



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Situación del mercado laboral en México: áreas de oportunidad de las políticas públicas”

Benjamín Chacón Castillo.

Junio 2022



Contenido

I.- Introducción.	4
II.- Justificación.	6
III.- Objetivos de la investigación.	7
IV.- Planteamiento y delimitación del problema.....	8
V.- Marco teórico y conceptual de referencia.	9
VI.- Hipótesis.	18
VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis.	19
VIII.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.	37
IX.- Bibliografía.	38



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Resumen

México presenta enormes desafíos en términos del empleo y de los salarios que datan de décadas atrás y que no han podido ser resueltos satisfactoriamente, máxime si partimos del reconocimiento de que ambos constituyen elementos indispensables para el desarrollo y la estabilidad social de cualquier país, constituyendo así la base para una buena calidad de vida de los hogares en las dimensiones social, material y cultural. En México, el mercado laboral se encuentra fragmentado, persisten condiciones laborales precarias, y la economía nacional tiende a condiciones de informalidad, poca generación de empleos. Por otro lado, las desigualdades regionales también inciden en el panorama nacional del empleo, marcando brechas importantes entre las diversas entidades federativas. Adicionalmente, el mundo del trabajo se está transformando aceleradamente en nuestros días, está siendo afectado notoriamente por el avance de la inteligencia artificial y la robotización, entre otros factores tecnológicos. Atender tales desafíos y avanzar en su solución implica un esfuerzo coordinado no solamente del sector laboral, sino que también requiere del involucramiento, bajo una estrategia de política pública clara, de los sectores educativo, comercial, hacendario, de salud, entre otros; que se considera inaplazable.



I.- Introducción.

México es un país que tiene una población de poco más de 126 millones de habitantes, y que cuenta con una población económicamente activa de 58.1 millones de personas¹ al primer trimestre de 2022, lo cual representa el 58.7% de la población de 15 años de edad y más, esta cantidad es 2.7 millones superior a la cifra reportada para el primer trimestre de un año atrás.

Por otro lado, 56.1 millones de personas están ocupadas, 3.1 millones de personas más que en el primer trimestre de 2021. Se identificó que este incremento de las personas ocupadas se concentró en el comercio, con un aumento en 893,000 personas ocupadas en restaurantes y servicios de alojamiento el aumento fue de 586,000 personas; mientras que en servicios diversos fue de 490,000; y en servicios profesionales, financieros y corporativos fue de 407,000 personas ocupadas.

Es importante destacar que, de acuerdo con el INEGI, en el primer trimestre de 2022 la población desocupada ascendió a 2 millones de personas de manera que la tasa de desocupación correspondiente fue de 3.5% de la población económicamente activa, esa es una cifra menor a la reportada para el mismo período del año pasado que fue de 4.4%.

Sin embargo, a pesar de que la tasa de desocupación ha disminuido al cabo de un año, el mercado laboral presenta diversos retos, uno de los cuales es el alto nivel de informalidad de en el empleo. Por ejemplo, para el primer trimestre de 2022 la informalidad llegó al 51.1%, observándose una mayor informalidad en las mujeres (54.3%) que en los hombres (48.7%)². Además de la brecha de género ya referida, existen marcada diferencias regionales, ya que hay estados como Oaxaca, Guerrero y Chiapas presentan tasas de informalidad del 81.3, 78.1 y 73.8%,

¹ Consultado el 17 de junio de 2022 en <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7344>

² Consultado el 17 de junio de 2022 en [https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2022/05/disminuyen-informalidad-y-pobreza-laboral-pero-crece-brecha-de-participacion/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202022%2C%2051.1%25%20de%20los%20rabajadores,para%20los%20hombres%20\(48.7%25\).](https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2022/05/disminuyen-informalidad-y-pobreza-laboral-pero-crece-brecha-de-participacion/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202022%2C%2051.1%25%20de%20los%20rabajadores,para%20los%20hombres%20(48.7%25).)



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

mientras que otros como Coahuila, Chihuahua y Nuevo León tienen tasas del 34, 35.1 y 36.7%.

Siguiendo con las brechas de género, prácticamente en la mayoría de las entidades federativas la informalidad laboral es mayor para las mujeres que para los hombres, a excepción de cuatro entidades: Chihuahua, Ciudad de México, Querétaro y Baja California.

Por lo que respecta a la pobreza laboral, para el período referido anteriormente es del 38.8% de la población equivalente a 49.8 millones de personas, nivel aún superior al registrado en el primer trimestre de 2020, que fue del 36.6%. Mientras que únicamente seis entidades federativas redujeron su indicador de pobreza laboral, a saber: Nayarit, Campeche, San Luis Potosí, Baja California, Chiapas y Colima, el resto de las entidades tuvieron un incremento en su pobreza laboral respecto del nivel prepandemia.

La pobreza laboral afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. En todas las entidades federativas hay más mujeres que hombres en dicha situación. A nivel nacional, por cada 100 hombres hay 111 mujeres en pobreza laboral. Adicionalmente, existe marcadas brechas salariales entre hombres y mujeres, por ejemplo, 38.3% de las mujeres que trabajan reciben 5 salarios mínimos cuando entre los hombres que trabajan, el 61.7% recibe dicha cantidad³.

³ IBERO (2020). *Segundo Informe Breve sobre Desigualdad de Género*. Observatorio de Salarios. Universidad Iberoamericana. Puebla, Puebla.



II.- Justificación.

Toda vez que el trabajo y los salarios son elementos indispensables para el desarrollo y la estabilidad social de cualquier país constituyen la base para una buena calidad de vida de los hogares en las dimensiones social, material y cultural; teniendo en cuenta que el mercado laboral en México enfrenta diversos retos en materia de informalidad, ingresos salariales bajos, brechas de género así como regionales, entonces es importante estudiar los fenómenos sociales en torno al mundo del trabajo para identificar los problemas existentes y que impiden su mejoramiento, impidiendo así que los hogares mexicanos puedan acceder a mejores niveles de calidad de vida.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

III.- Objetivos de la investigación.

Esta investigación busca presentar el estado actual del mercado laboral en México, presentando las áreas de oportunidad identificadas y recomendaciones de política pública dirigidas a fortalecer dicho mercado, con la finalidad de que cumpla su cometido social en favor del bienestar de los hogares mexicanos.



IV.- Planteamiento y delimitación del problema.

El problema que aborda la presente investigación consiste en la baja calidad del empleo en México que se puede analizar desde los diversos elementos que lo componen, como el alto nivel de informalidad en la actividad económica, las brechas de género existentes, la consistente precarización del empleo y la persistencia de la pobreza laboral, entre otros factores que inciden negativamente en el empleo y en el logro de su cometido social en favor del bienestar de los hogares en México.



V.- Marco teórico y conceptual de referencia.

Contar con un mercado del trabajo fuerte y sólido aporta al crecimiento económico de una nación, puesto que el crecimiento económico es concebido como el aumento sostenido de la producción de una economía nacional, incremento que se da en términos reales durante un período de tiempo determinado, se trata de la expansión de la producción en la que intervienen muy diversos factores, de entre los cuales los principales factores de producción son el capital, el cambio tecnológico y el trabajo⁴. Es importante tener en mente que existe una relación directa entre la actividad económica y el comportamiento del empleo, puesto que mientras mayor actividad económica haya, habrá entonces mayor empleo.

De acuerdo con el pensamiento económico neoclásico, el mercado del trabajo es como un mercado de bienes y servicios en el cual los agentes económicos buscan maximizar sus beneficios a través del salario, que es el precio que hay que pagar a dichos agentes por su trabajo en función de sus diferentes niveles de productividad.

Debido a lo anterior en la teoría neoclásica del trabajo surgen dos tipos de desempleo, a saber: el voluntario y el involuntario. El desempleo voluntario es aquel que expresa la cantidad de personas que a voluntad propia deciden no trabajar en función del bajo nivel de los salarios; mientras que de existir algún factor externo que pudiese impedir el reajuste en los salarios, el empleo será involuntario⁵.

Ahora bien, la teoría dual o de segmentación del trabajo surge a raíz de que la economía ortodoxa, desde su perspectiva propia del equilibrio de mercado, tuvo dificultades para explicar fenómenos persistentes ligados a mercado de trabajo, como la pobreza, el desempleo, la discriminación y las brechas salariales entre

⁴ Dornbusch, Rudiger (2004), *Macroeconomía*, Mc Graw Hill, México, D.F.

⁵ Larrañaga Sarriegui, Mercedes. (2005). *Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV*. Revista de Relaciones Laborales, No. 13. España.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

conjuntos de la población considerados similares⁶. Así, mediante esta teoría se divide al mercado laboral en dos sectores: el primario y el secundario.

El sector primario comprende los puestos de trabajo que ofrecen salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales, posibilidades de crecimiento laboral y estabilidad en el empleo. Es en este sector en el cual se utilizan los avances tecnológicos, por un lado, y por el otro, hay una presencia fuerte del sindicalismo. En contraste, el sector secundario se caracteriza por aglutinar los empleos mal pagados y con malas condiciones laborales, inestabilidad y rotación elevadas. El uso de la tecnología es limitado y la presencia de sindicatos es escasa⁷.

La teoría de segmentación del mercado laboral parte del supuesto de que el empleo en el sector secundario se rige por la competencia de las fuerzas del mercado, lo cual conlleva que los empleos mal pagados e inestables requieran la participación de personas con poca capacitación y que tienen preferencia por el trabajo, asimismo, estos trabajadores presentan poca flexibilidad en los horarios y escasa cualificación.

En el mercado laboral participan los trabajadores, las empresas y el gobierno. Los trabajadores tienen como objetivo maximizar su bienestar a través de decidir si trabajar o no, cuánto tiempo trabajar, en dónde trabajar y qué nivel de esfuerzo dedicar a determinada actividad laboral. Por su parte, las empresas buscan maximizar beneficios mediante las decisiones en torno a su nivel de producción, número de empleados y de clientes, entre otros factores. En suma, el conjunto de todas las decisiones de los trabajadores conforma la oferta laboral, y el conjunto de las decisiones de las empresas integran la demanda laboral⁸.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Ramos Zamorano, Sergio. (2004). *Participación y oferta laboral de las mujeres casadas del Estado de Tlaxala*. Universidad de las Américas, Puebla.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

El gobierno juega el papel de regulador de la relación que se da entre los trabajadores y las empresas, interviniendo a través de legislación, impuestos, subsidios, entre otros instrumentos de política pública.

En el mercado de trabajo hay un importante parámetro a considerar, la cantidad de trabajo, la cual se mide mediante el número de horas trabajadas y, por otro lado, el salario es la medida que en general se utiliza para medir el trabajo. El salario entonces puede ser representado de dos maneras: mediante el salario nominal y el salario real⁹. El salario nominal es lo que los trabajadores cobran por cada hora que trabajan, mientras que el salario real es una medida del poder adquisitivo de las personas en un período de tiempo determinado. El salario real es el valor de los bienes de mercado que pueden adquirirse por medio de una hora de trabajo y ya toma en consideración la inflación.

Ahora bien, se tienen la oferta y la demanda laborales. Por un lado, la demanda laboral es cualquier decisión o acción tomada por las empresas en relación con los trabajadores, mientras que la oferta laboral refleja las decisiones de los trabajadores sobre si trabajar o no así como las decisiones de cuánto tiempo dedicar al trabajo y cuánto al ocio¹⁰. En el modelo neoclásico del trabajo la intersección de la demanda y la oferta laborales representa el punto de equilibrio de este mercado, el cual determina el nivel de precios (salarios) y la cantidad de trabajo empleada. En el equilibrio del mercado laboral las empresas son competitivas y están dispuestas a pagar a los trabajadores el salario real que es equivalente al valor del producto marginal del trabajo¹¹.

La teoría en torno de la oferta laboral nos permite estudiar la elección que hace el trabajador entre trabajo y ocio, como se postula en el modelo neoclásico. De manera particular esta teoría permite identificar la tasa salarial y el ingreso de los

⁹ Idem.

¹⁰ Ramos Zamorano, Sergio. (2004). Op. cit.

¹¹ Idem.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

trabajadores como variables económicas clave, así como predecir cómo los cambios que ocurran en las condiciones económicas nacionales y en las políticas públicas pueden afectar los incentivos que las personas tienen para trabajar¹².

Esta teoría consta de tres componentes básicos: la función de utilidad del trabajador que describe cómo las personas dedican su tiempo a consumir bienes de mercado u ocio; el entorno económico en el cual los trabajadores venden su trabajo a cambio de un salario que les permite comprar bienes y servicios en los mercados; y finalmente las preferencias del trabajador. Cabe señalar que la función de utilidad del trabajador se define en función del número de horas dedicadas a trabajar y del número de horas dedicadas al ocio, es un reflejo del bienestar económico de la persona en función de dichas dos variables: trabajo y ocio¹³.

Ahora bien, existen determinadas restricciones que limitan las horas de ocio y el consumo de bienes y servicios por parte de los individuos, ésta es la restricción presupuestal que es determinada por el ingreso no laboral y la tasa salarial del mercado. Los trabajadores reciben un nivel de salario determinado por el mercado en función del número de horas trabajadas siguiendo las reglas del mercado. Cada trabajador puede tener una o varias fuentes de ingreso no laboral que le permita seguir consumiendo bienes sin tener que incorporarse y participar en el mercado laboral, tales como herencias y rentas.

Otra teoría importante que aporta para explicar el mercado de trabajo es la teoría del capital humano. Esta teoría postula la existencia de una relación positiva entre la educación y los salarios y la calidad de la oferta laboral; de manera que la educación tiene en consecuencia un impacto positivo en la economía de cada trabajador, así como en la curva de oferta laboral de largo plazo. Adam Smith planteó que la educación contribuye a aumentar la capacidad productiva de los

¹² Idem.

¹³ Idem.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

trabajadores y se constituye como un elemento que explica la diferencia salarial entre trabajadores. Altos niveles de educación en el mercado del trabajo conllevan un mayor desarrollo económico, por el contrario, bajo nivel educativo en el mundo del trabajo está altamente correlacionado con la pobreza¹⁴.

Ahora bien, por lo que atañe a la precariedad del trabajo, fenómeno que cada vez se va agudizando más en el mercado laboral mexicano, cabe señalar que existen condiciones de precariedad laboral¹⁵ en el mercado cuando impera la incertidumbre en las relaciones laborales, caracterizadas también por inseguridad e inestabilidad laboral. También ocurre cuando se adoptan políticas de remuneración de la fuerza laboral con base en la premisa de reducción de costos.

Asimismo, la precariedad laboral se hace presente cuando los esquemas de contratación se caracterizan por excluir la seguridad social, prestaciones y el cumplimiento de derechos laborales. Asimismo, cuando se da una definición unilateral del tiempo del trabajo y se le exigen actividades al trabajador sin tomar en cuenta sus particularidades y habilidades para el trabajo.

Los empleadores buscan reducir costos, por lo que han insistido en reducir las prestaciones sociales de los trabajadores, lo cual ha traído como consecuencia la precarización de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores¹⁶, afectando de manera particular a las mujeres, situación que queda más que evidenciada con la persistente brecha salarial respecto a los hombres.

Por lo que atañe a la informalidad, cabe destacar que este sector es preponderante en la economía nacional entre otros factores, debido a que ofrece algunos

¹⁴ Ramos Zamorano, Sergio. (2004). Op. cit.

¹⁵ Mora Salas, MInor (2006). *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. México, D.F.

¹⁶ Rojas García, Georgina. Salas Páez, Carlos. (2011). *Precariedad laboral y la estructura del empleo en México: 1995 – 2004*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

beneficios, como la flexibilidad de horario, pero en contraparte conlleva diversos factores negativos, tales como la posible elusión del pago de impuestos, la ocupación ilegal de un local, la conexión ilegal a servicios públicos como el agua potable y la energía eléctrica. Asimismo, la informalidad laboral implica diversos riesgos laborales ante la falta de medidas de seguridad y de protección en el lugar de trabajo¹⁷.

La informalidad afecta negativamente no solamente el bienestar de los trabajadores, sino que también genera una asignación ineficiente de capital humano que impide el crecimiento de la productividad¹⁸.

Se ha comentado que el trabajo es un medio que contribuye a lograr el bienestar de los trabajadores y de los hogares. Sin embargo, aunque el bienestar social suele vincularse al bienestar y la calidad de vida, conceptos ya referidos, en sí tiene una visión más objetiva. Podemos referir el bienestar social¹⁹ como el conjunto de factores que permiten a las personas satisfacer sus necesidades, desde las más vitales a las no tan vitales o superfluas, y que hacen que su existencia posea los elementos necesarios para la tranquilidad y satisfacción humana.

De tal forma que el bienestar social tiene su punto de partida en el bienestar económico, se desarrolla en concepciones objetivas y subjetivas más amplias del bienestar, por ejemplo, estar bien nutrido, tener buena salud, tener una vivienda, acceder a educación, entre otros aspectos que ya permiten ir operacionalizando y midiendo el concepto de bienestar social.

¹⁷ Cardero, M. Elena. Espinosa, G. (2010). *El empleo informal desde una perspectiva de género y pobreza en México*. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Cuaderno de Trabajo No. 11. México, D.F.

¹⁸ Levy, Santiago (2018). *Esfuerzos mal recompensados: la elusiva búsqueda de la prosperidad en México*. Banco Interamericano de Desarrollo. Nueva York.

¹⁹ Pena-Trapero, Bernardo. (2009). *La medición del bienestar social: una revisión crítica*. Estudios de Economía Aplicada 27, 2. Asociación Internacional de Economía Aplicada, Valladolid.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Para medir el bienestar social se ha recurrido a tres enfoques diferentes²⁰:

- El enfoque económico que se fundamenta en la asociación del bienestar con la riqueza, empleándose el PIB per cápita y el consumo como indicadores.
- El enfoque mediante la utilización de las funciones de utilidad, desde una óptica microeconómica, su base es el concepto de satisfacción de necesidades y emplea funciones de utilidad como el mecanismo para poder determinar la utilidad que deviene de bienes y servicios de los que disponen las personas y la sociedad.
- El enfoque mediante indicadores sintéticos parte de considerar que el bienestar social es multifactorial y que puede desagregarse en muy diversas variables interrelacionadas entre sí y de cuya integración debería alcanzarse una totalidad. En estos indicadores se sintetizan, en un solo valor, diferentes dimensiones relacionadas con el bienestar social.

Al primer enfoque, el económico, ya nos referimos previamente en el apartado de justificación de esta investigación. Por otro lado, de un tiempo para acá se ha optado por el uso de indicadores sintéticos del bienestar social porque aportan una perspectiva global del mismo. Ejemplos de estos son el Índice de Desarrollo Humano, el Índice Promedio Combinado de Bienestar, el Índice de Bienestar Social, el Índice de Desarrollo Sustentable, el Índice de Bienestar Social Municipal, entre otros.

El índice sintético más común es el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el cual, a partir de la propuesta de Sen²¹, considera que las personas deberán contar con las condiciones básicas del desarrollo humano, a saber, disfrutar de una vida prolongada y saludable, estar alfabetizado y poseer conocimientos, y contar con los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente, pues si no se cuenta con

²⁰ Sánchez, María Ángeles, Rodríguez, N. (2003). *El bienestar social en los municipios andaluces en 1999*. Revista Asturiana de Economía, No. 27. Asociación Asturiana de Estudios Económicos.

²¹ Sen, Amartya. (1991). *Welfare, preference and freedom*. Journal of Econometrics 50.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

este grupo de oportunidades entonces no se podrá tener acceso a muchas otras. En síntesis, para medir el nivel de bienestar de la sociedad el IDH recurre a tres dimensiones del desarrollo de las personas: educación, salud e ingreso.

De acuerdo con De la Torre²² es importante superar la óptica típica del bienestar como la combinación de lo que tiene la persona – bienestar material-, el cual se conforma de diversos activos: capital físico, natural, humano, financiero o social, a partir de los cuales la persona puede producir algo en particular que le genere ingresos, que le permita adquirir y consumir determinados bienes y servicios; con base en ello la persona realiza una valoración subjetiva de los recursos que posee y utiliza, en función de satisfacción, emociones y sentimientos – bienestar subjetivo-. En medio de ambos tipos de bienestar, material y subjetivo, falta lo que las personas pueden ser o hacer, que es precisamente la dimensión que habría que tomar en cuenta.

Llenar ese vacío es básicamente la aportación de la idea del desarrollo humano, en cuyo núcleo encontramos a la persona y las oportunidades a las que puede tener acceso para ser o hacer. Así, el desarrollo humano se refiere a las acciones y estados de las personas como funcionamientos que, de acuerdo con Sen, son el “elemento constitutivo de una vida, es el logro de una persona, lo que puede hacer o ser”. Ejemplos de funcionamientos²³, los cuales reflejan el nivel de vida de una persona, son los siguientes: estar saludable, estar bien nutrido, estar protegido de los elementos, evitar enfermedades y dolor, saber leer y escribir, obtener un empleo, factor fundamental en la presente investigación, elegir representantes políticos o ser electo representante, tener actividades recreativas o de ocio, seguridad pública, y participación social, entre otros.

²² De la Torre, Rodolfo. (2011). *Medición del progreso y bienestar social: una perspectiva de desarrollo humano*. Revista Realidad, Datos y Espacio, INEGI. México, D.F.

²³ Idem



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

No obstante, hay aún muchos elementos que el IDH deja afuera, que también ayudan a conocer el nivel de bienestar social, tal es el caso de las cinco dimensiones de Keyes sobre el bienestar social: integración social, aceptación social, contribución social, actualización y coherencia social. Adicionalmente, la autosuficiencia, equidad, cohesión social, contexto social y el entorno natural.

Montagut²⁴ señala que las diversas dimensiones del bienestar pueden medirse a través de indicadores como la tasa de desempleo, la tasa de mortalidad infantil, la tasa de criminalidad o de alfabetización, la esperanza de vida al nacer, o bien, la matrícula escolar. Aclara también que las condiciones para el bienestar social no se dan por sí solas, sino que es necesaria la participación y concurrencia de diversos actores, como las personas, las familias, las comunidades y los gobiernos en todos sus niveles.

²⁴ Montagut, Teresa. (2008). *Política social. Una introducción*. 3a Ed. Editorial Ariel. Barcelona, España.



VI.- Hipótesis.

El mercado laboral mexicano presenta diversas características que inciden positivamente en el bienestar social de los hogares en México.

Hipótesis nula.

El mercado laboral mexicano presenta diversas características que inciden negativamente en el bienestar social de los hogares en México.



VII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis.

Nuestro país tiene una población de poco más de 126 millones de habitantes, y que cuenta con una población económicamente activa de 58.1 millones de personas al primer trimestre de 2022, lo cual representa el 58.7% de la población de 15 años de edad y más, esta cantidad es 2.7 millones superior a la cifra reportada para el primer trimestre de un año atrás.

Por otro lado, 56.1 millones de personas están ocupadas, 3.1 millones de personas más que en el primer trimestre de 2021. Se identificó que este incremento de las personas ocupadas se concentró en el comercio, con un aumento en 893,000 personas ocupadas, en restaurantes y servicios de alojamiento el aumento fue de 586,000 personas ocupadas, mientras que en servicios diversos fue de 490,000; y en servicios profesionales, financieros y corporativos fue de 407,000 personas ocupadas.

Es importante destacar que en el primer trimestre de 2022 la población desocupada ascendió a 2 millones de personas, de manera que la tasa de desocupación correspondiente fue de 3.5% de la población económicamente activa, esa es una cifra menor a la reportada para el mismo período del año pasado, que fue de 4.4%.

Sin embargo, a pesar de que la tasa de desocupación ha disminuido al cabo de un año, el mercado laboral presenta diversos retos, uno de los cuales es el alto nivel de informalidad de en el empleo. Por ejemplo, para el primer trimestre de 2022 la informalidad llegó al 51.1%, observándose una mayor informalidad en las mujeres (54.3%) que en los hombres (48.7%). Además de la brecha de género ya referida, existen marcada diferencias regionales, ya que hay estados como Oaxaca, Guerrero y Chiapas presentan tasas de informalidad del 81.3, 78.1 y 73.8%, mientras que otros como Coahuila, Chihuahua y Nuevo León tienen tasas del 34, 35.1 y 36.7%.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Siguiendo con las brechas de género, prácticamente en la mayoría de las entidades federativas la informalidad laboral es mayor para las mujeres que para los hombres, a excepción de cuatro entidades: Chihuahua, Ciudad de México, Querétaro y Baja California.

Por lo que respecta a la pobreza laboral, para el período referido anteriormente es del 38.8% de la población, equivalente a 49.8 millones de personas, nivel aún superior al registrado en el primer trimestre de 2020, que fue del 36.6%. Mientras que únicamente seis entidades federativas redujeron su indicador de pobreza laboral, a saber: Nayarit, Campeche, San Luis Potosí, Baja California, Chiapas y Colima, el resto de las entidades tuvieron un incremento en su pobreza laboral respecto del nivel prepandemia.

La pobreza laboral afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, en todas las entidades federativas hay más mujeres que hombres en dicha situación. A nivel nacional, por cada 100 hombres hay 111 mujeres en pobreza laboral. Adicionalmente, existe marcadas brechas salariales entre hombres y mujeres, por ejemplo, 38.3% de las mujeres que trabajan reciben 5 salarios mínimos cuando entre los hombres que trabajan, el 61.7% recibe dicha cantidad.

Como puede verse, son muy diversos los retos que enfrenta nuestro mercado laboral, lo cual incide de manera negativa en el bienestar de los trabajadores y de sus familias. En este documento se presenta el estado actual del mercado laboral, realizando asimismo un análisis de las políticas públicas orientadas al adecuado desarrollo de este mercado, presentando las áreas de oportunidad identificadas y recomendaciones de política dirigidas a fortalecer dicho mercado, con la finalidad de que cumpla su cometido social en favor del bienestar de los hogares mexicanos.

A la alta informalidad laboral, la precarización del trabajo, los bajos salarios y a la mala calidad de los empleos generados, que son factores estructurales del entorno



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

económico que inciden en el mercado laboral, hay que añadirle los efectos negativos derivados de la COVID-19. Es de reconocerse que México es una de las economías de la región de América Latina y el Caribe más afectadas por la pandemia²⁵, lo cual se debe a que la especialización productiva de nuestra economía se concentra en el turismo así como en las manufacturas, a su dependencia del exterior, principalmente de los Estados Unidos así como a los factores ya señalados.

De acuerdo con los resultados de diversas encuestas del INEGI publicadas a partir del confinamiento derivado de la pandemia, se observó la ocurrencia de un fuerte golpe al empleo formal, evidenciando así la fragilidad de un mercado de trabajo con una fuerte presencia de la economía informal, una precarización extendida y diversas segmentaciones geográficas, de género y étnicas²⁶.

Vamos a ver algunas de las características estructurales del mercado de trabajo en México, el cual de manera similar a lo que ocurre con otros países de nuestra región el mercado laboral mexicano se caracteriza por una importante presencia del trabajo informal, y por un mercado de trabajo formal en el que persiste la precarización^{27 28}. De acuerdo con Hualde²⁹, y en función del indicador de la tasa de desocupación y de la informalidad laboral, prácticamente en la década de los 2010s los indicadores básicos del mercado de trabajo han mostrado cierta estabilidad. Sin embargo, a partir de 2017 se ha observado un aumento progresivo de la tasa de condiciones críticas de ocupación que duplicó los niveles de inicio de la década referida.

²⁵ Hualde Alfaro, Alfredo. (2020). *La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas*. México.

²⁶ Hualde Alfaro, Alfredo. (2020). Op. Cit.

²⁷ Ibid.

²⁸ Guadarrama, Rocío. Hualde, Alfredo. López, Silvia (2014). *La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámica y significados*. El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana. México.

²⁹ Hualde Alfaro, Alfredo. (2020). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

De manera adicional, la tasa de desocupación, que se refiere a los trabajadores ocupados que declararon querer trabajar más horas, en los últimos años es el doble o más que la tasa de desocupación abierta. Esto quiere decir que los empleos que se van creando y que disminuyen la tasa de desocupación no están siendo mejores empleos.

Asimismo, el deterioro en las condiciones de trabajo se puede observar también en los salarios. A lo largo de la década pasada se fue dando un comportamiento en los salarios de modo que fue creciendo el porcentaje de trabajadores que ganan uno o dos salarios mínimos, mientras que fue decreciendo dicho porcentaje en el caso de los trabajadores que ganan cinco o más salarios mínimos. Esto es muestra de que a lo largo de estos últimos años el nivel salarial se ha deteriorado³⁰. En particular, desde la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1994 se ha encontrado evidencia de que el salario medio en México se ha reducido en un 34%³¹.

Aunado a lo anterior, informalidad y deterioro salarial, debe agregarse la carencia de mecanismos de protección social que padecen los trabajadores en México. El acceso a los servicios médicos da cuenta de dicha situación. En la década de los 2010s, una proporción de aproximadamente entre el 35 y el 37% de los trabajadores tuvo acceso a tales servicios, mientras que prácticamente del 63 al 65% no tuvieron acceso a servicios médicos, es decir, dos terceras partes del conjunto de los trabajadores en México carecen de protección social³². En cuanto a los asalariados, aproximadamente el 52% sí cuentan con acceso a mecanismos de protección social.

³⁰ Idem

³¹ Orraca Romano, Pedro Pablo. Iriarte Rivas, César G. (2019). *Los salarios de los trabajadores mexicanos en México y Estados Unidos durante el período del TLCAN. 1994 -2017*. Publicado en Calderón Villarreal, Cuauhtémoc y Rivas Aceves, Salvador (coords). *El TLCAN a 24 años de existencia: retos y perspectivas*. El Colegio de la Frontera Norte. Universidad Panamericana. México.

³² Hualde Alfaro, Alfredo. (2020). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

A raíz de la pandemia del COVID-19 y del confinamiento sanitario que conllevó el cierre abrupto de las actividades económicas y sociales a nivel mundial, la economía sufrió importantes afectaciones habiéndose registrado un impacto negativo significativo en el caso particular del mercado laboral en México, en donde se decretó la emergencia sanitaria el 30 de marzo de 2020. Inicialmente se desconocían las características y la gravedad del nuevo virus, por lo que las primeras medidas adoptadas por el gobierno en México fue la suspensión de las clases presenciales en todo el sistema educativo nacional el día 20 de marzo de 2020, para posteriormente decretar la emergencia sanitaria en la fecha a fines de dicho mes, lo cual conllevó la suspensión de actividades económicas y sociales en el sector público, principalmente, así como en el privado; exceptuando las actividades consideradas como esenciales de los sectores salud y alimentación, así como de los servicios públicos esenciales.

Tales medidas, aplicadas tardíamente en México, paralizaron gran parte de la economía nacional durante los meses de abril y mayo de 2020, y hasta mediados de junio se procedió con la apertura del sector productivo industrial. Transcurrieron los siguientes meses de dicho año y en diciembre surgió la llamada segunda ola del COVID-19, lo que orilló a las autoridades mexicanas a aplicar de nuevo medidas preventivas.

No obstante, se debe tener en consideración que antes de la pandemia la actividad económica en México ya venía disminuyendo desde finales de 2018, la tasa de desocupación tuvo un incremento de 3.3% en promedio para 2018 a un 3.6% en 2019 y principios del año 2020. La brecha laboral, definida como la suma de la población desocupada en la población económicamente activa más las personas disponibles de la población no económicamente activa más la población subocupada, subió de 18.4% en promedio en 2018 a 19% en 2019. Ello es un indicio del empeoramiento de las condiciones del mercado laboral.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

La aplicación de las medidas preventivas ante el COVID-19 significó un fuerte choque negativo simultáneo de oferta y demanda teniendo un impacto catastrófico en el mercado laboral, aunque diferenciado según el sector productivo y el grupo de población laboral de que se trate. Tan solo entre marzo y abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de empleos, de los que la mayor parte provinieron del sector informal, en una cantidad de 10.4 millones de empleos, mientras que del sector formal provinieron 2.1 millones de puestos de trabajo³³.

En el caso de los trabajadores del sector formal privado, los que son afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el impacto del cierre de la economía fue relativamente menor y gradual respecto de aquellos del sector informal. Las mayores reducciones en el empleo ocurrieron entre junio y julio de 2020, entre marzo y julio se perdió 1 millón de puestos de trabajo. Cabe destacar que el desempleo se fue dando de manera similar entre mujeres y hombres³⁴.

El mayor efecto negativo de la pandemia se observó en el sector de servicios, en el cual ocurrió el 63% de los empleos perdidos en el sector informal en el período comprendido entre el primer trimestre de 2020 y el mismo período de 2021. En el sector formal, se dio una caída de 0.33 millones de empleos a mayo de 2021 en relación con el mes de marzo del año previo. En cuanto a grupos de edad, la mayor afectación ocurrió en el grupo de trabajadores de 18 a 34 años de edad, que en suma perdieron 242,000 empleos entre marzo de 2020 y mayo de 2021. Asimismo, sufrió un impacto importante el grupo de trabajadores con menores salarios. Las empresas con 6 a 250 empleados concentraron el 82.5% de los puestos de trabajo perdidos entre marzo de 2020 y mayo de 2021.

³³ CONSAR (2021). *COVID-19, mercado laboral y el SAR*. Apuntes sobre el SAR No. 5. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.

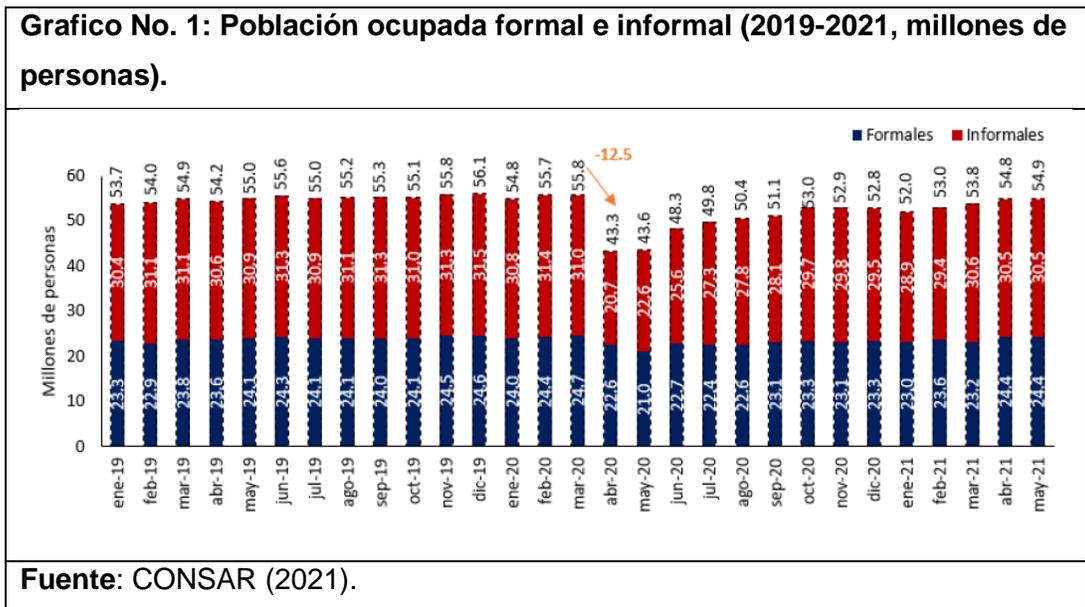
³⁴ Idem.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Regresando al indicador de brecha laboral, por ejemplo, la tasa de desocupación aumentó en abril de 2020 a 4.8% y para el mes de junio llegó al 5.3%, sin embargo, la brecha laboral da cuenta de mejor manera del impacto que tuvo la pandemia en el mercado laboral ya que este indicador creció significativamente del 20% en marzo de tal año al 50.6% en abril y al 52.9% en mayo siguiente. Dicho comportamiento significa que muchos trabajadores pasaron a una situación de subocupación, pero de manera importante dejaron de formar parte de la población económicamente activa dado que, al estar la economía completamente cerrada en la mayoría de los sectores, no había manera de conseguir un nuevo empleo³⁵. Lo mejor era esperar a que pasara la contingencia.

La población económicamente activa en enero de 2020 era de 57 millones de personas, y en abril de tal año bajó a 45.4 millones. La población ocupada se redujo en 12.5 millones de trabajadores, dándose la mayor pérdida de empleos informales, en 10.4 millones de puestos de trabajo; mientras que en el sector formal se perdieron 2.1 millones de empleos³⁶.



³⁵ CONSAR (2021). Op. Cit.

³⁶ Idem



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

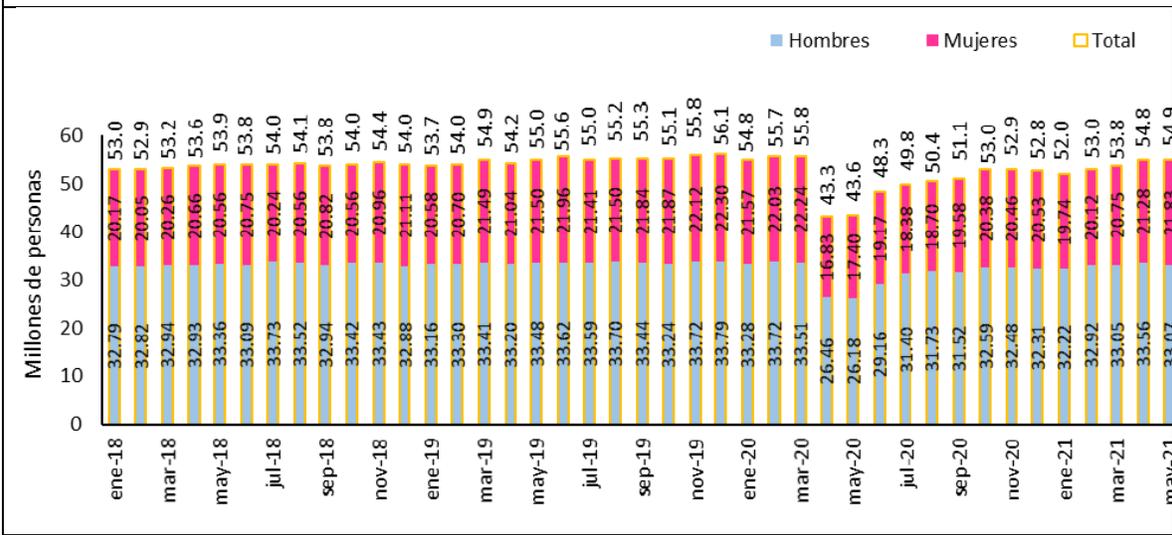
De manera particular, el impacto de la pandemia en el sector informal se puede describir de la siguiente manera. En marzo de 2020 el 55.6% de la población ocupada pertenecía al sector informal, en el que impera un criterio de vulnerabilidad laboral en función de la naturaleza de la unidad económica en la que se trabaja, que en su mayoría son pequeñas empresas familiares o bien, autoempleos. De los empleos que se perdieron en el referido grupo de ocupación entre el primer trimestre de 2020 y el primero de 2021, el 63% (1.2 millones) pertenecían al sector servicios; el 47% tenía una edad de entre 15 y 44 años; el 56% percibían entre uno y dos salarios mínimos, y el nivel máximo de estudios era mayoritariamente el de secundaria³⁷.

También es importante destacar que en el caso de los trabajadores activos en el sector formal no se observó un impacto diferenciado si se toma en consideración el género, ya que el impacto negativo se distribuyó de manera similar entre hombres y mujeres. Entre marzo y julio de aquel año, la pérdida de empleos entre los hombres fue del 5% mientras que en las mujeres fue del 4.6%. De igual manera, a lo largo de la recuperación de empleos se ha observado también un comportamiento similar entre mujeres y hombres.

³⁷ CONSAR (2021). Op. Cit.



Grafico No. 2: Población ocupada hombres y mujeres (2019-2021, millones de personas).



Fuente: CONSAR (2021).

En cuanto al impacto del COVID-19 en el mercado laboral formal, ha sido menor en términos relativos lo cual se puede constatar en el grupo de los trabajadores del mercado laboral formal privado, que son los afiliados al IMSS, sin omitir que dicho impacto haya sido doloroso y complicado para muchos trabajadores de este segmento del mercado laboral. En particular, pese a que durante 2019 el número de trabajadores ocupados seguía creciendo, lo hacía a un ritmo cada vez menor³⁸ debido a la desaceleración económica presente desde finales de 2018.

En este segmento del mercado laboral, a partir de marzo de 2020 se dio una importante contracción en el número de trabajadores activos en virtud de una destrucción neta de empleos que más que a la pandemia se debió a la desaceleración de la economía nacional que se venía observando desde meses previos. Una contracción así significa que son más los despidos que las nuevas contrataciones en un tiempo determinado³⁹.

³⁸ CONSAR (2021). Op. Cit.

³⁹ Ídem

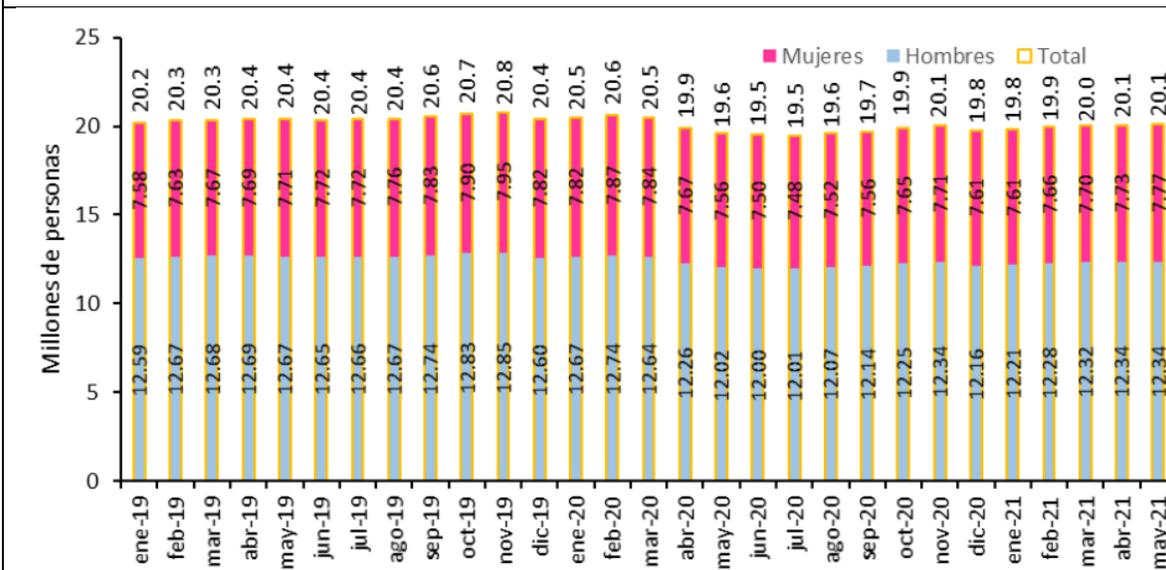


PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

El efecto de la pandemia ocurrió en los meses posteriores, ya que en el caso de los afiliados al IMSS los menores niveles de ocupación se dieron hacia mediados de 2020, lo cual es muestra del desfase existente entre una menor actividad económica y el desempleo. Lo anterior se explica en que muchas empresas no hicieron modificaciones en su nómina o la redujeron paulatinamente pese al confinamiento, en muchos de los casos fue posible llevar a cabo trabajo desde casa y en los casos en que no fuera posible por el tipo de actividad a desarrollar, se disminuyeron gradualmente las jornadas laborales, así como los salarios, con la finalidad de preservar el mayor número posible de empleos.

Adicionalmente, en el caso de los trabajadores afiliados al IMSS tampoco se observó un impacto diferenciado significativo entre mujeres y hombres, ya que entre ellas la pérdida de empleos fue del 1% mientras que entre los hombres fue del 2.4%.⁴⁰

Grafico No. 3: Trabajadores afiliados al IMSS por género (2019-2021 millones de trabajadores).



Fuente: CONSAR (2021).

⁴⁰ CONSAR (2021). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Los trabajadores afiliados al IMSS se distribuyen en diversos sectores económicos. Prácticamente el 70% del empleo formal privado está distribuido en tres sectores: industria de transformación (27.8%), servicios para empresas, personas y hogares (22%) y comercio (20.2%)⁴¹. Posterior al inicio del confinamiento por la emergencia sanitaria, todos los sectores en que se ubican los empleos formales privados, los afiliados al IMSS, presentaron una contracción en su planta laboral durante los meses de abril y mayo. Sin embargo, la recuperación se fue dando de manera diferenciada en el tiempo, ya que en algunos sectores se inició a mediados de 2020, en otros se fue dando algunos meses después, y en otros, hasta inicios del año 2021.

Dos casos extremos que ayudan a ilustrar la situación anterior son los siguientes: por un lado, el sector de la industria de la transformación inició su recuperación a partir de julio de 2020, ya que a partir de junio se retomaron algunas actividades productivas acotadas en cuanto a horarios y planta laboral. Como parte de estas actividades se pueden mencionar, por ejemplo, la maquila o la industria automotriz o de autopartes, vinculados en su mayoría a sectores exportadores. De esta manera, para inicios de 2021 la ocupación laboral en este sector había alcanzado prácticamente el nivel prepandemia⁴².

Por el otro lado, el sector servicios que integra actividades como servicios profesionales y técnicos, servicios financieros, servicios de alojamiento temporal, preparación y servicios de alimentos y bebidas, y servicios recreativos y de esparcimiento, es un sector que resintió en buena medida los impactos negativos del COVID-19, dado que en su mayoría son actividades no esenciales y que implican un contacto directo entre el cliente y el proveedor, así como aglomeraciones de personas. Todo este sector mostró una contracción en su planta laboral durante el 2020, y la recuperación se fue iniciando ligeramente a partir de 2021, principalmente

⁴¹ Idem

⁴² CONSAR (2021). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

en servicios financieros y de alojamiento temporal. El sector servicios fue el que más resintió el impacto de la pandemia en su ocupación laboral⁴³.

En contraste, el sector de servicios sociales y comunales que incluye los servicios médicos y de la administración pública no mostró un impacto negativo relevante ante la pandemia, por el contrario, hubo subsectores que tuvieron un aumento continuo durante la pandemia, pues en su mayoría se trató de actividades esenciales al tratarse de toda la red hospitalaria, pública y privada, del país, que inclusive tuvo que expandirse a fin de cubrir la fuerte demanda de este tipo de servicios.

También sobre el grupo de trabajadores afiliados al IMSS, se pudo observar que todos los grupos de edad sufrieron una contracción en su planta laboral observándose la peor pérdida a mediados de 2020 e iniciándose su recuperación durante el transcurso del segundo semestre del mismo año. Sin embargo, los trabajadores de menor edad resintieron el mayor impacto negativo, se está hablando de los trabajadores de entre 15 y 24 años de edad, que perdieron 146,000 puestos de trabajo entre marzo de 2020 y mayo de 2021; seguido del grupo de entre 25 y 34 años que en el mismo período perdió 96,000 empleos.

La pérdida de empleos de los grupos de mayor edad fue mucho menor a la de los grupos de los trabajadores más jóvenes. Esta situación evidencia que los jóvenes enfrentan mayores problemas para obtener empleo así como para conservarlo a lo largo del tiempo, y en el contexto de la pandemia este comportamiento se hizo más notorio⁴⁴. Así, toma sentido el hecho de que el sector servicios haya sido el más afectado por el confinamiento, que es un sector que requiere bajo capital humano y

⁴³ Idem

⁴⁴ CONSAR (2021). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

menores niveles educativos, por lo que los jóvenes participan mayoritariamente en dicho sector, en situaciones de alta rotación y bajos salarios. Este sector y los trabajadores jóvenes fueron los más afectados negativamente por el COVID-19.

Por lo que corresponde al nivel salarial de los trabajadores, el grupo de trabajadores con salario entre 1 salario mínimo y hasta 2 UMAS es el que concentra el mayor número de pérdidas de puestos de trabajo entre marzo de 2020 y mayo de 2021, lo cual es congruente con el hecho de que son principalmente los jóvenes que laboran en el sector servicios el grupo de sufrió el mayor impacto negativo de la pandemia. Más del 90% de las pérdidas de empleos ocurrió en el grupo de percepciones de 2 o menos salarios mínimos⁴⁵. Una pérdida moderada caracterizó al grupo de salarios de 2 y 3 UMAS⁴⁶.

Si bien es cierto que todos los grupos salariales sufrieron los efectos de la suspensión de actividades debido a la pandemia, el grupo de salarios superiores a las 3 UMAS recuperaron su situación laboral hacia fines de 2020. En el caso de los trabajadores con ingresos de 5 UMAS o más, su comportamiento laboral durante la pandemia fue mucho más estable, lo cual es indicio de empleos de mayor estabilidad en empresas grandes.

Hablando del tipo de empresa en función de su tamaño, se identifica que las empresas de 6 a 250 empleados, que integran el 44.2% de la ocupación en el sector laboral formal privado, son las que más perdieron puestos de trabajo, y que para mayo de 2021 concentraban el 83% de los empleos que aún faltaban por recuperarse para alcanzar el nivel de marzo de 2020. En contraste, las empresas de mil o más empleados han recuperado, e inclusive superado, los niveles de empleo de prepandemia⁴⁷.

⁴⁵ BBVA Research. (2020). *La pérdida de empleos no ha tocado fondo: empresas medianas y grandes con tasas de cierre más altas.*

⁴⁶ CONSAR (2021). Op. Cit.

⁴⁷ CONSAR (2021). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

En cuanto al desempeño del mercado laboral en México para 2022, la población ocupada se redujo al cierre del primer trimestre, pues se perdió medio millón de empleos entre el cuarto trimestre de 2021 y el primero de 2022, una reducción de 0.9%, aunque de forma anual hubo un aumento del 5.9%, es decir, el equivalente a 3.1 millones de puestos de trabajo⁴⁸. La pérdida de empleos registrada a inicios de este año ocurrió principalmente en el sector informal de la economía.

Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2022, la reducción de empleos informales ascendió a los 633,084 puestos de trabajo, mientras que se sumaron 100,996 empleos en el sector formal, dando así una diferencia neta de 532,088 empleos que representa la pérdida de empleos informales, situación que da cuenta de la vulnerabilidad laboral de las personas que trabajan en el sector informal, así como de la insuficiencia en la generación de empleos formales⁴⁹ en la economía nacional.

Un aspecto a destacar en la contracción laboral ocurrida en el período comentado es que la reducción de empleos afectó más a las mujeres que a los hombres, dado que las mujeres perdieron 240,762 puestos de trabajo, equivalente a una tasa trimestral de -1.1%; mientras que los hombres perdieron 291,326 puestos, es decir, -0.8%⁵⁰. Si se recurre a la comparación anual, como ya se comentó el empleo aumentó en 5.9% o 3.1 millones de puestos, ascendiendo a un total de 56.7 millones de trabajadores. Es de destacar que fue mayor la generación de empleos entre las mujeres, con 1.8 millones de puestos lo cual significó un crecimiento anual del 8.8%, en comparación con 1.3 millones de empleos nuevos para los hombres, el 4.1%⁵¹.

Como ya se anotó, la generación de empleos en el último año fue impulsada de manera importante por el sector informal, puesto que 6 de cada 10 empleos agregados entre el primer trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2022 se ubicaron en el sector informal. En cuanto al género y los nuevos puestos de trabajo sumados, la informalidad fue mayor entre

⁴⁸ IMCO (2022). *El desempeño del mercado laboral mexicano. Potencial sin aprovechar*. Instituto Mexicano para la Competitividad. Ciudad de México.

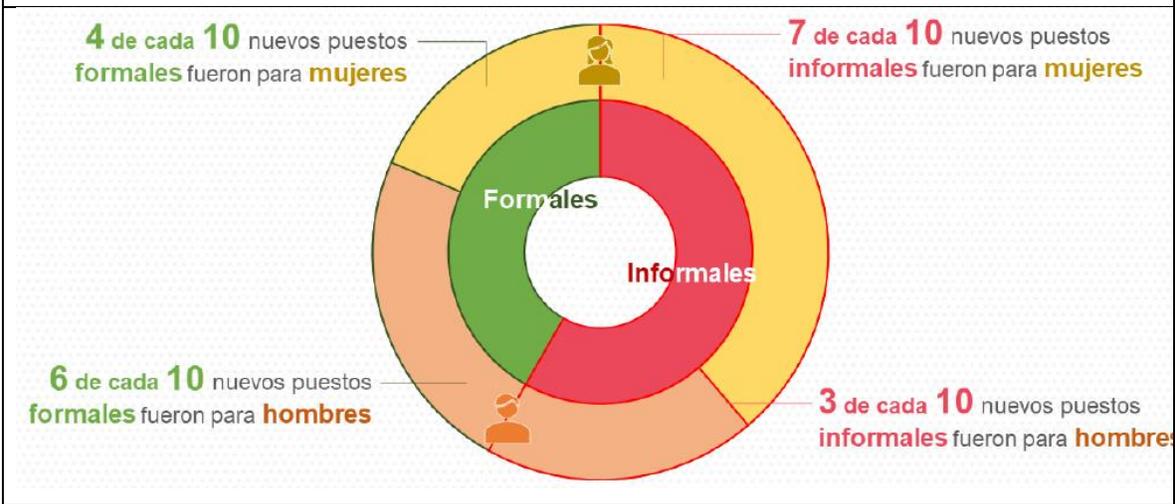
⁴⁹ Ídem

⁵⁰ IMCO (2022). Op. Cit.

⁵¹ Idem

las mujeres, quienes ocuparon 7 de cada 10 puestos informales de trabajo generados, mientras que ellas mismas ocuparon 4 de cada 10 puestos formales agregados en el periodo⁵².

Grafico No. 4: Generación anual de empleo según formalidad y género (1T 2021 – 1T 2022).



Fuente: IMCO (2022).

Por último, la brecha laboral al primer trimestre de 2022, que indica la cantidad de personas que aunque estén en posibilidades de trabajar no pueden integrarse completamente al mercado laboral, fue del 22.3%. Ello significa que 22 de 100 personas que podrían estar trabajando, aportaron pocas o nulas horas laborales a la economía. De esta cantidad, el 11.6% tenía disponibilidad para trabajar pero no buscó empleo por falta de motivación, el 7.6% contó con un empleo en el que trabajaba menos de las horas deseadas y 3.1% buscó trabajo sin tener éxito⁵³.

La brecha laboral registrada en el primer trimestre de 2021 fue del 28.4%. Las entidades federativas de Tlaxcala, Oaxaca y Ciudad de México registraron tasas de más del 30%, por el contrario, Jalisco, Querétaro y Coahuila registraron tasas de

⁵² Idem

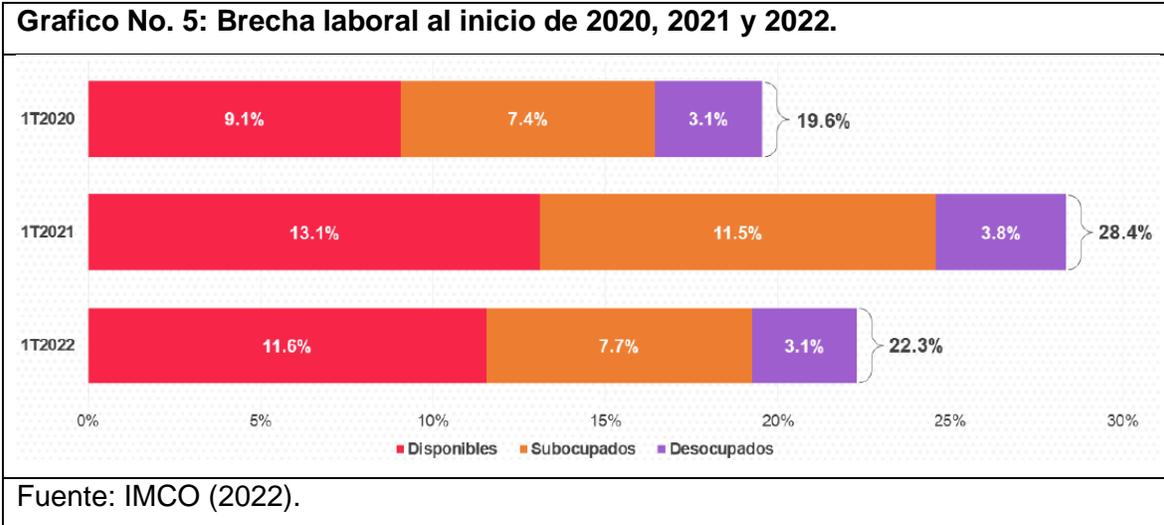
⁵³ IMCO (2022). Op. Cit.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

alrededor del 14%, lo cual significa que son entidades que tienen capacidades para cubrir de mejor manera las necesidades de los trabajadores.

Grafico No. 5: Brecha laboral al inicio de 2020, 2021 y 2022.



Ante tales niveles de brecha laboral y de reducción de tasa de ocupación observados en el primer trimestre de 2022, aunado a los problemas estructurales propios del mercado laboral en México más los efectos derivados de la pandemia que aún persisten hasta la fecha, es necesario revisar el conjunto de políticas públicas encaminadas a fortalecer y mejorar el desempeño y las condiciones del mercado laboral.

Consideremos las políticas públicas como las intervenciones deliberadas del Estado para modificar el status quo en un sentido determinado, a partir de un problema público identificado y previamente definido. Son decisiones del Estado para resolver problemas específicos usando recursos públicos, son un mecanismo de distribución que tiene la finalidad de compensar las desigualdades sociales para mejorar las condiciones de vida de la población⁵⁴.

⁵⁴ ASF (2018). *Valoración de programas y consideraciones para el proceso presupuestario*. Auditoría Superior de la Federación – Cámara de Diputados. Ciudad de México.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

En ese sentido, es importante considerar políticas tendientes a generar más empleos para aprovechar el potencial completo de capital humano del país y garantizar ingresos suficientes para los trabajadores, impulsando el desarrollo económico y mejorando las condiciones del mercado laboral. Algunas de las posibles acciones a seguir son las siguientes:

- Mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres. Ello con la finalidad de que su percepción sobre sus posibilidades de empleo mejor y se promueva una mayor participación femenina en la economía nacional. Para tal fin es fundamental ajustar políticas de contratación en ambos sectores privado y público, de forma que se garantice igualdad de oportunidades para ambos sexos. Es importante también trabajar en la reducción de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres para que exista un mercado laboral igualitario que incentive una mayor participación de las mujeres.
- Generar condiciones básicas como un estado de derecho sólido, un sistema político estable y una economía dinámica, al menos entre otros componentes. Es vital que la economía nacional sea más competitiva, que se convierta en un entorno favorable para la generación de negocios y crecimiento económico inclusivo, con mayor capacidad de atraer y retener talento e inversión, creando mejores posibilidades para generar empleo suficiente para la población.
- Diseñar un seguro de desempleo que permita a la población que se quede desocupada mitigar temporalmente la pérdida de ingresos a la vez de prepararla para la búsqueda y obtención de un nuevo empleo. Ante los efectos de la pandemia, un sustituto imperfecto de un seguro de esta naturaleza los constituyó el retiro por desempleo de las Afores, lo cual implicó para los trabajadores la reducción del saldo en su cuenta individual para el



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

retiro, la reducción de las semanas cotizadas y, en suma, una menor pensión para su jubilación.

- Dado que el nivel de informalidad del mercado laboral permanece alto, es necesario impulsar acciones tendientes a reducirla. Ello puede hacerse a través del mejoramiento en la regulación de los negocios a niveles estatal y municipal, para que sea menos compleja y costosa. Asimismo, desde el ámbito fiscal federal es posible explorar nuevos esquemas y mecanismos que incentiven una mayor participación en la formalidad.
- Aprovechar el margen de maniobra existente para ampliar las oportunidades de financiamiento para las empresas, lo cual puede impulsar el crecimiento inclusivo en la economía. Promover una mayor competencia en el sector bancario, aumentar las opciones de financiamiento para pequeñas y medianas empresas, así como fomentar un mayor uso de las Fintech pueden mejorar el financiamiento de las empresas.
- Fortalecer y mejorar programas como Jóvenes Construyendo el Futuro, que realmente favorezcan la preparación de las nuevas generaciones en su inserción en el mundo laboral, con mejores capacidades de aportar al mismo y permanecer mayor tiempo en un puesto de trabajo.
- Promover un constante diálogo y coparticipación entre los tres niveles de gobierno, el sector privado, los sindicatos y el sector social a fin de generar mecanismos de gobernanza que permitan analizar, implementar y evaluar políticas en sus respectivos ámbitos de competencia, tendientes a mejorar aspectos que incidan de manera importante en el mejoramiento del potencial del mercado laboral.



VIII.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.

El mercado laboral mexicano enfrenta retos importantes, tanto de naturaleza estructural que provienen de mucho tiempo atrás como coyunturales debido a la pandemia del COVID-19 que ha causado daños de consideración en el mercado. Situaciones como la precariedad del empleo, los bajos niveles salariales, el alto nivel de informalidad, la baja participación de la mujer en el mercado laboral son temas de vital importancia para que el mercado laboral en México alcance su potencial y sirva adecuadamente como un instrumento para promover un mayor nivel de bienestar para los trabajadores y sus familias.

Existe un amplio margen de maniobra para impulsar políticas dirigidas a mejorar el mercado laboral, muchas no son novedad, sino que avanzan gradualmente o bien, se han visto obstaculizadas por diversos factores; lo importante es avanzar en su análisis y puesta en marcha, de manera coordinada entre todos los actores involucrados.

Una nueva agenda de investigación podría consistir en analizar los resultados de las evaluaciones que hasta el momento se han realizado a programas laborales de la presente administración federal, como el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Asimismo, analizar con mayor detalle las principales políticas de promoción del empleo que se han venido implementando en México en el ámbito subnacional como respuesta a la pandemia de COVID-19.



IX.- Bibliografía.

- ASF (2018). Valoración de programas y consideraciones para el proceso presupuestario. Auditoría Superior de la Federación – Cámara de Diputados. Ciudad de México.
- BBVA Research. (2020). La pérdida de empleos no ha tocado fondo: empresas medianas y grandes con tasas de cierre más altas.
- Cardero, M. Elena. Espinosa, G. (2010). El empleo informal desde una perspectiva de género y pobreza en México. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Cuaderno de Trabajo No. 11. México, D.F.
- CONSAR (2021). COVID-19, mercado laboral y el SAR. Apuntes sobre el SAR No. 5. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.
- De la Torre, Rodolfo. (2011). Medición del progreso y bienestar social: una perspectiva de desarrollo humano. Revista Realidad, Datos y Espacio, INEGI. México, D.F.
- Dornbusch, Rudiger (2004), Macroeconomía, Mc Graw Hill, México, D.F.
- Guadarrama, Rocío. Hualde, Alfredo. López, Silvia (2014). La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámica y significados. El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Hualde Alfaro, Alfredo. (2020). La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas. México.
- IBERO (2020). Segundo Informe Breve sobre Desigualdad de Género. Observatorio de Salarios. Universidad Iberoamericana. Puebla, Puebla.
- IMCO (2022). El desempeño del mercado laboral mexicano. Potencial sin aprovechar. Instituto Mexicano para la Competitividad. Ciudad de México
- Larrañaga Sarriegui, Mercedes. (2005). Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV. Revista de Relaciones Laborales, No. 13. España.
- Levy, Santiago (2018). Esfuerzos mal recompensados: la elusiva búsqueda de la prosperidad en México. Banco Interamericano de Desarrollo. Nueva York.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Montagut, Teresa. (2008). Política Social. Una introducción. 3ª Ed. Editorial Ariel, Barcelona, España.

Mora Salas, Minor (2006). Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. México, D.F.

Orraca Romano, Pedro Pablo. Iriarte Rivas, César G. (2019). Los salarios de los trabajadores mexicanos en México y Estados Unidos durante el período del TLCAN. 1994 -2017. Publicado en Calderón Villarreal, Cuauhtémoc y Rivas Aceves, Salvador (coords). El TLCAN a 24 años de existencia: retos y perspectivas. El Colegio de la Frontera Norte. Universidad Panamericana. México.

Pena-Trapero, Bernardo. (2009). La medición del bienestar social: una revisión crítica. Estudios de Economía Aplicada 27, 2. Asociación Internacional de Economía Aplicada, Valladolid.

Ramos Zamorano, Sergio. (2004). Participación y oferta laboral de las mujeres casadas del Estado de Tlaxala. Universidad de las Américas, Puebla

Rojas García, Georgina. Salas Páez, Carlos. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México: 1995 – 2004. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.

Sánchez, María Ángeles, Rodríguez, N. (2003). El bienestar social en los municipios andaluces en 1999. Revista Asturiana de Economía, No. 27.

Asociación Asturiana de Estudios Económicos.

Sen, Amartya. (1991). Welfare, preference and freedom. Journal of Econometrics 50.

Sitios de internet consultados:

www.inegi.org.mx

<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7344>

<https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2022/05/disminuyen-informalidad-y-pobreza-laboral-pero-crece-brecha-de->

[participacion/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202022%2C%2051.1%25%20de%20los%20trabajadores,para%20los%20hombres%20\(48.7%25\).](https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2022/05/disminuyen-informalidad-y-pobreza-laboral-pero-crece-brecha-de-participacion/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202022%2C%2051.1%25%20de%20los%20trabajadores,para%20los%20hombres%20(48.7%25).)