18095.pdf)
- Storm, S. y Naastepad, C. W. N. (2007). *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*. International Labour Organization, Economic and Labour Market Paper 2007/4. [https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS\\_113903/lang--en/in dex.htm](https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_113903/lang--en/in dex.htm)
- Storm, S. y Naastepad, C. W. N. (2007). *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*. International Labour Organization, Economic and Labour Market Paper 2007/4. [https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS\\_113903/lang--en/in dex.htm](https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_113903/lang--en/in dex.htm)
- Sylos-Labini, P. (1983). Factors affecting changes in productivity. *Journal of Post Keynesian Economics*, 6(2). <https://www.jstor.org/stable/4537805>
- Veerger, R. y Kleinknecht, A. (2011). The impact of labor market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 OECD countries. *Journal of Post Keynesian Economics*, 33(2).
- Vera, L. y Vera, J. A. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 27-53.
- Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political economy*, 88(3), 526-538.
- Weiss, A. (1990). *Efficiency Wages: Models of unemployment, layoffs and wage dispersion*. Princeton University Press.
- Weisskopf, T., Bowles, S. y Gordon, D. (1983). Hearts and minds: A social model of U.S. productivity growth. *Brooking Papers on Economic Activity*, 14(2). <https://doi.org/10.2307/2534294>



Héctor Nájera

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, UNAM

## INTRODUCCIÓN

Durante el periodo 2010-2020 aproximadamente 40% de las personas ocupadas no recibían un salario suficiente para adquirir la canasta alimentaria oficial (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, [CONEVAL], 2021).<sup>1</sup> La conclusión es la misma cuando se utiliza la pobreza multidimensional como criterio: entre 2008-2018 poco más de una de cada tres personas ocupadas vivía en este tipo de pobreza<sup>2</sup>.

En una sociedad que ha promovido al empleo como el principal medio de vida, no es claro que la problemática que representan las cifras del CONEVAL se haya atendido con la urgencia que ameritan. Fue debido a la pandemia COVID-19 que en abril de 2020 la desatención se reemplazó por una preocupación más generalizada. Las políticas de confinamiento derivadas de la pandemia COVID-19 incrementaron abruptamente la desocupación, aumentaron la pobreza por ingresos y reabrieron la discusión en torno a la relación entre la pobreza, el desempleo y la precariedad laboral (Nájera y Huffman, 2020;

---

1 Con base en el indicador de la tendencia laboral de la pobreza CONEVAL.

2 Es decir, personas que no tienen ingresos suficientes –considerando todos los ingresos del hogar– para adquirir la canasta de bienestar del CONEVAL y tienen por lo menos una de seis carencias sociales.

Salas et al., 2020; Lustig et al., 2020). Sin embargo, a dos años de pandemia, buena parte de la atención pública se ha concentrado mayormente en la recuperación de empleos y salarios a niveles prepandemia, pero no en la crisis estructural del empleo como principal medio para la cobertura de necesidades para la vida. En este contexto, se han hecho pocas reflexiones de los desafíos que tiene el empleo para continuar teniendo un papel preponderante en la generación de ingreso y bienestar familiar. Es decir, sobre el futuro del empleo en un contexto de pobre desempeño económico, desindustrialización en una sociedad con alta desigualdad económica y social, así como políticas sociales fundamentadas en transferencias y no en provisión de servicios públicos y sociales de calidad.

Tampoco sorprende mucho que la atención ha girado en torno a la recuperación de los empleos perdidos porque la pobreza durante casi todo el siglo XXI se pensó, casi de manera exclusiva, como problema de falta de inserción laboral (Lohmann y Marx, 2018).<sup>3</sup> Este abordaje se reforzó a partir de otras teorías de corte individual como la de capital humano –baja inversión en educación y salud de los individuos– y de la cultura de la pobreza –apatía respecto al trabajo y estilos de vida de subsistencia– (Townsend, 2014).

En el siglo XXI, es notable que ninguna de las explicaciones de corte individual ha sido satisfactoria. Si bien el capital humano permite explicar la pobreza extrema en México, este marco tiene poco poder predictivo sobre la pobreza general (Nájera, 2016; Yaschine, 2015). Aunque hay evidencia a nivel mundial de que en grupos muy pequeños ciertas actitudes se comparten, en el agregado no hay rastros de que la pobreza sea un fenómeno cultural (Leacock, 1971; Small et al., 2010). En cambio, es claro que la población trabajadora se enfrenta a contextos más desafiantes donde la desindustrialización, el cambio tecnológico y la creciente desigualdad en el ingreso han erosionado el poten-

---

3 La pobreza puede definirse como la falta de recursos en el tiempo donde las privaciones materiales y sociales son sus principales consecuencias (Townsend, 1979). Las personas que viven en pobreza son aquellas que por falta de recursos no disfrutan los bienes, servicios y actividades considerados como esenciales en la sociedad en la que viven (Townsend 1979). Estas personas están efectivamente excluidas de los mínimos para la vida de la sociedad a la que pertenecen.

cial del empleo como medio único de vida (Van Winkle y Struffolino, 2018; Halleröd et al., 2015).

La literatura contemporánea emergente no ve a la pobreza como un subproducto de la falta de inserción laboral (Marx y Nolan, 2014; Lohmann y Marx, 2018). En cambio, propone que la pobreza laboral es un fenómeno posindustrial y existe porque hay un sistema de desigualdades sociales y económicas que distribuye inequitativamente las ventajas y desventajas en distintos sectores de la población (Marx y Nolan, 2014). En algunos casos, la distribución resultante es tan desigual que existe polarización laboral, con un grupo de personas con acceso a empleos de élite y otro con empleos precarios en sectores de comercio y servicios. La literatura de pobreza y empleo es reciente, pero con un mayor recorrido en países desarrollados, aunque también existen investigaciones en México y en América Latina (Maurizio, 2018; Martínez-Licerio et al., 2019).

Los estragos de la pandemia persisten al momento de la escritura de este documento, las perspectivas de crecimiento económico de corto plazo son desalentadoras y los efectos del cambio tecnológico son palpables en los mercados de trabajo. El presente documento busca contribuir a la construcción de una reflexión necesaria sobre la relación entre la pobreza, empleo y desigualdades sociales. El trabajo descansa en un cuerpo emergente de literatura sobre pobreza en el trabajo para producir un panorama de la situación y perfiles de la población ocupada que vive en pobreza. Con base en los resultados hace una reflexión sobre el futuro del combate a la pobreza y el rol del empleo en México.

El documento se organiza de la siguiente manera. La siguiente sección recupera los elementos más importantes de las lecciones del mundo desarrollado sobre pobreza y empleo, en donde se resalta el rol que tiene la desigualdad social. Después se describen los datos utilizados para el análisis y se presentan los resultados. La última sección concluye el documento.

## POBREZA LABORAL Y DESIGUALDAD SOCIAL

La evolución de la pobreza laboral en los países en desarrollo brinda algunas claves necesarias para la lectura de la situación actual en México. En particular es ahí donde se ponen en evidencia los vínculos entre la pobreza, el mercado de trabajo y la desigualdad social. A continuación, se hace un breve recorrido de lo acontecido en los países en desarrollo y se derivan los aspectos más importantes para comprender la situación mexicana.

Durante prácticamente todo el siglo xx en los países en desarrollo el desempleo se consideraba la principal causa de la pobreza (Lohmann y Marx, 2018). La alta industrialización permitía empleos para las masas no calificadas y la acción pública de países desarrollados con regímenes de bienestar conservadores se enfocó durante mucho tiempo en dos aspectos que se consideraban clave para mejorar el volumen de la inserción de las personas al mercado de trabajo: (1) satisfacer los niveles de productividad baja demandados por la industria y (2) crear esquemas de incentivos para que las personas optaran por el trabajo y no por el ocio.

Esta estrategia pareció funcionar con éxito durante el periodo de la posguerra hasta las políticas de ajuste estructural de los ochenta, particularmente en los países que eventualmente renunciaron a la social democracia como Reino Unido. Hacia fines del siglo xx la desindustrialización redujo los espacios para la masa de trabajadores poco y medianamente calificados y amplió la demanda por trabajadores de mucho mayor calificación. El desempleo de largo plazo creció junto con la pobreza, especialmente en aquellos países con regímenes de bienestar conservadores que otorgaban beneficios muy acotados a poblaciones consideradas de alta vulnerabilidad y que buscaban incentivar la búsqueda de empleo eliminando aquellos programas sociales que tenían mayor alcance.

Varios países desarrollados experimentaron un crecimiento en los empleos de muy alta productividad asociados al cambio tecnológico de principios de siglo xxi, una reducción significativa en los empleos de manufactura de baja calificación, una expansión de los servicios y el comercio que demandan baja calificación y una reducción de los empleos de mediana calificación

debido a la automatización (Autor, 2003; Acemoglu y Restrepo, 2018). El resultado ha sido un incremento de desigualdad salarial en los últimos años, donde los empleos de menor salario y beneficios sociales y familiares son para las masas, mientras que los de mayor salario y beneficios para un sector crecientemente exclusivo.

Es en este periodo donde surge el concepto de pobreza en el trabajo (*In-work poverty*) (Lohmann y Marx, 2018; Marx y Nolan, 2014).<sup>4</sup> La evidencia europea y estadounidense muestra que los mayores fracasos en erradicación de la pobreza de la población trabajadora se dieron en aquellos países que plantearon al empleo y a la pobreza como fuerza en oposición, desatendieron las desigualdades sociales y redujeron los programas sociales (Lohmann y Marx, 2018; Marx y Nolan, 2014).

Las desigualdades sociales son diferenciales de ventajas y desventajas en los principales sistemas sociales (educación, salud, empleo) a lo largo de diversos grupos de población (Hurst et al., 2016). Estas pueden manifestarse directamente a través de la discriminación de acceso y participación de ciertos grupos o indirectamente mediante la distribución sesgada de oportunidades y recursos a ciertos grupos demográficos o regionales. Una regularidad reciente en los países desarrollados es que aquellos grupos de población con desventajas en educación, salud y vivienda son precisamente los mismos que viven en pobreza en el trabajo.

¿Por qué son importantes estos aspectos para México? El país ha tenido una postura similar respecto a la conexión entre la participación laboral y la pobreza. En los últimos 70 años se ha puesto énfasis en el empleo formal como medio para alcanzar la seguridad social, en los años 90 y 2000 la creación de programas sociales para mejorar el capital humano, así como los prospectos de inserción laboral de las generaciones más recientes, y en los últimos años algunos esquemas simples de promoción del ingreso vía la participación en programas muy acotados –Sembrando Vida y Jóvenes Construyendo Futuro,

---

4 Quizá no sea la traducción más acertada al español porque puede chocar con el término de precariedad laboral. El concepto en inglés se refiere a la población que a pesar de estar ocupada vive en pobreza y no es un calificativo del empleo como tal.



principalmente—. Sin embargo, la informalidad alcanza a poco más de 50 % de la población ocupada, mientras que la pobreza laboral a poco más de una de cada tres personas.

Dentro de los desafíos que plantea el problema de la pobreza laboral en el siglo XXI es el de la desigualdad social. Las lecciones de los países desarrollados son muy claras respecto al rezago que existe en la incorporación de las poblaciones más desaventajadas a empleos que sean suficientes para sostener las necesidades para la vida. Una agravante que tiene México son sus altos niveles de desigualdad social (Jusidman, 2009; Cortés et al., 2012; Ordóñez, 2018; Solís, 2017; De Oliveira y Mora, 2008; Tapia y Valenti, 2016). Desde el punto de vista de la erradicación de la pobreza, se vuelve fundamental identificar quienes tienen los empleos peor pagados y bajo qué condiciones lo hacen. Si las desigualdades sociales se reproducen en el mercado de trabajo, la población ya de por sí más desfavorecida tendrá menores prospectos de escapar de la pobreza mediante su empleo. Los cuales son de por sí modestos frente a los retos que impone la desindustrialización y el cambio tecnológico. Así, a continuación, se explora la desigualdad dentro del mercado laboral considerando el riesgo de vivir en pobreza.

## DATOS

El análisis de la población trabajadora que vive en pobreza se hizo con microdatos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del 2020. La medida de pobreza que se utiliza es la oficial del CONEVAL basada en la nueva metodología que inicia la serie 2018-2020.

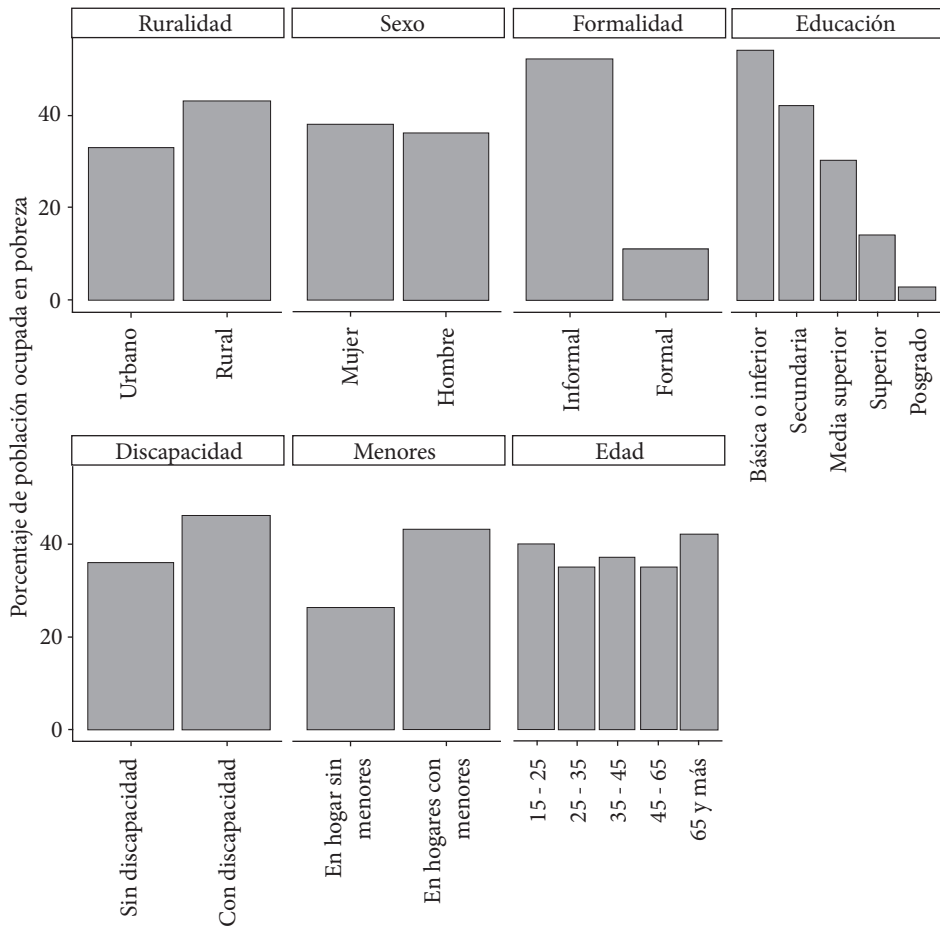
Para los análisis se utilizó únicamente a la población ocupada y se construyeron variables auxiliares para describir los factores asociados a su situación de pobreza multidimensional: grupo de edad, sexo, estado de residencia, existencia de menores en el hogar de residencia del trabajador, informalidad –acceso directo a la seguridad social por el trabajo–, nivel educativo, clasificación de la ocupación (Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones [SINCO]), localidad urbana o rural, y condición de discapacidad.

El documento presenta análisis descriptivos univariados y multivariados. El segundo tipo de análisis es necesario porque varios de los factores arriba mencionados interactúan entre sí. Así que se estimó un modelo Bayesiano jerárquico para poder proveer una versión más precisa de cómo ciertos factores acentúan o reducen el riesgo de la población ocupada de vivir en pobreza. Debido a la naturaleza del documento, no se muestran los detalles de la modelación y se pone mayor énfasis en los resultados. Sin embargo, es importante señalar que los modelos hacen una corrección necesaria por error de medición. Como se ha mostrado en distintos trabajos (Nájera, 2020), el índice de pobreza del CONEVAL tiene altos errores de clasificación, lo anterior lleva a subestimaciones de los coeficientes de los modelos binarios de regresión. Este trabajo implementa una corrección Bayesiana cuyos detalles pueden consultarse en Nájera (2022).

## RESULTADOS

La gráfica 1 muestra la variación de la prevalencia de pobreza en la población ocupada según distintos factores sociodemográficos. Como puede apreciarse, las mujeres, las personas en áreas rurales, las que tienen menor nivel educativo, discapacidad, viven en hogares con menores de edad, informalidad y se encuentran en la etapa inicial o final de su vida laboral tienen mayor riesgo de vivir en pobreza. Siguiendo las interpretaciones contemporáneas de pobreza de Townsend (2014), estos factores deben leerse como marcadores individuales de desigualdades subyacentes: procesos de desventajas y ventajas sociales que refuerzan el riesgo de ciertos grupos de población de vivir en pobreza. En este caso, se trata de desigualdades dentro y no fuera del mercado de trabajo. Es decir, que dentro del mercado de trabajo se reproducen las desigualdades de los marcadores clásicos en México.

GRÁFICA 1. PREVALENCIA DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS

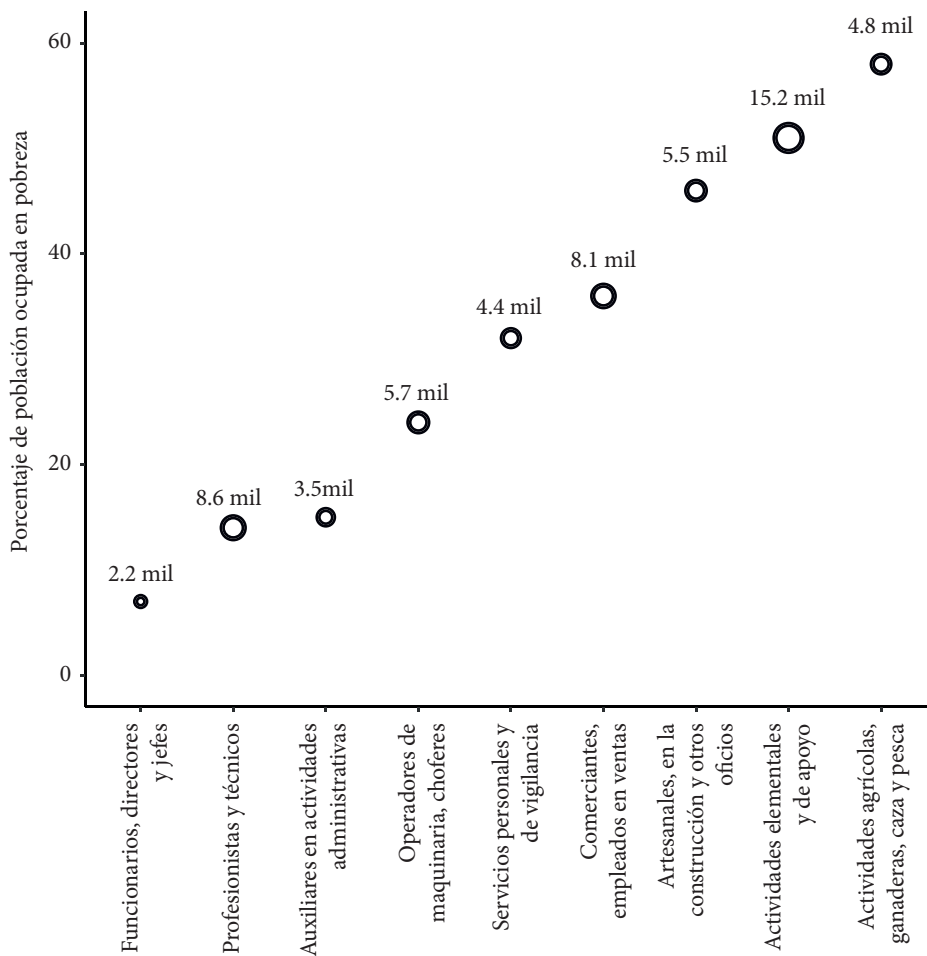


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2022).

La gráfica 2 muestra cómo varía la prevalencia de pobreza de la población ocupada según los nueve tipos de ocupación de la escala SINCO de INEGI (eje y). El tamaño del círculo y la leyenda denotan el número de personas en cada sector. Es decir, la gráfica muestra tanto el riesgo en pobreza como la magnitud de esta por sector. Los sectores de menor riesgo son aquellos de mayor calificación: posiciones gerenciales, técnicos, profesionistas y auxiliares administrativos. En suma, este sector comprende a 15 millones de trabajadores, aproximadamente un tercio de la población ocupada. Sin embargo, incluso dentro de estos grupos existe pobreza: aproximadamente uno de cada seis trabajadores profesionistas, técnicos o auxiliares administrativos vive en pobreza.

El riesgo de vivir en pobreza aumenta constantemente conforme el nivel de calificación se reduce. En su punto máximo, casi tres de cada cinco trabajadores en actividades del sector primario viven en pobreza –de un total de casi 5 millones–. Un sector altamente preocupante es el de actividades elementales y de apoyo -sector servicios de baja productividad-. Se trata de un sector muy grande –15 millones de personas– en donde la mitad de la población trabajadora vive en pobreza.

GRÁFICA 2. PREVALENCIA DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN CON MILLONES DE TRABAJADORES POR OCUPACIÓN. MÉXICO 2020



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2022).

## DESIGUALDADES SOCIALES, EMPLEO Y POBREZA

Los resultados descritos en la sección anterior abren una serie de preguntas sobre la posible interacción de los factores asociados al riesgo de vivir en pobreza mientras se trabaja. Por ejemplo, sobre la relación educación, formalidad y sector de ocupación, o sobre la educación, formalidad y el tipo de hogar en el que se habita, o el sexo, formalidad y nivel educativo. Estas preguntas se abordan a continuación.

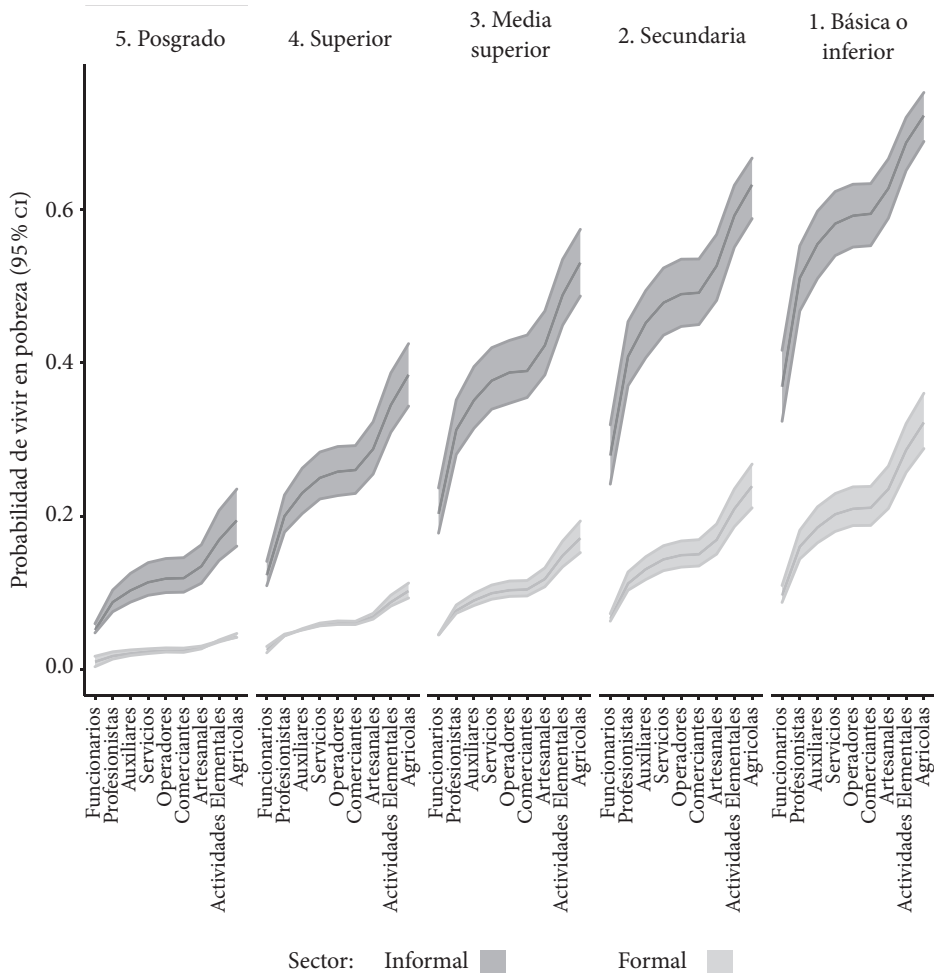
¿Cuál es la relación entre el riesgo de vivir en pobreza, el nivel educativo, la formalidad y el sector de ocupación? Esta pregunta se responde en la gráfica 3. En el eje de las  $y$  se muestra la probabilidad de vivir en pobreza condicional en las combinaciones de factores del eje de las  $x$ . Un primer aspecto que notar es que la informalidad siempre lleva a mayor riesgo de pobreza en todos los sectores y para cualquier nivel educativo. Respecto a la educación, es claro que mayores niveles educativos reducen el riesgo de pobreza, además que las ocupaciones de menor calificación incrementan el riesgo.

Ahora bien, lo interesante ocurre cuando se observan con detalle las interacciones entre los tres factores: educación, formalidad y sector de ocupación. El trabajo formal de las personas con educación superior o mayor reduce de manera muy importante el riesgo de experimentar pobreza. No así, la informalidad. Es decir, la educación y el sector de ocupación son importantes siempre y cuando ocurran dentro de la formalidad. Cuando no es así, el riesgo es comparable con el de las personas que tienen la secundaria terminada, pero trabajan en empleos formales. Este es un hallazgo notable porque muestra muy claramente el rol que tiene la formalidad en la reducción del riesgo de la pobreza.

El sector de ocupación tiene un carácter más decisivo cuando se trata de personas poco educadas que laboran en la formalidad, es en este caso que las actividades manuales implican un mucho mayor riesgo de ser pobre multidimensional. Esta gráfica ilustra buena parte del problema que enfrenta la masa de los trabajadores en México: pobre educación, participación en actividades manuales o de servicios de baja calificación y alta informalidad se traducen en riesgos altísimos de vivir en pobreza. Mientras la informalidad y la baja edu-

cación se acompañen de esta manera, será muy difícil reducir sustancialmente la pobreza.

GRÁFICA 3. PROBABILIDAD DE VIVIR EN POBREZA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, SECTOR DE OCUPACIÓN E INFORMALIDAD DEL EMPLEO. MÉXICO 2020



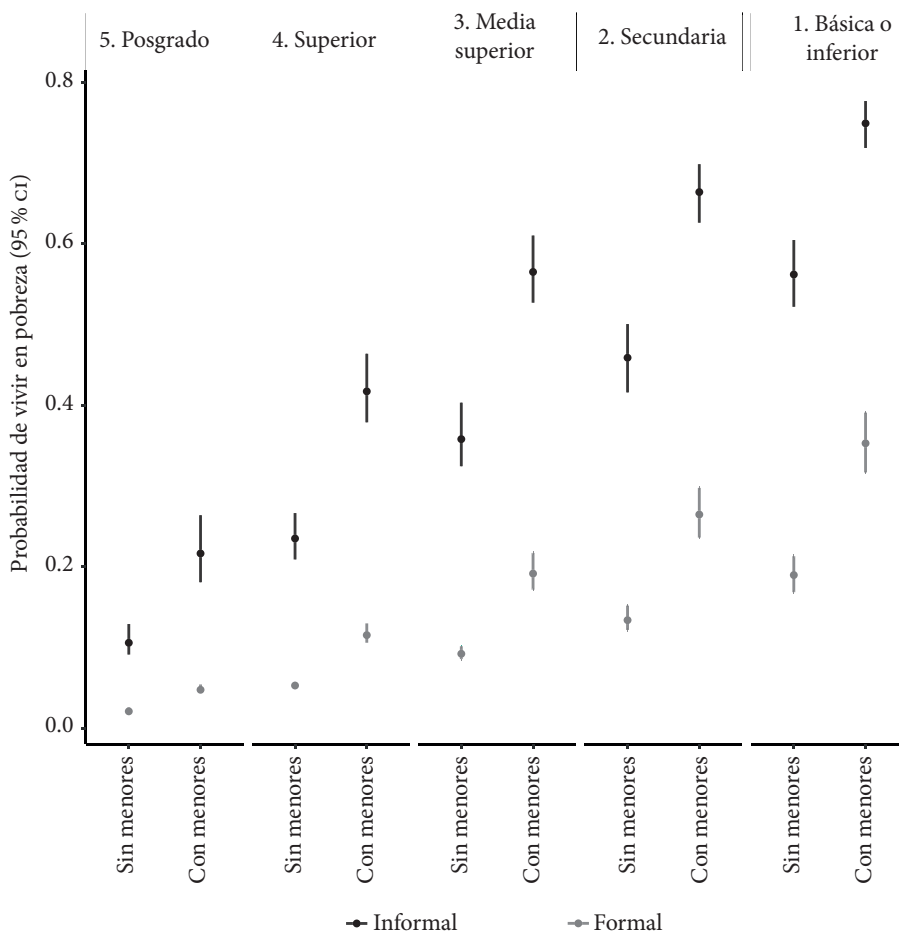
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2022).

¿Cómo varía el riesgo de vivir en pobreza según combinaciones de educación, formalidad y existencia de menores en el hogar? La literatura sobre la pobreza de la población trabajadora muestra que un factor determinante es el tipo de hogar en el que se vive. Esto se debe a las condiciones de distribución intrahogar de los recursos generados a través del trabajo y a la existencia o ausencia de regímenes de bienestar para proteger arreglos familiares con menores recursos disponibles, por ejemplo, padres o madres solteras con hijos, familias en expansión o con gran número de dependientes económicos.

La gráfica 4 muestra la relación entre educación, informalidad y tipo de hogar. La conclusión de la gráfica es que los hogares con menores tienen mayor riesgo de vivir en pobreza que aquellos que no los tienen. Un nivel educativo alto y un empleo formal son altamente protectores de aquellas personas que trabajan y habitan en hogares con menores de edad. Sin embargo, la desprotección es alta para las personas con bajo nivel educativo e informalidad. Pero incluso en aquellos casos donde conviva la formalidad y el bajo nivel educativo, el riesgo de vivir en pobreza prácticamente se duplica cuando se vive con menores de edad.



GRÁFICA 4. PROBABILIDAD DE VIVIR EN POBREZA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, EXISTENCIA DE MENORES EN EL HOGAR E INFORMALIDAD DEL EMPLEO. MÉXICO 2020

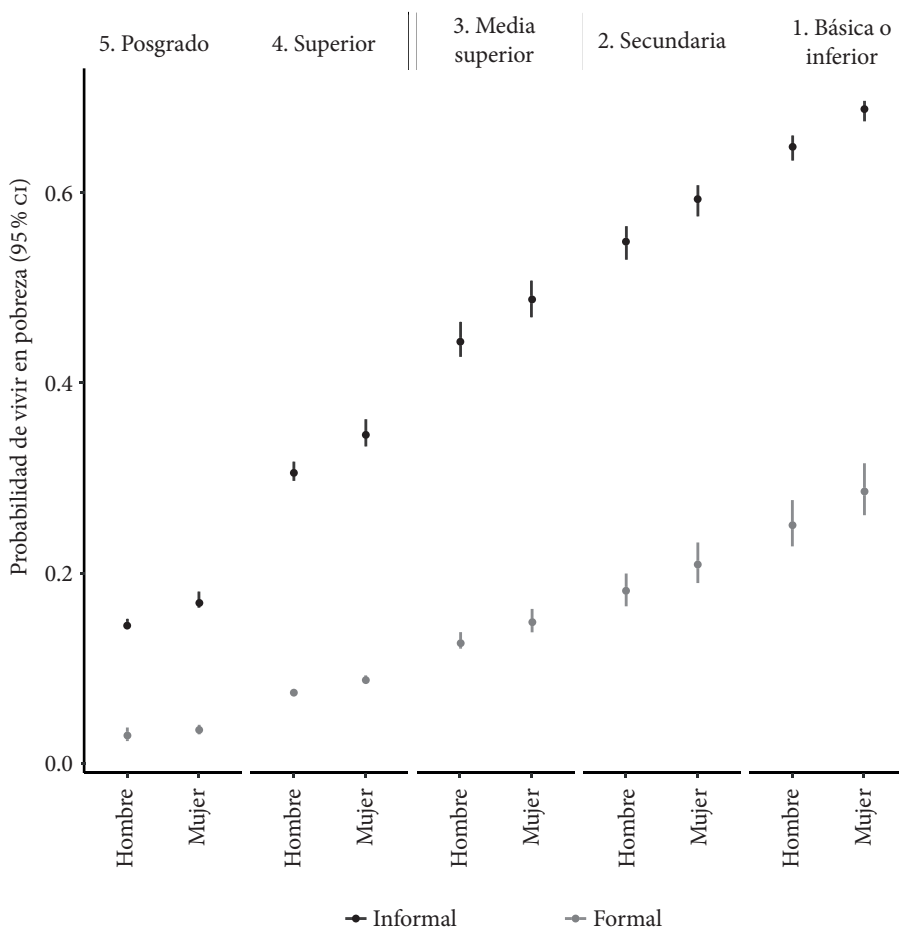


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2022).

El sexo de la persona que trabaja no es tan determinante en el riesgo de vivir en pobreza, toda vez que se considera el nivel educativo y la condición de formalidad. Esto no significa que el sexo no sea una causa de las desigualdades en educación y acceso a empleo formales. De hecho, es un factor precursor de ambos. Puesto de otra manera, una vez que se igualan los dos subsistemas

quizá mayormente promotores de la desigualdad como el mercado de trabajo y la educación, es posible observar riesgos de pobreza similares entre hombres y mujeres. Sin embargo, existen diferencias en los niveles más altos de educación, donde es posible ver que los hombres tienen menor riesgo que las mujeres.

GRÁFICA 5. PROBABILIDAD DE VIVIR EN POBREZA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, SEXO E INFORMALIDAD DEL EMPLEO. MÉXICO 2020



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2022).

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Antes de la pandemia COVID-19 México tenía un problema grave de pobreza laboral: 40 % de la población trabajadora vivía en pobreza. La crisis sanitaria y una pobre política económica se han combinado para agudizar el riesgo y caídas en pobreza de la población ocupada en el corto plazo, además han debilitado las perspectivas laborales del mediano plazo. Lo cierto es que sin un cambio social y económico fundamental es probable que la gente tenga que sostenerse en empleos que no les generan suficientes ingresos y beneficios sociales para satisfacer sus necesidades.

El presente documento pretende ayudar a la reflexión sobre el papel preponderante que tiene el empleo como el medio fundamental y exclusivo para la vida digna de las personas. Hay por lo menos cuatro factores a considerar para esta reflexión: la desindustrialización, automatización y concentración de empleos de alto valor agregado en ciertas regiones del mundo, perspectivas bajas de crecimiento y altas desigualdades estructurales. Cada uno de estos cuatro aspectos requiere un cuidadoso tratamiento particular y en conjunto. Como punto de partida, este documento se concentra en el de las desigualdades.

El documento utiliza microdatos del INEGI y del CONEVAL para explorar las manifestaciones del efecto de las desigualdades estructurales en la pobreza de la población ocupada en México. Los resultados muestran que las desigualdades históricamente documentadas entre grupos de población se reproducen en el mundo del trabajo en México: los grupos y regiones históricamente desfavorecidos tienden a presentar mayores riesgos de vivir en pobreza. Es inquietante entonces que el principal subsistema de generación de recursos de las familias capitalice la distribución de ventajas y desventajas sociales.

El trabajo explora las interacciones que tienen los distintos factores socio-demográficos en el riesgo de vivir en pobreza. Si bien un mayor logro educativo es un factor protector, tiene un efecto limitado en tanto personas con nivel educativo por encima de la media nacional –media superior incompleta– tienen aún un importante riesgo de vivir en pobreza. Es en realidad

la educación combinada con la formalidad la que se traduce en reducciones importantes del riesgo de experimentar pobreza.

Otro hallazgo importante es que la población trabajadora que vive en hogares con menores tiene mayor riesgo de vivir en pobreza en cualquier nivel educativo. Tener alto logro educativo, pero vivir en un hogar con menores incrementa el riesgo de vivir en pobreza. Esto habla del tipo de protecciones necesarias para dicho tipo de hogar. Las diferencias por sexo persisten para logros educativos altos y formalidad. Esto significa que la reducción de brechas en educación superior y de acceso a la formalidad tendría efectos decisivos sobre las desigualdades de género.

Quizá el hallazgo más significativo, aunque no tan sorprendente, es el peso que tiene la informalidad sobre la incapacidad del empleo de brindar condiciones mínimas para la vida de las personas. Al respecto, se abre la pregunta sobre cuál debe ser la relación entre el mercado de trabajo y política social. Una preocupación que tuvo lugar hace más de diez años era si las políticas de protección social podían incentivar la informalidad. La evidencia muestra que la segmentación laboral es tal en México que difícilmente existen efectos directos de la protección social sobre la informalidad (Esquivel, 2008). Otros trabajos muestran que el frente clásico de la política social (*i.e.* provisión de servicios de calidad para toda la población) se ha olvidado y que tiene un papel preponderante en las desigualdades existentes, incluyendo las laborales (Levy y Schady, 2013). Es decir, hay cierto consenso en que se necesita una mejor política social para proteger a los trabajadores, pero también para brindar condiciones de competencia laboral más adecuadas. Esto no significa que incrementar la educación es por sí sola la solución. Por ejemplo, la evidencia al respecto muestra que el aumento del aprovechamiento escolar promedio no ha resultado en un incremento de la formalidad (Levy y Székely, 2016).

Un lugar para empezar pasa por las reflexiones actuales la relación entre informalidad, desigualdad y política sociales. Levy (2018) sostiene que la política fiscal, esquema de seguridad social y protección laboral deben cambiarse para mejorar el crecimiento. Ros (2019) argumenta que quizá Levy no es exitoso en mostrar su hipótesis central. Pero tres ideas clave sobre cómo la seguridad social podría abatir la pobreza de las personas que trabajan. Levy (2018)

propone desligar el acceso a la seguridad social del estatus de trabajador. Esta propuesta está en sintonía con los estándares internacionales del siglo xx sobre el derecho a un piso mínimo de protección social (Deacon, 2013). El segundo aspecto tiene que ver con la relación informalidad y desarrollo, ahí Ros (2019) brinda varias claves para abordar el tema de la escases relativa: escasez relativa de capital –explicación de desigualdades regionales–. El tercero es el efecto indirecto que tiene la seguridad social sobre el riesgo de pobreza. Aquí hay que distinguir entre el efecto contable que tiene el indicador de seguridad social en la medición oficial y el efecto que tiene en términos de protección salarial, salud y familiar. La seguridad social es una causa de pobreza no una manifestación de esta.

Esto significa que las recomendaciones de retomar el papel de los servicios públicos en la reproducción de desigualdades sociales se deben acompañar de transformaciones en los determinantes de la informalidad en México. Es decir, el crecimiento igualitario del capital humano será insuficiente si no se da en contextos de acceso a la seguridad social generalizada. Esto se observa indirectamente en los resultados de este documento: personas con alto nivel educativo y en el mismo sector tienen riesgos muy distintos de vivir en pobreza si son formales o informales.

Un último aspecto para hacerle frente a la realidad de la insuficiencia del empleo en la actualidad tiene que ver con alternativas al nuevo escenario que plantea el cambio tecnológico. En este sentido se debe continuar trabajando por incrementar el salario mínimo, utilizar excepciones fiscales para los trabajadores más vulnerables, beneficios para la población trabajadora que tiene menores de edad, propuestas de ingreso universal.

¿Existen las intenciones y condiciones para cambiar el brazo de servicios de la política social, transformar el acceso a la seguridad social en México y repensar los medios de acceso a ingreso en México? La respuesta es que lamentablemente no parece haber ni intenciones, ni mucho menos las condiciones para hacerlo. En política social, al momento de la escritura de este documento, no hay sobre la mesa un proyecto mayúsculo de reforma educativa (acceso, calidad y disponibilidad de la educación y su infraestructura), en salud existen intenciones de generar acceso gratuito y generalizado, pero con

muchos problemas en la práctica de desabasto. La parte más activa de la política social parece ser la de transferencias, la cual tiene efectos minúsculos en la redistribución – la pobreza apenas cambia 2% con y sin transferencias– y la cual es demasiado simple y no está pensada para los problemas más complejos de la actualidad. En materia de seguridad social, hay muy poco bajo discusión en la arena política a pesar de que hay rondando varias propuestas para innovar el acceso a este derecho.

El futuro no es alentador, pues por el cambio tecnológico, el bajo crecimiento, servicios sociales y públicos olvidados, segmentación en el acceso a la seguridad social, y transferencias monetarias mínimas y simples es probable que el empleo sea cada vez más insuficiente y la pobreza total aumente progresivamente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. y Restrepo P. (2018). Low-Skill and High-Skill Automation. *Journal of Human Capital*, 12(2) 204–32.
- Autor, D. H. (2003). Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1) 1–42.
- CONEVAL. (2021). *Tendencia Laboral de La Pobreza*. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS\\_pobreza\\_laboral.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx).
- Cortés, F. y de Oliveira O. (Coord.). (2012). *Desigualdad Social*. Los Grandes Problemas de México. Tomo 5. El Colegio de México AC.
- De Oliveira, O. y Mora M. (2008). Desigualdades Sociales y Transición a la Adulthood en el México Contemporáneo. *Papeles de Población*, 14(57) 117–152.
- Deacon, B. (2013). *Global Social Policy in the Making: The Foundations of the Social Protection Floor*. Policy Press.
- Esquivel, G. (2008). ¿Es la Política Social una Causa de la Informalidad en México? *Ensayos Revista de Economía* (Ensayos Journal of Economics) 27.
- Halleröd, B., Ekbrand, H. y Bengtsson, M. (2015). In-Work Poverty and Labour Market Trajectories: Poverty Risks Among the Working Population in 22 European Countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5) 473–88.
- Hurst, C., Fitz Gibbon, H. y Nurse, A. (2016). *Social Inequality: Forms, Causes, and Consequences*. Routledge.
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). 2020 Nueva Serie*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>
- Jusidman, C. (2009). Desigualdad y Política Social en México. *Nueva Sociedad*, 220: 190.
- Leacock, E. B. (1971). *The Culture of Poverty: A Critique*.
- Levy, S. (2018). *Esfuerzos mal Recompensados: la Elusiva búsqueda de la Prosperidad en México*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Levy, S. y Schady, N. (2013). Latin America's Social Policy Challenge: Education, Social Insurance, Redistribution. *Journal of Economic Perspectives*, 27(2) 193–218.

- Levy, S. y Székely, M. (2016). ¿Más Escolaridad, Menos Informalidad? Un análisis de Cohortes para México y América Latina. *El Trimestre Económico*, 83(332) 499–548.
- Lohmann, H. y Marx, I. (2018). *Handbook on in-Work Poverty*. Edward Elgar Publishing.
- Lustig, N, Martinez Pabon, V., Sanz, F. y Younger, S. D. (2020). *The Impact of COVID-19 Lockdowns and Expanded Social Assistance on Inequality, Poverty and Mobility in Argentina, Brazil, Colombia and Mexico*. Tulane University, Department of Economics.
- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización Laboral y Pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86) 113–31.
- Marx, I. y Nolan, B. (2014). *In-Work Poverty. Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful Are European Welfare States*. 131–57.
- Maurizio, R. (2018). In-Work Poverty in Latin America: Prevalence, Driving Forces and Trends. En E. Elgar, *Handbook on in-Work Poverty*. Publishing.
- Nájera, H. (2016). *Youth Poverty and Social Inequalities in Mexico*. PhD thesis, University of Bristol.
- Nájera, H. (2020). La Confiabilidad Estadística de la Medición Oficial Multidimensional de la Pobreza en México: 2008-2018. En F. Cortés (Coord.) *Medición Multidimensional de la Pobreza en México*. 77–102. FLACSO-México.
- Nájera, H. (2022). *Misclassification Error, Binary Regression Bias and Reliability in Multidimensional Poverty Measurement: An Estimation Approach Based on Bayesian Modelling. Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives*.
- Nájera, H. y Huffman, C. (2020). *Estimación del costo de eliminar la pobreza extrema por ingreso en México, en tiempos del Covid*. PUEDE-UNAM, <http://pued.unam.mx/export/sites/default/archivos/covid/DocTecnico.pdf>
- Ordóñez Barba, G. (2018). Discriminación, Pobreza y Vulnerabilidad: los Entresijos de la Desigualdad Social en México. *Región y Sociedad*. 30(71).



- Ros, J. (2019). Dinámica Empresarial Disfuncional y Productividad Estancada: Una Reseña Del Nuevo Libro de Santiago Levy. *Economía-UNAM*, 16(46) 270–83.
- Salas, C., Quintana, L., Mendoza, M. A. y Valdivia, M. (2020). Distribución del Ingreso Laboral y la Pobreza en México durante la Pandemia de la COVID-19. Escenarios e Impactos Potenciales. *El Trimestre Económico*, 87(348) 929–62.
- Small, M. L., Harding, D. J. y Lamont, M. (2010). *Reconsidering Culture and Poverty. The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Solís, P. (2017). *Discriminación Estructural y Desigualdad Social*.
- Tapia, L. A. y Valenti, G. (2016). Desigualdad Educativa y Desigualdad Social en México. Nuevas Evidencias Desde las Primarias Generales en los Estados. *Perfiles Educativos*, 38(151) 32–54.
- Townsend, P. (1979). *Poverty in the United Kingdom: A Survey of Household Resources and Standards of Living*. Edited by Peter Townsend. University of California.
- Townsend, P. (2014). *International Analysis Poverty*. Edited by Peter Townsend. Routledge.
- Van Winkle, Z. y Struffolino, E. (2018). When Working Isn't Enough: Family Demographic Processes and in-Work Poverty Across the Life Course in the United States. *Demographic Research*, 39, 365–80.
- Yaschine, I. (2015). ¿Alcanza la Educación para Salir de la Pobreza? Análisis Del Proceso de Estratificación Ocupacional de jóvenes Rurales en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60 (223) 377–405.

Berenice Ramírez

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

Grupo de Trabajo Seguridad Social y Sistemas de Pensiones de CLACSO

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

La pandemia COVID-19, indudablemente ha incrementado la incertidumbre ante el futuro inmediato. Su extensión, duración e impacto en la salud en la dinámica económica y en la reproducción social muestra disyuntivas que se profundizan debido a que el virus, después de 24 meses, sigue activo. Las variantes del virus SARS-CoV-2 seguirán mostrándose mientras encuentren hospederos, mientras una proporción significativa de personas no se vacunen, sea por falta de acceso o porque no las aceptan. Optar por quedarse en casa para restringir la movilidad es una opción para un reducido número de personas de la sociedad mexicana. Mismas que han tenido la oportunidad de continuar con trabajo, educación y servicios a distancia, dichas personas lo hacen porque cuentan con activos, ahorros y salarios. Sin embargo, esta situación no se observa en la mayoría de la población que requiere salir a desempeñar alguna actividad remunerada para comprar día a día lo que la vida requiere para su reproducción.

---

1 Se reconoce el procesamiento de información estadística de Gabriel Badillo y Giovanni Villa

La pandemia ha profundizado las desigualdades en el mundo, cada vez son más distantes las diferencias entre los ingresos derivados del trabajo de las personas de la riqueza patrimonial acumulada. De acuerdo con el *World Inequality Report 2022*, 10 % de la población mundial posee actualmente 52 % del ingreso mundial, mientras que los más pobres —la mitad de la población— participa con 8.5% de la misma. Un individuo de 10 % superior de la distribución global de la renta gana 122,100 USD (dólares americanos) por año, mientras que un individuo de la mitad más pobre del ingreso mundial gana 3,920 USD (Chancel, 2022).

Las desigualdades de tenencia de riqueza, es decir la suma de propiedades físicas más activos financieros como acciones y bonos, son aún más pronunciadas que las desigualdades de ingresos. La mitad más pobre de la población mundial apenas posee cualquier tipo de riqueza, solo 2 % del total. Por el contrario, 10 % de la población más rica del mundo, posee 76 % de toda la riqueza y de ese grupo, 1 % posee 38 % (Chancel, 2022).

México ha sido catalogado durante todo el siglo xx como uno de los países más desiguales del mundo. Dicha desigualdad se ha acentuado desde que se instaló en la década de 1980 el modelo de economía abierta, desregulada y neoliberal. El 10 % de los mayores ingresos en México capta 57.4% del ingreso nacional, mientras que 50 % inferior, 9%. Si se mide la riqueza, 1 % de la población acumula 47 % de la riqueza nacional, sin embargo, una parte del 10% se apropian de 79 %, por otro lado, 40% siguiente, que corresponde a la clase media, 21.4%. Mientras que la mitad más pobre de la población está privada de riqueza, su riqueza neta es negativa (-0.2) (Chancel, 2022) lo que significa que, 50 % de la población mexicana tiene en promedio más deudas que activos.

Tomando en cuenta el contexto señalado, el objetivo de este capítulo es hacer una evaluación del estado actual del empleo y la seguridad social en México. Para ello se tomará en cuenta el comportamiento de la economía mundial y de la pandemia como parte de la explicación del impacto en el empleo. Posteriormente se hará referencia al sesgo laborista de la seguridad social, sus aciertos y desaciertos para construir derechos sociales. Pasaremos a realizar una evaluación del mercado laboral durante la pandemia, la polí-

tica laboral instrumentada y su relación con la política social, en particular las transferencias monetarias, destacando la pensión universal, la reforma a la Ley del Seguro Social y del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Finalmente se revisarán las modificaciones más evidentes en la organización del trabajo, con la finalidad de plantear los retos inmediatos y futuros.

### **EL IMPACTO DE LA ECONOMÍA MUNDIAL EN LA DINÁMICA ECONÓMICA NACIONAL**

La pandemia COVID-19 en sus diferentes variantes, profundizó la crisis económica y de desigualdad social que el sistema capitalista venía mostrando en la segunda década del siglo XXI, con un crecimiento moderado que no superaba 3.5 % del promedio anual mundial. El impacto de la pandemia contrajo el crecimiento, mostrando durante el año 2020, una caída de -3.2 %. El único país que tuvo crecimiento fue China (2.3 %) (Fondo Monetario Internacional, [FMI], 2021).

Se proyectaba que la economía mundial creciera 5.9 % en 2021 y 4.9 % en 2022. Las variantes “Delta” y “Ómicron” volvieron a confinar a las personas y las afectaciones a las cadenas de producción mundial mostraron desabasto en la oferta y baja demanda por los efectos de los cierres temporales durante 2021, por lo que en varios países las proyecciones de crecimiento para 2021 no se cumplieron.

América Latina fue la región más afectada por la pandemia. La contracción del producto interno bruto (PIB) por habitante alcanzó 7.6 % del promedio regional en 2020, con una alta heterogeneidad entre los países. En seis países, la caída fue inferior a 5 % del PIB (Paraguay, Nicaragua, Guatemala, Haití, Brasil y Costa Rica). En otros se situó entre 10 % y 20 % (Estado Plurinacional de Bolivia, Honduras, Argentina, Cuba, Perú y Panamá). En los restantes, la caída fue entre 5 % y 10 %, en este grupo se ubicó México junto a Uruguay, Chile, República Dominicana, Colombia y Ecuador (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [CEPAL], 2022).

Es de destacar que la caída en el crecimiento tuvo un efecto contrario en la concentración de la riqueza que se acentuó en ese 1 % que ha venido acaparándola. Tuvieron mayores ganancias los sectores vinculados a las ramas dinamizadas por la pandemia —la industria farmacéutica, la de insumos y laboratorios médicos, el comercio electrónico, los servicios de plataformas digitales, las comunicaciones y el sector financiero— la mayoría de ellas de capital trasnacional.

La economía mexicana ha sido conducida desde que inicia el actual gobierno, en diciembre de 2018, con una perspectiva desarrollista de mayor participación estatal que continúa aplicando instrumentos de la ortodoxia neoliberal, pero situando como objetivo central «primero los pobres».

Los resultados en crecimiento del PIB han estado lejos de los pronósticos con los que inició el actual gobierno. Los cambios de prioridades, la disminución de subsidios y exigencias de pagos tributarios a sectores que habían sido favorecidos en gobiernos anteriores, más la animadversión de la clase dominante ante un gobierno que no sigue la tradición del ejercicio del poder que se había instalado en las últimas cuatro décadas, profundizó el estancamiento que se venía observando desde 2017 registrándose PIB negativo en 2019, - 0.2 por ciento.

Las características de la estructura productiva, más la debilidad de la inversión privada que pudo ser resultado, además del contexto mundial, de su explícito desacuerdo con el proyecto de país que se intenta impulsar, provocaron un clima de desencuentros al que se sumó el paro, casi total, de la economía provocada por la pandemia COVID-19, que ocasionó para 2020 una caída de 8.2 % del PIB.

La formación bruta de capital fijo ha venido disminuyendo desde 2011 en que se situó en 22.3 % del PIB, 20.6 % en 2018 y el dato preliminar para 2021 es 17.6 %. Se ha calculado que, por la falta de insumos intermedios, la industria automotriz opera actualmente a 60 % de su capacidad (BBVA, 2022a, 2022b), situación que, generalizada a todas las actividades industriales, ocasiona bajos niveles de crecimiento y de creación de empleo asalariado y protegido.

Por lo que se refiere a la inversión pública, se ha concentrado en las obras prioritarias del actual gobierno: el Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles

(AIFA), el Tren Maya, la refinería Dos Bocas del Río y el rescate y fortalecimiento de las empresas estatales Petróleos Mexicanos (PEMEX) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Desarrollar proyectos de infraestructura ha sido la vía adoptada para apoyar a los estados de mayor pobreza en el sureste de la República Mexicana. Se ha considerado que mediante estas obras se beneficia la interconexión y comunicación, se abren fuentes de empleo y se propician nuevas actividades económicas.

Tanto el fortalecimiento de las transferencias monetarias directas como su dispersión a zonas y regiones que no habían sido incluidas en la política pública de los sexenios anteriores ha sido posible a través de programas sociales que adquieren carácter de política pública de alcance universal con aval constitucional a partir de la reforma del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Las pensiones de bienestar y las becas para estudiantes de instituciones públicas y de localidades de alta marginación, así como la atención universal a la salud y la entrega de medicamentos gratuitos para quienes no están incluidos en la seguridad social contributiva, tienen ya un respaldo financiero al tener que contemplarse en el Presupuesto Federal, el gasto destinado, que debe ser mayor o igual en términos reales, al año anterior.

A través de las transferencias monetarias a las personas adultas mayores y con discapacidades, las becas a estudiantes y otros programas sociales, apoyaron la adquisición de una canasta básica y aunque el monto se encuentra todavía por debajo de la línea de pobreza urbana, durante 2020, primer año de la pandemia, se les depositó en una sola exhibición cuatros meses de transferencias con el objetivo de incidir en el consumo del hogar de la o el beneficiado. Otros apoyos brindados en los meses de confinamiento generalizado fueron los créditos a pequeños negocios y para mantener el equilibrio fiscal se controló la emisión de deuda en los mercados de capital internacional.

En este escenario es sorprendente que haya crecido la recaudación tributaria mediante la reducción de la evasión fiscal, aumentó 0.8 % real en 2020 y 1.1 % en 2021 (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas [CEEP], 2022) y que el gasto social se hubiera redistribuido y hubiera obtenido que la pobreza no creciera en la magnitud que la CEPAL (2020), proyectaba en un contexto de caída

del PIB de -6% y sin programas de apoyo adicionales. En mayo de 2020, planteo tres escenarios de la evolución de la pobreza y de la extrema pobreza. La pobreza extrema, que representaba en 2019, 11.1% de la población, se preveía que subiera a 14.9% en un escenario bajo, a 15.9% en uno medio y a 17.1% en uno alto. Con relación a la pobreza, que afectaba a 41.9% de la población hacia 2019, en un escenario bajo aumentaría a 46.7%, en uno medio a 47.8% y en uno alto a 48.9% (CEPAL, 2020).

La Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) levantada en 2020, arrojó los siguientes resultados; la población en extrema pobreza pasó de 7% en 2018 a 8.5% en 2020. La población en situación de pobreza pasó de 41.9% a 43.9%, proporciones menores a las proyectadas por la CEPAL. El aumento fue de 2%, 3.8 millones de personas pasaron a las filas de pobreza (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL], 2021). La contención en el aumento desbordado de la pobreza y el equilibrio fiscal, han sido destacado como buenas prácticas del gobierno mexicano por el FMI (Hannan et al., 2021).

El crecimiento del PIB en 2021 alcanzó 5%, por debajo de las expectativas que se tenían a mediados del año. La cuarta ola incentivada por la variante Ómicron, la falta de componentes importados, el crecimiento de los precios al consumidor, operaron en contra de 6% proyectado.

Seguramente que la reapertura casi total de todas las actividades económicas, una vez que están bajando los contagios, derivará en muchas acciones de interés para el análisis, lo que es urgente es que se sitúe como tema central de estudio, discusión y propuestas las vías para encaminarse a la construcción de un modelo civilizatorio diferente, que la acción de la sociedad permita poner a la vida y no al mercado, en el centro de las decisiones económicas y que se vayan superando las acciones de despojo, abuso y violencia que ha sostenido al capitalismo, de otra forma, el mantenimiento de la vida continuará en escenarios cada más frágiles.

## EL SESGO LABORISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social de carácter público en México con financiamiento de contribuciones tripartitas en las que interviene el empleador, el trabajador y el Estado, ha sido instrumentada para dar cobertura a las y los trabajadores asalariados subordinados y a su familia (beneficiarios), a pesar de que se ha avanzado en la construcción de derechos sociales universales, particularmente con la pensión de bienestar y la atención de la salud de los no incorporados a la seguridad social, mantiene su orientación laborista. Así que por sus resultados podemos caracterizarla de excluyente, desigual, inequitativa y fragmentada, por la falta de correspondencia entre las leyes que la sustentan, los reglamentos que la sostienen y su instrumentación (Ramírez, Nava y Badillo, 2018) (Ramírez, 2019, 2020). El artículo 123 fracción XXIX de la CPEUM en su reforma de 1974, subraya la utilidad pública de la Ley del Seguro Social, su funcionamiento de aseguramiento ante riesgos del ciclo vital, que comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, otros sectores sociales y sus familiares (Diario Oficial de la Federación [DOF], 1974).

Da la impresión de orientarse a una cobertura amplia pero no universal al mantener la perspectiva laborista de solo considerar a los trabajadores y a sus dependientes como beneficiarios, no como sujetos de derecho. La reforma de 1974 a la que hacemos mención, incluyó otras figuras laborales, campesinos y no asalariados pero no se llevaron a cabo los reglamentos jurídicos y administrativos para hacerlo posible, quedando sus posibilidades de incorporación sólo de forma individual y voluntaria, así lo suscribió la Reforma de la Ley del Seguro Social de 1995, el aseguramiento se continuó solo para los asalariados subordinados, excluyendo cerca de 60 % de la fuerza laboral que trabaja en condiciones de informalidad, así como a la población identificada como no económicamente activa.

Es desigual porque los Institutos Nacionales de Seguridad Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios



Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM) difieren en sus requisitos de ingreso a la seguridad social y en sus beneficios. A estas diferencias se suman contratos colectivos específicos de empresas estatales, universidades públicas, banca de desarrollo y organismos autónomos de la administración pública federal, estatal y municipal con diversas prestaciones adicionales a los que se ofrecen para los afiliados a las instituciones de carácter nacional, profundizando desigualdades entre los cubiertos por la seguridad social y ampliando desigualdades e inequidades con los no incluidos, al negarles un derecho social de equiparación de justicia social. En el ámbito de las inequidades, no considerar el trabajo no remunerado realizado por mujeres en su actividad de reproducción y cuidado de la vida, acentúa la inequidad de género por la diversidad que presentan en su incorporación al mundo laboral remunerado, así como la movilidad que tienen al combinar el trabajo remunerado con el de cuidados, lo que les afecta en el cumplimiento de los requisitos de ley para obtener beneficios de la seguridad social, siendo el más representativo las pensiones de vejez y retiro. Esta diversidad de instituciones, junto a los casi 1000 sistemas de pensiones que se registran, expresa la fragmentación de la seguridad social que se agudiza al interactuar tres modelos de financiamiento. El instrumentado en la década de 1940 del siglo xx de capitalización parcial y beneficio definido que se ha convertido en sistema de reparto y que seguirá activo hasta que se cierre la generación beneficiaria. La capitalización individual de administración privada vigente desde julio de 1997 que se ha convertido también de capitalización parcial y beneficio definido ya que, con la reforma de 2020 al no reunir el ahorro suficiente para una pensión, la pensión garantizada que por ley se otorga a las personas que reúnan el tiempo de cotización, se convierte en costo fiscal y, la pensión de bienestar universal para las personas de 65 y más años que se convierte, a partir de 2019, en derecho social universal de carácter constitucional.

## COVID-19 Y EL MERCADO LABORAL

Un virus desconocido como el SARS-CoV-2 sin registros de su manifestación ni de su potencialidad de contagio y peligrosidad, ocasionó que los primeros efectos de la enfermedad, gravedad y fallecimientos por la COVID-19, condujeran a una paralización de la economía al cerrar los espacios de producción, intercambio y consumo que propician reunión de personas, dejando sólo las actividades esenciales para atender la emergencia sanitaria. La evidencia fue una rápida retirada masiva del mercado laboral con consecuencias directas en la seguridad social, ya que ello pudo significar dejar de cotizar y con ello disminuir su densidad de cotización. Si pierden el empleo se quedan desprotegidos de los servicios de salud de las instituciones de seguridad social, después del tiempo que señalen sus contratos. Si tienen créditos hipotecarios, su deuda pudiera enfrentar la posibilidad de moratorias.

Diversos arreglos se registraron entre trabajadores y empleadores, los que podían trasladar sus actividades laborales al hogar, así lo hicieron, asumiendo costos de electricidad, conexión a internet, insumos de oficina y otros requerimientos, como adecuaciones de espacios físicos en sus casas. Asumieron costos de producción de los empleadores recibiendo iguales o menores salarios. Dicha situación ha conducido a adecuar el teletrabajo a partir de reformas a la Ley Federal del Trabajo<sup>2</sup>. Otros se vieron enfrentados a bajas o despidos tem-

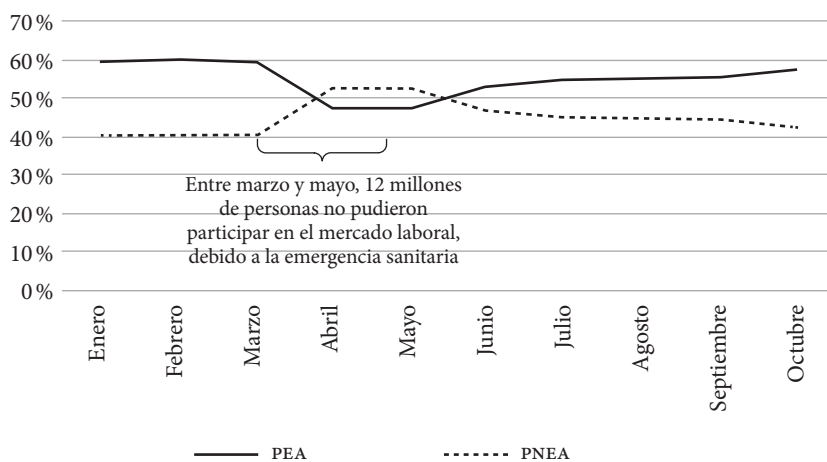
---

2 Reformas al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, en las que se determinan las obligaciones que tanto empleadores como personas trabajadoras deben cumplir. Esta reforma entró en vigor el 12 de enero de 2021 y en ella se reconoce como teletrabajo al desempeño de más de 40% de las actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo. La Ley Federal del Trabajo determina ahora que las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, pactado por las partes y considera un principio de reversibilidad, es decir, la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar el regreso a una modalidad presencial. Esta reforma también contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo, en el caso de que este exista en la empresa; por lo que el teletrabajo, el acuerdo para implementarlo y los detalles de la modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente. Se está trabajando en la construcción

porales con la promesa de recontractación cuando se regresara a la normalidad o sueldos disminuidos aludiendo a una disminución de las actividades. También se registraron alta demanda de retiros por desempleo de los trabajadores con cuenta individual y con requisitos cumplidos para ejercerlo. Aunque las mayores afectaciones se registraron en los empleos informales. La precariedad del mismo, la ausencia de contratos, los espacios laborales, muchos de ellos en vía pública, fueron factores que intervinieron en su retiro del mercado de trabajo.

La caída de la actividad laboral fue abrupta. El periodo de mayor pérdida de empleos fue de marzo a mayo de 2020 en que 12 millones de personas dejaron de participar en el mercado laboral (gráfica 1), posteriormente la falta de ingresos y de apoyos gubernamentales que fueran suficientes en cobertura y monto, obligaron a las personas a regresar a las actividades de forma paulatina, a partir de la segunda mitad de mayo de 2020.

GRAFICA 1. POBLACIÓN EXPULSADA DEL MERCADO LABORAL POR LA EMERGENCIA SANITARIA DE LA COVID-19 ENTRE ENERO Y OCTUBRE DE 2020



Fuente: Elaboración con datos de INEGI (2021).

de la Norma Oficial Mexicana que incluya condiciones específicas de seguridad y salud para el Teletrabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2021).

La dinámica laboral del trabajo protegido durante el siglo XXI, muestra que el empleo formal, identificado con los inscritos a la seguridad social, ha pasado de representar 40.6% en 2005, a 44.1% de la ocupación total en el cuarto trimestre de 2021 (INEGI, 2021). La mayoritaria presencia de las ocupaciones en condición de informalidad que han representado durante este periodo de 59.4% en 2005 a 55.9% en 2021, nos expresa que además de incluir este porcentaje al sector informal que representa 29% de la informalidad, la permisividad en la falta de registro ante la seguridad social de todas y todos los trabajadores que se encuentran laborando en unidades formales, y que se contabilizan para el cuarto trimestre de 2021 en seis millones de personas (INEGI, 2021), ha sido un factor que mantiene elevadas las tasas de informalidad en el empleo.

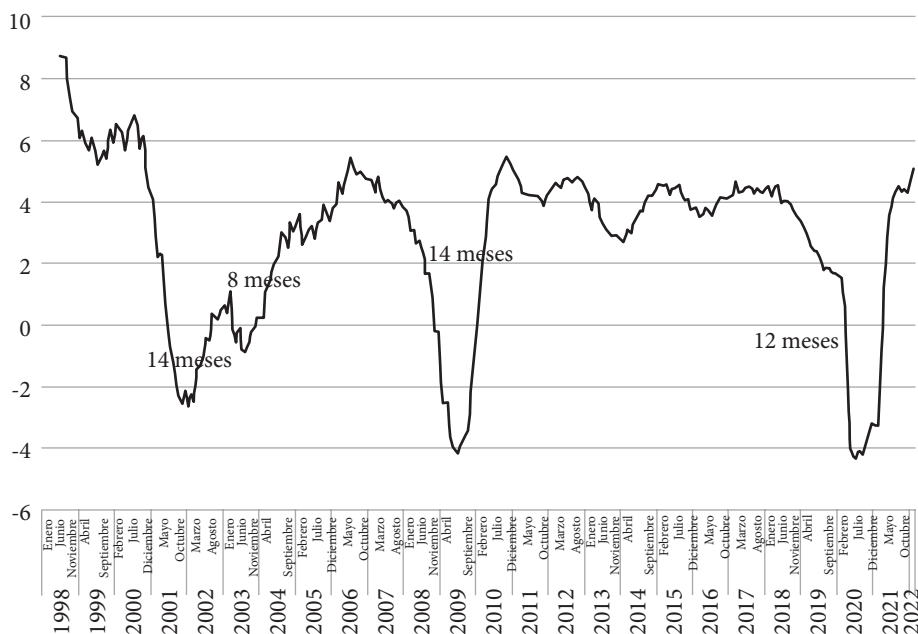
Cabe recordar que la condición laboral precaria sin acceso a la seguridad social y la unidad económica que genera la ocupación —sector informal y unidad económica de los hogares— definen al empleo informal. Las personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia y aquellas asalariadas subordinadas que carecen de derechos laborales y sin inscripción a la seguridad social, son ocupadas informales. De igual forma, quienes trabajan en aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con un estatus identificable e independiente de esos domicilios, definen al sector informal, incluyendo también al trabajo doméstico remunerado y la agricultura de auto subsistencia (INEGI, 2021).

Otras formas de trabajo que han ganado presencia en el mercado laboral es la actividad de los trabajadores independientes quienes han crecido más dinámicamente que el sector informal y que suman para diciembre de 2021, trece millones de trabajadores, 23% de los ocupados, de los que 85% se encuentran laborando en condiciones de informalidad (INEGI, 2021).

## LA DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL

El comportamiento cíclico entre crisis económica y caída de empleo registrado de 1998 a 2021 da cuenta de la estructura productiva del país y su dependencia al funcionamiento del mercado mundial, acentuada con el modelo de economía abierta impulsado desde la década de 1980 del siglo xx y la estrecha vinculación de las cadenas productivas de México al funcionamiento del mercado externo. Es así como las crisis de los Estados Unidos (EE. UU.) principalmente impactan el crecimiento nacional y profundiza la crisis del mercado laboral con recuperaciones tardías y largas. En contraste, una crisis sanitaria resultado de la COVID-19 que exacerba la crisis económica, ha mostrado que la recuperación del empleo ha sido más rápida que las que le antecedieron. La crisis de 2001 y 2008 fue acompañada de 14 meses de tasas negativas de empleo; la de 2020, de 12 meses que comprende de abril de 2020 a abril de 2021 (gráfica 2) con un nivel de creación de registro de empleo formal para diciembre de 2021 que no se había visto en el periodo señalado (1998-2021). Esto da cuenta que los cambios en la conducción económica, las reformas a la organización del trabajo, el impulso al mercado interno está dando mejores resultados en un contexto lleno de retos.

GRÁFICA 2. TASA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL EMPLEO ASEGURADO EN EL IMSS, 1998-2021



Fuente: Elaborada con datos del IMSS (2021).

El comportamiento de las tasas de crecimiento del empleo formal en el periodo 1998 a 2022 muestra las dificultades que el mercado de trabajo ha presentado para brindar estabilidad laboral a las personas y explica el crecimiento de las ocupaciones informales sin garantías laborales ni acceso a la seguridad social y que el empleo informal sea mayor que el formal, que la productividad en general sea baja y que el crecimiento del trabajo independiente o por cuenta propia sea creciente. Ya se hizo alusión al nivel tan bajo de la formación bruta de capital, responsabilidad en buena parte del comportamiento de la empresa privada acompañada de directrices gubernamentales que propiciaron ubicarse más en actividades financieras y comerciales que en las de producción, creación e innovación. Además de haberse concentrado más en la inserción a la economía mundial sin impulsar actividades competitivas en el mercado interno. El conjunto de estas directrices más la falta de vigilancia

del cumplimiento de las leyes laborales, de los derechos de los trabajadores, la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo, dieron por resultado un débil y, por años, nulo crecimiento del empleo protegido identificado como: formal; afectando no solo la dinámica económica, sino la movilidad laboral en la búsqueda de empleo e ingresos. El crecimiento de las ocupaciones informales y precarias explica una buena parte los pésimos resultados de las reformas de capitalización individual de administración privada que se ha impuesto como el modelo de financiamiento dominante para las pensiones contributivas. La cobertura no creció, la obtención de pensiones disminuyó y el costo fiscal siguió aumentando.

Es de llamar la atención que teniendo una Población Económicamente Activa (PEA) que crece año con año en más de un millón de personas, el empleo anual formal promedio inscrito al IMSS de 2000 a 2018, haya sido de 430,000 personas. Si revisamos los registros comparando anualmente de diciembre a diciembre de 1998 a 2021 nos encontramos que a pesar de la *sindemia*<sup>3</sup> de la COVID-19, 2021 es el año que registra el mayor número de empleos inscritos al IMSS desde 1998: 846,416, a pesar de que 2020 es el que registra el mayor número de pérdida (647,710). La tabla 1 muestra años muy desafortunados de pérdida de empleos relacionados con crisis de las economías occidentales como los años de 2001 a 2003 y de 2008 a 2009, pero también muestra cómo en años en que los ingresos públicos fueron altos se relacionan con los de menor creación de empleo protegido.

La tabla 1 muestra los años de mayor creación de empleo 1998, 2010, 2014 y 2017, pero la cifra mayor es en 2021. Si tomamos en cuenta enero y febrero de 2022, febrero es el mes en el que se alcanza por primera vez más del millón de empleos. Falta por cubrir todos los rezagos de puestos de trabajo protegidos acumulados ya que ni siquiera se alcanza la PEA registrada en 2020 que fue de 1,637,000 personas, y faltan por regresar a la PEA, las personas que fueron expulsados o que decidieron ante la falta de empleo, ubicarse en la

---

3 La *sindemia* se identifica con las interrelaciones entre lo biológico y lo social (Horton, 2020).

Población no Económicamente Activa (PNEA), pero el comportamiento del empleo formal con protección de seguridad social, es una buena señal.

TABLA 1. TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS 1998-2022, POR NÚMERO DE EMPLEADOS DE DICIEMBRE A DICIEMBRE

Año	Personas	Año	Personas
1998	706,513	2011	611,552
1999	661,882	2012	711,708
2000	532,648	2013	463,018
2001	-266,815	2014	714,526
2002	61,356	2015	644,446
2003	25,280	2016	732,591
2004	375,296	2017	801,831
2005	428,688	2018	660,910
2006	616,927	2019	342,077
2007	529,214	2020	-647,710
2008	-29,589	2021	846,416
2009	-171,713	enero de 2021/ enero de 2022	940,768
2010	732,379	febrero de 2021/ febrero de 2022	1,004,348

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2021).

## LA POLÍTICA LABORAL INSTRUMENTADA

Los resultados que se han mostrado de recuperación, creación de empleo formal y menor nivel de pobreza que la esperada por organismos internacionales a partir de la COVID-19 conduce a revisar algunos de los programas sociales y políticas de empleo que reorientaron algunos de los resultados previstos. Entre ellos se encuentran:

1. El decreto del 23 de abril de 2021, mediante el que se reforman diversas disposiciones en materia laboral, fiscal, de seguridad social y de



vivienda, siendo uno de los puntos más relevantes, la prohibición de la subcontratación de personal y la regulación de la subcontratación de servicios u obras especializadas (Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], 2021). La STPS ha informado que hasta el 30 de junio de 2021 más de 830 mil trabajadores contratados bajo esta modalidad han sido reconocidos por las empresas para las que realmente laboran. Se ha señalado que es resultado del diálogo entre las partes y de las inspecciones que la STPS realiza a los centros de trabajo los que han subido de 2019 a 2020 de 55 % a 84.85 %. Pese a este programa se prevé que la tasa de informalidad en el sector formal, solo se pueda reducir 3 puntos porcentuales de 28.8 % que presentaba en 2020 a 25.8 % para 2024 (STPS, 2021), por lo que deberá ser una continua demanda tanto el reconocimiento como el registro a la seguridad social de toda forma y tipo de trabajo tomando en cuenta las modalidades del mismo, formas de organización, riesgos específicos, niveles salariales para adecuar de la mejor forma su reconocimiento pleno.

2. El aumento al salario mínimo ha sido otra política en beneficio de los trabajadores. Los aumentos salariales de 16 % en 2019, 20 % en 2020, 15 % en 2021 y 22 % en 2022 han permitido que, en enero de 2022, el salario mínimo real fuera 77.7 % superior al que se tenía en diciembre de 2018 (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos [CONASAMIA], 2022). El salario mínimo diario en 2018 fue 88.36 pesos; 2, 086.14 pesos mensuales. Para 2022 es de 172.87 pesos; 5,255.25 pesos mensuales. La tabla 2 muestra la relación entre el salario mínimo de 2018 y de 2022 y la Línea de Pobreza Extrema por Ingresos (LPEI) rural y urbana, que equivale al valor monetario de la canasta alimentaria por persona al mes y la Línea de Pobreza por Ingresos (LPI) rural y urbana, que equivale al valor monetario total de la canasta alimentaria más la canasta no alimentaria por persona al mes.

TABLA 2. RELACIÓN SALARIO MÍNIMO Y LPEI, LPI

Año	Salario mínimo	LPEI canasta alimentaria		LEI canasta alimentaria y no alimentaria	
		Rural	Urbana	Rural	Urbana
2018	1	2.33	1.77	1.17	0.82
2022	1	3.55	2.72	1.87	1.33

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2020), CONASAMI (2022) y CONEVAL (2022).

3. La tabla 3 muestra en términos generales que si 28 % de las ocupadas y 15 % de los ocupados en el segundo trimestre de 2018 ganaban 2686.14 pesos al mes, en el segundo trimestre de 2021, 40 % de las mujeres y 26 % de los hombres ganaban 4, 307.68 pesos. O podemos considerar que 83 % de las mujeres y 75 % de los hombres ganaban menos de 8058.42 en el segundo trimestre de 2018 y para el segundo trimestre de 2021, 93 % de las mujeres y 86 % de los hombres su ingreso está por debajo de los 12,917 pesos. Indudablemente que son salarios bajos, pero es la estructura que ha prevalecido desde hace cuarenta años.

TABLA 3. INGRESOS LABORALES, POR RANGOS SALARIALES EN NÚMERO DE VECES EL SALARIO MÍNIMO

	2T 2018	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	2T 2021	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual
Mujeres	100%	88.36	2686.14	100%	141.70	4307.68
Hasta un salario mínimo	28%	88.36	2686.14	40%	141.70	4307.68
Más de 1 hasta 3 salarios mínimos	55%	265.08	8058.42	53%	425.10	12,917.04
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	13%	441.80	13,430.50	6%	708.50	21,538.40
Más de 5 salarios mínimos (10 salarios mínimos)	4%	883.60	26,861.40	2%	1417.00	43,076.80
Más de 5 salarios mínimos (25 salarios mínimos)	--	2,209.00	67,153.50	--	3542.50	107,692.00

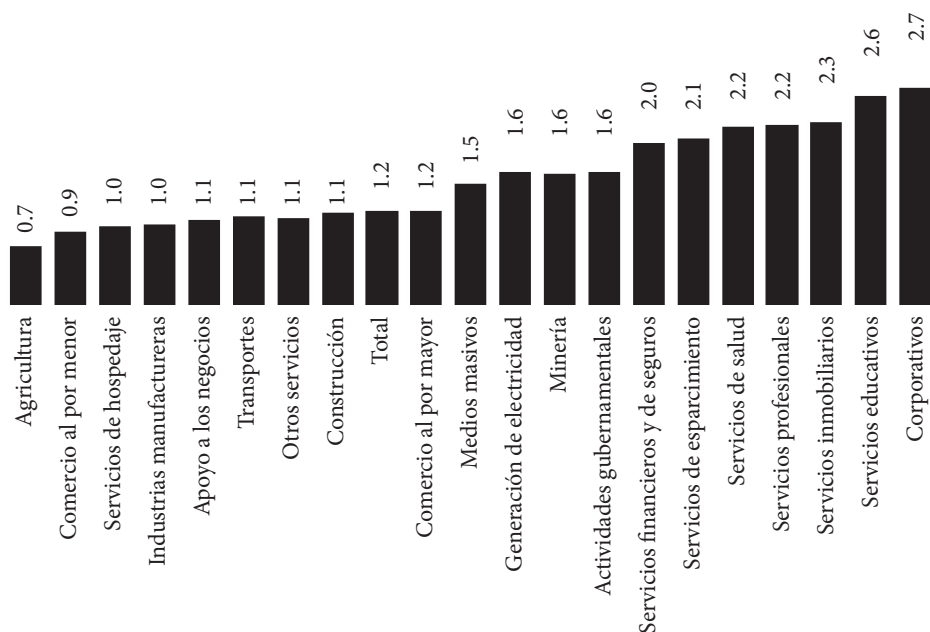
TABLA 3. INGRESOS LABORALES, POR RANGOS SALARIALES EN NÚMERO DE VECES EL SALARIO MÍNIMO (CONTINUACIÓN)

	2T 2018	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	2T 2021	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual
Hombres	100 %	88.36	2686.14	100 %	141.70	4307.68
Hasta un salario mínimo	15 %	88.36	2686.14	26 %	141.70	4307.68
Más de 1 hasta 3 salarios mínimos	60 %	265.08	8058.42	63 %	425.10	12,917.04
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	18 %	441.80	13,430.50	9 %	708.50	21,538.40
Más de 5 salarios mínimos (10 salarios mínimos)	6 %	883.60	26,861.40	3 %	1417.00	43,076.80
Más de 5 salarios mínimos (25 salarios mínimos)	--	2209.00	67,153.50	--	3542.50	107,692.00

Fuente: Elaborado con datos INEGI (2021).

Para que siga creciendo su poder adquisitivo se tendrían que mantener las tasas de crecimiento del salario mínimo que se han registrado en los últimos cuatro años. No descuidar la revaluación de los salarios medios y profesionales una vez que se fortalezcan más el mínimo. Así como disminuir las distancias salariales que en nuestro país son enormes. Los índices que se muestran a continuación refieren lo señalado.

GRÁFICA 3. ÍNDICE DE INGRESOS POR HORA, SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS.  
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS=100 (PRIMER TRIMESTRE DE 2021)



Fuente: Elaborado con datos de INEGI (2021).

- Otro programa que ha ayudado a la recuperación del empleo ha sido el programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” que inició en 2019 y opera en las 32 entidades de la República Mexicana. Su objetivo es que jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, de todos los niveles educativos puedan capacitarse laboralmente en algún centro de trabajo de su elección hasta por 12 meses, recibiendo una beca mensual equivalente a un salario mínimo y seguro médico a través del IMSS. La STPS dio a conocer una evaluación externa con datos de la ENIGH 2020 de su efectividad en los meses más complicados de la pandemia y se encontró que los egresados del programa tuvieron el doble de probabilidad de encontrar trabajo comparado con aquellos que no están en el programa (46.2% vs. 23.6%), es decir, cinco de cada diez jóvenes que pasa por el programa encontraron trabajo durante la pandemia y

servió además como una red mínima para proteger a las familias de los jóvenes más vulnerables, ya que aseguro ingresos, acceso a los servicios de salud y reducción de probabilidad de que un hogar se quedara sin comer durante la pandemia en 2020 (STPS-CONASAMI, 2021).

5. Para adecuar los apoyos a los trabajadores durante los meses más inciertos de la pandemia, en mayo de 2020 el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) implementó el “Programa Crédito de Apoyo Diez Mil”. Se dispuso de tres mil millones de pesos para otorgar 300 mil créditos, por un monto de 10 mil pesos cada uno, con una tasa de interés de 10.88 % y un costo anual total de 10.12 %, a 33 meses, con un periodo de gracia de tres meses que finalizó el 12 de noviembre de 2020. (STFE, 2020).

## REFORMANDO LAS LEYES LABORALES

### Incorporación a la Seguridad Social de Trabajadores del Hogar e Independientes

La política laboral instrumentada ha dejado fuera de la seguridad social a 60 % de los ocupados y a la población que no participa en el mercado de trabajo, ya que solo han sido sujetos de aseguramiento, los asalariados subordinados de las unidades económicas formalmente constituidas. Para subsanar algunos de estos vacíos, desde 2019 inició un programa piloto para la incorporación de las trabajadoras del hogar a la seguridad social y en 2021 para trabajadores independientes, concretamente para su afiliación al IMSS. Después de dos años de funcionamiento del Plan Piloto 1 y 2 para incorporar voluntariamente a trabajadoras del hogar, los resultados han sido de pocos logros. Si ya es una limitante el modelo de financiamiento que se impuso a la seguridad social desde 1997, capitalización individual de administración privada, además de separación de funciones entre financiamiento y prestación de servicios, los requisitos de registro, las modalidades de funcionamiento parecen no llevar a buen puerto. Hasta el momento se tiene el registro de 2 % del total de tra-

bajadoras del hogar y reportes de queja porque tienen que esperar al menos 20 días después de su afiliación para recibir servicios de salud, las cuotas les resultan altas y con pocas probabilidades que lleguen a reunir requisitos para tramitar crédito hipotecario. Su aprobación para transitar a un sistema obligatorio depende ya del legislativo, sin embargo, las trabajadoras del hogar siguen solicitando una readecuación de requisitos y formas de financiamiento muy atendibles ya que destacan sus condiciones específicas de trabajo, entre ellas: diversidad de empleadoras y empleadores, delimitación de jornadas para sumar semanas de cotización y salarios de las y los trabajadores del hogar, entre otras. Situación similar puede suceder con el plan piloto de afiliación de los trabajadores independientes. La construcción de una cuota de afiliación acorde, progresiva a ingresos y que tomen cuenta la ausencia de la aportación del patrón para evitar sesgos discriminatorios, facilidad de ingreso y recibir a cambio servicios de calidad y oportunos que se transformen en la base de protección y seguridad social.

### **Reformas a la Ley del Seguro Social y del Sistema de Ahorro para el Retiro**

Después de 23 años de funcionamiento del sistema privado de capitalización individual, se aprobaron modificaciones a la Ley del Seguro Social de 1995 (LSS) que rige al IMSS y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro de 1996 (LSAR) (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2020). En el Decreto emitido solo se aprobaron reformas paramétricas a pesar de los malos resultados para los trabajadores y la enorme ganancia que para el capital financiero significa la capitalización individual. Fue una limitada reforma en una coyuntura política que se podría haber aprovechado para avanzar a un cambio profundo y estructural que estableciera una seguridad social acorde a la realidad del mercado de trabajo que no solamente es el asalariado subordinado, mismo que requiere de la inclusión de todas las formas de trabajo y de la sociedad en su conjunto y que por lo tanto, demanda un modelo de Seguridad Social ciudadano que combine adecuadamente tanto lo contributivo como el financiamiento público con miras a la universalidad y sostenibilidad social y fiscal.

Las reformas efectuadas se realizan a partir de los mismos postulados que dieron lugar en 1995 a la adopción del modelo de capitalización individual y administración privada. Con el argumento del proceso dinámico del envejecimiento, pero sin considerar que nuestra mediana de edad son 29 años, fortalecen la perspectiva del auto aseguramiento, la responsabilidad individual, el ahorro forzoso, así como la administración y rentabilidad para el sector privado, aunque finalmente sean transferencias de recursos públicos al privado. Es una reforma muy acotada, solo para la “generación AFORE<sup>4</sup>” del IMSS que representan 24% de la población ocupada (PO). Se realiza ante la inminente negativa de pensión que obtendrá 83% de los que tenían que pensionarse en 2021 y no lo lograran por su baja densidad de cotización<sup>5</sup> llevándose exclusivamente el monto de sus ahorros. Así que para que al menos pudieran alcanzar una pensión vitalicia, se opta por la disminución de semanas de cotización para el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, de 1250 semana (24.3 años) a 750 (14.4 años) de forma transitoria y con incrementos de 25 semanas cada año hasta alcanzar 1000 semanas (19.2 años) en 2031. Al bajar los requisitos de tiempos de cotización aumenta la densidad de la misma. Pese a este beneficio, el monto de la pensión mínima garantizada disminuye al modificarse la relación de cálculo y eliminarse lo señalado en la reforma de 1995, la que en su artículo 170 establecía que “el monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor” (DOF, 1995, pág. 45). En la reforma reciente el monto queda establecido de la siguiente manera “se calculará considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto” (DOF, 2020), el Banco de México (BANXICO) señala que “la pensión garantizada es una función creciente de la edad de retiro, las semanas de cotización y el promedio del salario base de cotización (SBC) durante la afiliación del trabajador al IMSS. Con ello, la pensión garantizada oscilará entre 2622 y 8241 pesos men-

---

4 Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

5 Densidad de Cotización = Tiempo cotizado al SAR/Tiempo total en el mercado laboral \* 100.

suales” (BANXICO, 2021). La pensión mínima inicia con un valor monetario menor al salario mínimo en 1124 pesos mensuales, es decir, representa 73.6 % de un salario mínimo. La pensión mínima equivalente a un salario mínimo solo la alcanzan los que han cotizado, 1250 semanas con 65 años y más. Es una pensión mínima garantizada muy baja que dependerá para su fortalecimiento de que operen los otros cambios aprobados que irán instrumentándose paulatinamente a partir de 2023. Lo único inmediato que puede mejorar es que de 21 % que tendrían derecho a una pensión mínima garantizada, subiría a 34 %. Lo que es evidente es el fracaso para el trabajador del modelo de capitalización individual de administración privada, que atestigua la distancia entre lo prometido y los resultados y que una vez más, una parte de los recursos públicos convertidos en la pensión de bienestar no contributiva para mayores de 65 años, que hoy representa 34 % de un salario mínimo, será parte fundamental para completar el ingreso en la vejez que será de muy bajo monto.

La información reciente sobre el número de personas que solicitaron pensión garantizada en 2021 confirma las tendencias de las proyecciones realizadas. Mismas que se agudizaron con la información que el anterior presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) señaló en febrero de 2020 que la obtención de pensión era mucho más grave ya que 1 de cada 100 personas, serían las que tendrían derecho a pensionarse, aproximadamente 750 personas eran las que reunían las 1250 semanas de cotización (Notipress, 2020). A finales de 2021 se informa “como resultado de la reforma de Pensiones, al 15 de diciembre, más de 27,396 trabajadores se han pensionado debido a la reducción de las semanas cotizadas” (CONSAR, 2022), es decir, subió de 1 % a 36,5 % y, ¿el 63,5 % restante? O recogió el ahorro obtenido o sigue laborando o se quedó sin trabajo durante el año de más incertidumbre de la pandemia y tendrá que volver a cotizar para cumplir con las semanas que le faltan sin saber si el mercado laboral formal lo recibirá o el ciclo vital se lo permitirá.

Los otros cambios aprobados se refieren a: incremento gradual de las contribuciones a las cuentas para el retiro de los trabajadores, de 6.5 % a 15.0 % del Salario Base de Cotización, mismo que se realizará de forma gradual a partir de 2023, concluyendo en 2030. Dicha contribución pasará de 5.15 % en



2021 y 2022, a 13.875 % del SBC en 2030 para los salarios a partir de 4.01 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) y hasta el tope del SBC de 25 UMA. Para los SBC de un salario mínimo (SM) hasta cuatro UMA, se da un incremento progresivo de la cuota patronal la cual irá en 2030 desde 5.15 % para un SM (sin cambio) hasta 12.077 % para cuatro UMA. La aportación gubernamental se redistribuirá, la cual se concentrará, en su totalidad, en trabajadores que ganen de un SM hasta cuatro UMA (68 % de los cotizantes actuales al IMSS). En dicho rango la aportación gubernamental será tal que al sumarse con la aportación patronal den en su totalidad 13.875 % del SBC. Así, la aportación gubernamental irá desde 8.724 % para un SM, hasta 1.798 % para cuatro UMA. La aportación del trabajador se mantiene en 1.125 % del SBC.

El incremento del ahorro del trabajador se pretende que sea resultado del aumento de las aportaciones para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que pasará de 6.5 % del SBC a 15 % y de una reducción en los cobros por comisiones que realizan las AFORE, siendo este el tercer elemento nodal de la reforma.

El promedio de comisiones del sistema se redujo de 0.808 % en 2021 a 0.566 % en 2022, lo que representa una reducción de 24 puntos base. La resistencia que durante 2020 mostraron las AFORE en torno a bajar las comisiones, finalmente fue aceptada. La rentabilidad obtenida a pesar de la profundización de la crisis económica por la pandemia y su alta participación en el financiamiento de las empresas del Estado, en la infraestructura hace suponer los acuerdos logrados, a su vez explica en parte por qué no se avanzó a una reforma estructural profunda que construyera un sistema que brindara seguridad social de la cuna a la sepultura. Amplia, integral, suficiente y sostenible.

Al cierre de diciembre 2021, los activos netos del sistema sumaron 5,235,892 millones de pesos, 526,084 millones de pesos más que al cierre de diciembre 2020, lo que significó una tasa de crecimiento anual de 11.2 % nominal (3.6 % en términos reales) y una partición del PIB de 20.4 % (CONSAR, 2022).

¿Por qué se mantuvieron creciendo los activos y la rentabilidad del sistema en medio de un paro casi total de la economía y la salida, en el caso de México, de 12 millones de trabajadores por tres meses? Al revisar el compor-

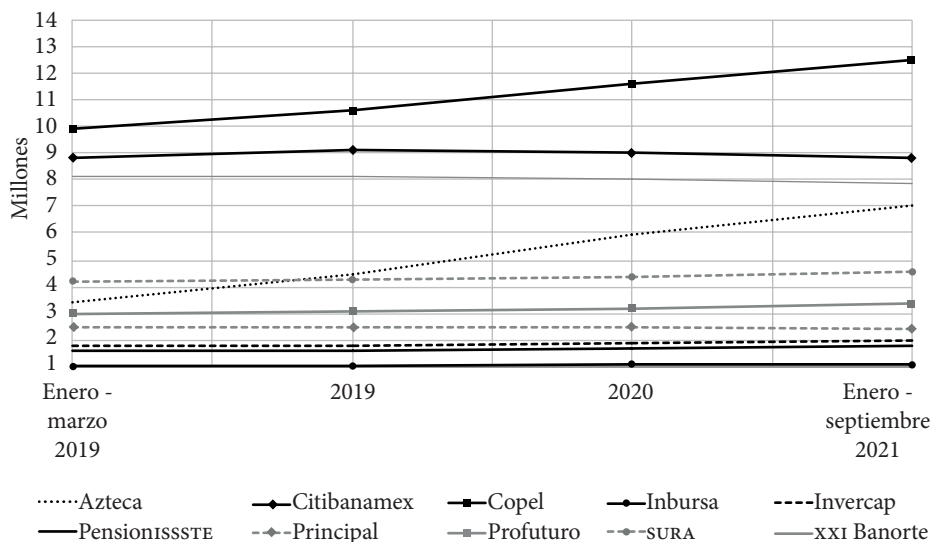
tamiento de la evolución del sistema de ahorro para el retiro de marzo de 2019 a septiembre de 2021 se pudo corroborar tendencias ya advertidas.

Una característica del sistema AFORE es la continua creación de cuentas que, por las características del mercado laboral que incentiva alta movilidad e informalidad, 53.7 % promedio de cuentas de afiliados al IMSS y 23.4 % promedio de cuentas afiliadas al ISSSTE, se encuentran inactivas, es decir sin aportaciones en los últimos tres años, determinando la baja densidad de cotización e imposibilidad de obtener pensiones.

Al cierre de diciembre de 2021, el SAR registra 70.4 millones de cuentas, de las cuales 51.9 millones son cuentas registradas en alguna AFORE a lo largo de 24 años, 9.6 millones son cuentas asignadas con recursos en Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE). Estas pertenecen a trabajadores que no han acudido a registrarse en alguna AFORE, que por lo regular están inactivas y las restantes 8.8 millones corresponden a cuentas asignadas con recursos depositados en BANXICO, que corresponden al SAR 92.70 millones de cuentas que participan en el sector financiero y a las que les cobran comisiones, contrastan con el registro de 24.8 millones de trabajadores formales, que serían los que estaban manteniendo en diciembre de 2021 sus aportaciones a la seguridad social.

Las AFORE que han registrado más trabajadores en el periodo de enero de 2019 a septiembre de 2021, han sido Azteca y Coppel; pasando de 3.4 millones de cuentas a 7 millones y de 9.8 millones a 12.5 millones de cuentas registradas respectivamente. Las demás AFORE se han mantenido a pesar de la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2.

GRÁFICA 4. TRABAJADORES REGISTRADOS EN EL SAR (ENERO 2019 A SEPTIEMBRE 2021)



Fuente: Elaboración propia con base en la CONSAR (2019, 2020, 2021).

El incremento de trabajadores registrados en las AFORE Azteca y Coppel implicó que estas tuvieran una mayor participación en el mercado; pasando de 6.30 % en enero de 2019 a 11.65 % en septiembre de 2021, y de 19.30 % a 22.41 % respectivamente.

En ese mismo periodo, AFORE PensionISSSTE y Profuturo también tuvieron una mayor participación de mercado, pasando de 3.80 % a 5.76 % para PensionISSSTE, y de 7.80 % a 9.83 % para Profuturo.

Por el contrario, las AFORE que tuvieron una disminución fueron Citi-banamex pasando de 22.00 % a 15.80 %, Principal de 5.50 % a 4.21 %, SURA de 14.00 % a 11.47 %, y XXI Banorte de 15.70 % a 12.53 por ciento.

TABLA 4. PARTICIPACIÓN DEL MERCADO (PORCENTAJE)

AFORE	Enero-marzo 2019	2019	2020	enero- septiembre 2021
Azteca	6.3%	7.9%	10.2%	11.7%
Citibanamex	22.0%	21.5%	17.5%	15.8%
Coppel	19.3%	20.0%	21.6%	22.4%
Inbursa	1.9%	1.8%	2.0%	1.9%
Invercap	3.7%	3.6%	3.4%	3.4%
PensionISSSTE	3.8%	3.6%	5.7%	5.8%
Principal	5.5%	5.3%	4.4%	4.2%
Profuturo	7.8%	7.7%	9.4%	9.8%
SURA	14.0%	13.4%	11.6%	11.5%
XXI Banorte	15.7%	15.2%	14.3%	13.5%

Fuente: Elaboración propia con base en la CONSAR (2019, 2020, 2021).

¿Cuáles pueden ser las razones que explica que a pesar de la pandemia el crecimiento de la afiliación en las AFORE siguiera creciendo y AFORE Azteca y Coppel hayan tenido ese comportamiento? Cabe recordar en primer lugar lo señalado previamente; que la salida del mercado laboral se registró mayoritariamente en las ocupaciones informales que son las que no cotizan a la seguridad social. En segundo lugar, conocer que el Grupo Salinas<sup>6</sup> de quien depende AFORE Azteca, ha diversificado sus actividades productivas, comerciales, bancarias y financieras e impidieron a sus empleados quedarse en casa, lo que ocasionó mantenimiento presencial de todas sus actividades a pesar del intenso número de contagios de sus empleados (Forbes México, 2020). Se registra que AFORE Azteca es la que recibe el mayor número de traspasos de cuentas, probablemente de trabajadores que al ser despedidos de otros empleos encontraron trabajo en este grupo empresarial o que, ante el cierre de

6 Creado en 1906, actualmente cuenta con 20 empresas en seis países. Las que más conocidas son Tiendas Elektra, Banco Azteca, Tv Azteca, Totalplay, tiendas Neto y motocicletas Italika.

actividades presenciales en otras AFORE decidieron cambiarse a esta. Situación similar se registró en AFORE Coppel.

En 2019, las AFORE que registraron más trabajadores afiliados al IMSS por rango de edad de 25 años o menos fueron Coppel y Azteca con 22 % y 17 % del total de registrados en las mismas, y aquellos trabajadores de 66 años o más estuvieron registrados en Inbursa 15 %; Principal 14 %; XXI Banorte 12.5 %, e Invercap 10.7 %. Mientras que el promedio de trabajadores se encontraba en el rango de 36 años a 50 años cuyas AFORE registraron entre 10 % y 16 % del total de afiliados (CONSAR, 2019).

Para 2020, todas las AFORE registraron una disminución de trabajadores desde 1 % hasta 9 % para quienes tenían 25 años o menos hasta 39 años (a excepción de PensionISSSTE donde aumento de 4 % a 9 % para los de 25 años o menos), y aquellos con 40 hasta más de 65 años se mantuvieron cotizando y cambiando al siguiente rango edad, con incrementos de 4 % hasta 10 % respecto a 2019 (CONSAR, 2020).

De enero a septiembre de 2021, hubo un incremento de trabajadores IMSS con 25 años o menos y 26 a 30 años de 15 % y 2 % respecto al año anterior, pero aquellos con 31 y hasta más de 66 años disminuyeron en cuanto a cuentas activas desde 1 % hasta 2 % (CONSAR, 2021).

Es decir, en 2020 los trabajadores más afectados por la pandemia fueron aquellos que tenían menos años de edad (25 a 40 años), y aquellos con 40 y hasta más de 66 años se mantuvieron cotizando al IMSS en el mismo año, y fue hasta 2021 que hubo pequeñas disminuciones de cuentas en este rango de edad (donde la disminución de cuentas en los últimos quinquenios de edad corresponde con aquellos trabajadores que se pensionaron por cesantía en edad avanzada y vejez bajo el régimen de cuentas individuales), opuesto a los trabajadores de menor edad ya que hubo una ligera reactivación económica durante los tres primeros trimestres de 2021 impulsada principalmente por estos trabajadores jóvenes.

Las AFORE que registraron más trabajadores afiliados al ISSSTE por rango de edad de 25 años o menos hasta 30 años fue Coppel con 12 %; Azteca 9 %, y PensionISSSTE 10 %, y los trabajadores de 66 años o más registraron apenas un promedio de 2.53 % del sistema dado que ellos ingresaron al SAR en 2008.

Además, la mayor participación de cuentas activas corresponde a trabajadores de entre 26 a 50 años, que va desde 13 % para Profuturo hasta 17 % en Coppel.

En 2020 los trabajadores afiliados al ISSSTE incrementaron su participación, principalmente aquellos de 25 años o menos hasta 26 a 30 y 31 a 55 años, con 200 %; 29 %, y 4 % respectivamente, y aquellos de 41 hasta más de 65 disminuyó entre 1 % hasta 3 por ciento.

Para 2021, de nuevo, hubo un incremento de trabajadores afiliados al ISSSTE de 25 años o menos de 20 % respecto a 2020 y de 8 % de 26 a 30 años, principalmente en AFORE Azteca, Coppel y PensionISSSTE, y aquellos de 31 años hasta más de 66 se mantuvieron constantes respecto a cuentas activas en 2020.

Estos incrementos en trabajadores jóvenes en ambos institutos se dieron principalmente debido a la demanda de atención laboral en el Sector de Salud ocasionada por la pandemia en 2020 y hasta el tercer trimestre de 2021, ya que, con relación a los datos de enfermeras y enfermeros laborando en México antes de la pandemia era de 301,236 mil profesionales en el 2019, y para el 2020 fueron 311,298 mil profesionales de salud laborando en todos los institutos de salud a nivel nacional, según el Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería (SIARHE), un aumento de 3.3% o 10,062 trabajadores (Ruiz, 2021).

Las pensiones de capitalización individual o auto aseguramiento, dependen de la carrera laboral y salarial de las y los trabajadores, manteniendo las ventajas o desventajas que, desde su inclusión al mercado de trabajo, tienen las personas. Y como las desventajas son las que se han acentuado en un contexto de limitada creación de empleo asalariado, mayor precariedad e informalidad laboral, la densidad de cotización<sup>7</sup> es baja con tendencia a seguir cayendo. De ahí la necesaria reforma de 2020, aunque sólo haya focalizado a la generación próxima a pensionarse derivada de la capitalización individual de administración privada y, con las acciones tomadas, tratar de mejorar el modelo pensionario. Sin embargo, lo anterior no soluciona los efectos que se derivan de la

---

7 Densidad de Cotización = Tiempo cotizado al SAR/Tiempo total en el mercado laboral \* 100.

capitalización individual de administración privada, que incentiva individualismo, mantiene desigualdades, es onerosa y por más que bajen las comisiones, no devolverán 30 % del ahorro de los trabajadores que es lo que han representado las comisiones cobradas desde 1997.

Al ampliar el aporte del Estado, parece más rescate a las ineficiencias y voracidad rentística del sector financiero privado que fortalecer la seguridad social, que se debió construir acorde a la realidad etaria, laboral, salarial con riesgos diferenciados que deben ser reconocidos e incorporados en la construcción de una base sólida de protección que permita certezas mínimas para la preservación y desarrolla de la vida.

## AVANCES EN DERECHOS SOCIALES Y CIUDADANOS

Las transferencias monetarias se han mantenido y ampliado con el lema primero los pobres y se ha focalizado en las personas con mayores desventajas<sup>8</sup>: poblaciones de pueblos originarios en extrema pobreza, con discapacidades, madres solteras, jóvenes que no estudian ni tienen actividad laboral, etc. Se ha combinado con apoyos a proyectos productivos, entre los que destaca el

---

8 Alrededor de 20 programas, entre los que destacan los siguientes: de discapacidad para todas las personas discapacitadas que pertenezcan a grupos indígenas del país de 0 a 64 años de edad. Niñas, niños y jóvenes con discapacidad permanente de 0 a 29 años que vivan en municipios y zonas urbanas de alta y muy alta marginación. Apoyo para el cuidado y atención infantil de las niñas y niños a cargo de las madres, padres solos o tutores que trabajan, buscan empleo o estudian y que no tienen acceso directo o por parentesco a los sistemas de seguridad social. Programa Sembrando Vida con apoyo monetarios, en especie (semillas) y apoyo técnico para sujetos agrarios, mayores de edad que habiten en localidades rurales, con ingreso inferior a la línea de bienestar rural, propietarios o poseedores de 2.5 hectáreas disponibles para ser trabajada en un proyecto agroforestal. Becas de estudio en todos los niveles para estudiantes de bajos ingresos. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, apoyo monetario para jóvenes, entre 18 y 29 años de edad, para formarse, capacitarse e incorporarse exitosamente al mercado laboral y formar un patrimonio (Secretaría del Bienestar, 2021).

programa “sembrando vida”. El programa insignia es la pensión de bienestar a partir de los 65 años. Los montos son bajos, con incrementos anuales y con el propósito de situarse a nivel de la línea de pobreza urbana que contempla monto de canasta alimentaria y canasta no alimentaria. El avance significativo en el actual gobierno es que, a pesar de la crisis económica acentuada por la pandemia, las personas de 65 y más años, fueron el único grupo poblacional que disminuyó su nivel de pobreza por ingresos (CONEVAL, 2021).

El gobierno de Andrés Manuel López Obrador planteó desde el inicio de su gestión, que a pesar del bajo espacio fiscal con que cuenta la federación y con ello el gasto público, no se haría reforma hacendaria, que solo se impulsaría el combate a la evasión fiscal. Así que el gasto destinado a programas sociales se deriva de la redistribución del gasto público que se expresa en un pequeño aumento del gasto social, de 10.4 % del PIB en 2018 a 12.3 % en 2021 y a 13.6 % proyectado para 2022<sup>9</sup>.

En su distribución por clasificación funcional, 8 % se destina a gasto de gobierno, 59 % a gasto social y 31 % a desarrollo económico (CEFP, 2022). Si su distribución lo observamos por clasificación económica, 56 % es gasto corriente, 20 % va a pensiones y jubilaciones (que cubren a 30 % de las personas de 65 y más años) y 22 % a proyectos de inversión. El gasto social absorbe 40 % del total. La gráfica muestra la evolución de la distribución del gasto social de 2010 a 2020. Se incluyen los cambios de nombre que también han sido de orientación para mostrar la redistribución, en qué se gasta más y por lo tanto destacando las prioridades.

---

9 Para su cálculo se tomó en cuenta que en promedio la economía mexicana tendrá un crecimiento de 5.3 % en 2021 y 2.8 % en 2022. Algunos datos también están referenciados en pesos constantes de la segunda quincena de junio de 2018. En este caso, se ha estimado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para lo que resta de 2021 y para todo 2022, de acuerdo con el IPC promedio de los últimos diez años y la tasa de crecimiento mensual observada en este año.



TABLA 5. PRESUPUESTO DE EGRESOS EN SU CLASIFICACIÓN FUNCIONAL PROGRAMÁTICA. RUBROS SELECCIONADOS  
2010-2020, PORCENTAJE DEL PIB

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Progres, Oportunidades, Prospera	0.021	0.020	0.021	0.019	0.016	0.018	0.019	0.019	0.019	0.006	0.000
Pensión para las personas adultas mayores	0.004	0.004	0.005	0.007	0.010	0.010	0.009	0.009	0.008	0.026	0.028
Pensión para personas con discapacidad	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.002
Procampo	0.005	0.005	0.005	0.004	0.006	0.005	0.005	0.004	0.004	0.000	0.002
Becas para jóvenes	0.003	0.003	0.005	0.004	0.004	0.005	0.005	0.005	0.004	0.004	0.010
Jóvenes construyendo el futuro	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.005
Seguro popular	0.017	0.019	0.020	0.020	0.019	0.017	0.016	0.020	0.016	0.016	0.00
Atención a la salud y medicamentos gratuitos para las personas sin seguridad social	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.023

Fuente: Elaboración con datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2020).

## REFLEXIONES FINALES

La creación de empleo está estrechamente ligada con el comportamiento de la economía que a su vez se deriva de la estructura productiva que la sostiene. Si la generación del excedente se liga con exclusividad al comportamiento del mercado externo, se abren fuertes disparidades con el comportamiento de las actividades locales. Si se logra encadenar los procesos productivos, los resultados serían mejores. México priorizó su vinculación a las cadenas productivas externas ligadas al comercio exterior y abandonó dos aspectos fundamentales para el reforzamiento de la autonomía de un país, la autosuficiencia alimentaria y la energética. Tampoco se incentivaron líneas de producción que aprovecharan el potencial tecnológico y de innovación nacionales a favor de mejorar la productividad que a su vez abrieran espacios para una mejor empleabilidad de la fuerza de trabajo. Si a ello se suma que el factor con el que se participó en la competencia internacional fue con un castigado salario que, además, desde la lógica neoclásica, sirvió como medida antinflacionaria. No era de extrañarse la proporción de ocupaciones informales que se generaron, una buena parte de ellos solamente por no inscribirlos legalmente a la seguridad social. En esta administración se han instrumentado medidas como el combate a la subcontratación y pueden mostrar resultados pero son insuficientes, la resistencia a la eliminación total de la subcontratación y la falta de reconocimiento de inserción a la seguridad social de todo tipo de trabajo (independiente, generado en la unidad de los hogares, realizado en los espacios públicos, retribuido con propinas y en especie, en las plataformas de servicios por internet, en el cuidado y en la reproducción de la vida, etc.) es todavía una asignatura pendiente.

Las políticas de transferencias monetarias requieren de sólidas instituciones que las acompañen en diálogo permanente para un mejor aprovechamiento de los recursos, las becas deben tener correspondencia con instituciones educativas funcionando con la adecuada infraestructura, docentes capacitados. Las pensiones de bienestar y la atención a la salud y medicamentos gratuitos deben contar no solo con las instalaciones, los médicos y todo el personal de la salud, sino con programas de seguimiento, durante el ciclo de vida, de carácter

preventivo en el que la nutrición y el deporte sean parte de la salud pública y el arribo a una vejez activa con menos discapacidades.

Brindar mejores condiciones de vida para la población es una construcción colectiva, de expresión ciudadana que incorpore las diversas expresiones de participación en el trabajo, en el cuidado, en la generación del ingreso estando atentos a enfrentar los riesgos más acuciantes, ya no solo los del ciclo vital sino también los relacionados con el cuidado del medio ambiente y de la seguridad humana en su amplia acepción, libre de violencias.

## BIBLIOGRAFÍA

- BANXICO. (2021). La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas. En *Extracto del Informe Trimestral Octubre - diciembre 2020*. México: BANXICO.
- BBVA. (2022). La tendencia de mejora del mercado laboral se prolongó en febrero. *Creando Oportunidades*, 7. 2 de marzo, Madrid: BBVA Research.
- BBVA. (2022a). *Panorama retador para la economía mexicana. Situación México, febrero*. BBVA Research.
- CEFP. (2022). *Análisis de los Informes sobre las Finanzas Públicas y la Deuda Pública al Cuarto Trimestre de 2021*. Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.
- CEPAL. (2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Serie informe Especial COVID-19, No. 3. Comisión Económica para América Latina.
- CEPAL. (2022). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y El Caribe*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Naciones Unidas.
- Chancel, L. P. (2022). *World Inequality Report 2022*. Nueva York: World Inequality Lab. United Nations Development Programme.
- CONASAMI. (2022). *Índice del salario mínimo real*. Evolución de Salario Mínimo, 9 de febrero, México: Comisión Nacional de Salarios Mínimos <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo?idiom=es>
- CONEVAL. (2021). *Medición multidimensional de la pobreza 2018-2020*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- CONSAR. (2019). *Informes Trimestrales al Congreso de la Unión*. México: Secretaría de Hacienda, CONSAR
- CONSAR.(2020). *Informes Trimestrales al Congreso de la Unión*. México: Secretaría de Hacienda, CONSAR
- CONSAR. (2021). *Informes Trimestrales al Congreso de la Unión*. México: Secretaría de Hacienda, CONSAR.

- CONSAR. (2022). *El Sistema de Ahorro para el Retiro al cierre de 2021*. <https://www.gob.mx/consar/prensa/el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-al-cierre-de-2021>
- DOF. (1974). *Ley por la cual se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación.
- DOF. (1995). *Ley del Seguro Social*. 21 de diciembre de 1995.
- 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*. México: Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación.
- FMI. (2021). *Perspectivas de la Economía Mundial y la recuperación en tiempos de pandemia Informes de Perspectivas de la Economía Mundial*. Nueva York: Fondo Monetario Internacional.
- Forbes México. (2020). Presión, miedo y hartazgo viven los empleados de Grupo Salinas ante el Covid-19. *Forbes México*.
- Hannan, S. A., Cuesta, J. P. y Bartolini, B. (2021). Social Spending in Mexico: Needs, Priorities and Reforms. (IMF, Ed.) *Working Papers*, 38. Octubre.
- Horton, R. (2020). COVID-19 is not a pandemic. (I. 1. Volume 396, Ed.) *The Lancet*, 396(874).
- IMSS. (2021). *Datos*. [www.IMSS.gob.mx](http://www.IMSS.gob.mx)
- INEGI. (2020). *Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) (Vol. 4 T)*. México: Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI).
- INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. México: Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI).
- Notipress. (2020). *Entrevista Vela Dibb*. <https://notipress.mx/economia/sistema-pensiones-en-mexico-resultado-insuficiente-e-insostenible-futuro-3177> Ed. Sistema de pensiones en México resulta insuficiente e insostenible en el futuro. 24 de febrero de 2020.
- Ramírez, B. P., Nava, I. y Badillo, G. (2018). *Las raíces de la desigualdad y de la exclusión previsional en México: propuesta para su rediseño en Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CALCSO-CLATE.

- Ramírez, B. (2021). Los desafíos de la seguridad social mexicana para la década 2020-2030. En Salazar C. *Desafíos para la economía mexicana en el 20-30* (págs. 109-142). México: Instituto de Investigaciones Económicas. UNAM.
- Ramírez, B. (2019). La necesaria construcción de un sistema público de pensiones para la sociedad mexicana. (FCE, Ed.) *El Trimestre Económico*, vol. LXXXVI (344), 967-1001.
- Ruiz, A. (2021). Coronavirus 2020: situación de enfermería en México. *Cuidarte*, 10(19). <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2021/cui2119f.pdf>
- Secretaría de Bienestar. (2021). *Programas Prioritarios*. <https://www.gob.mx/bienestar>
- SHCP. (2020). *Cuenta Pública 2005-2020*. México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- STPS. (2021). *Tercer Informe de Labores 2020\_2021*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral>. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- STPS-CONASAMI. (2021). *El efecto del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro durante la Pandemia*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Comisión Nacional de Salarios Mínimos.



# Condiciones del empleo formal y de la informalidad laboral ante la pandemia

# 10

Jesúsvaldo Martínez

Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República

Facultad de Economía, UNAM

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

El surgimiento de la pandemia de COVID-19 propició un largo periodo de incertidumbre y una serie de desequilibrios que han conducido a una profunda crisis económico-sanitaria, sobre la que se ha perfilado una recuperación frágil y desigual.

Desde el inicio de la crisis sanitaria, a nivel mundial se instrumentaron medidas de confinamiento total o parcial, distanciamiento social y diversas acciones de prevención, contención y mitigación de la transmisión del coronavirus para preservar la salud pública; así como la suspensión de actividades productivas no esenciales, que provocaron la interrupción de las cadenas de valor y dificultaron el suministro de insumos para la producción. Estas cir-

---

1 En este capítulo se actualizan, extienden y consolidan las líneas de investigación que se iniciaron en un estudio previo realizado por el mismo autor en 2021, en los que se avanzó con el análisis de los impactos de la pandemia COVID-19 en el mercado de trabajo. El autor agradece el notable apoyo realizado por Mariana Galindo Alvarado en la recopilación y la gestión de información documental y estadística.



cunstancias se tradujeron en desequilibrios en la oferta y en una contracción de la demanda de bienes y servicios, lo que finalmente provocó el cierre de empresas y la pérdida de fuentes de empleo.

Los efectos de la crisis sanitaria en la economía mexicana implicaron el desplome del Producto Interno Bruto (PIB), a una tasa del  $-8.2\%$ <sup>2</sup> en 2020, y la destrucción de más de 12 millones de empleos. Estos impactos se gestaron en un momento en el que la economía nacional había disminuido su ritmo de crecimiento. Desde el segundo trimestre de 2019 se registraron cifras negativas en las tasas del PIB durante cuatro trimestres consecutivos, lo que supuso cerrar 2019 con una tasa anual del PIB ligeramente decreciente ( $-0.2\%$ ) e iniciar 2020 con una tasa trimestral del PIB de  $-1.7\%$ . Si a esta coyuntura se le suman los problemas estructurales que padece la economía nacional desde hace décadas por la falta de inversión tanto pública como privada, restricciones de los presupuestos públicos, limitadas capacidades institucionales y el corte de la política económica (Casar, 2019; Gutiérrez et al., 2021; Loayza, 2020; Ros, 2015), se configura un entorno en el que se facilita la extensión y la profundidad de la crisis y se dificulta la recuperación.

En este contexto, el mercado de trabajo sufrió distintos desequilibrios que implicaron la pérdida de 2.7 millones de empleos formales y más de 10.8 millones de ocupaciones informales,<sup>3</sup> además de la disminución de las remuneraciones laborales, el aumento del desempleo y de la subutilización de la fuerza de trabajo, así como la aparición de dos fenómenos atípicos: la fuerte caída de la participación laboral y la inédita reducción de las tasas de informalidad laboral (Abramo, 2021; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]- Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021a; Martínez, 2021; Maurizio, 2021).

El objetivo de este capítulo es analizar las condiciones del empleo formal y de los principales segmentos de ocupación informal, que destacan antes y

---

2 Esta tasa está calculada con los datos originales del Sistema de Cuentas Nacionales de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021c). Si se toman los datos desestacionalizados la tasa es de  $-8.4\%$ .

3 Según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) del INEGI (2021a y 2021b).

después del impacto de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19. Se trata de advertir la vulnerabilidad del mercado de trabajo que se tenía antes de la pandemia, el impacto profundo de la crisis y el deterioro de las perspectivas de una recuperación sostenida.

El capítulo se divide en tres secciones: en la primera sección se analizan, a través de los principales indicadores del mercado de trabajo, los impactos de la crisis en el empleo formal, la informalidad laboral y las remuneraciones; en la segunda sección se estudia la posibilidad de que se haya gestado un cambio estructural en el mercado de trabajo, que condiciona negativamente las perspectivas de crecimiento del empleo formal; y la tercera sección destaca las medidas de política económica convenientes para impulsar una recuperación sostenida del mercado de trabajo.

Con este esfuerzo, y conforme a los lineamientos de la obra, se trata de ayudar en la comprensión de las transformaciones, los problemas y los retos que ha traído la crisis económico-sanitaria y de contribuir en la difusión de medidas de política pública que permitan mejorar las condiciones del empleo formal y la informalidad laboral.

## **CONFIGURACIÓN DEL MERCADO LABORAL E IMPACTOS DE LA CRISIS**

La crisis económico-sanitaria de 2020, se gestó en una coyuntura de desaceleración en la actividad productiva y en la creación de empleo, pero también ha estado condicionada por los rezagos estructurales de la economía nacional y del mercado de trabajo, que desde hace décadas han limitado las capacidades de crecimiento y de generación de empleo formal. El impacto de la crisis ha debilitado aún más el potencial del tejido productivo y las posibilidades de superar la precariedad que predomina en la ocupación. Con ello se ha configurado una prospectiva económica con alta incertidumbre, que requerirá de grandes esfuerzos del Estado para lograr una recuperación sostenida.

Desde hace muchos años, el mercado de trabajo se ha caracterizado por tener altos niveles de informalidad, una deficiencia crónica para generar empleo formal —debido principalmente a la debilidad de la demanda de

trabajo asociada a las bajas tasas de crecimiento del PIB—, bajos salarios promedio, que facilitan la alta rotación del trabajo y el incremento de la pobreza laboral, baja calidad del empleo y aumento de la contratación temporal, niveles irregulares de eficiencia y de productividad del trabajo; entre otras anomalías que han consolidado la segmentación del mercado, las relaciones de trabajo vulnerables y las dificultades de acceso a la protección de la seguridad social y a la justicia laboral (Martínez, 2021).

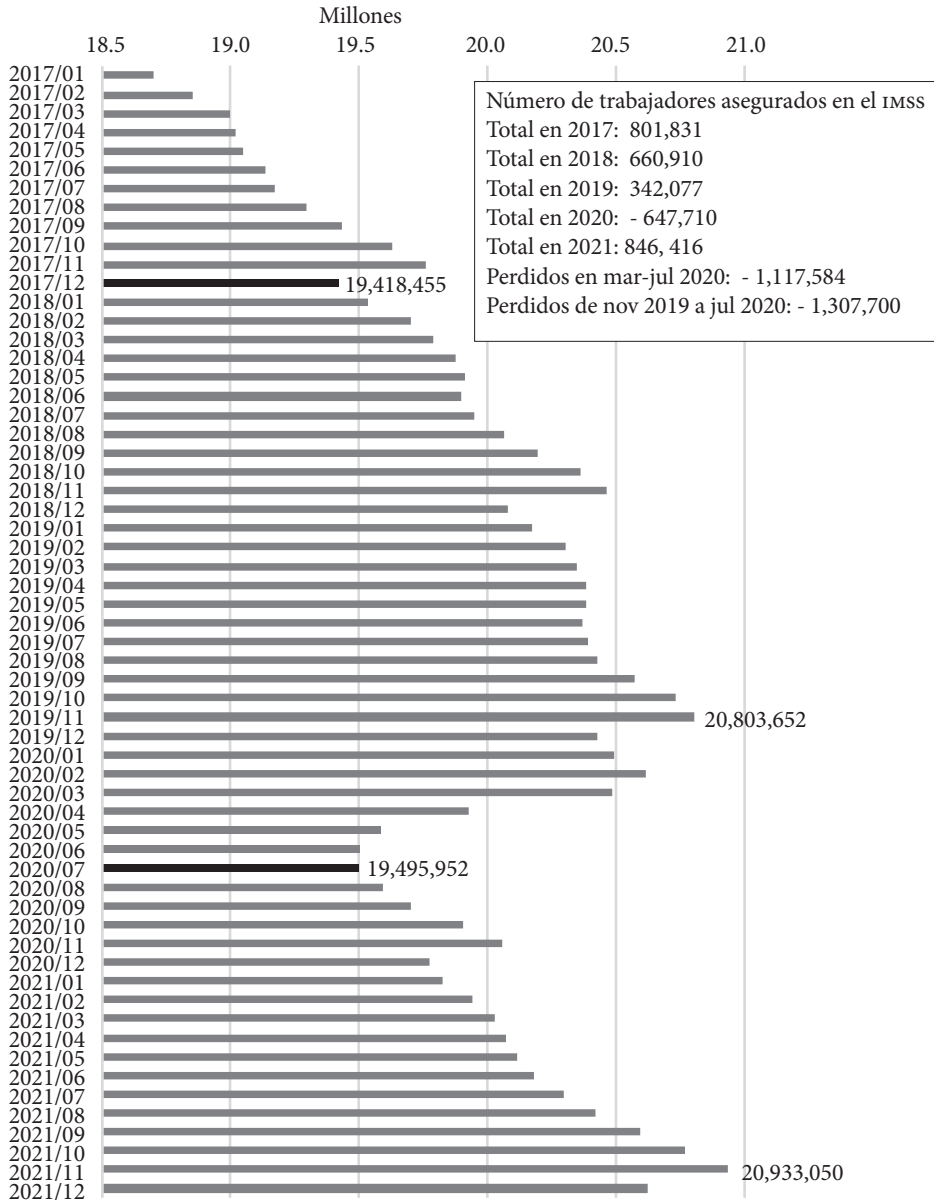
Es en estas circunstancias en las que la crisis provocó, a partir de marzo de 2020, una serie de impactos que modificaron las condiciones del mercado laboral, de las que se destacan en esta sección las del empleo formal, la informalidad laboral y las remuneraciones.

### **Empleo formal registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

Antes de la llegada de la pandemia a México, el empleo formal había sostenido una larga trayectoria de crecimiento iniciada en 2010 —con la recuperación de la crisis financiera de 2009— que alcanzó su nivel más alto en 2017 con la creación de 801.8 mil nuevos puestos de trabajo. De acuerdo con el número de trabajadores inscritos en el IMSS (2021), durante ese periodo se tuvo una media de 676.5 mil puestos de trabajo generados cada año. Aunque en 2018 se frena ese dinamismo con una cifra ligeramente inferior a la media, es en 2019 cuando se hace evidente la desaceleración en el crecimiento del empleo con la apertura de apenas 342 mil oportunidades laborales.

Con base en las estadísticas mensuales del IMSS (gráfica 1), en noviembre de 2019 se tenían acumulados un total de 20.8 millones de trabajadores asegurados, la cifra más alta antes de la pandemia. La crisis económico-sanitaria provocó que ese stock de ocupación cayera a 19.5 millones de trabajadores en julio de 2020, lo que supuso una pérdida de 1.3 millones de trabajos formales desde noviembre de 2019 y, con ello, la desintegración del esfuerzo de más de dos años de creación de empleo.

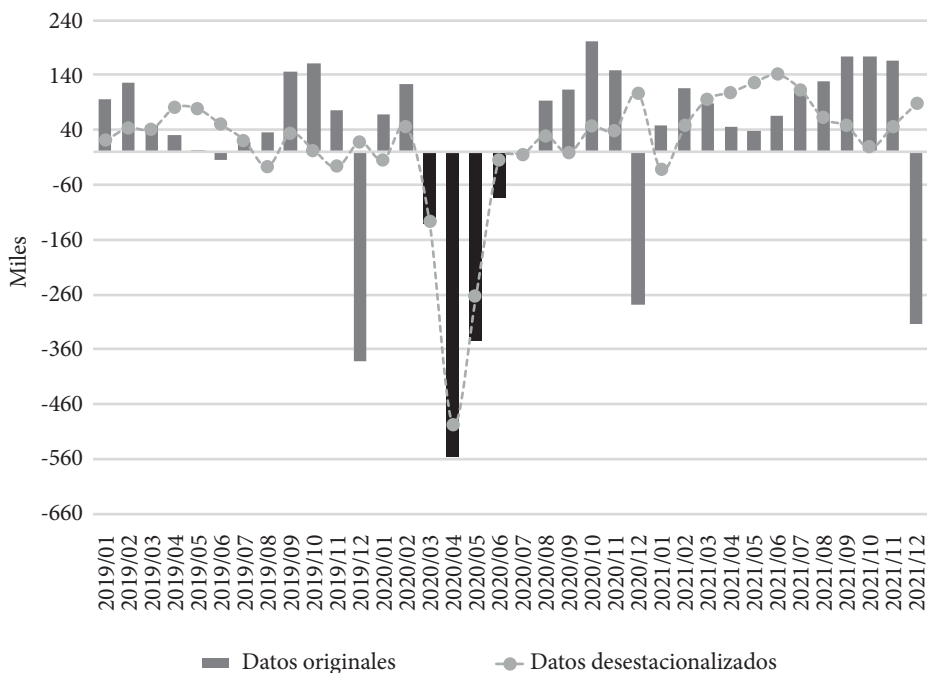
GRÁFICA 1. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES ASEGURADOS AL IMSS (STOCKS DE ENERO DE 2017 A DICIEMBRE DE 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos originales del IMSS (2021).

El momento más crítico sufrido con las estrictas medidas de confinamiento y suspensión de actividades económicas no esenciales se vivió entre marzo y julio de 2020, lapso en el que se destruyeron 1 millón 117 mil puestos de trabajo (gráfica 2). Esta cifra, nunca antes cuantificada desde que se tiene registro con las estadísticas del IMSS, afectó el saldo anual, que terminó con una disminución de 647.7 mil trabajadores asegurados en 2020. Para poner en contexto histórico estos datos, durante la crisis de 2009 se destruyeron 696.4 puestos de trabajo formal, entre noviembre de 2008 y mayo de 2009, y en la contracción de la economía mexicana de 2001 se perdieron 388.4 mil empleos registrados en el IMSS.

GRÁFICA 2. NÚMERO MENSUAL DE TRABAJADORES ASEGURADOS AL IMSS (DATOS ORIGINALES Y DATOS DESESTACIONALIZADOS DE LOS FLUJOS NETOS DE ENERO DE 2019 A DICIEMBRE DE 2021)



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2021).

Aunque los primeros esfuerzos de la recuperación del empleo formal se dieron con la reapertura de las actividades económicas no esenciales y la relajación de las medidas de confinamiento entre agosto y noviembre de 2020, fue hasta el segundo semestre de 2021 cuando se observa un impulso importante para cerrar el año con más de 846 mil trabajadores incorporados al IMSS.

Si bien el desplome del empleo formal de 2020 es producto de la crisis económico-sanitaria y de las gestiones públicas para controlar la pandemia en un entorno de elevada incertidumbre, este impacto se da en un momento de desaceleración de la economía nacional por la contracción del PIB en 2019 (-0.2%), que constituyó la antesala del fuerte declive productivo de 2020 (-8.2%) (INEGI, 2021c).

La desaceleración prepandémica de la economía mexicana es, a su vez, un síntoma del rezago en las condiciones estructurales de la actividad productiva, que han condicionado el crecimiento del PIB en el largo plazo a tasas promedio de 2.1%, durante los 20 años previos a la crisis.

Este limitado dinamismo ha mantenido reducidas las capacidades de la demanda de trabajo frente a las presiones de la oferta laboral, ya sea porque los mercados y las empresas no se expanden con fuerza suficiente para cerrar la brecha entre los puestos de trabajo formal que se crean y la población económicamente activa (PEA) que los busca, o porque no se establecen nuevos negocios o nichos de mercado que abran más oportunidades laborales que contribuyan a cerrar esa brecha, lo que ha consolidado una deficiencia crónica en la generación de empleo formal<sup>4</sup>.

Si a esta deficiencia crónica y a la desaceleración previa a la crisis se añade la gran destrucción del empleo afiliado al IMSS en 2020, se conforma un reto enorme en la recuperación económica, que supone restituir las capacidades productivas para reponer los puestos de trabajo perdidos, pero, sobre todo, para mejorar las condiciones del crecimiento que permitan acelerar la

---

4 Con base en los datos de la ENOE de 2005 a 2021, la PEA promedio que se incorpora anualmente al mercado laboral es de 925.1 mil personas. Si a esa cifra se le resta la creación anual promedio de empleo formal registrado en el IMSS (472.4 mil trabajadores asegurados) en el mismo periodo, se tiene un déficit anual promedio 452.6 mil puestos de trabajo.

creación de empleo formal y evitar que la falta de oportunidades laborales se cubra con ocupaciones precarias e informales.

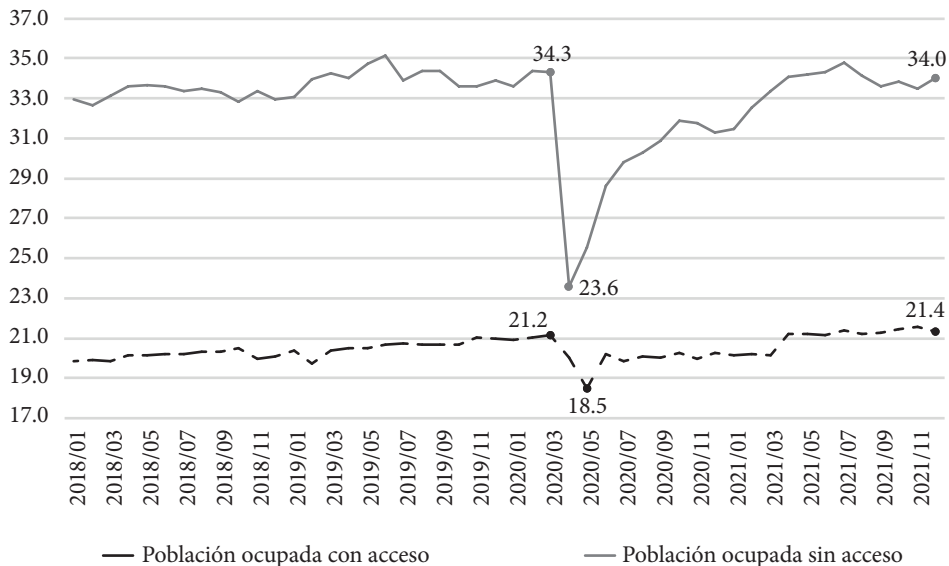
Este reto es aún más desafiante si se consideran las cifras de la destrucción de empleo registradas por el INEGI y la necesidad de recuperar los empleos que se dejaron de crear durante la pandemia (cuestión que se analiza en la sección 2).

### Ocupación formal e informal en las encuestas de empleo de INEGI

La dimensión del impacto de la crisis sobre la ocupación es mayor al observar los datos desestacionalizados de la población ocupada de la ENOE (INEGI, 2021a), pues se advierte la profundidad en la que cayeron los niveles de empleo formal e informal (gráfica 3). Entre marzo y mayo de 2020 se perdieron 2.7 millones de ocupaciones formales —con acceso a las instituciones de salud—. Este efecto resulta más severo en la población ocupada sin acceso a las instituciones de salud, pues en tan solo un mes, —de marzo a abril de 2020— se perdieron 10.8 millones de ocupaciones informales.

En definitiva, con la suspensión temporal de actividades económicas no esenciales y las medidas de contingencia sanitaria aplicadas por la autoridad gubernamental al inicio de la pandemia, se paralizaron actividades productivas y comerciales y se afectó el funcionamiento de las cadenas de valor, el consumo de bienes y servicios, las relaciones formales de trabajo y las oportunidades de subsistencia de una buena parte de la economía informal, lo que significó que la tasa de ocupación total se contrajera de marzo a abril de 2020 en un -21.7%, que la ocupación informal se redujese en casi un tercio de su población (-31.4%) y que la formal lo hiciese en un -12.7 por ciento.

GRÁFICA 3. POBLACIÓN OCUPADA CON Y SIN ACCESO A LAS INSTITUCIONES DE SALUD (2018-2021). (NÚMERO MENSUAL DE MILLONES DE PERSONAS OCUPADAS)



Fuente: Elaboración propia con datos desestacionalizados de la ENOE y de la ETOE, INEGI (2021a y 2021b).

Una vez transcurridos los meses más críticos, se inició la recuperación del empleo sustentada principalmente en la restitución de las ocupaciones informales. Aunque la trayectoria de la población ocupada formal tiene un rebote en junio de 2020, su evolución es irregular casi durante un año hasta que vuelve a repuntar en abril de 2021. Este repunte se explica particularmente por el efecto de la reforma que prohíbe la subcontratación laboral, más que por la normalización de la actividad productiva, y marca el momento en el que se retorna a niveles de ocupación formal previos a la pandemia. Tomó 11 meses recuperar 2.7 millones de empleos perdidos en dos meses. A partir de ese momento el ritmo de crecimiento de la ocupación formal ha sido más bien modesto, lo que hace suponer que la capacidad de la recuperación se está agotando. De acuerdo con los datos del IMSS y del INEGI, es probable que durante el segundo semestre de 2021 se hayan alcanzado los niveles máximos de la recuperación del empleo formal y que, para impulsar una reactivación



productiva sostenible y acelerada, se requiera de una intervención más decidida del Estado.

En el caso de la ocupación informal la recuperación ha sido más acelerada y con flujos mensuales más elevados. En junio de 2020 ya se habían reincorporado a la economía informal más de 5 millones de personas y para octubre de ese año la cifra alcanzaba los 8.3 millones. En junio de 2021 se vuelve a los niveles prepandémicos al reactivarse un total de 10.8 millones de trabajos informales perdidos con la crisis, hecho que más bien demerita el tipo y la calidad de la recuperación en la población ocupada, pues, a diferencia del empleo formal, en este caso se trata de ocupaciones desprotegidas y vulnerables que buscan una actividad para subsistir dadas las limitaciones de acceso en la economía formal. Si la ocupación informal mantiene su curso en los próximos meses, podrá deberse a la escasez de fuentes de trabajo formal propiciada por la falta de fuerza en la recuperación económica y a la posibilidad de que se haya destruido tejido productivo que llevará mucho más tiempo restituirlo.

Esta restauración del mercado laboral resulta más inquietante si la recuperación del empleo formal se lleva a cabo con puestos de menores salarios a los que se tenían antes de la pandemia (CEPAL-OIT, 2021a), pues una parte del costo de la reactivación productiva se estaría transfiriendo al ingreso de las personas.<sup>5</sup> De persistir estas condiciones en la recuperación, las consecuencias serían una mayor precariedad de la ocupación y un eventual incremento de la pobreza laboral<sup>6</sup>.

---

5 Entre el primer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021, el ingreso laboral real de los trabajadores a nivel nacional tuvo una disminución de 2.1 % al pasar de \$1,920 a \$1,880 (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL, 2021).

6 Según el CONEVAL (2021), en el segundo trimestre de 2021 se alcanzó una tasa de 38.5 % de población con un ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria (línea de pobreza extrema por ingresos), lo que supone un aumento de 2.9 % respecto al primer trimestre de 2020. Entre los factores que explican este aumento de la pobreza laboral, se encuentran la disminución de 2.1 % del ingreso laboral por persona y el aumento de las líneas de pobreza extrema por ingresos en el ámbito rural y urbano, de 7.3 % y 6.4 % respectivamente.

## Informalidad laboral

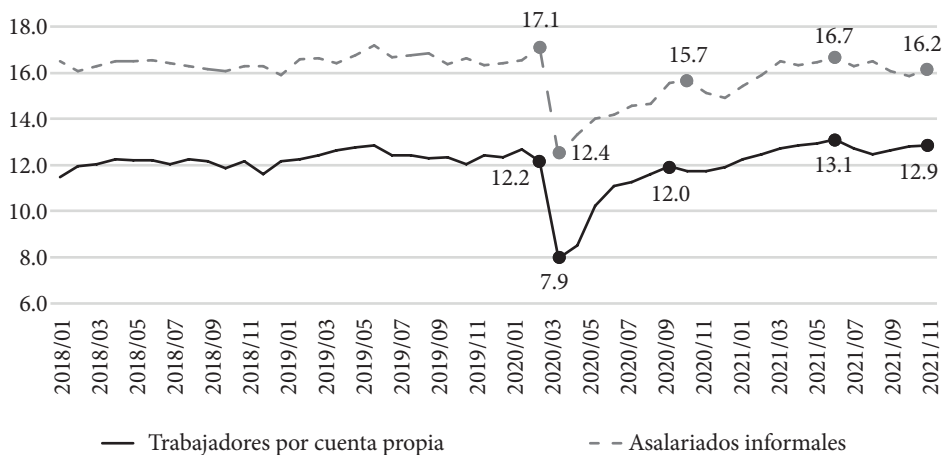
La crisis y su recuperación han incidido con ciertas particularidades en la informalidad laboral. Además de su inédita disminución y de los aspectos descritos en la sección anterior, es importante apuntar algunas consideraciones sobre los dos principales segmentos del mercado de trabajo informal: el trabajo por cuenta propia y el trabajo asalariado informal.

Estos dos segmentos laborales son los más vulnerables del mercado, pues se caracterizan por carecer de inscripción en la seguridad social, contar con bajos niveles promedio de escolaridad y de remuneración, y desempeñarse en actividades de bajo nivel de productividad dedicadas predominantemente al comercio y a los servicios. Representan un puerto de entrada al mercado laboral para personas jóvenes, con escasa experiencia y limitadas competencias profesionales, pero también son un recurso de subsistencia para otros grupos demográficos como adultos mayores o mujeres.

En el caso de los trabajadores que se autoemplean, suelen ser ocupaciones ocasionales o de sostenimiento temporal, que emprenden actividades productivas con ciclos de vida limitados y que no acceden fácilmente al sistema financiero formal para mantener la prosperidad de sus negocios. Por su parte, los trabajadores asalariados informales sostienen relaciones subordinadas a un patrón, que pueden ser temporales, transitorias, irregulares, sin contrato escrito, sin las prestaciones de ley e incluso con salarios variables.

Por su propia naturaleza, estos segmentos laborales son los más expuestos en una crisis económica. Su dimensión suele aumentar por el cierre de negocios, la ruptura de cadenas productivas y la expulsión de trabajadores formales del mercado que intentan refugiarse en la informalidad, por lo cual su relación con la evolución de la economía es predominantemente contracíclica (CEPAL-OIT, 2021a; Maurizio, 2021). Sin embargo, de manera excepcional, con la crisis actual su dimensión se contrajo, el número de trabajadores por cuenta propia que suspendieron su actividad productiva en abril de 2020 fue de 4.2 millones y el número de trabajadores asalariados informales que interrumpieron sus relaciones laborales fue de 4.7 millones (gráfica 4).

GRÁFICA 4. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y TRABAJADORES ASALARIADOS INFORMALES (2018-2021).  
(NÚMERO MENSUAL DE MILLONES DE PERSONAS OCUPADAS)



Fuente: Elaboración propia con datos desestacionalizados de la ENOE y de la ETOE, INEGI (2021a y 2021 b).

Esta disminución se explica no porque se hayan incorporado a la economía formal, sino porque al suspender las actividades económicas no esenciales y aplicar las medidas de confinamiento durante los primeros meses de la pandemia se vieron obligados a interrumpir sus ocupaciones. Así, una parte de las personas quedó en el desempleo o en la subocupación, pero la mayor parte dejó de participar en el mercado laboral (CEPAL-OIT, 2021a; CEPAL, 2021; Maurizio, 2021), ingresando a lo que se denomina la población no económicamente activa (PNEA), que de manera insólita añadió a sus cuentas a casi 12 millones de personas disponibles para trabajar, pero que no buscaban empleo por considerar que no tenían posibilidades de encontrarlo.

La recuperación de los indicadores de autoempleo y de asalariados informales ha sido relativamente rápida. Cabe insistir que ello no es resultado de las capacidades para reconducir el desarrollo del país, sino de las debilidades de la economía nacional y de que los esfuerzos gubernamentales siguen siendo modestos para restituir las oportunidades de empleo formal.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, tomó solo 6 meses retornar a los niveles prepandémicos, llegando a los 12 millones de autoempleados en octubre de 2020 y manteniendo una trayectoria ascendente. En julio de 2021, un año después de los meses más duros del confinamiento, ya se habían rebasado los niveles previos a la crisis, alcanzado una cifra de 13 millones de personas dedicadas al autoempleo.

Esta rápida restitución se explica por varias razones. Los ingresos de los trabajadores por cuenta propia dependen casi exclusivamente de su operación cotidiana, por lo que no pueden estar inactivos mucho tiempo. No cuentan con ahorros o patrimonios propios que les permitan hacer frente a contingencias duras o prolongadas. Si los negocios son familiares, depende un número mayor de personas del ingreso de las operaciones, lo que añade sentido de urgencia a la reactivación. Al no existir un seguro de desempleo y no gozar de prestaciones sociales que protejan el ingreso y la salud de los autoempleados, se ven obligados a reemprender los negocios. A estas razones implícitas a la naturaleza del tipo de ocupación se suma la insuficiencia de apoyos fiscales que se ha sufrido durante la pandemia.

En el caso de los trabajadores asalariados informales, ha sido menos acelerada su reincorporación a la vida laboral, pero igualmente obligada por la inexistencia de un seguro de desempleo y la falta de protecciones sociales, la escasez de recursos para afrontar situaciones adversas y la omisión de ayudas económicas extraordinarias del Estado.

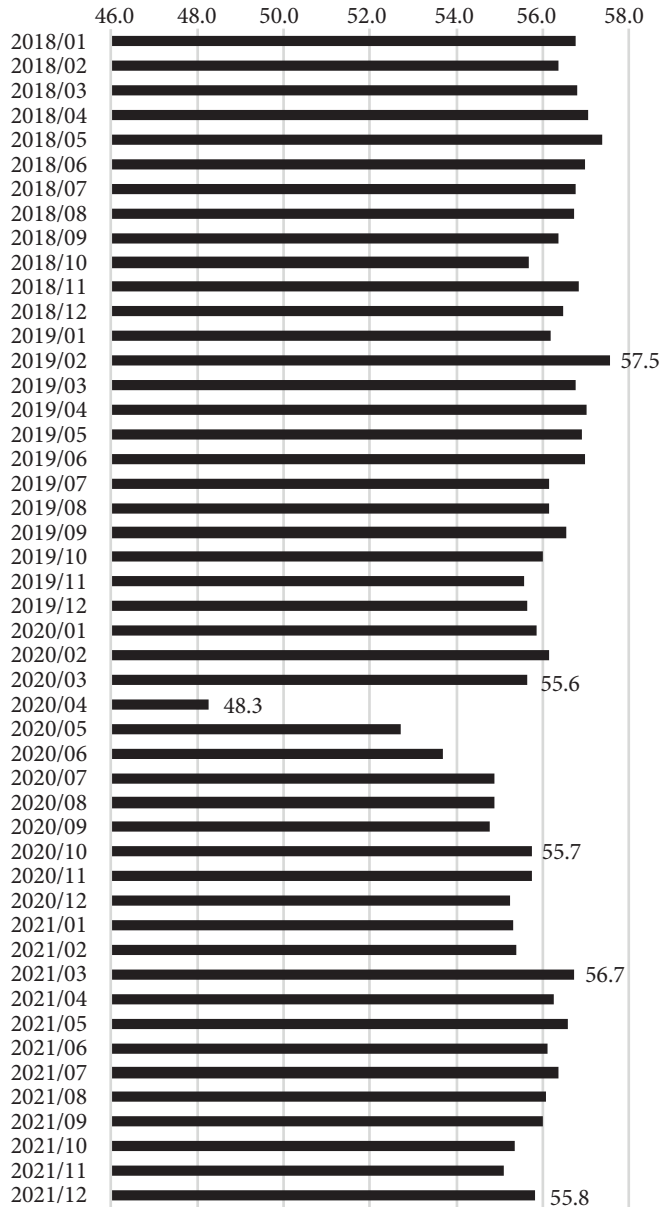
Aunque en una primera etapa se recuperaron más de 3.2 millones de puestos de trabajo informal, aún no se ha llegado a los 17.1 millones de ocupaciones que se tenían antes de la crisis. Esto puede deberse a tres razones: una, que las empresas (formales o informales) en las que se empleaban los asalariados no han logrado recuperar su dinamismo y crear el mismo número de puestos de trabajo —aún de carácter informal— que tenían antes de la crisis; dos, que algunos trabajadores asalariados informales hayan emprendido su propio negocio, convirtiéndose en autoempleados; y tres, que una parte de estos trabajadores sigue en la inactividad ocupacional, ya sea desempleado o siendo parte de la PNEA.

En sincronía con los indicadores del trabajo por cuenta propia y del trabajo asalariado informal, las tasas de informalidad laboral (TIL1) de INEGI advierten la profundidad del impacto y la rápida recuperación de la crisis (gráfica 5). De marzo a abril de 2020 la TIL1 cayó de 55.6% a 48.3%, y en octubre del mismo año ya registraba una tasa del 55.7 por ciento.

Las tasas de informalidad laboral parecen entrar en una trayectoria estable, en torno a 56%. Sin embargo, de persistir la debilidad en la recuperación del tejido productivo y el perfil de la gestión pública, se puede advertir que su desempeño en el futuro próximo será creciente. Si la salida de la crisis económica es parcial y accidentada, como se advierte en algunas previsiones (CEPAL, 2021; CEPAL-OIT, 2020), la ocupación informal reforzará su función de refugio, ahora más precario y vulnerable; y absorberá una buena parte de los trabajadores que no logran ingresar o reingresar al mercado de trabajo, lo que implicará un difícil restablecimiento de los niveles de empleo formal y el incremento en los indicadores de informalidad. La demora en la superación de los desequilibrios laborales puede perfilar incluso escenarios más deplorables. La OIT (2020) advierte que podría producirse una crisis sin precedentes en el mercado de trabajo y agravar la pobreza, si no se les brinda apoyo los trabajadores y las empresas de la economía informal que carecen de medios para hacer frente a las consecuencias de la pandemia.

En los dos segmentos ocupacionales de la informalidad laboral aquí señalados, el paso de la pandemia ha significado una doble afectación: en su condición laboral y en la protección de su salud. En una situación en la que las amenazas se dirigen hacia la salud pública y hacia las fuentes de ingreso, los trabajadores informales son los más vulnerables, tanto por la inestabilidad y la precariedad del trabajo como por las carencias de acceso efectivo y atención oportuna en caso de padecer COVID-19 (Loayza, 2020). Por ello, la necesidad de implementar medidas de protección para todos los trabajadores afectados durante la pandemia, debió haber conducido a los responsables de la política pública a actuar con mayor celeridad, acierto y generosidad.

GRÁFICA 5. TASA DE INFORMALIDAD LABORAL (TIL1) (2018-2021). (PORCENTAJES MENSUALES)



Fuente: Elaboración propia con datos desestacionalizados de la ENOE y de la ETOE, INEGI (2021a y 2021b).

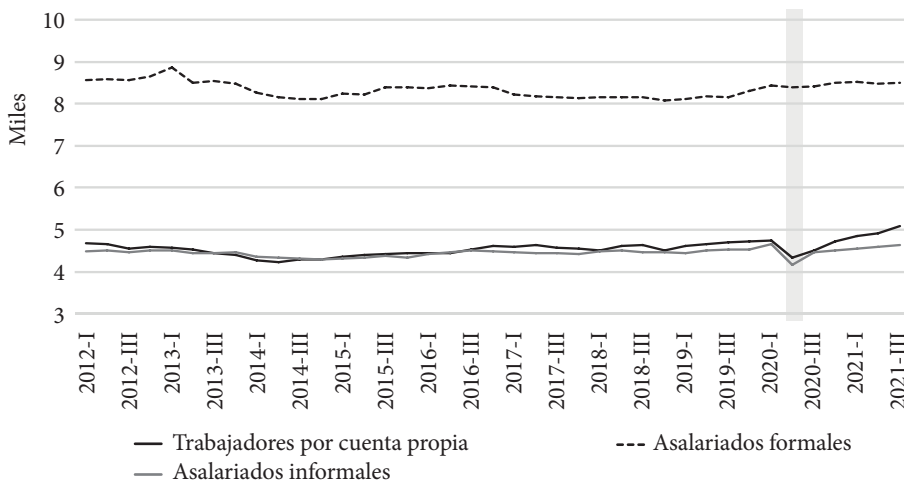
Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020), 61 % de los trabajadores informales en México son más vulnerables ante la crisis porque no pertenecen a hogares cubiertos por un programa público de asistencia social, ya sea porque no reciben transferencias monetarias directas o porque no están incluidos en programas de pensiones no contributivas. Se trata en su mayoría de trabajadores por cuenta propia que obtienen ingresos de subsistencia sin la posibilidad de mantenerse inactivos o trabajar a distancia. Estas condiciones los hacen más propensos a caer en situación de pobreza o de pobreza extrema.

### Remuneraciones del mercado laboral

La contracción del mercado laboral implicó una reducción de las remuneraciones al trabajo, con una magnitud mayor en las ocupaciones informales. De acuerdo con las remuneraciones medias mensuales del personal ocupado reportadas en las encuestas de empleo del INEGI (gráfica 6), los salarios reales del empleo formal registraron una disminución entre el primer y segundo trimestres de 2020, a una tasa de -0.7 %. Esta caída es muy ligera si se compara con las disminuciones observadas en las remuneraciones de los trabajadores asalariados informales y de los trabajadores por cuenta propia, que cayeron a tasas de -10.7 % y -8.5 %, respectivamente.

La perspectiva temporal que ofrece la gráfica 6 permite apreciar la trayectoria descendente que han tenido los salarios del empleo formal. A pesar del repunte que tuvieron en el cuarto trimestre de 2019, de su razonable contención durante 2020 y de sus moderados incrementos en 2021, los niveles salariales formales siguen estando por debajo de los que se tenían de 2016 hacia atrás. Si bien la política de incrementos en el salario mínimo puede estar ayudando, está claro que para recuperar la capacidad salarial que se tenía en décadas anteriores se requiere de esfuerzos mucho mayores —con estrategias articuladas que incidan en la productividad, la formación del empleo y el tipo de trabajos que se generan—, especialmente si se tiene en cuenta el crecimiento de la inflación que se ha desatado en tiempos de la pandemia (CEPAL-OIT, 2021a).

GRÁFICA 6. REMUNERACIONES MEDIAS MENSUALES DEL PERSONAL OCUPADO EN LOS PRINCIPALES SEGMENTOS LABORALES (2005-2021). (PESOS REALES DE 2018 POR PERSONA. DATOS DESESTACIONALIZADOS)<sup>7</sup>



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE y de la ETOE, INEGI (2021a y 2021b).

7 Notas metodológicas: Para la elaboración de las gráficas 6 y 7 se consideraron las encuestas sociodemográficas (SDEM) de la ENOE de los trimestres 2005-T1 a 2021-T3 y de la ETOE para los meses de abril, mayo y junio de 2020. La variable utilizada para obtener el ingreso promedio fue “INGOCUP” y el ingreso promedio por hora en la fue “ING\_X\_HRS”, en ambas encuestas. Para el trimestre 2020-T2 se realizó un promedio aritmético de las variables INGOCUP e ING\_X\_HRS de la ETOE de los meses abril, mayo y junio de 2020. Cabe aclarar que, de acuerdo a los lineamientos metodológicos de INEGI, aunque se hace aquí el esfuerzo de integrar las observaciones de todo el periodo, los resultados de la ENOE y de la ETOE no son estrictamente comparables.

En la depuración de la base de datos se eliminaron aquellos encuestados que no especificaron su respuesta o que contestaron “no aplica” o “no recibe ingresos” en la clasificación de la población ocupada por nivel de ingresos (ING7C) y se consideraron solo los registros de quienes reportaron ingresos mayores a cero en las variables INGOCUP e ING\_X\_HRS.

Para la obtención de las series en valores reales y desestacionalizados, primero se deflactaron las series mediante el promedio trimestral del índice nacional de precios al consumidor (INPC) con base en la segunda quincena de julio 2018. Después se desestacionalizaron los datos por medio del programa *Census X-12 de E-views*.

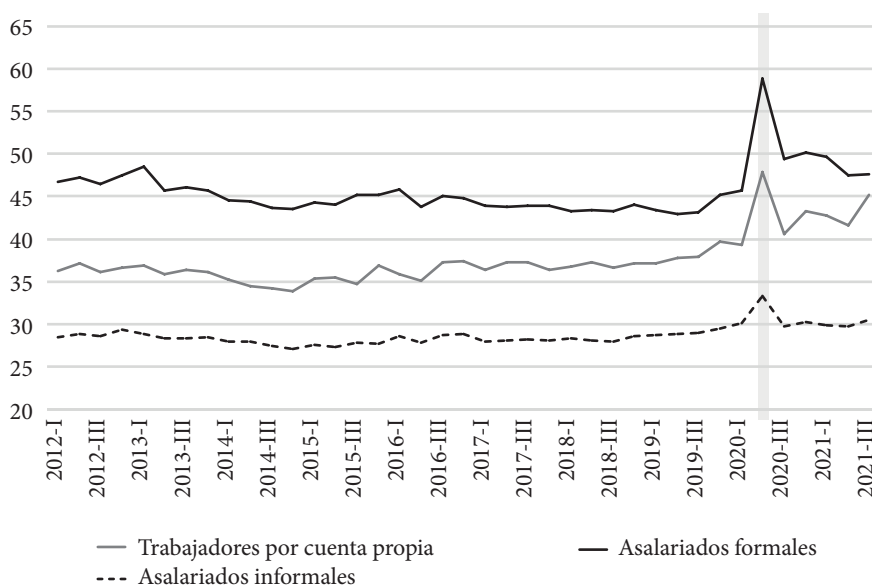


En el estudio de la CEPAL-OIT (2021a) se advierte también que el aumento en las remuneraciones que se aprecia en la postcrisis, puede estar influido por la enorme salida de trabajadores de menores ingresos y empleos más precarios, lo que provoca un efecto relativo en la media de los ingresos laborales denominado efecto composición. Si este efecto se aísla de la evolución salarial, como lo realizó Maurizio (2021) al considerar solo a las personas que continuaron ocupadas en el período de estudio, resulta que los trabajadores que se mantuvieron activos tras la irrupción de la pandemia experimentaron una reducción de 5.4% en México.

En la gráfica también se distingue la enorme brecha salarial que existe entre los trabajadores formales e informales. El nivel de los salarios formales prácticamente duplica las remuneraciones obtenidas en las ocupaciones informales, ya sean de los trabajadores por cuenta propia o de los asalariados informales, lo que da cuenta de la importante solidez y estabilidad que tiene el empleo formal y de la precariedad de la informalidad, en especial de los trabajadores subordinados sin seguridad social.

Un aspecto excepcional que destaca en la trayectoria de las remuneraciones de los trabajadores por cuenta propia es su aumento acelerado después de la crisis, aunque ya habían empezado a despuntar desde antes de la pandemia. Es probable que el crecimiento de las actividades de comercio electrónico y servicios a domicilio, así como la producción y venta de artículos para el cuidado de la salud y de otros bienes y servicios que se expandieron con el confinamiento y las restricciones a la movilidad —incluyendo el transporte de pasajeros, paquetería y alimentación a través de aplicaciones por telefonía móvil y plataformas de internet— haya aumentado las ocupaciones (asociadas a empresas formales) con mayor dinamismo y mejores ingresos, no solo por el volumen de operación mensual, sino por sus ingresos por hora, tal como se aprecia en la gráfica 7.

GRÁFICA 7. REMUNERACIONES MEDIAS POR HORA DEL PERSONAL OCUPADO EN LOS PRINCIPALES SEGMENTOS LABORALES (2005-2021). (PESOS REALES DE 2018 POR PERSONA. DATOS DESESTACIONALIZADOS)<sup>8</sup>



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE y de la ETOE, INEGI (2021a y 2021b).

Aunque con cierta irregularidad, los ingresos por hora de los autoempleados han mostrado un crecimiento desde 2019. Esta tendencia contrasta con el desempeño de los salarios formales por hora, que en épocas de recuperación económica ha mostrado más bien una reducción, llegando a cerrar la brecha con los ingresos de los autoempleados que, décadas atrás, era mucho más amplia<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Ver las notas metodológicas contenidas en la nota a pie de la gráfica 6.

<sup>9</sup> En la comparación entre los salarios de los trabajadores formales con los ingresos de los trabajadores por cuenta propia es importante advertir algunos aspectos que no los hace estrictamente comparables. Los salarios de los primeros son remuneraciones a la fuerza de trabajo y representan la figura más convencional del mercado. Los ingresos de los trabajadores por cuenta propia pueden ser una combinación de remuneraciones a la fuerza de trabajo y beneficios por la operación productiva, ya que las cantidades reportadas en las encuestas de empleo no suelen descontar los

El efecto gráfico que llama especialmente la atención es la fuerte subida de las remuneraciones por hora de los tres segmentos laborales en el segundo trimestre de 2020<sup>10</sup> (sombreado en color gris en las dos gráficas anteriores), lo que se explica por la suspensión de actividades productivas no esenciales sucedida durante los meses de mayor confinamiento —abril, mayo y junio 2020—. Si la mayor parte de las personas tuvo que reducir sus jornadas de trabajo o interrumpir sus actividades productivas, el número de horas laboradas que se reportaron en las encuestas de empleo se redujo en promedio, propiciando así un aumento relativo de los ingresos por hora. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia el tiempo laborado pasó de 38 horas a la semana en el primer trimestre de 2020 a 30.3 horas, en el segundo trimestre del mismo año, y la jornada de los asalariados informales se redujo de 41.6 a 37 horas semanales. De hecho, la jornada semanal de los trabajadores por cuenta propia no ha retornado a los niveles precrisis, pues se ha mantenido en torno a las 36.8 horas en promedio.

### CAMBIO ESTRUCTURAL Y PERSPECTIVAS DEL EMPLEO FORMAL

Frente a las condiciones recientes de la economía y del mercado de trabajo, cabe preguntarse si es posible que se haya gestado un cambio estructural que modifique significativamente las perspectivas de crecimiento del empleo formal.

A modo de hipótesis, es pertinente considerar la severidad de la crisis, las deficiencias de la gestión pública, la desaceleración prepandémica y la fragilidad en la recuperación de la economía mexicana como precursores de un cambio estructural en el mercado laboral que se exprese en una tendencia de largo plazo con menor capacidad de creación de empleo formal. Esta hipótesis

---

gastos de operación de los negocios a los ingresos totales que declaran los autoempleados.

10 Cabe recordar que, conforme a los lineamientos metodológicos del INEGI, la comparación de los datos del primer trimestre de 2020 con el segundo trimestre conviene tomarla con cautela (ver la nota a pie de la gráfica 6).

se puede sostener a la luz de los resultados que arroja el análisis de las variables del ciclo y de la tendencia del empleo formal registrado en el IMSS<sup>11</sup>.

Como se aprecia en la gráfica 8, el ciclo más reciente del empleo alcanzó un nivel máximo en 2018 e inició su declive en 2019 (ver la curva correspondiente al ciclo [línea curva continua de color gris ubicada en la parte baja de la gráfica]). El impacto de la pandemia y de su gestión pública produjo un desplome acelerado y profundo en 2020, que implicó perder 1.1 millones de empleos formales entre marzo y julio de 2020; pero desde noviembre de 2018 se habían perdido ya 200 mil puestos de trabajo, lo que da cuenta de la debilidad en la capacidad de creación de empleo formal que ya se había instalado en la economía nacional.

El profundo impacto de 2020 en la evolución del ciclo ha producido una alteración importante en la pendiente de la tendencia que subyace en el número de trabajadores formales —representada por la curva de color negro—. En la gráfica 8 se aprecian las dos curvas ascendentes que representan la tendencia de largo plazo del empleo. En el primer caso —la curva de color negro y de mayor pendiente—, la tendencia está estimada hasta 2019, justo antes de la crisis. En el segundo caso —la curva de color curva discontinua de color gris con menor pendiente—, la tendencia está estimada hasta 2021, por lo que en ella se capta el impacto de la crisis.

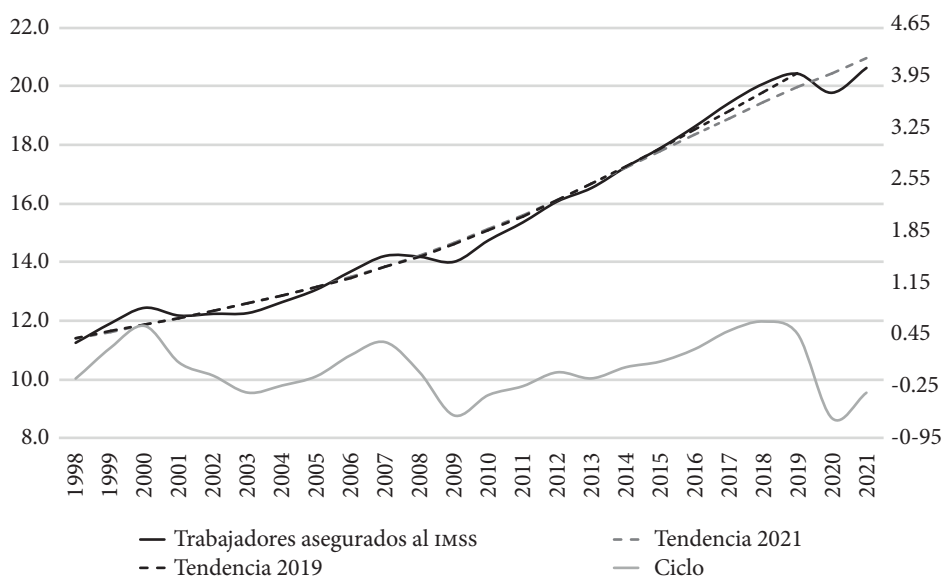
Este ejercicio muestra el desplazamiento hacia abajo de la tendencia del empleo como resultado de la crisis, lo que supone un cambio drástico en las condiciones estructurales del mercado laboral y de las cadenas productivas. Los precursores, señalados anteriormente, produjeron efectos transitorios que

---

11 La descomposición de la serie histórica de los trabajadores asegurados en el IMSS, mediante el filtro Hodrick-Prescott, permite obtener dos variables subyacentes: la tendencia de largo plazo y las variaciones que constituyen el ciclo del empleo (gráfica 8). La tendencia del empleo formal sigue un comportamiento ascendente y estable, puesto que representa la evolución de los niveles de ocupación formal determinados por las condiciones estructurales de la economía y del mercado laboral. El componente cíclico constituye las variaciones determinadas por la situación coyuntural de la economía y del mercado laboral, por lo que indica los momentos de expansión, auge, recesión y crisis del empleo.

significaron la pérdida acelerada y elevada de empleo formal, en una primera instancia, pero también pudieron haber alterado las condiciones de las relaciones productivas y del trabajo que afectan las capacidades de recuperación del mercado laboral.

GRÁFICA 8. CICLO Y TENDENCIAS DEL EMPLEO FORMAL. (MILLONES DE TRABAJADORES INCORPORADOS AL IMSS)



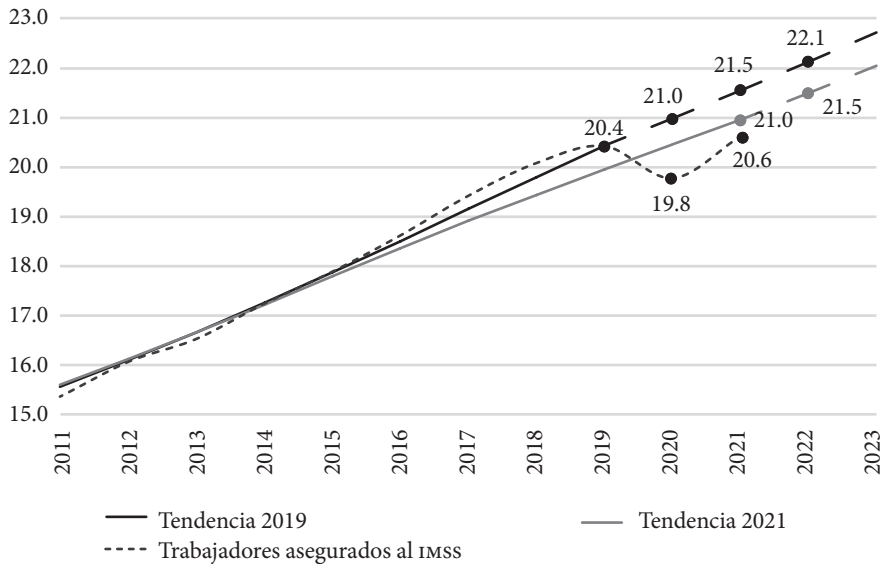
Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2021).

Este cambio de tendencia deteriora directamente las perspectivas de crecimiento del empleo formal. Si se proyecta un primer escenario basado en el ritmo de crecimiento de la tendencia precrisis estimada<sup>12</sup> hasta 2019 (gráfica

12 Las proyecciones del empleo formal que se muestran en la gráfica 9 se realizaron con base en los valores de las tendencias obtenidas con la aplicación del filtro Hodrick-Prescott sobre la variable de trabajadores asegurados al IMSS, para los periodos 1998-2019 y 1998-2021. En función de las tasas de crecimiento medio anual de las tendencias de cada periodo (de 2.69% para el periodo 1998-2019 y 2.57% para el periodo 1998-2021) se extrapola hasta 2023 el ritmo de crecimiento

9), suponiendo (*ceteris paribus*) que la economía mexicana se hubiese mantenido estable y en ausencia de crisis, los niveles de empleo habrían alcanzado cerca de 21 millones de puestos de trabajo formal en 2020 y para 2021 se habrían superado los 21.5 millones. Este escenario aporta referencias que permiten dimensionar la pérdida del empleo con el impacto de la crisis y los niveles de empleo a los que conviene aspirar en una estrategia de recuperación.

GRÁFICA 9. PROYECCIONES DEL EMPLEO FORMAL. (MILLONES DE TRABAJADORES INCORPORADOS AL IMSS)



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (2021).

En términos reales, el saldo negativo en 2020 fue de 647.7 mil empleos formales, según los datos originales del IMSS (2021). Si se considera la cifra estimada con la proyección de la tendencia precrisis para ese mismo año (21 millones), el saldo hipotético de la pérdida de empleo fue de 1.2 millones de puestos de trabajo.

sostenido a lo largo de la serie.

En la misma gráfica se proyecta un segundo escenario con base en la tendencia postcrisis estimada hasta 2021, considerando el impacto de la crisis. La proyección de esta tendencia reduce los niveles futuros de empleo por tener una pendiente menor y por su desplazamiento hacia abajo. Esto implica haber perdido la capacidad de crear más de medio millón de puestos de trabajo en 2021, pues la posibilidad de generar empleo en ese año se redujo de 21.5 a 21 millones.

Con estos puntos de referencia, las perspectivas de recuperación del empleo resultan más bien pesimistas. Los esfuerzos para fortalecer el tejido productivo y las fuentes de trabajo debieron haber sido lo suficientemente robustos como para crear alrededor de 1.2 millones de empleos al finalizar 2021, si se fija como meta de corto plazo la recuperación del empleo perdido y la creación de puestos de trabajo adicionales que acerquen los niveles de ocupación a la tendencia postcrisis de largo plazo. Si la meta fuese retornar a la tendencia de crecimiento que se tenía antes de la pandemia, la creación de empleo debió alcanzar una cifra de 1.7 millones de puestos de trabajo<sup>13</sup>.

En ambos casos las metas lucen inalcanzables si se tienen en cuenta las decisiones de política económica que se han estado tomando durante la pandemia y el desgaste de la reactivación productiva que parece ya estar presente. Si las cifras de afiliados al IMSS no se acercan a las metas proyectadas y su incremento en los próximos años es modesto, la tendencia de largo plazo seguirá debilitándose y, probablemente, constituya un reflejo del cambio estructural que sufrió el mercado de trabajo y que ha deteriorado el potencial de crecimiento del empleo formal.

De acuerdo con los datos del IMSS (2021), a diciembre de 2021 se tienen incorporados 20.6 millones de trabajadores; faltaron por crear 400 mil empleos para lograr la meta más moderada de las proyecciones de la tendencia (21 millones) y casi un millón para volver a la tendencia precrisis (21.5

---

13 De acuerdo con la CEPAL y la OIT, es muy probable que los empleos formales que se generen, no recuperen los niveles prepandemia en el corto plazo, debido a los problemas que están experimentando muchas empresas, particularmente las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), para sostener y recuperar su actividad (CEPAL-OIT, 2021b).

millones). Lo que dimensionan estas cifras es el tamaño del esfuerzo que debe realizarse para retornar a los niveles de empleo que la estructura productiva y el mercado laboral son capaces de lograr en el largo plazo.

Si bien en 2021 se crearon 846 mil puestos de trabajo, es posible que esta cifra represente el nivel máximo en la restitución del mercado laboral y lo que haya que esperar a partir de 2022 sea un estancamiento en el corto plazo o incrementos modestos o irregulares. Ello depende de distintos factores. Por un lado, de las acciones sanitarias para el control de la pandemia: la rapidez y la amplitud de la cobertura de la vacunación, la afectación y el control de las nuevas variantes del coronavirus, la gestión de la salud pública y el fortalecimiento de los sistemas públicos de salud (CEPAL- Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2021); por otro lado, de la instrumentación de políticas económicas decisivas: una política fiscal anticíclica eficiente y focalizada, una política monetaria expansiva que aporte liquidez y garantice el funcionamiento del sistema financiero y decisiones que logren el aprovechamiento del arrastre de factores externos como el crecimiento de la economía de los Estados Unidos de América.

## REFLEXIONES SOBRE LAS MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Los efectos socioeconómicos de la pandemia en un país con fuertes rezagos y problemas estructurales como México perfilan una agenda de reformas institucionales y de políticas públicas decisivas e inaplazables para mejorar las condiciones del desarrollo nacional en el largo plazo; pero también obligan a la reflexión sobre la efectividad de la gestión pública llevada a cabo durante la crisis económico-sanitaria y a extraer lecciones que permitan configurar, en el futuro inmediato, una estrategia de recuperación económica y laboral con mayor dinamismo.

Las repercusiones económicas de las decisiones restrictivas de política sanitaria que se tomaron para la contención de la pandemia durante los primeros meses ponen de relieve la importancia que tiene la gestión de la salud pública como una condicionante del desempeño de la actividad productiva y



del mercado laboral. Por ello, las medidas de política pública implementadas en situaciones críticas —como la pandemia— requieren de pragmatismo y coordinación para garantizar el objetivo de preservar la salud y la vida de las personas, al mismo tiempo que se mantienen activas las fuentes de ingreso (Loayza, 2020). Esto supone un esfuerzo gubernamental significativo en materia fiscal y de gestión pública, evitando la falsa disyuntiva entre procurar la salud pública o mantener la economía activa (Signos Vitales, 2020), la cual se asumió en posturas radicales de confinamiento social y suspensión de actividades económicas, por un lado, o de subestimación del riesgo, restricción de apoyos fiscales y apertura sin controles sanitarios de establecimientos productivos, por otro.

La posibilidad de controlar la propagación del coronavirus y mantener la actividad productiva en condiciones en las que se minimicen los riesgos a la salud pública y a las fuentes de ingreso requiere de gestiones públicas oportunas y efectivas, como las que se aplicaron en otros países: financiamiento público para canalizar recursos monetarios a los hogares y a las empresas, acciones sanitarias compatibles entre la movilidad social y la protección de las personas, supervisión y seguimiento eficiente de la pandemia, vacunación acelerada y extensiva, entre otras medidas que demandan fuertes capacidades institucionales y presupuestales.

Más allá de las gestiones públicas eficientes para el control de la pandemia, en la experiencia internacional se advierte la gran importancia que ha tenido la política fiscal como instrumento para atenuar los efectos de la crisis e impulsar la recuperación económica. En ese sentido, para acelerar la creación de empleo y evitar que la restitución del mercado laboral se base en ocupaciones informales y en puestos de trabajo de bajos salarios, conviene implementar medidas de política económica más comprometidas con la expansión y la calidad del tejido productivo, en especial las de corte fiscal.

En principio, ayudaría mucho abandonar las posturas neoliberales ortodoxas en la aplicación de la política fiscal, que han supuesto restricciones presupuestales, inversiones públicas insuficientes, desaprovechamiento del espacio fiscal, pero especialmente el rechazo de la política tributaria como instrumento para reducir la desigualdad del ingreso y fortalecer el financia-

miento público. Para dar un mayor impulso a la salida de la crisis, se requiere de una política fiscal anticíclica con expansión del gasto público que, mediante subsidios productivos, concesiones fiscales, transferencias monetarias y nuevos proyectos de inversión, se oriente a los sectores sociales y productivos más afectados, con el objetivo de reducir la vulnerabilidad financiera de los hogares, los establecimientos productivos y los centros de trabajo.

Bajo este enfoque, la asignación de recursos a nuevos proyectos de inversión pública se complementarían con acciones gubernamentales que brinden un mayor grado de certidumbre en los mercados y de confianza en el Estado de derecho para garantizar el cumplimiento de contratos de nuevas inversiones privadas y la atracción de inversiones extranjeras.

Esta orientación de la política fiscal facilitaría la expansión de las cadenas productivas y la creación de nuevas fuentes de empleo. Para hacerla viable, se requeriría de una reforma fiscal de carácter progresivo que incremente la recaudación con la aplicación de impuestos directos a personas físicas y morales de altos ingresos —que no han sido afectados por la crisis— y reduzca la carga fiscal de contribuyentes de bajos ingresos. Con ello se fortalecerían las vías de tributación directa, los ingresos públicos y la disminución de la desigualdad del ingreso (Casar, 2019).

Por supuesto, en el corto plazo se podrían sumar otro tipo de políticas —dirigidas a la industria, el turismo, la construcción, el comercio o los servicios— para reforzar la gestión pública ante la recuperación de la crisis, pero también propuestas estratégicas que, en distintos campos de acción, han sido planteadas desde antes de la pandemia (Cordera y Provencio, 2018). Sin embargo, la solución a los problemas estructurales es la que daría un mayor soporte a la evolución económica y laboral de la presente década.

La vulnerabilidad de los sistemas de salud y de seguridad social exhibida por la pandemia devuelve a la agenda pública un par de reformas institucionales que, a pesar de su importancia en la solución de los problemas estructurales del país, no han sido prioritarias en las estrategias de desarrollo de los últimos años. No obstante el desdén gubernamental por estas reformas, en diversos ámbitos de la academia y de la sociedad civil se han discutido y formulado varias propuestas que promueven la integración y el reordenamiento

institucional, la asignación creciente de presupuestos públicos, la cobertura universal de los servicios básicos de salud y de las pensiones, la mejora de la gestión para garantizar el acceso efectivo y el cumplimiento de los derechos fundamentales, por mencionar algunos de los grandes objetivos.

En el texto de Murayama y Ruesga (2016) se propone la construcción de un sistema nacional público de salud con cobertura universal efectiva en el acceso a servicios médicos de atención primaria, poniendo énfasis en un modelo de detección oportuna y de prevención en la salud de la población. Se trata de construir un sistema que logre desvincular el derecho a la atención sanitaria de la condición laboral, la integración institucional, reducir las inequidades en los servicios y un financiamiento público creciente basado en impuestos generales.

Con este tipo de propuestas se busca atender la problemática institucional que ha afectado a la salud pública del país durante décadas y que ha representado una fuerte desventaja para gestionar adecuadamente la crisis sanitaria, a juzgar por la falta de coordinación en las acciones públicas, la saturación hospitalaria, la insuficiencia de equipos especializados y materiales médicos, las complicaciones en la salud de las personas que padecieron COVID-19 y el número elevado de decesos. Esta combinación de factores repercute en los niveles de productividad de la economía, pues deteriora la calidad de la fuerza de trabajo, provoca ausentismo laboral e induce incertidumbre en la organización productiva, tal como ha quedado patente con el paso de la pandemia.

Bajo esa misma lógica, pero con un alcance mayor por sus efectos en el mercado de trabajo y el desarrollo económico, la reforma al sistema de seguridad social resulta indispensable (CEPAL-OPS, 2021). En distintos estudios se ha propuesto la edificación de un sistema de seguridad social universal que constituya uno de los pilares del estado de bienestar que tanta falta le hace al país. Se trata de una reforma profunda que introduzca un paquete de prestaciones sociales con cobertura progresiva para toda la población (piso de protección social) y que desvincule la adscripción por la condición laboral, que integre los diversos subsistemas e instituciones actuales y que garantice el acceso efectivo y la calidad de los servicios y las prestaciones sociales (Martínez y Rosales, 2018). El objetivo es mejorar la gestión institucional y las prestaciones que

actualmente se tienen, pero añadir otras, por ejemplo, por su importancia en la protección de los ingresos y en la atención de la población más vulnerable: un seguro de desempleo y un sistema de cuidados.

Con la crisis económico-sanitaria se expulsó del mercado a trabajadores que no contaban con ninguna prestación por desempleo y obligó a muchas personas a cuidar a los enfermos en el interior de los hogares, asumiendo los costos del cuidado, ya sea porque pagaron por un servicio privado, suspendieron sus labores remuneradas y/o realizaron el cuidado sin la obtención de algún apoyo económico o institucional. Estas dos consecuencias para la población trabajadora habrían sido menos lesivas si se hubiese contado con un seguro de desempleo y con un sistema de cuidados en la seguridad social.

Por ello, el diseño e instrumentación de un seguro de desempleo contributivo de adhesión obligatoria es una medida que no conviene aplazar más. Las razones son varias (Martínez y Rosales, 2018): (i) permite proteger parcial y temporalmente el ingreso de una persona que de manera involuntaria ha dejado su empleo, lo que asegura la continuidad de un nivel de consumo para subsistir mientras se reincorpora al mercado de trabajo; (ii) permite a los desocupados una búsqueda de empleo más selectiva, sin tomar decisiones precipitadas, y reinsertarse en un puesto acorde a sus características profesionales y a sus preferencias, lo cual implica una mayor eficiencia en la conexión entre la oferta y la demanda de empleo; (iii) evita el crecimiento de la informalidad laboral, pues se reduce el costo de oportunidad entre el desempleo y la ocupación en actividades informales de subsistencia temporal, ya que un trabajador puede concentrar sus esfuerzos en la búsqueda de empleo o en capacitarse para elevar sus competencias laborales, en lugar de dedicarse a ocupaciones de baja productividad con remuneraciones mínimas; (iv) el seguro ayuda a atenuar los efectos macroeconómicos de las recesiones en los niveles de ingreso y gasto agregados, por lo que es considerado un estabilizador automático al reducir el impacto de los ciclos económicos. Asimismo, genera efectos redistributivos a favor de los trabajadores más inestables y vulnerables, contribuye a mitigar las carencias sociales y los riesgos de caer en situación de pobreza y favorece la estabilidad social y la reducción de la desigualdad económica; (v) en la coyuntura actual, el seguro hubiese permitido a los desocupados pasar

los peores momentos de la pandemia sin correr el riesgo de contagio por buscar una rápida reincorporación al mercado laboral a través de actividades de subsistencia.

Finalmente, la creación de un sistema integral de cuidados de personas dependientes o en condición de alta vulnerabilidad social —como los adultos mayores, las personas con algún tipo de discapacidad o enfermedad crónica o las personas con periodos prolongados, aunque temporales, de invalidez por enfermedad o accidente que requieren de atención en el hogar— significaría un gran avance en la conciliación entre las responsabilidades del trabajo y las necesidades de las personas en el hogar. El objetivo sería constituir un sistema a partir de las instituciones con las que ya se cuenta, introduciendo servicios para el cuidado de las personas dependientes y ampliando las capacidades institucionales, lo que además de hacer la justicia social, aliviaría el costo económico que asumen los trabajadores por hacerse cargo del cuidado directo de los familiares.

Si bien las consideraciones de política que aquí se señalan son pertinentes para superar la crisis de manera sostenida y crear las condiciones para un nuevo curso de desarrollo, cabe advertir que se requieren de múltiples esfuerzos del Estado en distintas materias que inciden en el mercado de trabajo, como estrategias para la formalización laboral, la recuperación salarial, la inclusión financiera y la disponibilidad de recursos crediticios, entre otros.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47406-politicas-enfrentar-desafios-antiguas-nuevas-formas-informalidad-america-latina>
- Casar, J. I. (2019). *Hacia una Reforma Fiscal para el crecimiento y la igualdad*. UNAM. <http://www.pued.unam.mx/opencms/publicaciones/38/reforma.html>
- CEPAL. (2021). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46501-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2020>
- CEPAL-OIT. (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, 23. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. CEPAL y OIT. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf)
- CEPAL-OIT. (2021a). *Políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47510-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-politicas-proteccion-la-relacion-laboral>
- CEPAL-OIT. (2021b). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>
- CEPAL-OPS. (2021). *La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47301-la-prolongacion-la-crisis-sanitaria-su-impacto-la-salud-la-economia-desarrollo>
- CONEVAL. (2021). *Reporte referente a la pobreza laboral al segundo trimestre de 2021*. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS\\_resultados\\_a\\_nivel\\_nacional.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx)

- Cordera, R., y Provencio, E. (Coords.). (2018). *Propuestas estratégicas para el desarrollo 2019-2024*. UNAM. <http://www.pued.unam.mx/opencms/publicaciones/16/16.html>
- Gutiérrez, F. S., Moreno, J. C. y Sánchez, J. (2021). Inversión pública y privada en México: ¿motores complementarios del crecimiento económico?. *El Trimestre Económico*, vol. LXXXVIII, 4(352) 1043-1071.
- IMSS. (2021). *Consulta Dinámica de Información*. <http://datos.imss.gob.mx/>
- INEGI. (2021a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>
- INEGI. (2021b). *Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) 2020*. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/default.html#Tabulados>
- INEGI. (2021c). *Banco de Información Económica. Cuentas Nacionales*. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- Loayza, N. V. (2020). Costs and Trade-Offs in the Fight against the COVID-19 Pandemic: A Developing Country Perspective. *Research and Policy Brief*, 35. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33764>
- Martínez, J. (2021). Impactos de la pandemia Covid-19 en el mercado de trabajo y en sus perspectivas de desarrollo. En R. Cordera y E. Provencio (Coords.) *Coordenadas para el debate del desarrollo*. 200-213. UNAM.
- Martínez, J. y Rosales, M. (2018). Decisiones estratégicas para la reforma de la seguridad social. En R. Cordera y E. Provencio (Coords.) *Propuestas estratégicas para el desarrollo 2019-2024*. 82-93. UNAM.
- Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. OIT. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_819022/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_819022/lang--es/index.htm)
- Murayama, C. y Ruesga, S. (coords). (2016). *Hacia un Sistema Nacional Público de Salud en México*. UNAM - Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. [http://www.pued.unam.mx/publicaciones/28/Un\\_sistema.pdf](http://www.pued.unam.mx/publicaciones/28/Un_sistema.pdf)

- OCDE. (2020). *COVID-19 en América Latina y el Caribe: Consecuencias socioeconómicas y prioridades de política*. OCDE. <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-en-americalatina-y-el-caribe-consecuencias-socioeconomicas-y-prioridades-de-politica-26a07844/>
- OIT. (2020). *La crisis de COVID-19 y la economía informal: respuestas inmediatas y desafíos de política*. [Nota informativa]. OIT. [https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS\\_745450/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_745450/lang--es/index.htm)
- Ros, J. (2015). *¿Cómo salir de la trampa del lento crecimiento y alta desigualdad?* Ciudad de México: El Colegio de México, UNAM.
- Signos Vitales. (2020). *La pandemia en México: Dimensión de la tragedia*. México. Signos Vitales, el pulso de México. <https://signosvitalismexico.org.mx/reportes/reporte-1-completo/>





Adolfo Sánchez

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho constitucional de la población como fuente de ingreso, que permite la realización personal, la reproducción social y las mejoras en la calidad de vida de las familias, asimismo, es un factor productivo básico para el crecimiento económico del país y de sus regiones. El análisis del empleo tiene una matriz de doble entrada sectorial-regional, por ello, en este trabajo se presenta un análisis nacional del comportamiento del empleo y de sus características generales, y se complementa con su evolución en las macroregiones de México, definidas de manera funcional, considerando algunas condiciones asociadas a variables estratégicas que determinan la estructura y la dinámica de los mercados laborales en los territorios, además, se revisan estos procesos durante la fase de la pandemia y sus perspectivas en la etapa pos-COVID.

## LA ESTRUCTURA Y LA DINÁMICA SECTORIAL DEL EMPLEO EN MÉXICO

El empleo en México presenta características asociadas a los factores que determinan los impactos en salud, las condiciones sociodemográficas, los ciclos de crecimiento económico, las variables físico-geográficas y las relacio-

nes interregionales del país, entre otros aspectos. La evolución del empleo en México tiene características diferentes en el tiempo y el espacio. En general, se puede afirmar que en el largo plazo la creación de empleo ha sido insuficiente en cantidad y deficiente en calidad, de acuerdo con la demanda creciente y los derechos sociales y laborales de una población en crecimiento. Asimismo, es necesario analizar su comportamiento en distintas fases de mediano plazo o coyunturales, ya que tienen características específicas, como sucede ante los efectos de la pandemia COVID-19, en particular, en el tercer trimestre del año 2020, cuando se sufrieron los mayores daños en el país. En este contexto, a continuación, se analizan algunos de los principales aspectos que explican el comportamiento del empleo en México.

### **La fuerza laboral**

La fuerza laboral se define como la población en edad de trabajar (de 15 y más años), clasificada en dos categorías, la población económicamente activa (PEA) y la población no económicamente activa (PNEA). La PEA participa en algún ámbito de transacción de oferta y demanda, es decir, en la generación de valor agregado, o bien, en la oferta nacional de bienes y servicios. Asimismo, se trata de personas que durante un periodo de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscan activamente realizarla, aunque aún no la consigan (población desocupada) pero están ejerciendo una presión a través de la búsqueda de trabajo.

La PNEA, a su vez, se refiere la población no ocupada cuya subsistencia se basa en la transferencia de ingresos monetarios o no monetarios realizada por un familiar o terceras partes, y no intenta modificar esa condición de no ocupación involucrándose en el mercado laboral (como sí sucede con la desocupación abierta). Esta población desempeña un papel relevante tomando en cuenta que realiza actividades cruciales para el funcionamiento de la sociedad; por ejemplo, los trabajos de cuidados, los quehaceres del hogar, los servicios gratuitos a la comunidad o estudiar y capacitarse. Este grupo se divide en la PNEA disponible para trabajar; es decir, aquellos que perdieron su empleo tem-

poralmente o renunciaron, y la PNEA no disponible para trabajar (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021a).

En México, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el análisis de largo plazo de la fuerza de trabajo y durante el periodo del primer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2021<sup>1</sup>, la población de 15 años y más aumentó de 73.0 a 98,1 millones de personas; es decir, un incremento de 25.0 millones de mexicanos, cifra equivalente a 1.5 millones de personas en promedio anual. La veloz dinámica demográfica, en particular el crecimiento de la población joven mayor de 15 años se expresa en que en el año 2005 aumentaron en 1.2 millones de personas, mientras que, en el marco del bono demográfico, en el año 2021 fueron 1.7 millones de jóvenes que presionan de manera creciente el mercado laboral.

En este periodo se observa una tendencia ascendente casi constante en las variables de empleo, con algunos puntos de inflexión en años de crisis económica, como en 2009, pero el impacto más fuerte con cambios pronunciados se produjo entre el cuarto trimestre del año 2019 y el tercer trimestre del año 2020, de manera directamente asociada a los efectos la crisis sanitaria asociada a la pandemia COVID-19. En este periodo la PEA se redujo en 3.7 millones de personas, y en el tercer trimestre de 2021 ya se habían recuperado 4.7 millones de personas, aunque la mayor parte ubicada en la economía informal. La PEA ocupada cayó en 4.5 millones de personas y, de manera complementaria, la PNEA disponible aumentó en casi cinco millones de trabajadores que perdieron su empleo.

Al sumar la población ocupada que perdió su empleo, más la población desocupada y la PNEA disponible en el tercer trimestre de 2021 se alcanzó una cifra de 10.3 millones de trabajadores que estaban fuera del mercado laboral. En estos casos su salida se produjo por la suspensión temporal de su trabajo sin recibir pago, aunque estaban disponibles para volver a trabajar, como efecto directo de las medidas sanitarias de aislamiento y la suspensión de las actividades económicas en varios sectores económicos.

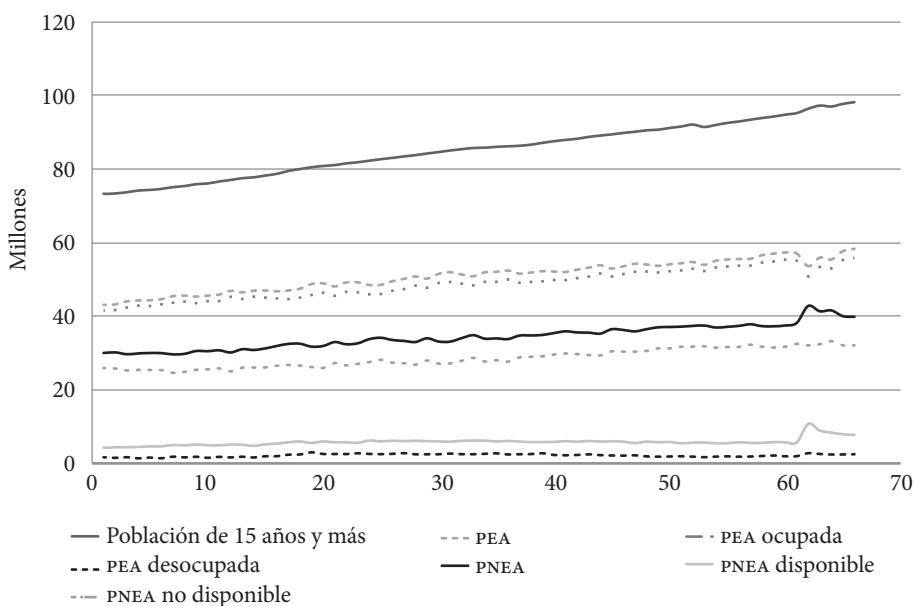
---

1 Este periodo se considera en este análisis porque es el utilizado en la ENOE, levantada por el INEGI (2021b).

A partir de tercer trimestre de 2020, se inició la recuperación de empleo de tal forma que, en valores absolutos, ya se había superado el nivel del cuarto trimestre de 2019, ya que la PEA ocupada creció en 490 mil personas por arriba del reportado entonces, y la PNEA disponible se redujo en un poco más de dos millones de personas, habiendo superado lo peor de los efectos de la pandemia en el mercado laboral. Esta mejoría, sin embargo, está asociada a los trabajadores ocupados en la economía informal.

El regreso gradual a una «nueva normalidad laboral» se expresa en que, en valores absolutos, después de la profunda caída en el tercer trimestre del año 2020, hacia el tercer trimestre del año 2021, la población ocupada ya se había recuperado en 5 millones de personas, la población desocupada disminuyó en 280 mil personas y la población no económicamente activa no disponible se redujo en 2.9 millones. Cabe señalar que una mayor demanda de trabajo está condicionada al ritmo del abatimiento de la epidemia y la trayectoria del crecimiento económico (gráfica 1).

GRÁFICA 1. MÉXICO. FUERZA LABORAL, 2005-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021b).

## Empleo y desempleo

El empleo y el desempleo en México se pueden analizar en el largo plazo para conocer su comportamiento estructural. Si bien, en relación directa con los efectos de crisis sanitaria derivada del SARS-CoV-2 se observa un claro proceso de recuperación a fines del año 2021, existen otras características del mercado laboral que enfrentan condiciones graves que hay que señalar, relacionadas con el modelo de desarrollo del país.

A partir de los indicadores estratégicos de la ENOE, se analizan las diferentes tasas que miden el empleo y su tendencia en el tiempo que, en general, es de crecimiento gradual y continuo, aunque algunas presentan mayor variación, como las de subocupación, las condiciones críticas de ocupación, el trabajo asalariado y la informalidad laboral, las cuales se acentúan en años de crisis, sobre todo en el marco de la pandemia COVID-19 y que se constatan, en particular, para el tercer trimestre del año 2020. A continuación, se presenta un resumen de las principales tendencias.

Tasa de participación.<sup>2</sup> Entre los años 2005 y 2021, la tasa de participación fue de 59.7% en promedio anual, y solamente en el tercer trimestre del año 2020, en el peor momento de la crisis sanitaria, se redujo hasta 55.6 por ciento.

Tasa de desocupación.<sup>3</sup> La PEA que en la semana de referencia se encontraba sin trabajo, pero lo buscó y no estaba vinculada a una actividad económica o trabajo se ha mantenido en un nivel bajo. Cabe señalar que la forma tradicional de medirla es limitada porque se consideran personas que no reciben ingreso durante el período de referencia de la encuesta y que se encuentran activamente buscando un empleo, lo cual no sucede durante pandemias, como la de la COVID-19, que imponen aislamiento y cierre de actividades y empresas. Entre 2005 y 2021, esta tasa reportó un promedio de 4.3% y alcanzó hasta 5.2% en el tercer trimestre de 2020, que es un valor alto, aunque por abajo del reportado en el tercer trimestre del año 2009, que fue de 6.1% en el

---

2 Porcentaje de la proporción de la PEA con respecto a la población de 15 años y más. Las tasas presentadas en esta sección fueron consultadas en INEGI, (2021b).

3 Porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.

momento más alto de la crisis sanitaria. Sin embargo, en términos anuales aún no se recupera a niveles previos a la pandemia, ya que en el 2019 era de 3.5 %, en 2020 fue de 4.4 % y en 2021 se estima en 4.3 %. Asimismo, en la fase de crisis una proporción importante de la población que perdió su empleo se refugió en actividades informales o trabajó menos horas en subocupación.

Los grupos más afectados por la desocupación en orden descendente fueron: trabajadores subordinados y remunerados asalariados, y trabajadores por cuenta propia; trabajadores sin búsqueda de trabajo adicional; población desocupada sin interés de trabajar por atender otras obligaciones (este caso se encuentran 3.7 veces más mujeres que hombres); con nivel educativo medio superior y superior, secundaria completa, primaria completa y primaria incompleta; con micronegocios en ámbitos no agropecuarios; sin acceso a instituciones de salud; en actividades económicas del sector terciario en donde destacan el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, y en el secundario las manufacturas; el grupo de edad de entre 25 y 44 años; con experiencia, perdió o terminó su empleo anterior; y con una duración de un mes, uno a tres meses y más de seis meses (INEGI, 2021b).

Tasa de ocupación parcial y desocupación (TOPD).<sup>4</sup> A lo largo de los 17 años considerados, la PEA desocupada más la población que trabajó menos de 15 horas a la semana reportó una tasa promedio de 10.3 %, con picos como los que se produjeron en el tercer trimestre de 2009, en el que alcanzó el máximo de 12.1 %, así como en el cuarto trimestre de 2001 con 11.7 %, cifra similar al tercer trimestre de 2020.

Tasa de presión general (TPRG).<sup>5</sup> La población desocupada más la que buscó trabajo reportó un promedio de 8 % durante el periodo considerado, con momentos de mayor aumento como en el primer trimestre del año 2010, en que subió a 9.8 % en la fase de recuperación de la crisis económica, o bien, durante el segundo y tercer trimestres del año 2013, cuando fue de 9.2 %, así

---

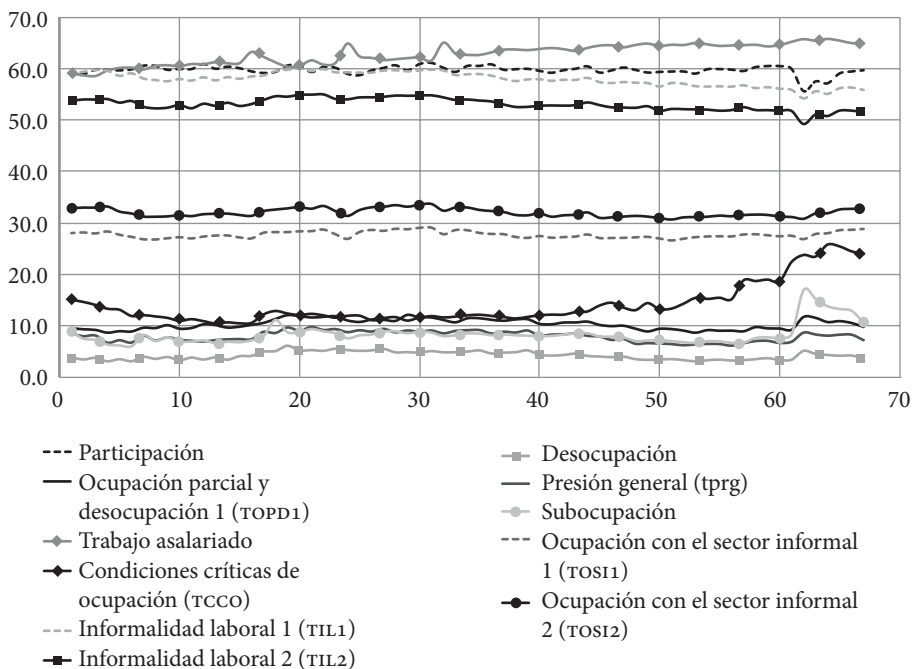
4 Porcentaje de la PEA que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de quince horas en la semana de referencia.

5 Porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la PEA total.

como en el tercer trimestre del año 2020, en que alcanzó 8.7%, siendo el valor más alto desde el año 2014 (gráfica 2).

Tasa de trabajo asalariado.<sup>6</sup> La población ocupada asalariada reporta un valor de 62.8% durante los 17 años considerados y a partir del año 2014 ha crecido constantemente. En el año 2009, de profunda crisis económica, el valor de la tasa fue de 61.1%, mientras que durante los años 2020 y 2021 se estima en 65.4%; no obstante, esta recuperación está asociada a un nivel alto de subocupación y bajo de remuneraciones.

GRÁFICA 2. MÉXICO. TASA DE EMPLEO, 2005-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021b).

6 Porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.



Tasa de trabajo asalariado.<sup>7</sup> La población ocupada asalariada reporta un valor de 62.8 % durante los 17 años considerados y a partir del año 2014 ha crecido constantemente. En el año 2009, de profunda crisis económica, el valor de la tasa fue de 61.1 %, mientras que durante los años 2020 y 2021 se estima en 65.4 %; no obstante, esta recuperación está asociada a un nivel alto de subocupación y bajo de remuneraciones.

Tasa de subocupación.<sup>8</sup> La población subocupada presenta un valor promedio de 8.4 % durante el periodo considerado, pero el mayor incremento se produjo durante el tercer trimestre del año 2020, cuando alcanzó hasta 16.9 %; asimismo, el promedio de los años 2020 y 2021 se mantuvo en 13.3 %, que es alto. Este nivel tan elevado responde, principalmente, a la precarización del trabajo por un menor nivel de ingreso. Cabe señalar que esta variable presentó el mayor aumento relativo entre todas las tasas en ese tercer trimestre del año 2020, mientras que las tasas de participación y de informalidad laboral disminuyeron en ese momento.

Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO).<sup>9</sup> Esta medición expresa condiciones de trabajo precarias, principalmente, por niveles de ingreso bajos, lo cual obliga a las personas a conseguir otro empleo para compensar la pérdida. En este periodo de 17 años el promedio de esta tasa fue de 14.1 %, mientras que el valor para los años 2020-2021 fue de 24.1 %, y en el primer trimestre de 2021 se reportó la cifra más alta con 25.8 %, confirmando los graves efectos generados por la pandemia, así como la lenta recuperación del mercado laboral.

---

7 Porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

8 Porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.

9 Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

Tasa de informalidad laboral (TIL1).<sup>10</sup> Esta tasa es la más utilizada como referente para explicar las condiciones generales de informalidad al sumar trabajadores vulnerables por las condiciones de su empresa, más quienes trabajan sin vínculo laboral en todos los sectores y en espacios urbanos y rurales. El valor promedio fue de 58 % durante el periodo, mientras que en el tercer trimestre del año 2020 cayó a 49.2 %, cifra que se comportó de manera inversa a la tasa de subocupación que aumentó en ese punto. Entre los años 2020 y 2021 el promedio fue de 55.5 %, lo cual confirma su alto nivel, aunque con una leve mejoría asociada a la reforma reciente en materia de subcontratación laboral, que prohíbe la subcontratación de trabajadores (*outsourcing*). El trabajo informal y precario es uno de los grupos que reclama atención prioritaria ya que se encuentran:

en la economía informal, con ingresos precarios e inseguros y carentes de prestaciones, para quienes el confinamiento ha agravado su situación de vulnerabilidad y la de sus familias. Se trata de un conjunto muy diverso, integrado por trabajadores por cuenta propia en pequeños negocios, muchos de ellos de carácter familiar; de puestos en la vía pública y trabajo ambulante; de trabajadores del campo; de trabajadoras y trabajadores domésticos, y de asalariados sin registro en empresas formales. Este variado grupo ha constituido más de la mitad de la fuerza de trabajo en México (Samaniego, 2020, pág. 311).

Tasa de informalidad laboral (TIL2).<sup>11</sup> En este caso se trata de población ocupada no agropecuaria localizada sobre todo en áreas urbanas. El valor pro-

---

10 Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados totales 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.

11 Proporción de la población ocupada no agropecuaria 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 otros ocupados no agropecuarios cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.

medio del periodo de los 17 años fue de 53 % y entre 2020-2021 fue de 51 por ciento.

Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI1).<sup>12</sup> El valor de esta tasa durante el periodo de 17 años fue de 27.7 %, mientras que entre 2020 y 2021 se mantuvo 27.8 % en promedio, aunque con una caída a 26.9 % en el tercer trimestre del año 2020.

Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI2).<sup>13</sup> Esta tasa para el periodo de los 17 años fue de 32 % y entre 2020 y 2021 fue de 31.7 %. Este último comportamiento refleja, sobre todo, la pérdida de pequeños comercios familiares en zonas urbanas en la fase más grave de la pandemia.

En general, la dinámica del empleo en el largo plazo indica la existencia de condiciones estructurales, entre las cuales se destacan algunas como las siguientes:

- a) La población joven mayor de 15 años que entra al mercado laboral ha aumentado de 1.5 a 1.7 millones de personas por año, entre 2005 y 2021, proceso que es favorable para el país porque cuenta con una importante mano de obra joven, pero que representa un gran reto para un crecimiento económico que debe generar empleos suficientes y de calidad.
- b) La proporción de la PEA respecto a la población mayor de 15 años se ha mantenido en alrededor de 60 % en este periodo y, de esta población 95.7 % estaba ocupada, y 4.3 % desocupada; no obstante, alrededor de seis de cada diez trabajadores ocupados lo hacían en condiciones de

---

12 Proporción 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 ni distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.

13 Proporción 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 y/o distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada no agropecuaria.

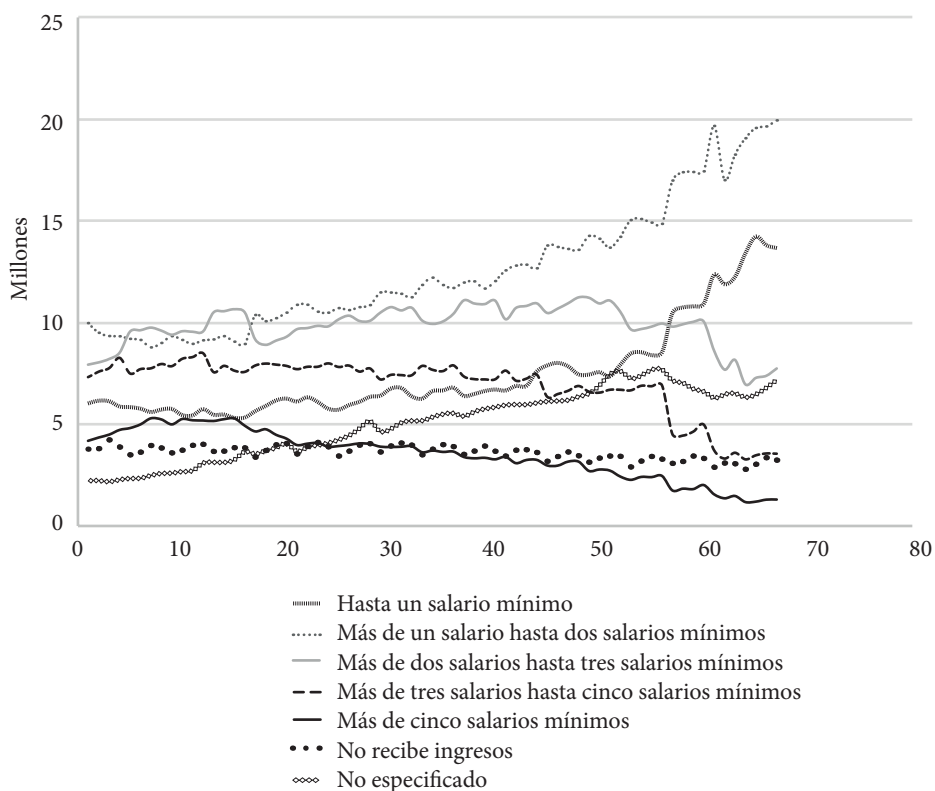
informalidad con pocas horas de trabajo o con ingresos bajos, y más de cinco trabajadores de cada diez se ocupaban en actividades no agrícolas o urbanas, lo cual, ante la carencia de un seguro de desempleo, se expresa en ciclos laborales de empleo-desempleo, ocupación-subocupación-desocupación o formalidad-informalidad.

- c) El trabajo no remunerado que los miembros de los hogares realizan en la generación de servicios requeridos para la satisfacción de sus necesidades es muy importante porque funciona como un subsidio a la reproducción social; su valor económico se integra por el trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados, la producción de bienes de autoconsumo y las labores realizadas por niños entre 5 y 11 años. Este valor pasó de una participación equivalente a 19.3 % del Producto Interno Bruto (PIB) nacional en el año 2008, a 22.8 % en 2019 y hasta 27.6 % en 2020 como resultado de los efectos de la crisis sanitaria. En este último año, la mayor parte de las labores domésticas y de cuidados fueron realizadas por las mujeres, con 73.3 % del valor económico y 74.8 % del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades; es decir, aportaron 2.7 veces más valor que los hombres en este rubro. Las mujeres pertenecientes a los hogares de menores ingresos (decil I) contribuyeron más que las de ingresos más altos y que los hombres; también aportaron más las mujeres indígenas y aquellas que tienen entre 21 y 31 años de edad, las cuales aumentan el tiempo de sus jornadas. Cabe señalar que el trabajo no remunerado se encuentra fuera de la frontera de la producción de la contabilidad nacional a pesar de su importancia en los procesos de cuidados a grupos vulnerables, quehaceres y gestión doméstica, y sin contar aún con un sistema de cuidados. Estas actividades son soporte básico en la reproducción de los trabajadores como agentes económicos en busca de empleo, cuestionan el concepto de *homo oeconomicus* como un ser racional y autosuficiente que llega al mercado laboral «por arte de magia», como se considera en la economía neoclásica (INEGI, 2020 y 2021d).

## Ingreso

El empleo formal se enfrenta a un aumento en las brechas de nivel de ingreso con dos tendencias: (a) la caída en el número de trabajadores con un nivel de remuneraciones de más de cinco hacia menos de tres salarios mínimos; y, (b) el aumento constante del número de trabajadores que ganan menos del salario mínimo, hasta un salario mínimo y de uno a dos salarios mínimos, siendo este último grupo el más afectado en el tercer trimestre de 2020 (gráfica 3).

GRÁFICA 3. MÉXICO. POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE INGRESO, 2005-2021



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021b).

Por otra parte, si bien el deterioro continuo del salario medio real de cotización y el salario mínimo desde los años setenta se detuvo hacia el año 2016, se ha mantenido en niveles muy altos. La población con un ingreso laboral inferior a la canasta alimentaria en el primer trimestre del año 2019 alcanzó 39.6 %, para el mismo trimestre del año 2020 se redujo a 36.6 %, pero aumentó hasta 46 % en el tercer trimestre de este último año, en momentos de fuerte impacto de la pandemia, para disminuir a 40.7 % en el tercer trimestre de este año (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, [CONEVAL], 2022). El anterior análisis general tiene su expresión territorial como se expone a continuación.

## LA ESTRUCTURA Y LA DINÁMICA REGIONAL DEL EMPLEO EN MÉXICO

El comportamiento del empleo es heterogéneo y desigual en las regiones, entidades federativas y ciudades del país de acuerdo a distintas variables, como la magnitud y calidad de capital humano; el nivel y tipo los salarios; el ritmo del crecimiento económico; la inversión y la especialización productiva; el grado de integración en cadenas productivas nacionales o internacionales; la integración físico-espacial funcional; y la disponibilidad de recursos naturales, entre otras. En este contexto, es importante señalar que el tipo de regionalización aplicado en este análisis es de tipo funcional, considerando los límites estatales como se explica a continuación.

### La regionalización funcional de México

#### *La fundamentación legal*

La Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano establece que el Sistema Nacional Territorial: “delimita las regiones y sistemas urbano rurales que las integran y establece la jerarquización y caracterización de las zonas metropolitanas, conurbaciones y centros

de población, así como sus interrelaciones funcionales” (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2016, pág. 87). La ley establece la elaboración de la Estrategia Nacional de Ordenamiento Territorial (ENOT), que debe: “identificar los sistemas urbano rurales y la regionalización que estructuran funcionalmente al país; (...) para impulsar el desarrollo económico y reducir las disparidades regionales” (DOF, 2016, pág. 98).

La identificación y definición de las macrorregiones y los sistemas urbano-rurales son una forma de conocer las relaciones funcionales existentes entre las entidades federativas, ciudades, zonas metropolitanas y localidades rurales; por eso son la base para la organización de los objetivos, metas y lineamientos generales y regionales de la ENOT. Las macrorregiones son espacios funcionales con proximidad geográfica y una serie de interrelaciones socioeconómicas y ambientales que sustentan su integración físico-espacial; asimismo, en el marco del sistema federal mexicano, facilitan la coordinación de las relaciones intergubernamentales. Por ello, se acercan a los límites político-administrativos de las entidades federativas, lo que permite su caracterización en cuanto a su morfología, grado de integración funcional y equilibrio o polarización interna, entre otros fenómenos.

### *La delimitación de las macrorregiones funcionales*

La delimitación de las macrorregiones funcionales se realizó a partir de modelos de interacción espacial, que incluyeron varios métodos y criterios. El primer paso fue elegir un modelo de tipo gravitacional a partir de la propuesta de Reilly (1931), enriquecida por otros autores como Isard (1971) y Camagni (2005), quien establece que la magnitud de las interacciones entre dos ciudades aumenta en relación directa a sus masas o tamaño de la población de cada ciudad y de la disminución de la distancia existente entre ellas. El modelo permite estimar la jerarquía funcional (estructura) y las interacciones (funcionamiento) entre las ciudades del sistema urbano nacional de México.<sup>14</sup> La

jerarquía funcional establece que las ciudades de mayor rango proveen bienes y servicios a un área de influencia determinada. Las interacciones entre pares de ciudades definen su relación preferente y su grado de integración geográfica. La dirección y la magnitud de los flujos revelan la accesibilidad o movilidad de los asentamientos de menor tamaño hacia los nodos principales, sobre todo a través de la infraestructura de comunicaciones y transportes terrestres. Asimismo, cada ciudad es un nodo que cuenta con un área de influencia, la cual se concilia con los límites municipales y, en lo posible, con los estatales.

Las interacciones se estiman con un modelo de regresión lineal múltiple de tipo gravitacional, calibrado con datos empíricos, aplicando la técnica de mínimos cuadrados. Los datos utilizados son:

**Interacción.** Flujos de pasajeros y de carga entre pares de ciudades (matriz de 384x384 centros urbanos) registrados como ingresos captados por las unidades económicas de empresas de transporte, según los principales sitios de origen-destino de sus servicios y reportados en la Encuesta Anual de Transporte del INEGI (2015).

**Masas.** Población total de cada una de las 384 ciudades del sistema urbano nacional, con información correspondiente al Censo de Población y Vivienda 2010 y el Catálogo del Sistema urbano nacional 2012 publicado por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), (2012).

**Distancia.** La distancia entre pares de ciudades se estimó en kilómetros por carretera a partir de la información de la Red Nacional de Caminos 2015 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), (2018) (matriz 384x384).

Con la matriz estimada de flujos de origen-destino (384x384) obtenidos con el modelo gravitacional se promedian los valores de origen y destino,

---

13 La fórmula del modelo gravitacional es 
$$l_{ij} = \frac{\gamma (P_i P_j) \beta}{(D_{ij}) \alpha}$$
 Donde:  
 $l_{ij}$  = Interacción entre las ciudades  $i$  y  $j$ ;  
 $(P_i P_j)$  = Producto de las masas de las ciudades  $i$  y  $j$ ;  
 $(D_{ij})$  = Distancia entre las ciudades  $i$  y  $j$ ;  
 $\gamma$  = Constante de proporcionalidad derivada de la propensión a efectuar viajes;  
 $\alpha$  y  $\beta$  = Parámetros que ponderan el efecto del producto de las poblaciones en la medida de interacción y la distancia entre ellas (Reilly, 1931).



dando como resultado un valor de interacción para cada ciudad, a partir del cual se establece una jerarquía de los centros urbanos clasificados en diez grupos.

El paso siguiente fue la delimitación de veinte sistemas urbano-rurales, identificando las ciudades de mayor jerarquía, que sirven como proveedoras de bienes y servicios para una región determinada con localidades de rango menor que se encuentran dentro de su área de influencia. Asimismo, se considera el grado de conectividad a partir de las barreras físico-naturales que representan la resistencia de la orografía del territorio mexicano, así como la infraestructura carretera que comunica la red de ciudades y tomando en cuenta los límites municipales. A partir de lo anterior, se delimitan de manera agregada y en una escala mayor seis macrorregiones funcionales considerando los límites político-administrativos estatales.

Este procedimiento indica que las ciudades y las regiones funcionan de manera más integrada entre un grupo de ellas, en donde variables como el PIB, inversión o empleo manifiestan un grado mayor de articulación territorial. Cabe señalar que cada macrorregión tiene una estructura, dinámica y funcionamiento socioeconómico diferente, aunque se establece la hipótesis de que existe una correlación positiva entre este tipo de región y algunas variables relacionadas, como es el caso del empleo aquí analizado.

Las macrorregiones así definidas y las entidades federativas que las componen son la Noroeste: Baja California; Baja California Sur; Sonora, y Sinaloa; Norte-centro: Chihuahua y Durango; Noreste: Coahuila; Nuevo León, y Tamaulipas; Centro-occidente: Aguascalientes; Colima; Guanajuato; Jalisco; Michoacán; Nayarit; Querétaro; San Luis Potosí, y Zacatecas; Centro: Ciudad de México; Guerrero; Hidalgo; Estado de México; Morelos; Oaxaca; Puebla; Tlaxcala, y Veracruz; y Sureste: Campeche; Chiapas; Quintana Roo; Tabasco, y Yucatán. A partir de esta regionalización del país se analizan algunas variables de empleo.

## Indicadores agregados por macrorregión

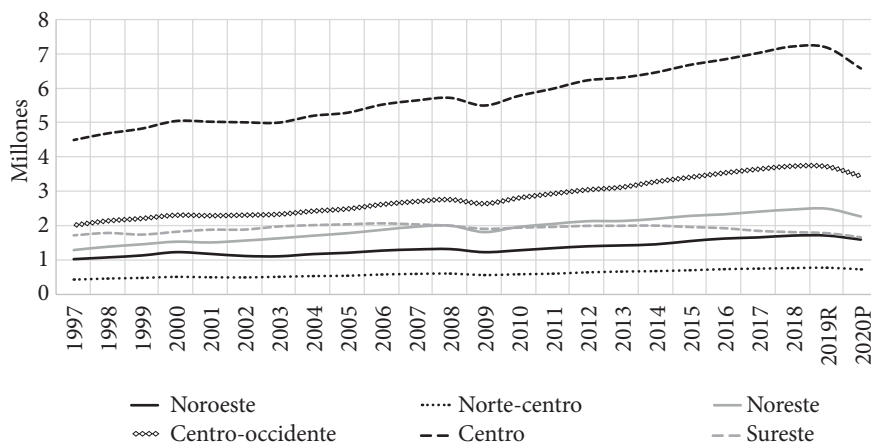
En la aproximación inicial se exponen los datos de valor agregado bruto (VAB), población y VAB por habitante y por macrorregión, y se relacionan con el empleo en el mismo periodo 1997-2021. En este marco, la macrorregión Centro destaca por su elevada generación de producto en el largo plazo, ya que en este periodo aportó 40.3 % del total nacional y el Centro-occidente 19.7 %, es decir, la franja central del país contribuye con seis de cada diez pesos de valor y, a su vez, al sumar las tres macrorregiones del norte se estima que estas contribuyen con 26.9 % del total nacional, lo cual significa que las dos franjas aportan casi nueve de cada diez pesos de VAB.

Estos datos confirman la hipótesis de localización de Hanson-Krugman-Livas<sup>15</sup> sobre la tendencia a una mayor integración económica de las regiones del norte y el centro de México con el territorio de Estados Unidos, profundizada en el marco la apertura económica con el Tratado de Libre comercio de América del Norte (TLCAN) que impulsó una relocalización funcional transnacional de cadenas productivas entre ambos países, por lo que se ha producido un desplazamiento de las fuerzas económicas del centro hacia el norte del territorio mexicano ampliando la divergencia espacial (gráfica 4).

---

15 En la etapa de protección comercial se desarrollan dos tipos de centros industriales: el preeminente, con una alta concentración económica que orienta su producción hacia el mercado interno, junto con el de enclave, con otras ciudades de menor jerarquía especializadas en la exportación, con costos bajos y localizadas en posiciones cercanas a los mercados internacionales. En la fase de apertura comercial crece la economía y se modifica el perfil productivo de ambos tipos de ciudades y regiones, la producción y el empleo se reducen en las primeras, y aumentan en los centros urbanos vinculados a los mercados mundiales (Hanson, 1994; Krugman y Livas, 1996).

GRÁFICA 4. MÉXICO. VALOR AGREGADO BRUTO POR MACRORREGIÓN, 1997-2021

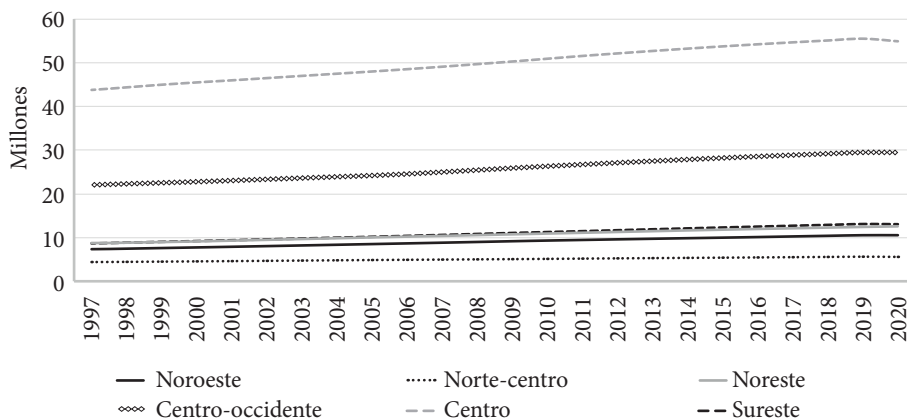


Nota: R datos revisados y P datos preliminares.

Fuente: Estimaciones propias con base en INEGI (2022).

La distribución espacial de la población es importante por su alta correlación con el mercado laboral. En la franja del central del país reside la mayor cantidad de población, con 68% del total nacional, y de manera asociada genera la mayor demanda de empleo en el territorio; asimismo, toda la franja norte concentra a 22.1% de los habitantes del país, mientras que la franja sur tiene solo 9.9% (gráfica 5).

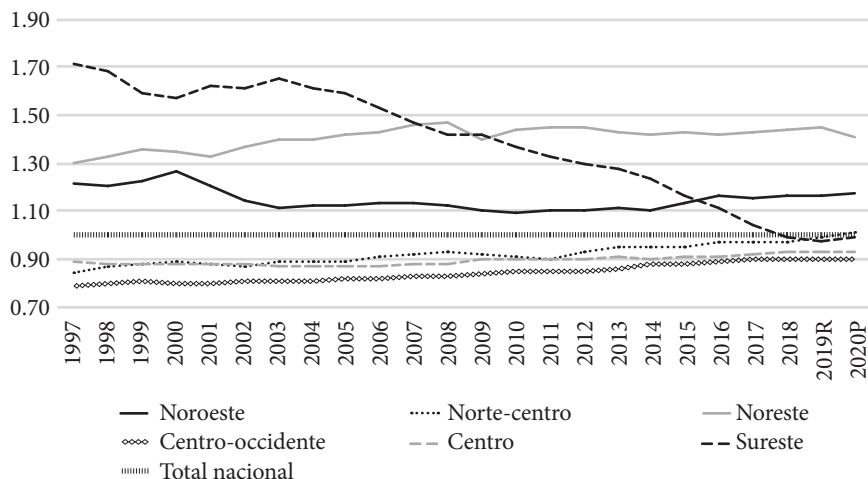
GRÁFICA 5. MÉXICO. POBLACIÓN TOTAL POR MACRORREGIÓN, 1997-2021



Fuente: Estimaciones propias con base en INEGI (2022).

En términos de VAB por habitante, no obstante, existen diferencias regionales importantes. En 1997, momento de la bonanza petrolera, el Sureste tenía el VAB por habitante más alto, para caer con una tendencia constante desde el año 2003 hasta el año 2021, aunque su promedio durante los 25 años alcanzó un índice de 135.6, teniendo a la República Mexicana como valor 100.0. Es necesario apuntar que el valor agregado no necesariamente se retiene en la región en que se cuantifica o que sustentó la aportación económica; esto aplica, principalmente, a la renta petrolera que se transfiere a los recursos federales para su posterior distribución en el territorio nacional y se confirma con la fuerte pérdida de empleo formal en los estados de esta región especializados en esta actividad como Campeche y Tabasco. El noreste y el noroeste, por su parte, reportaron cifras altas de VAB por habitante en el periodo, con un promedio de 141.3 y 114.8, creciendo con un mayor dinamismo económico, aunque también con caídas derivadas de las crisis de 2009 y 2020, que afectaron a todas las regiones (gráfica 6).

GRÁFICA 6. MÉXICO. ÍNDICE DE VALOR AGREGADO BRUTO POR HABITANTE Y MACRORREGIÓN, 1997-2021



Nota: R datos revisados y P datos preliminares.

Fuente: Estimaciones propias con base en INEGI (2022).

## El empleo formal en el país y las regiones

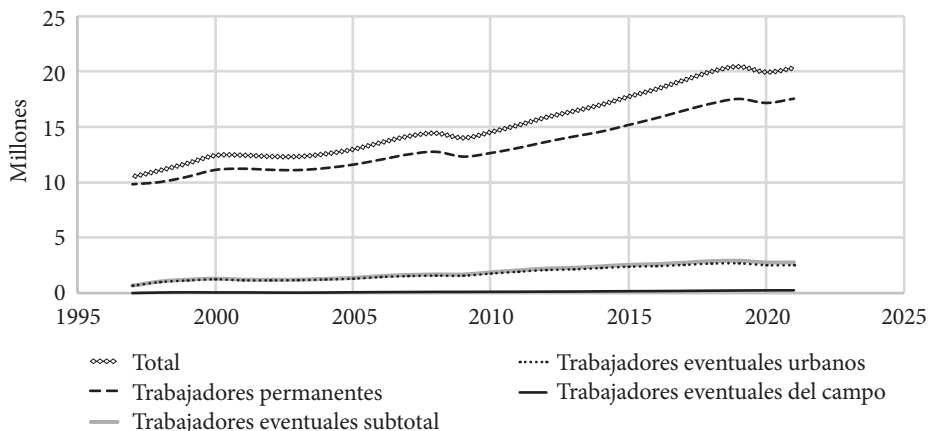
### *Las tendencias nacionales*

El empleo formal incluye a los trabajadores asalariados que tienen una relación laboral contractual reconocida que regula el cumplimiento de sus derechos laborales, principalmente, los de acceso a un esquema de seguridad social y a beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo (INEGI, 2021a).

En México, este empleo formal es registrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual reporta que durante el periodo de 1997 a 2021 los puestos de trabajo aumentaron de 10.4 a 20.3 millones, es decir, una tasa de crecimiento promedio anual de 2.7 %, aunque algunos años tuvieron valores negativos, como 2002 (-0.9%), 2003 (-0.1%), 2009 (-3.1%) y 2020 (-2.5%), asociados a los años de crisis y a la pandemia COVID-19 en 2020. En este

periodo, el total de estos puestos de trabajo representaron en promedio 30.1 % de la PEA; asimismo, mientras que en el año 2005 representaron el 30.8 % de la población ocupada, en el año 2021 alcanzaron 37.1 %, lo cual refleja una mejora en el proceso de formalización del empleo. A su vez, el empleo permanente representa 87.6 % del total de los empleos registrados en el IMSS, y los puestos de trabajo eventuales son el restante 12.4 %, la mayor parte residentes de espacios urbanos (gráfica 7), (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía [CELADE], 2019; Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2022).

GRÁFICA 7. MÉXICO. PUESTOS DE TRABAJO TOTALES REPORTADOS EN EL IMSS COMO PROMEDIO ANUAL, 1997-2021



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

### *El comportamiento regional*

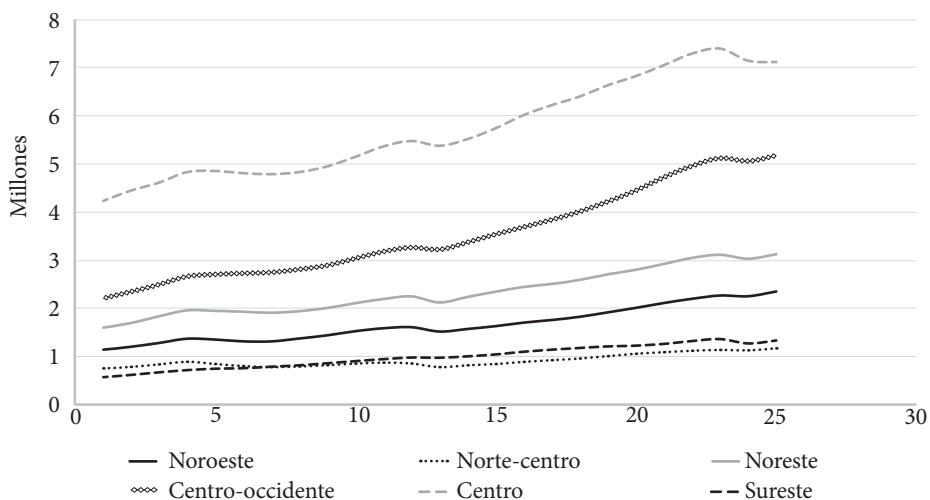
La macrorregión centro es la que genera más empleo del registrado por el IMSS, ya que pasó de 4.2 a 7.4 millones de personas entre 1997 y 2019, aunque bajo el impacto de la crisis sanitaria cayó a 7.1 millones en 2020 y 2021; no obstante, el promedio del periodo durante los 25 años considerados fue de 37.7 % del total nacional. Esta macrorregión presenta un modelo preminente

teniendo a la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) como el núcleo del sistema urbano nacional, con una elevada concentración demográfica, socioeconómica y política, una gran fuerza gravitacional e influencia en todo el país, en los estados de México; Morelos; Hidalgo; Puebla, y Tlaxcala; y con importantes interacciones hasta los estados de Veracruz, Guerrero y Oaxaca. Aún en el contexto de la apertura comercial con el TLCAN, la ZMVM mantiene su jerarquía de primer rango asociada a una población de 22 millones de habitantes, a pesar del fortalecimiento de otras ciudades y regiones del país. En este sentido, existe una elevada concentración económica de empresas que demanda empleo de todo tipo, aunque predominan los servicios y la industria en su mercado laboral.

En el Centro-occidente, por su parte, se observa un sistema de ciudades que se articula en forma de red policéntrica, que ha crecido impulsado por flujos económicos y demográficos que se han intensificado de manera asociada a las cadenas globales de valor generadas por el TLCAN, principalmente a lo largo del corredor que se extiende desde Querétaro hasta Aguascalientes; Guadalajara; León, y San Luis Potosí. Cuenta con ciudades de diferentes tamaños interconectadas, con densidades urbanas y periurbanas altas, donde se han desarrollado las industrias manufacturera, automotriz, electrónica, aeronáutica, mecánica, entre otras, con una mejor conectividad terrestre, aérea y ferroviaria, logrando cadenas productivas más integradas impulsadas desde el inicio del TLCAN. Los factores de la producción aglomerados en clusters operan con empresas, gobiernos e instituciones educativas en sectores especializados que requieren de proveedores de insumos, componentes, maquinaria, infraestructura y servicios públicos, de investigación información, innovación, ciencia y tecnología, soporte técnico, organizaciones comerciales, con lo cual se reducen los costos de producción y logística, especialmente, de los derivados de la fricción de la distancia. Asimismo, se ha aplicado un modelo de producción flexible y segmentada (toyotista) en las cadenas globales de valor para producir de manera diferenciada y adaptada a los cambios en la demanda, lo cual expresa una nueva división internacional del trabajo. Este modelo de funcionamiento regional implica una alta demanda de trabajadores especializados; es decir, un capital humano con mayor calidad educativa y capacitada,

a pesar de la automatización o robotización de los procesos productivos en algunas empresas como la automotriz. Este comportamiento laboral del sector secundario se combinó en la pandemia con un fuerte impacto en algunas ciudades especializadas en turismo como Bahía de Banderas y Puerto Vallarta, que perdieron empleos. En este marco, el centro occidente contribuyó con 23.3 % de los puestos de trabajo registrados en el IMSS en el país a lo largo de los 25 años considerados. La suma de los empleos formales de las dos regiones de la franja central del territorio mexicano representa seis de cada diez en la nación (gráfica 8).

GRÁFICO 8. MÉXICO. PUESTOS DE TRABAJO TOTALES REPORTADOS EN EL IMSS POR MACRORREGIÓN COMO PROMEDIO ANUAL, 1997-2021



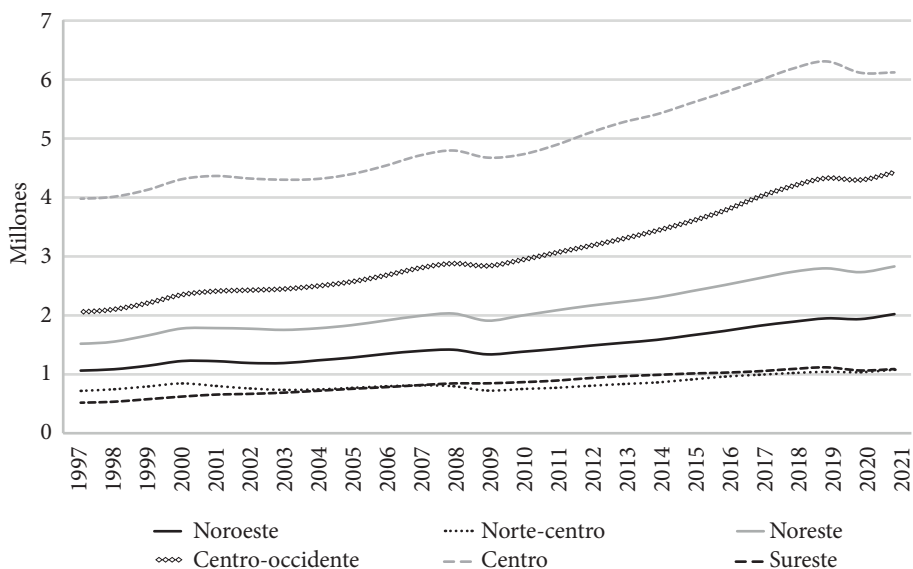
Fuente: Elaboración propia con datos de STPS (2022).

Las grandes regiones noroeste, norte centro y noreste cuentan con modelos funcionales transfronterizos que mantienen fuertes interacciones de personas, mercancías y servicios entre México y Estados Unidos (EE. UU.), aunque con una débil integración horizontal entre ellas, y con tres grandes ejes sur-norte, principalmente, hacia Tijuana; Ciudad Juárez, y Reynosa, respectivamente. En estas se aplicó el modelo industrial maquilador desde los



años setenta, el cual generaba una elevada demanda de mano de obra, aunque de baja calificación, pero a partir de la firma del TLCAN se fortalecieron las actividades económicas industriales manufactureras más tecnificadas que operan de manera complementaria a lo largo de la franja fronteriza de ambos países, con la intensificación de los flujos de personas y de mercancías, sobre todo entre pares de estados y ciudades hermanas y con efectos de derrame positivos y negativos, que se extienden hacia el interior del territorio nacional. La suma de los puestos de trabajo de esas tres macrorregiones norteñas indica que, durante los 25 años considerados, concentraron en promedio 32.4% del total de los puestos de trabajo registrados en el IMSS y 33.2% de los empleos permanentes, lo cual indica que ofrece un poco más de seguridad laboral que en otras regiones (gráfica 9).

GRÁFICA 9. MÉXICO. PUESTOS DE TRABAJO PERMANENTES REGISTRADOS EN EL IMSS POR MACRORREGIÓN COMO PROMEDIO ANUAL, 1997-2021

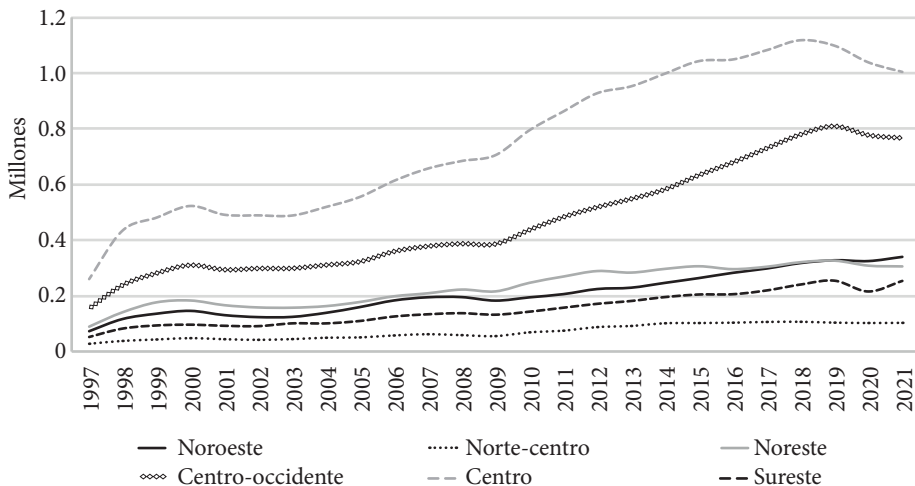


Fuente: Elaboración propia con datos de STPS (2022).

En el caso del sureste de México funciona un sistema de ciudades tipo enclave con algunos nodos de jerarquía funcional media en el contexto nacional como Mérida; Villahermosa; Tuxtla Gutiérrez, y Cancún, y aunque cuentan una fuerza gravitacional más baja son nodos de atracción de trabajadores provenientes de localidades pequeñas y dispersas con difícil acceso por la menor densidad de comunicaciones terrestres. Estos centros urbanos cuentan con baja capacidad para integrar y proporcionar servicios a un elevado número de asentamientos rurales en condiciones de mayor rezago social y con fuerte presencia indígena, todo lo cual se asocia a una calidad de vida más precaria. En esta gran región existen algunos centros y corredores urbanos especializados en servicios como los de turismo, restaurantes y hoteles o comercio que requieren de transacciones presenciales y donde las medidas sanitarias de aislamiento ante la COVID-19 aumentaron el desempleo, el subempleo y la informalidad, principalmente a lo largo de la Riviera Maya. Por otra parte, predominan los municipios con presencia de población indígena, ocupada en actividades primarias, con una baja tasa de participación económica, en condiciones de pobreza y exclusión, sobre todo en Chiapas.

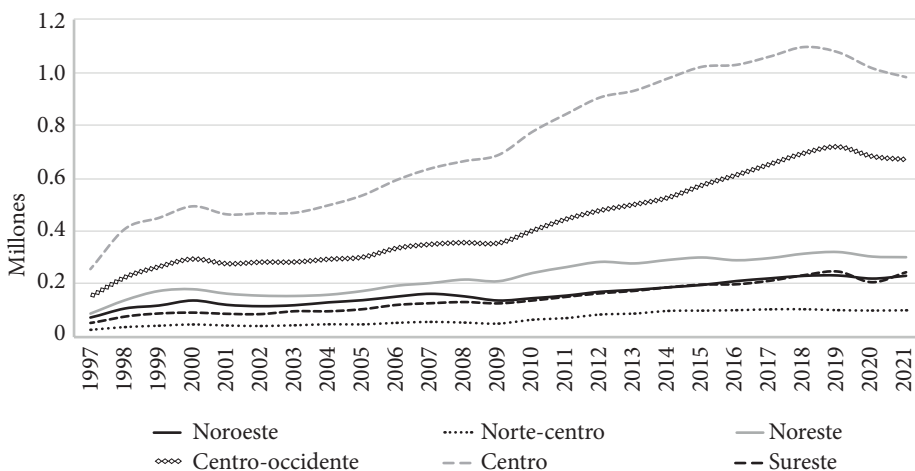
El empleo eventual, a su vez, se concentra en el centro y el Centro-occidente en el periodo de 25 años con 40 % y 24.9 %, respectivamente; así como el empleo eventual urbano con 41.6 % y 24.3 %, respectivamente (gráficas 10 y 11).

GRÁFICA 10. MÉXICO. PUESTOS DE TRABAJO EVENTUALES REGISTRADOS EN EL IMSS POR MACRORREGIÓN COMO PROMEDIO ANUAL, 1997-2021



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

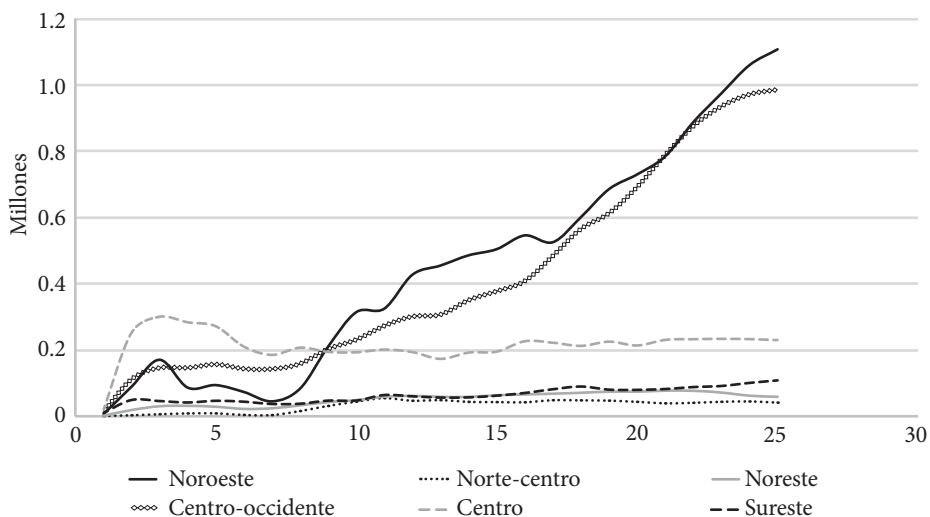
GRÁFICA 11. MÉXICO. PUESTO DE TRABAJO EVENTUALES URBANOS REGISTRADOS EN EL IMSS POR MACRORREGIÓN, 1997-2021



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

Los trabajos eventuales del campo que registra el IMSS indican una importante demanda y un aumento relacionado con las actividades agrícolas que se reflejan en la atracción de jornaleros provenientes, sobre todo del sur del país con un importante flujo de migración pendular, principalmente, hacia el noroeste, donde pasaron de 583 a 110,831 trabajadores, entre 1997 y 2021; el otro caso es el centro occidente, donde también aumentaron de 1,282 a 98,670 trabajadores en ese periodo, lo que refleja el aumento en los flujos laborales sur-norte en el territorio mexicano; asimismo, se trata de datos de empleo formal, pero se subestiman los trabajos informales no registrados en el mercado agrícola (gráfica 12).

GRÁFICA 12. MÉXICO. PUESTOS DE TRABAJO EVENTUALES DEL CAMPO REGISTRADOS EN EL IMSS POR MACRORREGIÓN CON PROMEDIO ANUAL, 1997-2021

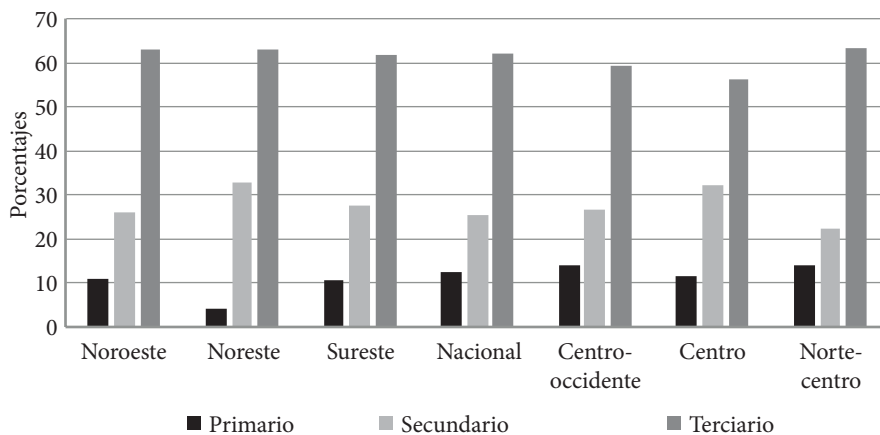


Fuente: Elaboración propia con datos de STPS (2022).

La población ocupada clasificada por sector de actividad económica permite determinar el grado de especialización y, a partir de ello, establecer el tipo de mercado laboral que se configura en cada macrorregión. En todo el país el sector terciario es el que genera la mayor demanda de población ocupada con 60.6 % del total reportado en la ENOE para el periodo 2005-2021. En todas las grandes regiones predomina la población ocupada en este sector.

El noroeste se coloca en el primer lugar con 64.4 % de su respectivo total y el noreste en segundo lugar con 64.2 %; aunque también es muy importante su sector secundario con 24.8 % y 33.0 %, respectivamente, frente a 24.8 % del promedio nacional; mientras que su sector primario es bajo con 10.8 % y 4.5 %, frente al promedio nacional que es de 14.6 %. El sureste, por su parte, destaca por la alta proporción de sus trabajadores ocupados en el sector primario con 18.4 %, y la más baja del sector secundario con 19.8 % (gráfica 13).

GRÁFICA 13. MÉXICO. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2005-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2021b).

## LA PANDEMIA DE LA COVID-19 Y EL EMPLEO

La dinámica estructural del empleo en el largo plazo en México se combina con el de corto plazo correspondiente a la fase de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19. Las tendencias del modelo de desarrollo caracterizado por la desigualdad socioeconómica y la divergencia territorial se acentúan por los efectos de las medidas de control de la enfermedad que disminuyeron el crecimiento económico de varios sectores productivos en algunas regiones, sobre todo aquellas que requieren de proximidad y movilidad de personas y bienes.

El PIB reportado en el año 2019 fue de -0.2%, en 2020 cayó a -8.2%, y aunque en el año 2021 se observó una rápida recuperación de 6.2% según el INEGI (el Banco Mundial estima 5.7%), esta ha sido más lenta de lo esperado para 2022, ya que las expectativas se encuentran entre 3% (*World Bank*, 2022) y 4.1% (Secretaría de Hacienda y Crédito Público [SHCP], 2021). Esta última cifra se estimó en función de la alta cobertura en la vacunación, la reactivación económica en el primer trimestre de 2022, los incentivos a las exportaciones asociados al Tratado entre México, EE. UU. y Canadá (T-MEC), así como los efectos positivos de los megaproyectos de infraestructura. En este caso, cabe señalar que la construcción del Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles generó 195 mil empleos; el Tren Maya, 90 mil; la Refinería Dos Bocas, 43 mil; la recuperación del Lago de Texcoco, más de dos mil; y el Tren Interurbano México-Toluca, otros mil quinientos, es decir, un total de 332 mil empleos, lo cual favoreció la dinámica del mercado laboral. Asimismo, por los impactos de la COVID-19 se esperaba un aumento en la pobreza, que creció de 51.9 a 55.7 millones de mexicanos entre 2018 y 2020, es decir, de 41.9% a 43.9% de la población total. En este sentido, el Fondo Monetario Internacional (FMI) reconoce que el gasto social dirigido a programas sociales mitigó el impacto de la crisis sanitaria en el empleo, las ventas minoristas y la pobreza laboral, ya que evitó que 2.5 millones de mexicanos cayeran en la pobreza, aunque ello es insuficiente ante las brechas socioeconómicas y las vulnerabilidades sociales del país (Rodríguez, 2022).

La economía de México presentó un menor crecimiento desde fines del año 2021 que responde, sobre todo, a la nueva ola de contagios de la variante ómicron del virus SARS-CoV-2, lo que redujo la movilidad, afectando la producción y los servicios en todo el mundo, lo cual se combina con otros factores como los cortes en las cadenas globales de suministro, el aumento en los precios de la energía y la inflación, así como una política monetaria restrictiva. Estos fenómenos producen incertidumbre, inhiben la inversión y la generación de empleo, por lo que la recuperación será más lenta de lo previsto.

El nuevo panorama pos-COVID del mercado laboral que enfrenta México requiere de un crecimiento económico incluyente, más dinámico y sostenido, pero se debe acompañar con políticas preventivas. Por ejemplo, es necesario considerar un contexto de tecnologías emergentes, como los procesos de digitalización, automatización, inteligencia artificial, 5G, entre otros. En algunos sectores productivos el cambio tecnológico aumenta la productividad y la competitividad, pero desplaza al trabajo humano con máquinas. En México, en 2016, aproximadamente 64.5% de los empleos manufactureros se encontraban en un riesgo alto de ser automatizados y 70% correspondía a empleos de baja calificación; asimismo, más de 50% del empleo manufacturero se encuentra en cuatro industrias, tres de las cuales están entre las más robotizadas a nivel mundial, como la automotriz y la farmacéutica, las cuales están presentes en la frontera norte y en centro del territorio nacional. Estos cambios implican que los trabajadores se capaciten para adquirir nuevas habilidades, según cada ocupación requerida por las empresas localizadas en cada región (Gontero y Novella, 2021).

## COMENTARIOS FINALES

Las condiciones estructurales del empleo en México se combinaron con los impactos coyunturales de la COVID-19, que provocaron un efecto disruptivo negativo en sus tendencias. Ante la grave crisis sanitaria se aplicaron medidas de confinamiento que redujeron la movilidad de personas y bienes, lo que repercutió en una crisis social y económica, con la caída más profunda del

PIB en el país desde la etapa de la Revolución Mexicana o la crisis de la década de 1930 y superior a las de los años 1995 y 2009. El momento de mayor contracción económica fue en el tercer trimestre del año 2020, y el impacto en el empleo fue directo con aumentos en las tasas de desempleo, subempleo, informalidad, precarización y condiciones críticas laborales. Aunque en algunos aspectos se han superado los impactos más graves y se ha regresado a niveles prepandemia o se ha avanzado en otros rubros como la formalización del trabajo sobre la subcontratación o el salario mínimo, subsisten grandes retos en el mercado laboral.

La fase de recuperación pasó de rápida a lenta por la difusión de la variante ómicron del SARS-CoV-2 y depende de la dinámica de factores, como el tiempo de superación de la pandemia asociado a la aplicación universal de vacunas y las mejorías del sistema de salud para regresar a la “nueva normalidad” laboral; el tipo y monto de la inversión pública y privada; las ventajas competitivas y comparativas de cada región considerando su especialización productiva y la retención de valor agregado; el grado de capacitación y calificación de la mano de obra; las remesas destinadas a la producción local, además del consumo; el conjunto de incentivos a las empresas para aumentar su producción; la dinámica del mercado interno; el presupuesto expansivo en Estados Unidos que estimule la demanda nacional sobre todo en regiones con sectores que operan en cadenas de valor integradas a ese país; entre otros.

Finalmente, el empleo y el salario son derechos sociales clave para elevar el nivel y la calidad de vida de la población y el Estado es el responsable de garantizarlos, por ello se requieren políticas y programas claros con coordinación intersectorial e intergubernamental.



## BIBLIOGRAFÍA

- Camagni, R. (2005). *Economía urbana*. Barcelona, Antoni Bosch.
- CELADE. (2019). *Panorama Mundial de Población, Revisión 2019*. CEPAL-ONU. <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>
- CONAPO. (2012). *Catálogo del Sistema urbano nacional 2012*.
- CONEVAL. (2022). *Comunicado 15, El coneval presenta información referente a la pobreza laboral al tercer trimestre de 2021, México*. [https://www.coneval.rg.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO\\_15\\_ITLP\\_3T.pdf](https://www.coneval.rg.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_15_ITLP_3T.pdf)
- DOF. (2016). *Decreto por el que se expide la Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano y se reforma el Artículo 3o. de la Ley de Planeación*.
- Gontero, S. y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. CEPAL.
- Hanson, G. (1994). Localization economies, vertical organization, and trade. *Working Papers Series*, 4744, Cambridge, National Bureau of Economic Research, p. 39.
- INEGI. (2015). *Encuesta Anual de Transporte 2015*. México. Laboratorio de microdatos.
- INEGI. (2020). *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2019*. [Comunicado de prensa, núm. 615/20] 2 de diciembre.
- INEGI. (2021a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, Glosario*. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15#letraGloT>
- INEGI. (2021b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, México*. [https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default\\_15mas.aspx](https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx).
- INEGI. (2021c). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición, ENOEN, Diseño conceptual*. Segunda edición. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_diseno\\_conceptual.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_diseno_conceptual.pdf)

- INEGI. (2021d). *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2020*. [Comunicado de prensa, núm. 710/21], 3 de diciembre.
- INEGI. (2022). *PIB por Entidad Federativa (PIBE). Base 2013*. <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/>
- Isard, W. (1971). *Métodos de análisis regional, una introducción a la Ciencia Regional*. Adiciones Ariel.
- Krugman, P. y Livas, R. (1996). Trade policy and the Third World metropolis. *Journal of Development Economics*, 9(1) 137-150.
- Reilly, W. J. (1931). *Law of Retail Gravitation*. Nueva York, William J. Reilly Co.
- Rodríguez, S. (2022). *Aumento del gasto social en México disminuyó impacto del covid-19 en pobreza*. FMI. <https://www.milenio.com/negocios/gasto-social-mexico-disminuyo-impacto-covid-19-pobreza>
- Samaniego, N. (2020). El Covid-19 y el desplome del empleo en México. *EconomíaUNAM*, 17(51), septiembre-diciembre.
- SCT. (2018). *Rutas punto a punto*. México. [http://aplicaciones4.sct.gob.mx/sibuaac\\_internet/ControllerUI?action=cmdEscogeRuta](http://aplicaciones4.sct.gob.mx/sibuaac_internet/ControllerUI?action=cmdEscogeRuta)
- SHCP. (2021). *Criterios Generales de Política Económica*.
- STPS. (2022). *Puestos de trabajo registrados en el IMSS*. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/asegurados.htm>
- World Bank. (2022). *Global Economic Prospects*. Washington, January.



La primera edición de *El mundo del trabajo y el ingreso*, coordinada por Rolando Cordera, Armando Sánchez y Enrique Provencio, editada por el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México, se terminó de imprimir el 10 de junio de 2023 en los talleres de Litográfica Ingramex, S. A. de C. V., Centeno 162-1, Granjas Esmeralda, Iztapalapa, 09810, Ciudad de México. El tiraje consta de 300 ejemplares, los interiores en papel Holmen Book Cream de 55 g y los forros en cartulina sulfatada de 14 puntos; tipo de impresión: digital; encuadernación: rústica pegada. En la composición se utilizó la familia tipográfica Minion Pro de 8, 9 y 12 pt. Cuidado de la edición: Vanessa Jannett Granados Casas; corrección de originales: Eva García Rivera y Nayatzin Garrido Franco, lectura de pruebas: Victoria A. Mendoza Jacobo; formación del tomo: Nayatzin Garrido Franco, diseño tipográfico y diagramación: Irma G. González Béjar; diseño de la identidad visual de la colección: Fernando Garcés Poó; coordinación y gestión editorial de la colección: Yuritzi Arredondo Martínez

La coordinación editorial estuvo a cargo de la Jefatura de Proyectos del PUEB-UNAM.



## 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