



ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL MERCADO LABORAL Y LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN MÉXICO

Análisis de la relación entre el mercado laboral y la distribución del ingreso en México. (SAE-ASS-03-21). MARZO 2021
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Coordinación de Servicios de Información, Bibliotecas y Museo
Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados
Subdirección de Análisis Económico

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN:



○ El mercado laboral mexicano no está generando la cantidad de empleos decentes que requiere el país para incorporar la fuerza de trabajo a la planta productiva nacional. Una válvula de escape que ha permitido despresurizar la creciente oferta laboral de nuestro país es la informalidad que en el 2020 incorporó al 55.8% de la población ocupada.



○ El mercado laboral del país se ha flexibilizado para responder a los paradigmas que impone la globalización económica, particularmente se ha incrementado la subcontratación. En el 2018, el 6.1% de la población ocupada laboró bajo este régimen, que tiene como característica reducir los derechos laborales de los trabajadores.

○ La pandemia sanitaria obligó a los patrones y trabajadores a flexibilizar su relación laboral a través del teletrabajo, en julio del 2020 se estimó que 5 millones 413 mil 205 empleados realizaron trabajo en casa, evitando detener el incremento masivo de los contagios, la saturación hospitalaria, el paro de los procesos productivos y de prestación de servicios de las empresas y del gobierno y reducir el incremento de la tasa de desempleo.



○ El predominio que tiene el trabajo informal y la subcontratación en la población ocupada del país es una de las causas para explicar porque el mercado laboral no sea el distribuidor de la riqueza por antonomasia en México, por el contrario, la precariedad de los empleos coadyuva a la alta concentración de la riqueza, puesto que en el 2012 el factor trabajo obtuvo el 27% del ingreso nacional contra el 73% del capital.

○ Adicionalmente, los deciles o quintiles que agrupan a los trabajadores peor remunerados tienen una muy baja participación en el ingreso nacional, el 2.2% para los deciles o el 5.7% para los quintiles, lo que prueba el alto grado de inequidad en la redistribución de la riqueza, puesto que este estrato poblacional ha estado marginado de los beneficios que genera la expansión de la economía del país.

○ Por el contrario, los deciles o quintiles mejor remunerados aunque redujeron su participación en el ingreso entre 1992 al 2016, concentraron una alta proporción de la riqueza del país, el 34.8% para los deciles o el 50.1% para los quintiles, lo que implica que un pequeño grupo poblacional disfruta de la mitad del producto nacional.



El Gobierno de la República ha instrumentado un modelo de distribución de la riqueza basado en el otorgamiento de un conjunto programas de transferencias directas, que tienen como objetivo garantizar un ingreso mínimo a grupos poblacionales urbanos y rurales de bajos recursos para que puedan adquirir una canasta de consumo mínima de bienes y servicios.

Esta estrategia de carácter fiscal aprobó recursos federales equivalentes al 5.19% del PEF en el 2021.



**COMISIÓN BICAMERAL DEL
SISTEMA DE BIBLIOTECAS**

Dip. Silvia Guadalupe Garza Galván
Sen. Manuel Añorve Baños
Sen. Gabriela Benavides Cobos
Dip. Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado
Sen. Martha Cecilia Márquez Alvarado

SECRETARÍA GENERAL

Lic. Graciela Báez Ricárdez
Secretaria General

**SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

Lic. Hugo Christian Rosas de León
Secretario

**DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE
DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN y ANÁLISIS**

Lic. Carolina Alonso Peñafiel
Coordinadora

**DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN
Y ANÁLISIS ESPECIALIZADO**

Lic. Fabiola E. Rosales Salinas
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS ECONÓMICO

Dr. Reyes Tépac M. Subdirector
Autor / Responsable

Lic. Adriana Robledo Ortiz.
Diseño de Infografía.

Primera edición: marzo 2021 (SAE-ASS-03-21)

El presente documento es responsabilidad exclusiva de sus autores

Av. Congreso de la Unión, N°. 66; Colonia El Parque, Venustiano Carranza.
C.P. 15960; Ciudad de México.

Teléfono: 55 5036 0000 Ext.: 67033 / 67036

Contacto: reyes.tepach@diputados.gob.mx

“Análisis de la relación entre el mercado laboral y la distribución del ingreso en México.”

Índice General

Contenido		Página
Infografía.		
Mapa de Objetivos de Desarrollo Sostenible.		4
Síntesis / Palabras Claves.		5
Summary / Keywords.		6
Introducción.		7
1.	Mercado laboral.	12
1.1	Elementos que conforman el mercado de trabajo.	13
1.2	Teorías Clásica y Keynesiana que explican el desempleo.	15
2.	Modalidades de trabajo.	18
2.1	Trabajo decente.	19
2.2	Trabajo informal.	21
2.3	Subcontratación, tercerización u <i>outsourcing</i> .	24
2.4	Teletrabajo.	29
3	Evolución cuantitativa de la oferta y la demanda laboral.	45
3.1	Bono o acervo demográfico y oferta laboral.	45
3.2	Relación empleos / PIB.	49
3.3	Crecimiento económico y demanda laboral.	52
3.4	Inversión y crecimiento económico.	56
3.5	Inversión e intermediación financiera.	59
3.6	Desarticulación entre el mercado interno y el externo.	61
4.	Evolución y características de la demanda laboral.	63
4.1.	Análisis uni-variado del trabajo decente.	64
4.2.	Análisis bi-variado del trabajo decente.	71
4.3.	Informalidad.	75
4.4.	Subcontratación.	77
4.5.	Teletrabajo.	86
5.	Mercado laboral y distribución del ingreso.	87
5.1.	Hipótesis de Kuznets.	87
5.2.	Hipótesis de Kuznets en México.	89
5.3.	Trabajo decente y distribución del ingreso.	92
5.4.	Programas de transferencia directa como instrumento de redistribución del ingreso.	96
Conclusiones.		101
Bibliografía.		106
Marco jurídico.		114
Índice de gráficas y tablas.		115
Acrónimos.		116

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La presente publicación contribuye a abordar temáticas enmarcadas en los siguientes ODS:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 

Síntesis.

Las bajas tasas de crecimiento económico han impactado adversamente el mercado laboral mexicano, creando empleos que se alejan de los principios del trabajo decente. Por el contrario se han generado puestos de trabajo formales precarizados, particularmente en lo concerniente con los salarios los cuales resultan ser bajos, impidiéndole a la mayoría de los trabajadores adquirir la canasta básica o alimentaria.

Esta investigación tiene como objetivo analizar el mercado laboral mexicano a partir de la generación de empleos decentes, de la importancia de la informalidad y la flexibilización impuesta por la globalización económica y la pandemia sanitaria presentada en el 2020, que ha favorecido a cambios en la relación laboral entre las empresas y sus trabajadores, a través de los esquemas de subcontratación y teletrabajo.

También es objetivo de esta investigación explicar la distribución de la riqueza del país a partir de la capacidad que tiene el mercado laboral de crear empleos decentes, que permitan que el factor trabajo incremente su participación en la generación de la riqueza nacional.

Palabras claves.

Mercado laboral, distribución de la riqueza, trabajo decente, informalidad, subcontratación, teletrabajo.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROl>

Summary.

Low rates of economic growth have adversely impacted the Mexican labor market, creating jobs that deviate from the principles of decent work. On the contrary, precarious formal jobs have been created, particularly with regard to wages, which turn out to be low, preventing most workers from acquiring the basic or food basket.

The objective of this research is analyze the mexican labor market based on the generation of decent jobs, the relevance of informality in it and the flexibility imposed by economic globalization and the health pandemic presented in 2020, which has favored to changes in the employment relationship between companies and their workers through subcontracting and teleworking schemes.

The objective of this research is also to explain the distribution of the country's wealth based on the capacity of the labor market to create decent jobs, which allow the labor factor to increase its participation in the generation of national wealth.

Keywords.

Labor market, wealth distribution, decent work, informality, outsourcing, teleworking.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Introducción.

Desde la década de los ochenta, la economía mexicana registra bajas tasas de crecimiento, debido a la insuficiente inversión productiva que se explica por los bajos niveles de intermediación financiera. Otra causa de la pérdida del dinamismo económico es la desarticulación de las exportaciones nacionales con el resto de los sectores productivos del país, que ha generado que los bienes domésticos que se venden al resto del mundo tengan altos contenidos importados.

Las bajas tasas de crecimiento económico han impactado adversamente el mercado laboral mexicano, creando empleos que se alejan de los principios del trabajo decente, particularmente en lo concerniente con los bajos salarios, impidiéndole a la mayoría de los trabajadores adquirir la canasta básica o alimentaria.

La falta de dinamismo económico tiene como consecuencia que una alta proporción de la población ocupada se emplee en la informalidad, que es el antagónico del trabajo decente, sin tener un salario garantizado, ni prestaciones de seguridad social que los proteja de los riesgos de trabajo (accidente o enfermedades), que les garantice una pensión para la parte final del ciclo de vida o que cuenten con un seguro de desempleo.

Adicionalmente, el mercado laboral mexicano se ha flexibilizado, ajustándose a los cambios que le impone la globalización de la economía mundial, la cual opta por abandonar los modelos rígidos de contratación para priorizar sobre relaciones de trabajo flexibles, que abaraten los costos laborales en beneficio de la competitividad y productividad de las empresas maximizadoras de las ganancias.

Una de las relaciones laborales flexibles es la subcontratación, la tercerización o el *outsourcing*, que forma parte del trabajo decente y cuyo objetivo es reducir los

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

costos laborales de las empresas. Sin embargo, sus malas prácticas han exacerbado los derechos de los trabajadores, básicamente por la reducción al mínimo de su salario y de sus prestaciones de seguridad social.

Por otro lado, durante el año 2020, el mundo asistió a una pandemia mundial provocada por el Sars-Cov-2, coloquialmente llamada enfermedad del coronavirus (COVID-19). La mitigación para evitar el contagio masivo de esta crisis sanitaria ha sido con la estrategia de distanciamiento social, donde las personas se confinan en sus hogares para evitar el contagio masivo, aplicando dos acciones: quédate en casa si puedes y si tienes que salir aplica la sana distancia.

El distanciamiento social conlleva la decisión de maximizar los beneficios en la población (proteger la mayor cantidad de vidas humanas en el país, reduciendo el número de contagios y el índice de letalidad de la población por la pandemia COVID-19), también intenta evitar un colapso en el sistema de salud público del país, particularmente por el riesgo de la saturación hospitalaria por el contagio masivo.

El costo de oportunidad de impedir el colapso del sistema de salud ha sido la desarticulación del aparato económico, porque el distanciamiento social rompió el circuito del consumo-producción, al presentarse una contracción de la demanda agregada que ha obligado a cerrar procesos productivos en prácticamente todos los sectores de la economía, con excepción de los alimentos y otras actividades consideradas prioritarias.

El confinamiento social se tradujo, en lo económico, en una drástica reducción de la actividad económica y de la liquidez financiera de los hogares, porque una alta proporción de los trabajadores formales e informales han sido separados de sus puestos de trabajo, lo que se traduce en altas tasas de desempleo.

En México, el gobierno y las empresas para evitar el incremento masivo del desempleo y para minimizar el cierre de los procesos productivos generados por

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

esta pandemia sanitaria, recurrieron a otra modalidad laboral llamada teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo en casa o home office, que forma parte del trabajo decente que flexibiliza la posibilidad de asistencia de los empleados a los centros donde laboran, pudiendo hacer uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para cumplir sus responsabilidades productivas donde más convenga al trabajador.

El mercado laboral mexicano se ha flexibilizado para enfrentar los desafíos que le impone la globalización de la economía global y la pandemia sanitaria, logrando el objetivo de evitar un crecimiento exponencial del desempleo. Sin embargo, mantiene el problema estructural de la baja demanda de empleos decentes, robusteciendo la informalidad o recurriendo a los esquemas de subcontratación que ofrecen oportunidades de empleo con salarios bajos, con prestaciones sociales mínimas para cubrir los riesgos de trabajo, sin la cobertura de gastos catastróficos de salud y con bajas cotizaciones para obtener una pensión que le permita consumir los bienes y servicios que requiere un adulto mayor en la fase final de su ciclo de vida.

Desde esta perspectiva, el mercado laboral mexicano no ha sido el instrumento redistribuidor de la riqueza generada en el país, por el contrario, su diseño institucional basado en la exacerbación salarial ha permitido la concentración del ingreso, porque la masa agregada de remuneraciones que percibe el factor trabajo es inferior a la que obtiene el capital.

El Gobierno de la República ha instrumentado una estrategia para mejorar la distribución del ingreso a través de un conjunto de transferencias monetarias directas que benefician a la población de más bajos recursos del país, garantizándoles un ingreso mínimo para satisfacer una canasta básica de consumo. Esta estrategia ha permitido mitigar los impactos económicos adversos generados por un mercado laboral que no redistribuye la riqueza y por la actual pandemia

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

sanitaria, que afectan particularmente a la población de bajos ingresos. Sin embargo, estos programas se tienen que acompañar de una expansión de la inversión productiva pública y privada para incrementar las fronteras de producción de la economía del país, y de esta manera generen los empleos decentes que requiere la población, esto implica robustecer el mercado laboral que es el instrumento más poderoso que tienen las sociedades para realizar una redistribución de la riqueza duradera.

Esta investigación tiene como objetivo analizar el mercado laboral mexicano a partir de la generación de empleos decentes, de la relevancia que tiene la informalidad en el mismo y de la flexibilización impuesta por la globalización económica y la pandemia sanitaria presentada en el 2020, que ha favorecido a cambios en la relación laboral entre las empresas y sus trabajadores a través de los esquemas de subcontratación y teletrabajo.

También es objetivo de esta investigación explicar la distribución de la riqueza del país a partir de la capacidad que tiene el mercado laboral de crear empleos decentes, que permitan que el factor trabajo incremente su participación en la generación de la riqueza nacional.

La hipótesis de trabajo establece que si el mercado laboral incrementa la generación de empleos decentes rígidos y flexibles como la subcontratación y el teletrabajo, se reduce la informalidad y se mejora la distribución del ingreso, debido a que aumentaría la participación del factor trabajo en la riqueza nacional.

Para alcanzar estos objetivos y probar la hipótesis general de trabajo, se desarrollaron cinco apartados, los cuales se explican brevemente:

En el primero, se estudia teórica y conceptualmente el mercado laboral, explicando la interacción que existe entre la oferta y la demanda de trabajo para determinar el salario y la manera como se gesta el desempleo. La creación de empleos y la

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

existencia del desempleo se explican desde los enfoques antagónicos sostenidos por las teorías clásica y keynesiana.

En el segundo, se desarrolla un marco conceptual relacionado con diversos tipos de relaciones laborales, definiendo y explicando las características que diferencian el trabajo decente de la informalidad, la subcontratación y el teletrabajo. Sobre este último, se describen los términos de la reforma laboral aprobada por el Congreso de la Unión en diciembre del 2020 para reglamentar su instrumentación en México.

En el tercero, se inicia el análisis empírico del mercado de trabajo en México, a partir de la cuantificación de la oferta laboral (tomando como variable proxy el bono o acervo demográfico). Se analizan las causas que han impactado a la demanda laboral, centrándose en la interrelación que existe entre la tasa de crecimiento de la economía nacional, la inversión productiva, la intermediación financiera y la desarticulación del sector exportador con el resto de la economía nacional.

En el cuarto, se analiza empíricamente la demanda laboral en México considerando la evolución en el tiempo que ha tenido el trabajo decente, examinado a partir de las siguientes características: días trabajados, duración de la jornada de trabajo, nivel de ingreso y escolaridad. Complementariamente, se examina los empleos generados en el sector informal, por la subcontratación y el teletrabajo.

En el quinto, se relaciona el mercado laboral mexicano con la distribución de la riqueza, también se expone la política redistributiva del Gobierno Federal a través de los programas de transferencia monetaria directa, como un instrumento de política pública para reducir la concentración e incrementar la participación del factor trabajo en el ingreso nacional.

Después de concluir el desarrollo de los apartados de esta investigación, se exponen un conjunto de conclusiones a las que se arriban, asociadas con el mercado laboral y la distribución del ingreso en México.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

1. Mercado laboral.

Una de las definiciones del mercado está dada por el enfoque microeconómico, de acuerdo con Samuelson y Nordhaus (2006: 25), es el lugar donde coinciden oferentes y demandantes para intercambiar un bien o un servicio, poniéndose de acuerdo en el precio.

Esta definición contiene cuatro instituciones económicas que son la base del funcionamiento de los mercados:

- a. La oferta, que corresponde a la cantidad de bienes o servicios que el productor está dispuesto a intercambiar;
- b. La demanda, es la cantidad de bienes o servicios que el consumidor está dispuesto a comprar;
- c. El precio, es la cantidad de unidades monetarias que el demandante está dispuesto a comprar el bien o servicio y el oferente está dispuesto a vender;
- d. El bien o servicio, que es el producto que intercambian oferentes y demandantes cuando se ponen de acuerdo en el precio.

Para Parkin y Loría (2010: 274 y 300), estos cuatro factores interactúan para realizar el intercambio, bajo esquemas de competencia perfecta o monopolios. En el primer caso, existen tantos oferentes que es imposible que uno determine el precio final, en el segundo caso, son tan pocos, que tienen el poder de llevar el precio hasta el punto que les permita maximizar sus ganancias, a través de la manipulación de la cantidad de bienes que producen.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Una de las características que tienen las economías de mercado es que todos los bienes y servicios se pueden intercambiar a través de la interacción de las instituciones del mercado, el trabajo es uno de ellos, dando paso al concepto del mercado laboral.

1.1. Elementos que conforman el mercado de trabajo.

Martini (2004: 20) afirma:

“Los autores clásicos homologan el funcionamiento del mercado laboral al de los mercados de productos. Desde esta perspectiva la actividad económica está regida por la interacción de un gran número de unidades productivas que compiten entre sí, en condiciones de competencia perfecta, en función de maximizar sus propias ganancias. En esta competencia interviene el juego de la oferta y la demanda, donde la oferta son los trabajadores que ponen en el mercado su fuerza de trabajo en venta y la demanda [son] las empresas que la compran. La *mercancía* intercambiada es la fuerza de trabajo a cambio de un salario cuyo precio está en función de la cantidad de demanda y de la oferta disponible”.

El mercado laboral de acuerdo con Panza (2019) es:

“Aquel en donde la oferta y la demanda de trabajo intercambian servicios del factor trabajo. Quienes demandan estos servicios son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina, en un contexto normal, los salarios que se pagan en la economía, nombre genérico para la retribución del factor”.

Martini (2004:21) afirma que la oferta de fuerza de trabajo está conformada por la población en edad de trabajar y que está en condiciones físicas para hacerlo. Para

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Villa (1990), citado por Martini (2004:30), la demanda de trabajo se establece en función del nivel de la producción planteado como objetivo por cada empresa.

Por su parte, el salario es el que determina el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral en una economía, porque es la métrica de convergencia entre la cantidad de fuerza de trabajo que las familias están dispuestos a ofrecer y la que las empresas están dispuestas a demandar.

Sin embargo, el mercado laboral no siempre está en equilibrio, pudiéndose presentar contextos de excesos de oferta de trabajo (desempleo) o exceso de demanda (sobre empleo).

- a. El exceso de oferta laboral se puede presentar porque ésta crece a un nivel superior a la que el mercado está dispuesto a demandar, lo que conlleva al problema del desempleo y a la caída de los salarios. En esta hipótesis, el exceso de oferta laboral se asocia expresamente con desempleo y precariedad salarial.

En economías que tienen problemas endémicos de crecimiento de su actividad productiva, la demanda laboral se detiene o reduce, la oferta es una variable exógena al mercado, depende de la estructura poblacional. Cuando la fuerza de trabajo es superior a la demanda laboral, se genera desempleo y precarización del trabajo a través de bajos salarios.

- b. El exceso de demanda laboral se puede presentar porque ésta crece a un nivel superior a la que el mercado está dispuesto a ofrecer, lo que conlleva al problema de la escasez de empleo y el incremento de los salarios. En esta hipótesis, el exceso de demanda se asocia expresamente con una oferta laboral insuficiente para cubrir los empleos que demanda la economía, incrementando los salarios.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Cuando la economía tiene altas tasas de crecimiento, la demanda laboral aumenta, la oferta es una variable exógena al mercado, depende de la estructura poblacional. Cuando la fuerza de trabajo es inferior a la demanda laboral se presenta una escasez de empleos, revalorizando el trabajo a través de incrementos en los salarios.

1.2. Teorías Clásica y Keynesiana que explican el desempleo.

De acuerdo con Sachs y Larraín (1994), la escuela neoclásica explica el desempleo porque el mercado laboral se aparta de la competencia perfecta, al obstaculizarse el precio de equilibrio que conduce a un desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral.

En la relación entre la oferta y la demanda laboral, la tesis central de la teoría clásica es que éste mercado siempre está en equilibrio. Supone que para cualquier nivel de precios, el salario nominal es totalmente flexible, ajustándose endógenamente para mantener el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral. El trabajo está siempre plenamente ocupado porque las empresas quieren contratar tanto trabajo, como los trabajadores quieren ofrecer, al salario real establecido en el mercado.

Interpretada esta conclusión *a contrario sensu*, de acuerdo con la teoría clásica, en las economías no existe el desempleo porque la oferta y la demanda laboral están siempre en equilibrio, dado que la economía siempre tiende a su situación de pleno empleo. Explican la existencia del desempleo porque algunas personas pueden convertirse voluntariamente en desempleados al menos durante periodos cortos, porque al buscar un nuevo trabajo que se acompañe de mejores salarios abandonan su empleo presente.

Otra explicación se relaciona con la rigidez del salario real, generado por factores institucionales de carácter exógeno al mercado laboral, lo que se ha llamado

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

“desempleo clásico”. Destacan por su importancia los marcos jurídicos que pueden impedir que el salario real se mueva hacia el nivel de pleno empleo.

Adicionan que las instituciones protegidas en los marcos jurídicos conllevan a que el salario real pierda su carácter de ajustarse automáticamente, haciéndose rígido, por lo que se ubica por encima del nivel de pleno empleo, produciendo desocupación.

Entre las instituciones protegidas por los marcos jurídicos sobresalen las de seguridad social, que contienen un conjunto de medidas que encarecen la contratación de fuerza de trabajo por parte de las empresas, los seguros que cubren los riesgos laborales relacionados con accidentes de trabajo, cesantía por vejez, seguros de salud y vida y los altos costos del despido también rigidizan el salario real, ubicándolos por encima del nivel de equilibrio, coadyuvando al desempleo.

Los salarios mínimos establecidos por la ley son fuente de rigidez de los salarios reales, cuando se fijan por encima del salario de equilibrio del mercado, en este caso se genera desempleo porque las empresas reducen su demanda de trabajo. Los sindicatos representan fuentes de rigidez de los salarios reales, porque pueden imponer negociaciones, donde alcancen salarios por encima de los niveles que están dispuestos a aceptar personas desocupadas no afiliadas a su gremio.

En general, la rigidez del salario real que producen estos factores exógenos de carácter institucional, incrementan los costos de contratación de los trabajadores para los empresarios, que excede el salario de equilibrio, lo que, al provocar el exceso de oferta de trabajo por una reducción de la demanda, genera desempleo.

Sachs y Larrain (1994), agregan que contrario a este planteamiento teórico, el enfoque keynesiano se construye sobre la idea de que los salarios y los precios nominales no se ajustan con suficiente rapidez para mantener el equilibrio del

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

mercado laboral. Este modelo difiere del clásico en su énfasis en las rigideces nominales más que en las reales.

Para esta teoría, la expresión clave se asocia con “salarios y precios nominales rígidos (*sticky*)”. Aceptan que éstos no son rígidos en ninguna economía. El mismo Keynes reconoció que se ajustarían con el tiempo a los desequilibrios del mercado laboral, aunque de manera lenta, no de manera automática como en la teoría clásica.

Entre las diversas características de los mercados laborales que pueden contribuir a la rigidez del salario nominal destacan los contratos laborales a largo plazo. Normalmente los sindicatos negocian contratos salariales con los empleadores a intervalos regulares de tiempo, en muchos países una vez al año y, en algunos casos por periodos más largos, que pueden ser hasta de tres años. Estos contratos de largo plazo estipulan generalmente, ya sea a nivel de salarios nominales, que se mantendrá en vigor durante todo el periodo del contrato.

En la teoría Keynesiana, prevalece el concepto de “desempleo involuntario”, el cual se presenta porque existe cierta imperfección en el mercado laboral que impide que los salarios lleguen a equilibrar el mercado laboral. Esto podría ocurrir debido a la rigidez del salario nominal, identificada como la fuente del desempleo keynesiano o debido a la rigidez del salario real, como en el caso del desempleo clásico.

El concepto de desempleo involuntario implica que hay personas que no pueden trabajar a pesar de estar disponible para hacerlo por el salario que reciben otros trabajadores de capacidad comparable. Dichas personas podrían obtener un empleo con menor pago o dedicarse a alguna modalidad de trabajo independiente.

En la medida que estas oportunidades de trabajo no proporcionan ingresos similares a los que obtiene otros trabajadores con los mismos niveles de calificación, las

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

personas sin trabajo deciden permanecer desocupada mientras busca un empleo que les proporcione el salario deseado.

Una vez confrontados ambos enfoques teóricos, se concluye que para los clásicos el desempleo se acaba eliminando las rigideces del salario real para que permita llevar a la economía al pleno empleo, es decir, pasar de un modelo laboral rígido a la flexibilización del factor trabajo, lo que significa que se tienen que reducir al mínimo las prestaciones de seguridad social a favor de los trabajadores como los seguros que protegen los empleos, minimizar el costo del despido. Las prestaciones de los seguros de desempleo deben ser inferiores al salario real del mercado. Se debe reducir el poder de los sindicatos, para que negocien salarios reales que converjan con el del mercado.

La propuesta keynesiana para la reducción del desempleo también tiene como objetivo eliminar rigideces al salario nominal, no el real como lo proponen los clásicos, lo que implica que se tienen que reducir los tiempos de duración de los contratos laborales, entre más cortos sean permitirán ajustarlo para llevarlos al nivel del mercado.

2. Modalidades de trabajo.

El *Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2004)* define al trabajo como:

“El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

El empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

2.1. Trabajo decente.

En la tipología del trabajo, se encuentra el decente y el informal, este último como el antagónico o la negación del primero (trabajo no decente), cuyas características remiten a la población que labora en condiciones de precariedad, conformando la dualidad economía y trabajo informal.

Contrario sensu, la OIT (1999a: 4), define el trabajo decente como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”

Para Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011: 81), la OIT, al hablar de trabajo decente, se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades que los individuos tienen derecho de alcanzar en la sociedad para poder tener acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad.

De acuerdo con la OIT (2004), el trabajo decente busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, permitiendo el desarrollo de las propias capacidades; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Para Ghai (2003), el concepto de trabajo decente se conforma de los siguientes cuatro elementos:

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- a. El empleo: abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres.
- b. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.
- c. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

La condición necesaria para la existencia del trabajo decente es que exista un crecimiento económico sostenido en el tiempo, que fomente la formalidad para que las empresas legalmente constituidas absorban la fuerza de trabajo que se incorpora al mercado laboral, incrementando la productividad a través de la intensificación de la relación capital / trabajo. Paralelamente, se deben desarrollar y fortalecer las instituciones de seguridad social que protejan el trabajo, el cual debe ser bien remunerado, con seguros que cubran al trabajador de los diversos riesgos que enfrentan las personas durante su ciclo de vida laboral y en la etapa de retiro.

Fortalecer el trabajo decente resulta ser un desafío muy importante principalmente para las economías emergentes, porque la globalización está desplazando a las empresas que no tienen la capacidad para integrarse a la dinámica del comercio mundial. Como estrategia se ha optado por flexibilizar o desregular el mercado

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

laboral, reformando los marcos jurídicos para permitir contratar a trabajadores sin prestaciones sociales, para reducir los costos de producción y poder competir en un medio ambiente de apertura económica generalizada.

2.2. Trabajo Informal.

Contrario al trabajo decente, en el mercado laboral está la práctica de la informalidad que es un concepto que en 1972 la OIT utilizó por primera vez con la expresión *sector no estructurado*, para describir las duras actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas”. (OIT, 2002: 1).

El trabajo informal es el empleo que no cuenta con protección jurídica, es de baja calificación, con ingresos precarios en la mayoría de los casos, tiene una baja productividad debido a que los procesos productivos no son intensivos en capital y absorbe a la mayor proporción de la población en situación de pobreza.

Para la OIT (2002), el término economía informal hace referencia al conjunto de todas las actividades desarrolladas por trabajadores y unidades económicas que están, en la ley o en la práctica, no cubiertos o insuficientemente cubiertos por acuerdos formales. Hace referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores que se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad.

De acuerdo con la OIT (2002), entre los trabajos informales que se encuentran en la economía informal, incluyen:

“A los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura, los chatarreros y traperos, a los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores de fábricas explotadoras a los que se hace pasar por trabajadores asalariados en

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

cadena de producción, y a los trabajadores independientes de microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices o trabajadores asalariados.

Samaniego (2008), afirma:

“Quienes conforman el trabajo informal constituyen un grupo altamente heterogéneo. Una gran parte de sus integrantes –con alto peso de mujeres y ancianos– realiza su actividad en su propio domicilio, otros lo hacen en locales rudimentarios, o bien se apropian de la infraestructura urbana: calles, plazas o estaciones de transporte, corriente eléctrica y ofrecen a la venta el producto de su trabajo o distribuyen bienes y servicios al consumidor final. Algunos son trabajadores ambulantes en puestos improvisados, muchos de ellos trabajan por cuenta propia, acompañados por familiares sin remuneración o menores y algunos se apoyan en trabajo asalariado ocasional y no protegido. Otro grupo está conformado por trabajadores subordinados a un empleador sin protección social de ninguna especie, que en muchas ocasiones laboran como trabajadores domésticos, o bien, lo hacen en el propio sector formal.

El trabajo informal no se explica únicamente por la falta de dinámica del crecimiento económico, existen un conjunto de factores que retroalimentan esta problemática, las cuales son enumeradas por la OIT (2002: 28-43) en los siguientes términos:

- a. Marcos jurídicos: Cuando están mal concebidos obligan a hacer frente a procesos burocráticos ineficaces que incrementan los costos de transacción, desaniman al cumplimiento, dificultan la participación económica y favorecen la corrupción endémica, impidiendo que los empresarios participen en la economía formal, debido a los altos costos laborales que tienen que enfrentar.

Los costos de transacción a los que pueden incluir están relacionados con la obtención de una licencia para poner en funcionamiento una empresa; la compra de un título de propiedad o un arrendamiento; el acceso a líneas de crédito; el

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

cumplimiento de contratos y el acceso a la ley; la obtención de servicios de telecomunicaciones, electricidad y otros bienes como el agua; la necesidad de familiarizarse y cumplir con una enorme cantidad de leyes y normativas; la obtención de información sobre materias primas, precios, clientes potenciales y fuentes de suministro, bienes y servicios; los costos laborales y sociales, y los impuestos. Estos costos quedan a menudo bastante fuera del alcance de las pequeñas empresas y los empresarios potenciales, afectando la creación o funcionamiento de éstas.

- b. Pobreza: El aumento de la pobreza es una de las razones subyacentes del crecimiento de la economía informal. Sin embargo, los vínculos entre el trabajo informal y ser pobre no son siempre tan simples. Por una parte, no todos los trabajos de la economía informal proporcionan ingresos insignificantes. Los trabajadores por cuenta propia pueden ganar más que los trabajadores sin o de baja especialización de la economía formal. Por otra parte, estar en la economía formal no garantiza salir de la pobreza. Desafortunadamente, muchos trabajadores formales nunca escapan de la extrema pobreza, principalmente en países en desarrollo. Sin embargo, es la pobreza lo que fuerza a la mayoría de las personas a aceptar puestos de trabajo poco atractivos en la economía informal.

- c. Factores demográficos: En los países en desarrollo, el crecimiento de la economía informal está ligado a situaciones de exceso de mano de obra; que se retroalimenta con los bajos niveles educativos y de especialización. En muchos países, un importante factor contribuyente es la creciente migración de las zonas rurales a las urbanas. Los emigrantes en busca de los inexistentes trabajos formales terminan formando parte de la economía informal. La experiencia de los países desarrollados también muestra que los migrantes transfronterizos, especialmente los recién llegados al país y que no hablan el idioma, tienden a concentrarse en la economía informal debido a que existen pocos trabajos accesibles para ellos.

- d. Globalización: Tiende a favorecer a las empresas o compañías que pueden moverse fácil y rápidamente a través de las fronteras, que pueden tener acceso a las nuevas tecnologías y captan nuevos mercados de forma rápida y fácil. Desfavorece a las

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

microempresas, pequeñas empresas y a los trabajadores, principalmente los de menor especialización, para quienes la migración tecnológica es difícil o imposible de accederla, obligándolos a contratarse en la informalidad.

- e. Flexibilización laboral: La reciente expansión de la economía informal ha estado ligada a la incapacidad de las empresas formales para absorber la mano de obra, sino también a su voluntad de hacerlo. En vez de efectuar la producción utilizando una mano de obra regular localizada en una única y gran fábrica, las empresas están descentralizando la producción y organizando el trabajo según la idea de la especialización flexible, es decir, creando unidades de producción más pequeñas, flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se registran o son informales.

Como parte de las medidas de reducción de costos y de los esfuerzos por aumentar la competitividad, las empresas operan cada vez más con pequeños núcleos de asalariados bajo términos y condiciones reguladas (empleo formal) localizados en un lugar de trabajo formal fijo, junto a una creciente periferia de trabajadores no normalizados o atípicos, y a menudo informales, diseminados en diferentes lugares de trabajo. Estas medidas a menudo incluyen la contratación externa o la subcontratación y un abandono de las relaciones de empleo regulares hacia relaciones más flexibles e informales.

2.3. Subcontratación, tercerización u *outsourcing*.

Una modalidad laboral que se ha expandido como producto de la flexibilización del mercado de trabajo es la subcontratación, tercerización u *outsourcing*, la cual tiene la característica de trabajo decente, aunque las malas prácticas realizadas por diversas empresas han impactado adversamente los derechos de los trabajadores.

La subcontratación tiene dos vertientes. La primera, cuando se basa en los principios que rigen el trabajo decente, teniendo como su pilar principal el respeto íntegro de los derechos de los trabajadores, otorgándoles salarios que corresponden con la actividad que realizan, con prestaciones sociales, con

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

cobertura para los riesgos y enfermedades de trabajo, con seguros para enfrentar gastos catastróficos de salud, con pensiones robustas para enfrentar la fase final del ciclo de vida de los trabajadores, entre otras prestaciones laborales.

La segunda, se aleja de los principios del trabajo decente, porque la empresa que contrata trabajadores vulnera sus derechos, con la finalidad de reducir los costos fiscales y laborales para maximizar sus utilidades, para ello recurren a prácticas lícitas o ilícitas que disminuyen las prestaciones de seguridad social.

La subcontratación es un instrumento empleado por las empresas en busca de mejorar su competitividad y productividad, alcanzando sus objetivos y metas financieras a través de la práctica de esta relación laboral que les permitan obtener mayores beneficios económicos a través de la minimización de los costos de la fuerza de trabajo que emplean.

Para Almanza y Archundia (2015: 16), “el *outsourcing*, término inglés formado por dos palabras *out* que traducida al español significa fuera y *source* cuyo significado es fuente u origen, es decir, la expresión se refiere a una fuente externa, o bien recursos de fuera, generalmente en el ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización, por lo tanto se puede definir como un proceso empleado por una empresa que otorga el servicio y otra empresa que recibe el servicio y que es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante. El objetivo de este proceso busca encontrar una fuente externa que pueda funcionar en un departamento específico de la empresa de forma más eficiente, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la administración empresarial.”

Almanza y Archundia (2015: 16-17), en su reporte de investigación cita algunas definiciones de varios autores sobre subcontratación:

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

“Werther y Davis (2000) mencionan que los servicios de *outsourcing* son conocidos como servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que ésta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces son por razones económicas.

Mondy (2005) consideró al *outsourcing* como el abastecimiento externo cuyo proceso es transferir la responsabilidad de un área de servicio y sus objetivos a un proveedor externo, impulsado por la necesidad de reducir costos ocasionados por ingresos escasos o presupuestos más limitados, fusiones y adquisiciones que han creado muchos sistemas redundantes.

Chase y Alilano, (2005) establecen que la subcontratación es la acción de mover algunas de las actividades internas y responsabilidades de decisión de la compañía a otros proveedores externos. Implica más que los contratos comunes de compra y consulta, ya que no solo se transfieren las actividades sino también los recursos que permiten llevar a cabo dichas actividades, incluyendo personal, instalaciones, equipo, tecnología y otros activos. Asimismo se transfieren las responsabilidades para tomar decisiones relativas a determinados elementos de las actividades.

Barry, (2003), estableció que el *outsourcing* es una relación contractual entre un vendedor externo y una empresa en la que el vendedor asume la responsabilidad de una o más funciones que pertenecen a la empresa.”

Reynoso (2017) plantea que de los conceptos que hacen referencia a esta relación laboral, el legislador mexicano eligió el de subcontratación, adicionado en la reforma laboral de 2012 y que quedó plasmado en el artículo 15-A de la *Ley Federal del Trabajo*, donde se establece que:

“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b. Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”

A partir de esta definición y las condiciones que el marco legal en México le impone a la subcontratación, este régimen laboral se analiza desde dos perspectivas: desde el punto de vista del empleador o empresa y desde la visión del trabajador.

Desde la perspectiva del empleador o la empresa, la subcontratación representa una ventaja comparativa, porque les permite reducir costos, principalmente los relacionados con el pago de la seguridad social, primas de antigüedad, primas vacacionales, aguinaldos y diversas prestaciones que tendrían que cubrir si contrataran de manera directa los servicios de los trabajadores, se entiende, de acuerdo con la ley que estos costos se trasladan a las empresas que ofrecen los servicios de subcontratación. Además se reducen costos de reclutamiento, de personal de recursos humanos, de nómina y de aseguramiento de los trabajadores.

Desde la perspectiva del trabajador, cuando se ejerce fuera de los principios del trabajo decente se ubica en una zona gris entre éste y su antagónica que es la

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

informalidad, aunque no pertenece a ninguna de estas categorías. Mantiene muchos elementos de la primera relación laboral como garantizar un salario periódico a sus trabajadores u otorgar prestaciones para la seguridad social, aunque todos estos derechos son precarios. De ninguna manera se puede considerar trabajo informal porque los empleados no trabajan por su propia cuenta o practican el ambulante.

La subcontratación es una relación laboral que forma parte de la formalidad porque el trabajador ofrece su fuerza de trabajo a una empresa contratista que los coloca a laborar en una empresa contratante pública o privada. Sin embargo, cuando esta relación laboral es sometida a malas prácticas por una o ambas empresas en detrimento de los derechos de los trabajadores, se aleja de los principios del trabajo decente.

La gran mayoría de los trabajadores que laboran bajo el esquema de la subcontratación reciben salarios muy bajos. Adicionalmente, sus prestaciones de seguridad social no les permiten enfrentar algún riesgo de trabajo ni tienen garantizada una liquidación robusta para enfrentar potenciales periodos de desempleo. Si llegan a ser pensionados, el ingreso percibido es tan bajo que no le permite satisfacer sus necesidades de consumo básico durante su vejez, porque generalmente son registrados en las instituciones de seguridad social con los salarios de cotización más bajos para reducir los pasivos laborales de la empresa contratista.

Algunas prácticas de las empresas contratistas que operan bajo el régimen de la subcontratación es la de cambiar la razón social anualmente, eliminando automáticamente la antigüedad de los trabajadores y los pasivos laborales que generan, particularmente en lo referente a la seguridad social. También elimina la posibilidad que los trabajadores gocen de periodos vacacionales conforme a derecho, quienes en muchos casos pueden disfrutar de días de descanso sin goce de sueldos.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La existencia de una empresa contratista y otra contratante deja en una situación de vulnerabilidad al trabajador en lo relacionado con la responsabilidad solidaria. Esto implica que si el empleado sufre un accidente de trabajo o una enfermedad, ninguna de las empresas se quiere hacer responsable de los costos que requiere su atención. La empresa contratista argumenta que el accidente ocurrió dentro del espacio físico de la empresa contratante; ésta última arguye que no es su trabajador, que no forma parte de su plantilla laboral, por lo tanto no tiene obligaciones sobre éste. Debido a la mínima protección en materia de seguridad social del empleado, se corre el riesgo que tenga que cubrir los gastos generados por estos accidentes o enfermedades de trabajo.

Cuando estas malas prácticas son aplicadas por las empresas contratista y/o la contratante, la subcontratación se aleja del trabajo decente, porque se prioriza la maximización de las utilidades a través de la minimización de los costos laborales de ambas empresas, en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores quienes permanentemente están en situación de vulnerabilidad, particularmente cuando cambia la razón social de la empresa a la que pertenecen, porque existe la posibilidad de no ser recontratados.

2.4. Teletrabajo.

En el marco del trabajo decente se está desarrollando otra relación laboral denominada teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo en casa o *home office*, a la cual las empresas y las oficinas de gobierno están recurriendo para que la pandemia sanitaria no sea un obstáculo para realizar las actividades productivas requeridas y para no detener la producción de bienes y servicios.

En la combinación entre los recursos humanos y tecnológicos las organizaciones públicas y privadas han revolucionado la relación laboral de sus trabajadores,

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

pasando de esquemas rígidos de trabajo a modelos flexibles, al contratar a trabajadores con alta calificación particularmente en el manejo de dispositivos computacionales y la adquisición en los centros de trabajo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, que permiten que los datos se muevan a una gran velocidad y sin restricciones fronterizas.

El teletrabajo es una modalidad laboral que emerge dentro de las organizaciones públicas y privadas en las diferentes regiones del planeta, es producto de una combinación de trabajadores calificados que tienen habilidades para el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo se inserta como una nueva estrategia para incrementar la productividad de los recursos humanos de las organizaciones a través del uso masivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Representa un desplazamiento de los espacios tradicionales de producción (sedes de las organizaciones), hacia los lugares que mejor convengan al trabajador, otorgándole la posibilidad de elegir su domicilio laboral.

Para Ardila (2015: 52-53), existen importantes diferencias entre un trabajo tradicional y un teletrabajo, tales como: la transformación de horarios rígidos por horarios flexibles, como un acuerdo que beneficie a los patrones y trabajadores; desplazarse de la sede de la organización para desempeñar el trabajo desde cualquier lugar; dejar de usar únicamente equipo proporcionado por la oficina e incorporar el equipo propio para el desempeño de las actividades; en los trabajos fijos existe un monitoreo y control físico, mientras que el teletrabajo se realiza una evaluación por resultados; finalmente las reuniones laborales son de forma física con un número limitado de participantes, mientras que el teletrabajo permite reuniones virtuales con un número ilimitado de participantes.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Ardila (2015: 42), establece que la relación laboral entre el trabajador y la organización modificó de forma radical diversos aspectos entre el patrón y el subordinado, se destacan los siguientes puntos:

- a. La supervisión y control de los trabajadores: en un esquema tradicional se desarrolla de forma física o presencial dentro de la institución o la empresa, en el teletrabajo se establece a partir de una evaluación del producto generado fuera de la organización, por lo que se anulan la supervisión y control dentro del proceso de creación del producto entregable.
- b. Los recursos materiales: en una relación laboral tradicional comprenden las instalaciones de la empresa, así como los insumos necesarios para el desarrollo del trabajador y son costos que absorbe la organización, mientras que en el teletrabajo las actividades se desarrollan en el domicilio o el lugar de elección del trabajador, por lo que este último podría absorber total o parcialmente los gastos en insumos y servicios, si así lo acuerda con la dirección de la organización.
- c. Horarios y lugar de trabajo: En las relaciones laborales tradicionales, la organización establece horarios fijos para el desahogo de las actividades que tienen que desarrollar los empleados dentro de la organización; en el teletrabajo, la flexibilidad implica que el trabajador puede definir con algún grado de libertad la hora y el espacio donde laborar.

Para Breton (1994), citado por Sánchez (2012: 8), el teletrabajo tiene las siguientes cuatro características:

- a. Es una actividad que se lleva a cabo a distancia,
- b. Se desarrolla fuera de la esfera en la que se puede esperar obtener resultados,

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- c. Quien da órdenes no puede físicamente controlar la ejecución de la tarea por lo que la supervisión se basa en resultados en lugar de ser directa, y
- d. La tarea se lleva a cabo a través de ordenadores o de otros equipos de telecomunicaciones.

En el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* del 16 de julio del 2002, el teletrabajo se define como “una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Para Martínez, Pérez, Carnicer y Vela (2006), es una organización del trabajo mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación para posibilitar que los empleados y directivos puedan desempeñar sus actividades laborales a distancia: desde el domicilio particular (teletrabajo a domicilio), desde aeropuertos, hoteles u otras localizaciones itinerantes (teletrabajo móvil), o desde oficinas creadas para reducir el desplazamiento de los empleados al trabajo (oficinas satélites o telecentros). El teletrabajo lo posibilita la tecnología aunque es fundamentalmente una innovación organizativa y del sistema de trabajo.

Mendizábal y Jiménez (2012: 188) lo expresan como *telenetworking*, *telwork* y *telecommuting*, lo caracterizan como la realización de un servicio o la prestación de un trabajo desde casa, a través de un ordenador conectado al sistema de la oficina o bien de manera personal, cumpliendo con ello las obligaciones adquiridas en una relación de trabajo, pero desde el hogar. La forma de prestar el servicio se realiza a distancia a través del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, por lo que no se requiere la presencia física del empleado.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Tellez (2007: 224) lo define como una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para la que se realiza el trabajo, se trata, por tanto, de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para llevar el trabajo hasta el trabajador y no al revés.

Para Pires (2014), es una modalidad laboral por la cual alguien presta servicios por medio de las herramientas de comunicación e información (principalmente internet), y está distante geográficamente del demandante de servicios. La relación podrá ser autónoma o subordinada, importándole al derecho del trabajo la segunda, es decir, cuando se presente como contrato de trabajo por cuenta ajena. Identifica los siguientes elementos:

- a. Topográfico: El teletrabajador desempeña su trabajo fuera del espacio tradicional de la empresa (matriz o filiales);
- b. Tecnológico: El teletrabajador desarrolla sus tareas mediante el empleo de las tecnologías de la información y comunicación;
- c. Organizativo: El empleador o demandante de servicios debe estar organizado en su estructura de recursos humanos para el teletrabajo. El teletrabajador debe estar vinculado a la empresa que le requiere, ocupa un puesto de trabajo, perteneciente al organigrama de la misma.

El aspecto topográfico del teletrabajo se considera esencial en la actividad que se desarrolla fuera del espacio tradicional de trabajo. De esta forma, en relación con el lugar de prestación de servicios, el teletrabajo puede estar:

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- a. En el domicilio: cuando el teletrabajador fija un lugar en su residencia para trabajar, instalando en el mismo una pequeña estación con acceso a medios de comunicación, una estructura propia o cedida por la empresa, dispuesta en su residencia, para prestar los servicios contratados.
- b. En centros satélites: lugares de trabajo pertenecientes a una empresa, que no formen parte ni de su matriz ni de sus filiales. No tienen estructura organizacional (no hay personal organizado jerárquicamente subordinados y jefaturas), aunque pertenecen y son utilizados únicamente por una empresa. Sería el lugar para la recepción y transmisión de las informaciones, por ejemplo, de todos los teletrabajadores de una empresa, en determinada región;
- c. En telecentros: en ellos hay recursos compartidos, que pueden ser explotados y mantenidos de forma conjunta por diversos teleempleadores;
- d. En *telecottages*: situados en zonas rurales o regiones de menor escolarización, casi confundándose con los telecentros. Mezclan iniciativa privada y pública y buscan fijar al teletrabajador como residente en la zona rural (no siendo necesariamente un trabajador rural);

Una de las herramientas fundamentales para realizar el teletrabajo son las tecnologías de la información, que de acuerdo con Cobo (2009: 312), son dispositivos tecnológicos (hardware y software) que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información que cuentan con protocolos comunes. Estas aplicaciones, que integran medios de informática, telecomunicaciones y redes, posibilitan tanto la comunicación y colaboración interpersonal (persona a persona) como la multidireccional (uno a muchos o muchos a muchos).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Una característica del teletrabajo es la flexibilidad de los recursos humanos. De acuerdo con Vázquez (2006: 2), este concepto puede aplicarse a la jornada de trabajo diaria, semanal o anual, comprendiendo horarios escalonados, semana reducida, trabajo a turnos, jornadas de fin de semana, anualización de la jornada y del salario, o bien determinar una flexibilidad en las vacaciones anuales.

Para Arroyo (1996: 916), la flexibilidad implica cambios que afectan a la duración y distribución del tiempo de trabajo (flexibilidad en el tiempo de trabajo), también refiere al lugar donde se prestan los servicios (movilidad geográfica) y a los que afectan a los contenidos originarios o habituales de la prestación laboral (movilidad funcional). La flexibilidad de horarios en el teletrabajo no se contrapone a la jornada laboral del modelo tradicional de trabajo, lo que adiciona es la libertad del teletrabajador de distribuir las horas de trabajo de acuerdo con sus necesidades.

En el año 2020, por la pandemia mundial provocada por el covid-19, la actividad económica sufrió cambios importantes, particularmente entre las organizaciones y sus recursos humanos, desarrollando a mayor escala la práctica del teletrabajo como una estrategia para la disminución de contagios a nivel mundial. Por todo lo anterior, resultó una prioridad para el Congreso de la Unión en México legislar en torno al teletrabajo.

Ambas Cámaras del Congreso de la Unión coincidieron en contar con una efectiva regulación jurídica en la materia, aprobando en diciembre del 2020 una reforma en materia de teletrabajo a partir de las siguientes motivaciones:

- a. Evitar la propagación del COVID-19, siendo un instrumento para fomentar el distanciamiento físico de los trabajadores.
- b. Coadyuvar con el desarrollo profesional de las mujeres, a quienes se les permite compaginar su trabajo con las responsabilidades familiares.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- c. Incrementar los beneficios sociales y laborales como reducir los desplazamientos de la casa al trabajo, y viceversa.
- d. Coadyuvar al cuidado del medio ambiente, al disminuirse el consumo de energéticos al reducirse el uso de los medios de transporte que consumen energéticos fósiles.
- e. Crear ventajas adicionales para los trabajadores, en particular para aquellos con discapacidades físicas que pueden laborar desde casa sin necesidad de desplazarse a los centros laborales.

De acuerdo con las consideraciones arriba señaladas, el dictamen reformó el *artículo 311* y *adicionó el Capítulo XII-Bis de la Ley Federal del Trabajo*, con el objetivo de normar los siguientes aspectos:

- a. Definición del teletrabajo y teletrabajador.
- b. Convenio de teletrabajo y condiciones de servicio bajo las que debe prestarse.
- c. Equilibrio en la relación laboral de los trabajadores bajo este esquema a fin de gozar de un trabajo decente.
- d. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador en materia de seguridad, salud y previsión de riesgos profesionales, sujetos a una *Norma Oficial Mexicana (NOM)*, garantizando la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- e. El establecimiento de una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas por parte de las autoridades laborales.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- a. Sobre la definición. El teletrabajo, es una figura jurídica que se adicionó a la *Ley Federal del Trabajo*. De acuerdo con el *artículo 330-A* es “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerir la presencia física del trabajador en el centro laboral empleando las tecnologías de la información y la comunicación para realizar sus labores”.

Adicionalmente, el *artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo*, considera como teletrabajador a aquella persona que bajo esta modalidad, presta sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación.

Esta modalidad laboral es consistente con un trabajo que puede ser desempeñado por un empleado fuera de las instalaciones de la estructura organizacional, a través del uso de la tecnología de la información y las telecomunicaciones, garantizándole estabilidad de su puesto de trabajo y de su salario.

Se entiende por tecnologías de la información y comunicación al conjunto de servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Asimismo, se considera como teletrabajo a las relaciones laborales que se desarrollan más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora. Quedó pendiente definir los periodos en los que se aplica este porcentaje: semanal, mensual o trimestral, semestral o anual.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

De acuerdo con Sánchez (2021), se contempla la flexibilidad laboral, que permite definir días laborales en las que las actividades del teletrabajador se llevarán a cabo en las instalaciones del patrón y otros en el domicilio del trabajador, esta medida podría evitar el aislamiento y los trastornos a la salud mental mediante la creación de horarios híbridos para el trabajo que mediante previo acuerdo se realicen de forma presencial y a distancia.

- b. Sobre el convenio. El convenio de teletrabajo y las condiciones de servicio que presta el teletrabajador quedó regularizado en los *artículos 330-B y 330-C de la Ley Federal del Trabajo*, que indican que las condiciones de trabajo de esta modalidad laboral se harán constar por escrito mediante un contrato.

Además de lo establecido en el *artículo 25 de esta Ley* en el que constan las condiciones de trabajo mediante un escrito que incluye:

- i. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, clave única de registro de población, registro federal de contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- ii. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- iii. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- iv. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- v. La duración de la jornada;
- vi. La forma y el monto del salario;

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- vii. El día y el lugar de pago del salario;
- viii. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
- ix. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- x. La designación de beneficiarios a los que refiere el *artículo 501 de esta ley*, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

A lo anterior, al contrato de teletrabajo se le adicionan los siguientes derechos:

- i. Naturaleza y características del trabajo;
- ii. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- iii. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- iv. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- v. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- vi. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como afirma Sánchez (2021), esta reforma proporciona una resolución de

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

diversas problemáticas, como el hecho que durante la pandemia muchos de los teletrabajadores que laboran desde sus casas, han pagado mayores costos de luz, agua, contrataron internet, ampliaron la capacidad de megas, y los que tienen hijos ingresaron a las aulas de manera virtual para tomar clases.

En la reforma del teletrabajo se consideró que los patrones participaran en el pago de estos insumos tecnológicos, sin embargo la legislación es muy general en este aspecto, siendo conveniente expresar los porcentajes de participación por parte del patrón, así como los mecanismos por los cuales se realizará este apoyo. También se debe definir la manera como se va a acreditar los insumos que se consumen para fines laborales y los que se requieren para el funcionamiento del hogar.

Ríos (2021) afirma que la ley tampoco especifica cómo los patrones tienen que hacer el reembolso a los teletrabajadores por los insumos que consumen, para evitar que estos recursos graven los ingresos sobre la renta de los empleados.

Existe una controversia respecto a las sanciones. Por un lado, se manifiesta que no existen sanciones diseñadas respecto al incumplimiento por parte del patrón en materia de teletrabajo pues no se prevén sanciones directas en el incumplimiento de esta materia.

Por otro lado, de acuerdo con el despacho laboral Bermúdez Abogados (2021), las sanciones económicas derivadas por el incumplimiento de las nuevas disposiciones en materia de teletrabajo se ajustan a los criterios ya establecidos en los *artículos 994 y 1002* de la legislación en materia, y quedarían ajustados de la siguiente forma:

- i. No respetar la desconexión digital o el día de descanso, equivale a una multa entre 4 mil 481 y 22 mil 405 pesos, en este sentido se homologa a la disposición del

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

artículo 994 que sanciona el incumplimiento del *artículo 61* sobre la duración máxima de la jornada y los derechos de descanso de los trabajadores y sus periodos vacacionales.

- ii. Negarse a garantizar el derecho del teletrabajo como voluntario en una modalidad reversible, se multa entre 4 mil 481 y 448 mil 100 pesos, en este la sanción se ajusta al *artículo 1002* sobre las violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en el título sobre “Responsabilidades y Sanciones”.
- c. Sobre el equilibrio. Con la regulación del teletrabajo en México, el derecho al trabajo decente queda garantizado mediante un equilibrio en la relación laboral de los trabajadores bajo este nuevo esquema. Por ello, la adición del *artículo 330-D de la Ley Federal del Trabajo* establece que en ausencia de un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y obliga al patrón a establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, se adiciona el *artículo 330-H a la Ley Federal del Trabajo*, para otorgar una igualdad de trato a los teletrabajadores y a los trabajadores presenciales en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el *artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo*. Además la legislación en materia de teletrabajo integra una perspectiva de género que permite conciliar la vida personal y la disponibilidad laboral de las mujeres trabajadoras.

- d. Derechos y obligaciones de los patrones y teletrabajadores. Quedaron estipulados en las adiciones de los *artículos 330-E y 330-F de la Ley Federal del Trabajo*, respectivamente.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

También son sus obligaciones implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral; inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Por su parte, las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón; informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo; obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón; atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La regulación del teletrabajo en México incorpora el principio de voluntariedad y reversibilidad. El primer concepto consiste en establecer acuerdos de voluntades como un valor agregado al teletrabajo para convenir con libertad el desarrollo del trabajo presencial o de teletrabajo, señalado en el *artículo 330-G del Capítulo XII-Bis de la Ley Federal del Trabajo*. Este principio crea como un derecho la reversibilidad a la modalidad presencial y con ello pactar los mecanismos, procesos y tiempos para ello. Esto significa que la instrumentación del teletrabajo se establece únicamente si el trabajador está de acuerdo con realizar su desempeño desde su domicilio y también él puede decidir el regreso a las instalaciones de la empresa para realizar sus actividades.

Para Fernández (2021), este nuevo esquema laboral podrá aplicar estos principios una vez terminada la pandemia, pues el teletrabajo se considera un acuerdo de voluntades, lo que implica que algunas personas regresarán a sus centros de trabajo, mientras otras podrán optar por desempeñar sus actividades desde su hogar, pues no existe una obligatoriedad bajo esta forma de contratación.

Uno de los avances contenidos en esta reforma es el derecho a la desconexión, una vez que concluya la jornada laboral, ya que durante la pandemia se ha registrado una sobrecarga de trabajo. Para Sánchez (2021), muchos trabajadores también han encontrado un instrumento *ad hoc* para evadir sus responsabilidades laborales bajo la argumentación del costo que pagan por la curva de aprendizaje que significa laborar bajo esta modalidad.

Lo anterior derivó en la supervisión laboral adicionada en el *artículo 330-I de la Ley Federal del Trabajo*, la cual deberá ser proporcional a los objetivos laborales pactados entre el patrón y el teletrabajador, garantizando el derecho a la intimidad de los teletrabajadores, por lo que el uso de cámaras de videos y

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

micrófonos sólo se permiten de forma extraordinaria, o bien, si la naturaleza de las funciones desempeñadas lo requiera, por ejemplo el acceso a capacitación, juntas de trabajo, conferencias entre otras por medio de videollamadas.

Esta reforma adiciona la desconexión digital, que tiene como fin reconocer los límites entre la vida profesional y personal. Sin embargo, dicha figura está estrechamente relacionada con el *artículo 330-B, fracción VI*, que legitima la supervisión patronal, por lo cual existe una delgada línea entre supervisión y acoso laboral digital, lo que supone que se debe redefinir con una mayor cautela la desconexión digital. Ríos (2021), indica que el trabajador podría estar digitalmente conectado todo el día, sin espacios de descanso, lo que supone un abuso laboral, por ello se debe explicitar en la Ley un horario con espacios de descanso para los teletrabajadores.

Existen dudas respecto a las condiciones de seguridad e higiene, como por ejemplo cuáles se considerarían accidentes de trabajo cuando se labora desde el domicilio. En este sentido, el artículo *330-J de la Ley Federal del Trabajo* refiere a las condiciones de seguridad y salud / higiene, indicando que esto se regularán por medio de una NOM, la cual deberá incorporar los factores que puedan causar efectos adversos al teletrabajador como los ergonómicos, la relación psicológica entre el trabajador su equipo y su desempeño; los psicosociales sobre la conducta de los individuos en la sociedad, entre otros riesgos a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras. Esta NOM, de acuerdo con Carbonell (2021), debe considerar soluciones para los empleados que carecen de un espacio doméstico destinado al trabajo y deben realizarlo desde la sala, la cocina, la recamara o el comedor de su domicilio.

Para Hernández (2020), la creación de una NOM tendrá como objetivo atender los vacíos que dejan la adición del *capítulo XII-Bis en materia de teletrabajo*. Siendo este el instrumento para establecer las enfermedades y riesgos que se

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

pueden generar por el teletrabajo y considerar que este desempeño no debe ser un impedimento para conciliar la vida familiar con la laboral, evitando prácticas como la hiperconectividad que lleve a un desequilibrio físico del trabajador por estar mucho tiempo laborando con la computadora.

- e. Asesoría. Finalmente, la adición del *artículo 330-K de la Ley Federal del Trabajo* establece que existirán autoridades de verificación para el cumplimiento del teletrabajo, siendo los inspectores los que quedan facultados para que corroboren la entrega de los insumos a los teletrabajadores atendiendo las obligaciones de seguridad y salud. Además, vigilarán que los salarios no sean inferiores a los trabajadores presenciales con desempeños similares.

Fuentes (2021) expresa que para que tenga éxito esta reforma del teletrabajo se requiere que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus similares en los estados de la República cuenten con un presupuesto para contratar o capacitar a los inspectores en materia de teletrabajo, lo cual significa destinar presupuesto a esta labor.

3. Evolución cuantitativa de la oferta y la demanda laboral.

Se ha desarrollado el marco conceptual sobre algunas relaciones de trabajo que actualmente existen en México, debido a la flexibilidad del marco jurídico que regula esta importante materia económica. Ahora se realiza el análisis empírico del mercado laboral a partir del enfoque de la oferta laboral (bono o acervo demográfico) y la demanda de fuerza de trabajo (crecimiento económico) existente en nuestra nación.

3.1. Bono o acervo demográfico y oferta laboral.

La base para el análisis del bono o acervo demográfico y para la evolución de la cantidad de fuerza de trabajo en un país, que conforman la oferta laboral, se

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

relaciona con la estructura poblacional por grupos de edad, derivados de la dinámica social de la fecundidad y la mortalidad.

El Consejo Nacional de Población (CONAPO), define el bono demográfico como “el aumento más que proporcional en el número de personas en edad de trabajar que el que registran las personas en edades no activas económicamente”.

Sintéticamente, es cuando el número de personas dependientes, niños hasta 14 años y adultos mayores a 60 años, disminuye considerablemente con respecto a los que se encuentran en el rango de 15 a 59 años, que conforma la población en edad productiva.

Pinto (2016: 4) considera que el bono demográfico puede ser concebido como el crecimiento económico generado por cambios favorables en la estructura poblacional, de aquel grupo de edad que está en posibilidades de trabajar. Adiciona que, debido a que los patrones de fecundidad y mortalidad han mostrado una tendencia a disminuir, el bono demográfico presenta cambios en su magnitud a través del tiempo.

Para Vásquez (2012), el bono poblacional es un “fenómeno que se da cuando el volumen de la población en edad de trabajar, que se ubica entre 14 y 59 años, supera a la población dependiente (niños y ancianos).”

Pinto (2016: 4) denomina “acervo demográfico” a esta segunda visión, ya que se remite al aumento poblacional en edad de trabajar, causado por cambios en los patrones de fecundidad y mortalidad; y que, sólo cuando el crecimiento económico se logra mediante este “acervo demográfico”, se le puede denominar “bono demográfico”.

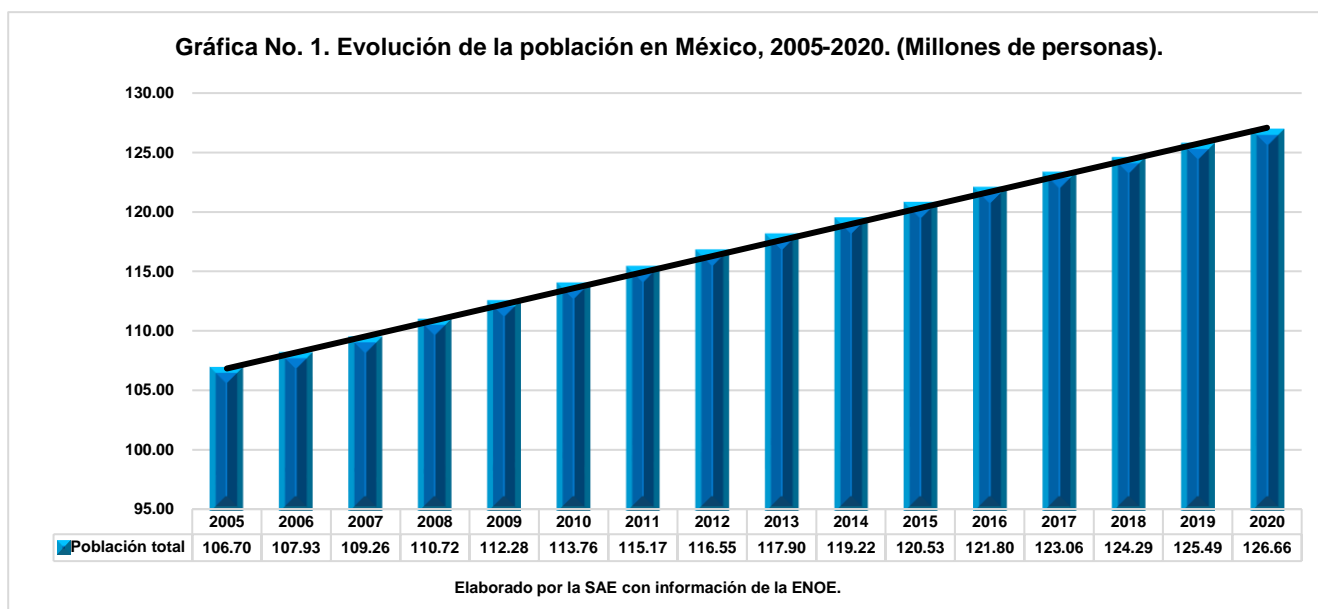
Antes de definir si en México existe un “bono demográfico” o un “acervo

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

demográfico”, se analizará la evolución de la población total, su estructura por grupos de edades, con la finalidad de identificar a la población que está en edad de trabajar, que constituye la oferta laboral.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la población en México mantuvo un crecimiento sostenido durante el periodo 2005 al 2020, al pasar de 106.70 a 126.66 millones de habitantes. La población en nuestro país registró un incremento anual promedio de 1.3 millones de personas. (Ver gráfica número 1).

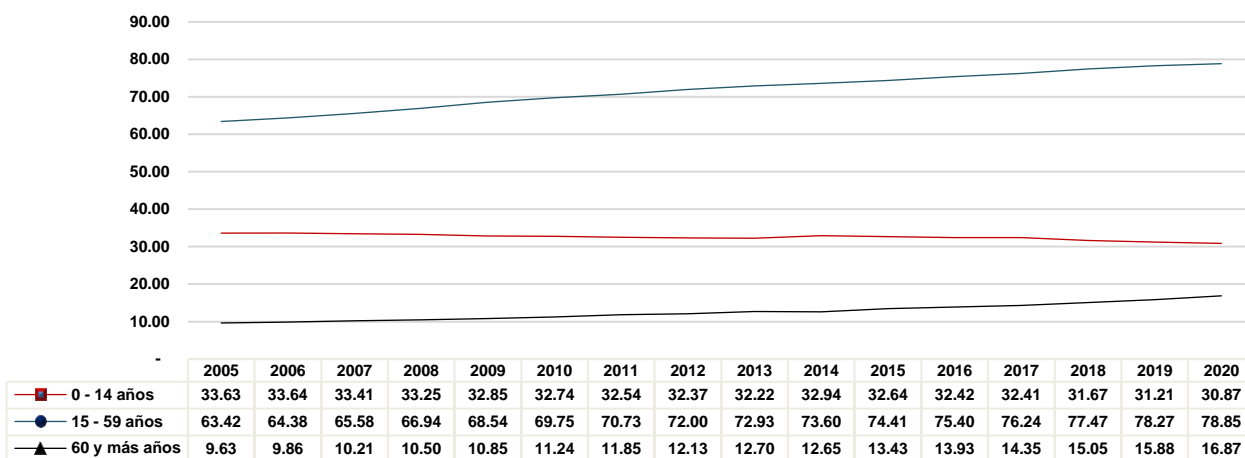


Cuando el crecimiento poblacional se analiza por grupos etarios, se observa que la población infantil que va de 0 a 14 años pasó de 33.63 en el 2005 a 30.87 millones de personas en el 2020; la población en edad de trabajar que se ubica entre los 15 a los 59 años es el grupo de edad que más está creciendo, pasó de 64.42 en el 2005 a 78.85 millones de personas en el 2020; los adultos mayores que conforman la población de 60 años y más también se han incrementado, pasando de 9.63 en el 2005 a 16.87 millones de personas en el 2020. (Ver gráfica número 2).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

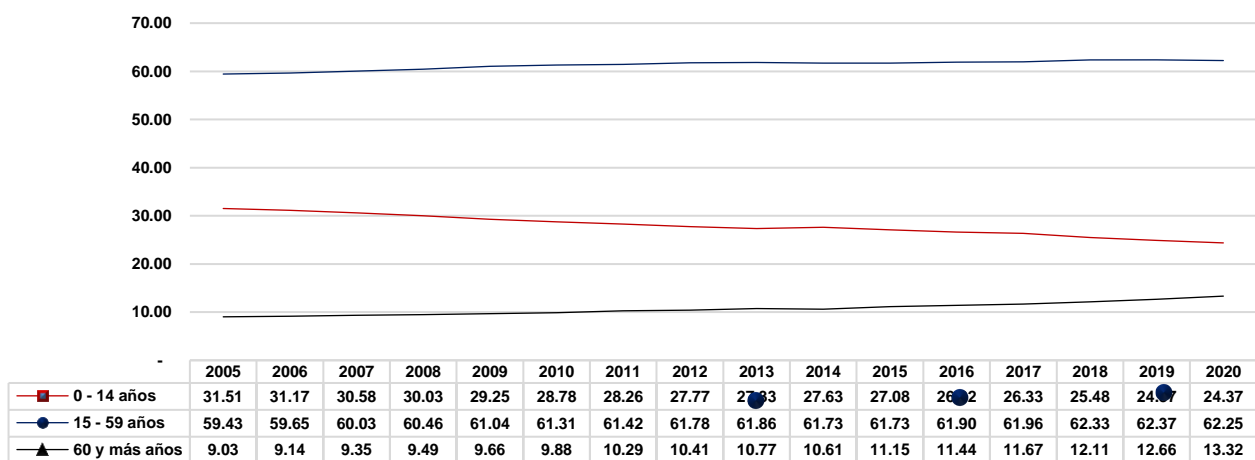
Gráfica No. 2. Evolución de la estructura poblacional en México, 2005-2020. (Millones de personas).



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

En términos relativos, la población infantil se redujo del 33.50% en el 2005 al 24.37% de la población total en el 2020; la población en edad de trabajar se incrementó del 59.43% en el 2005 al 62.25% de la población total en el 2020, al igual que los adultos mayores que pasaron del 9.03% en el 2005 al 13.32% de la población total en el 2020. (Ver gráfica número 3).

Gráfica No. 3. Evolución de la estructura poblacional en México, 2005-2020. (% de la población total).



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

3.2. Relación empleos / PIB.

Para que la economía nacional pueda incorporar al mercado de trabajo a la creciente población en edad de trabajar, es condición necesaria que el PIB crezca a tasas constantes.

En el *Plan Nacional de Desarrollo 1994-2000*, se afirmó que: “La mayor urgencia de alcanzar un crecimiento económico dinámico y sostenido proviene de la necesidad de generar los empleos que demanda el incremento de la población económicamente activa, cercano al 3% anual. Puesto que la población económicamente activa es de alrededor de 35 millones, cada año algo menos de un millón de personas busca incorporarse al mercado de trabajo.

Se estima que para absorber a los nuevos oferentes de empleo, la actividad económica debe crecer en casi 5% anual. Si se quiere lograr un mejoramiento continuo en las oportunidades de empleo y abatir los rezagos históricos, la economía mexicana debe alcanzar un crecimiento sostenido a tasas todavía más elevadas”.

De acuerdo con el *Plan Nacional de Desarrollo 1994-2000*, la economía nacional tuvo que haber crecido a una tasa promedio del 5% anual, para absorber la nueva oferta laboral que se incorporaría al mercado de trabajo y que se estimó en cerca de 1 millón anual. Esto significa que la relación empleo / PIB era de 200 mil, es decir, por cada punto porcentual del PIB se generarían alrededor de 200 mil nuevos puestos de trabajo.

En el *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006* no se estableció explícitamente la relación empleo / PIB, aunque si se puntualizó la generación de nuevos empleos para el periodo 2001-2030:

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

“Se estima que sin contar los rezagos acumulados, el número de nuevos demandantes de empleo, aunque decreciente, seguirá siendo muy significativo, al menos en los próximos tres lustros: de cerca de 1.2 millones anuales entre 2000 y 2005; de 1.1 millones de 2005 a 2010, y de poco menos de un millón entre 2010 y 2015. Sin embargo, a partir del cuarto lustro del presente siglo la demanda de empleo crecerá a razón de 800 000 por año y en la siguiente década será del orden de 500 000”.

Si se mantiene constante la relación empleos / PIB de 200 mil puestos laborales generados por cada punto porcentual del PIB, se observa que entre el 2000 al 2005 la tasa del PIB debió ser de 6% en promedio anual para generar 1.2 millones de empleos en promedio anual; entre el 2005 al 2010 de 5.5% en promedio anual para generar 1.1 millones de empleos en promedio anual; entre el 2010 al 2015 de 5% en promedio anual para generar 1 millón de empleos anual y entre el 2015 y el 2020 de 4% en promedio anual para generar 800 mil nuevos empleos en promedio anual.

El PIB debió crecer a una tasa de 5.125% en promedio anual entre el 2000 al 2020, para crear 1.025 millones de empleos anuales. Sin embargo, del 2000 al 2019, únicamente creció al 2.10%, es decir, se crearon 420 mil empleos anuales en promedio. El PIB fue inferior en 3.025% en promedio anual, como consecuencia el déficit de nuevos empleos fue de 605 mil empleos por año, muchos de los cuales robustecen a la economía informal.

En el *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, se replantea la tasa de crecimiento promedio anual del PIB para incorporar a la nueva fuerza de trabajo al mercado laboral: “El fortalecimiento de los principios éticos irá acompañado de un desarrollo económico que habrá alcanzado para entonces una tasa de crecimiento de 6 por ciento, con un promedio sexenal de 4 por ciento.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La economía deberá haber crecido para entonces más del doble que el crecimiento demográfico. De tal manera, en 2024 el país habrá alcanzado el objetivo de crear empleos suficientes para absorber la demanda de los jóvenes que se estén incorporando al mercado laboral.”

La tasa de crecimiento propuesto por la actual Administración Federal es del 4% en promedio anual, si se mantiene la relación empleo / PIB en 200 mil, se incorporarían al mercado de trabajo 800 mil personas en promedio anual, siendo esta la oferta laboral que demanda nuevos empleos para el 2019 y de 500 mil en promedio para el 2020-2024. Lo que significa que entre el 2019-2024 se incorporarían 3.8 millones de personas que ofrecen nueva fuerza laboral.

El problema es que en los primeros dos años de la actual Administración, la tasa del PIB fue del 0.4% y -8.5%, respectivamente, lo que implica que para el periodo 2021-2024, la tasa del PIB promedio tendría que crecer al 8% anual en promedio para alcanzar la meta de crecimiento sexenal del 4% en promedio anual y evitar la profundización del rezago en la creación de nuevos empleos.

Este sintético análisis de la estructura poblacional en México muestra que la población en edad de trabajar es la que está creciendo con mayor dinamismo, es la que representa la oferta laboral.

Esta dinámica poblacional le impone a la economía mexicana un alto desafío, que implica que para no dilapidar esta ventaja poblacional con la que cuenta nuestro país, se requiere que la economía crezca anualmente a tasas significativamente altas para incorporar esta fuerza de trabajo a las actividades productivas de las diferentes ramas de la economía nacional, que constituyen la demanda laboral.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

3.3. Crecimiento económico y demanda laboral.

El estudio de la demanda laboral se asocia con la actividad económica, porque en la medida que una economía se expanda, se incrementará la contratación de fuerza de trabajo, absorbiendo la oferta de mano de obra existente en la sociedad.

Ruiz y Ordaz (2011: 105) afirman que la capacidad de la economía mexicana para generar empleos productivos, al menos al mismo ritmo que crece la población en edad laboral, es uno de los principales retos que ha enfrentado el país desde principios de los ochenta, aunque un mayor reto es reactivar el crecimiento económico y que se emplee productivamente la creciente oferta de mano de obra.

En macroeconomía, el crecimiento económico se mide a través del producto interno bruto (PIB), que es la variable agregada más importante de un país. Samuelson y Nordhaus (2010: 396) definen al PIB “como la medida del valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos en un país, en un año”. Cuando el PIB crece a su tasa potencial, el ciclo económico está en la fase expansiva, los factores de la producción de la economía convergen a su nivel de pleno empleo (tierra, trabajo y capital). Particularmente, la fuerza de trabajo alcanza altos niveles de ocupación, reduciéndose el nivel de desempleo.

Por el contrario, cuando la economía ingresa a las fases recesivas del ciclo económico, la ocupación se deprime porque los factores de la producción se subutilizan, alejándose de sus niveles óptimos, generándose periodos de alto desempleo, reduciéndose las oportunidades de las personas que desean incorporarse al mercado laboral.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

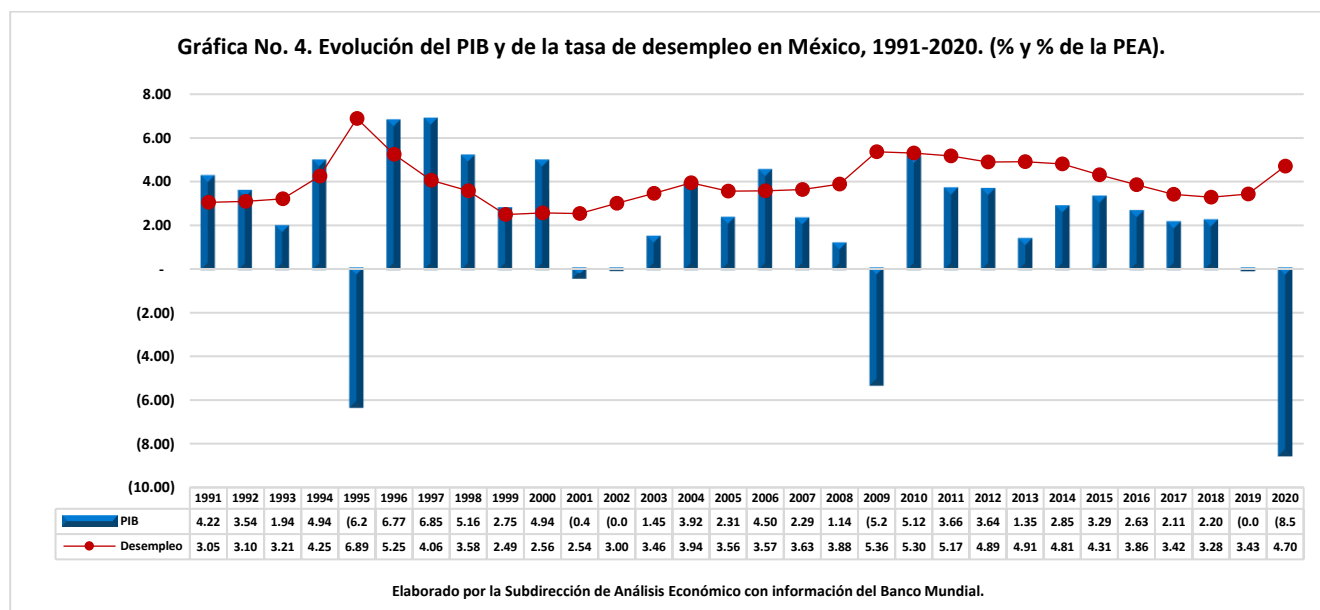
Durante el periodo de 1993-2020, en la economía nacional se han registrado cuatro etapas de contracción (crecimiento negativo) y una desaceleración de la economía nacional. Estos eventos provinieron de un shock de origen interno y cuatro externos, con fuertes impactos en el mercado laboral, particularmente en la evolución del desempleo:

- a. La primera fue en 1995, con la crisis de los tesobonos y la devaluación del peso de nuestro país, que generó una contracción con características de recesión. En ese año, la tasa anualizada de la actividad económica se contrajo en 6.29%, como consecuencia la tasa de desempleo se incrementó del 4.25% al 6.89% de la Población Económicamente Activa (PEA) entre 1994 y 1995.
- b. La segunda fue en el 2001, debido al derribo de la *World Trade Center* de Nueva York, el principal centro de negocios de los Estados Unidos, que afectó el flujo comercial y de inversiones a nivel global, la contracción de nuestra economía fue del -0.40% y -0.04% en el 2001 y 2002, en esos años, la tasa de desempleo aumentó del 2.54% al 3.0% de la PEA, respectivamente.
- c. La tercera se registró en el 2009, relacionado con la crisis de los *subprime* en el sector de la vivienda de los Estados Unidos, que también incidió adversamente en la expansión económica nacional, también tuvo características recesivas. El PIB se contrajo en -5.29%, en tanto la tasa de desempleo pasó del 3.88% en el 2008 al 5.36% de la PEA en el 2009.
- d. En el año 2013 inició una etapa de reducción de los precios internacionales del petróleo, que afectó los ingresos fiscales que nuestro país capta por la exportación de estos hidrocarburos, coadyuvando a la desaceleración económica, la cual registró una tasa de crecimiento del 1.35% del PIB, como consecuencia, la tasa de desempleo pasó del 4.89% en el 2012 al 4.91% de la PEA en el 2013.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- e. En el año 2020, el mundo asistió a una pandemia de alcance global generado por el Sars-Cov-2, propiciando una recesión de la economía mundial. Para el caso de México, de acuerdo con el Banco Mundial, la recesión económica a nivel nacional podría ser del -8.5% en el 2020, afectando la tasa de desempleo que pasaría del 3.43% en el 2019 al 4.70% de la PEA en el 2020. (Ver gráfica número 4).



Se observa que la crisis interna de 1995 y los cuatro shocks externos, de los cuales dos provinieron de los Estados Unidos (2001 y 2008), además de la caída de los precios internacionales del petróleo (2013) y la pandemia sanitaria (2020), llevaron a nuestra economía a periodos recesivos y de desaceleración, las cuales se acompañaron de incrementos de la tasa de desempleo, medido como proporción de la PEA.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Así, la falta de crecimiento económico ha generado en términos de Pinto (2016) que lo que exista en México sea un acervo demográfico, ya que el aumento poblacional en edad de trabajar es causado por cambios en los patrones de fecundidad y mortalidad.

No se puede hablar de un bono demográfico, porque la ventaja comparativa que significa tener una alta proporción de la población en edad de trabajar, no se ha traducido en incrementos de la actividad económica, al contrario, los procesos recesivos y contractivos del PIB han dilapidado la fuerza de trabajo que cada año demanda oportunidades de empleo. En otras palabras, la creciente oferta laboral no expandió la actividad económica en nuestro país.

Las fases de contracción y desaceleración de la actividad económica del país muestran que existe una relación inversa entre la tasa del PIB y el desempleo, lo que significa que cuando la economía entra en recesión o en desaceleración aumenta la población en situación de desempleo.

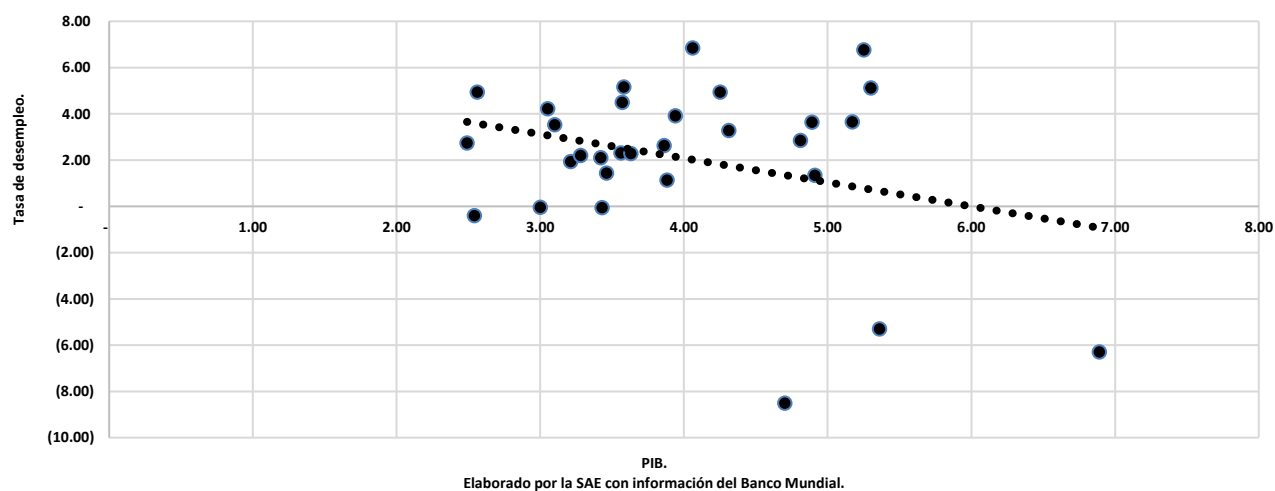
Esta hipótesis se prueba formalmente con el coeficiente de correlación que se estimó para el periodo de 1991-2020, obteniendo un resultado de -0.3005. Al ser negativa, permite afirmar que cuando se reduce la actividad económica del país, se incrementa el desempleo.

Adicionalmente, se expone el diagrama de dispersión que relaciona los datos del crecimiento y del desempleo, ajustándose una línea de regresión con pendiente negativa, lo que confirma la hipótesis que cuando el PIB decrece, el desempleo aumenta. (Ver gráfica número 5).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 5. Diagrama de dispersión que relaciona el PIB con la tasa de desempleo en México, 1991-2020.



Siguiendo la teoría clásica, para evitar el desempleo en México, los Gobiernos han flexibilizado el factor trabajo, para reducir los costos de contratación. Sin embargo, ha sido inevitable su existencia porque la oferta laboral ha crecido más rápido que la demanda, debido a las bajas tasas de crecimiento de la economía nacional y a las recurrentes crisis que han generado proceso de recesión y de desaceleración de la actividad económica del país.

3.4. Inversión y crecimiento económico.

La economía mexicana ha dejado de crecer porque se han reducido los flujos de inversión pública y privada, las cuales son complementarias, no excluyentes. La primera, proporciona un conjunto de bienes y servicios públicos con el objetivo de unir los mercados, tales como la construcción de carreteras, puertos, aeropuertos, caminos rurales. Esta infraestructura es esencial para alentar la formación de capitales privados.

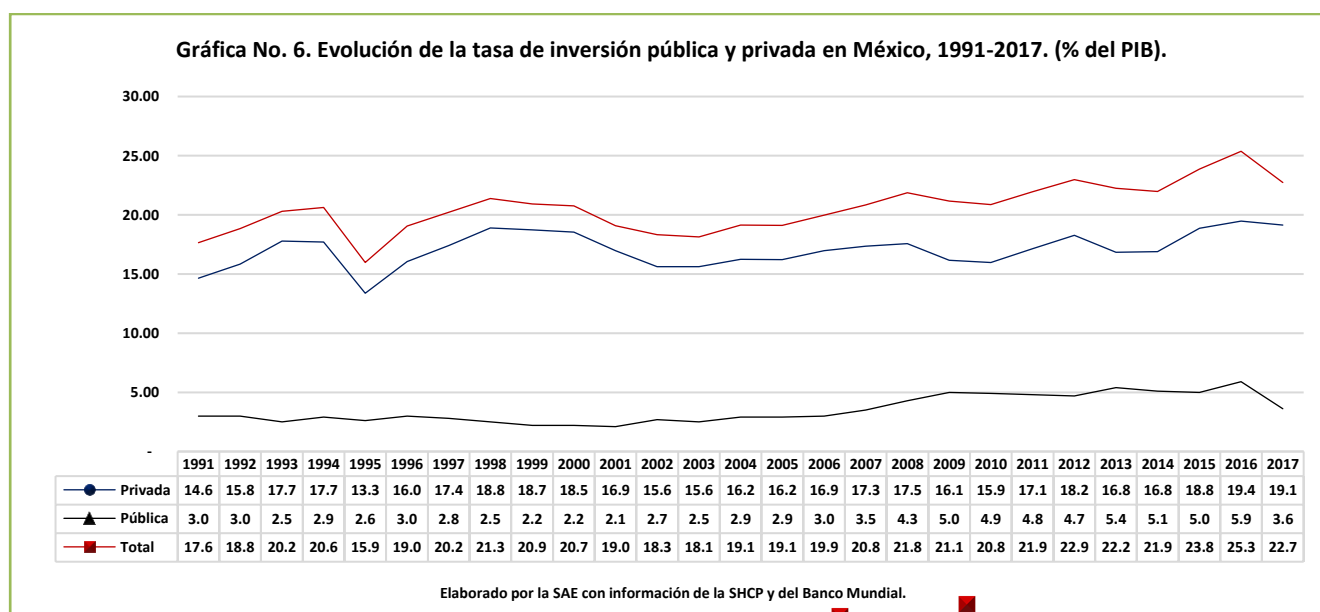
Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La inversión privada tiene como objetivo complementar el esfuerzo gubernamental coadyuvando a la creación de esta infraestructura, aunque su finalidad es crear riqueza, explotando los diversos mercados que conforman la economía, a través de la producción de los bienes y servicios que demanda la población.

La mayor inversión pública que se realiza en un país, se tiene que reflejar en incrementos de la provisión de bienes públicos, particularmente en infraestructura, en tanto, la expansión de la inversión privada tiene que incrementar el número de empresas de diversos tamaños y de múltiples actividades para incorporar a la oferta laboral a la actividad económica, expandiendo la frontera de producción para satisfacer los mercados privados, teniendo como resultado final la mayor generación de riqueza y empleos.

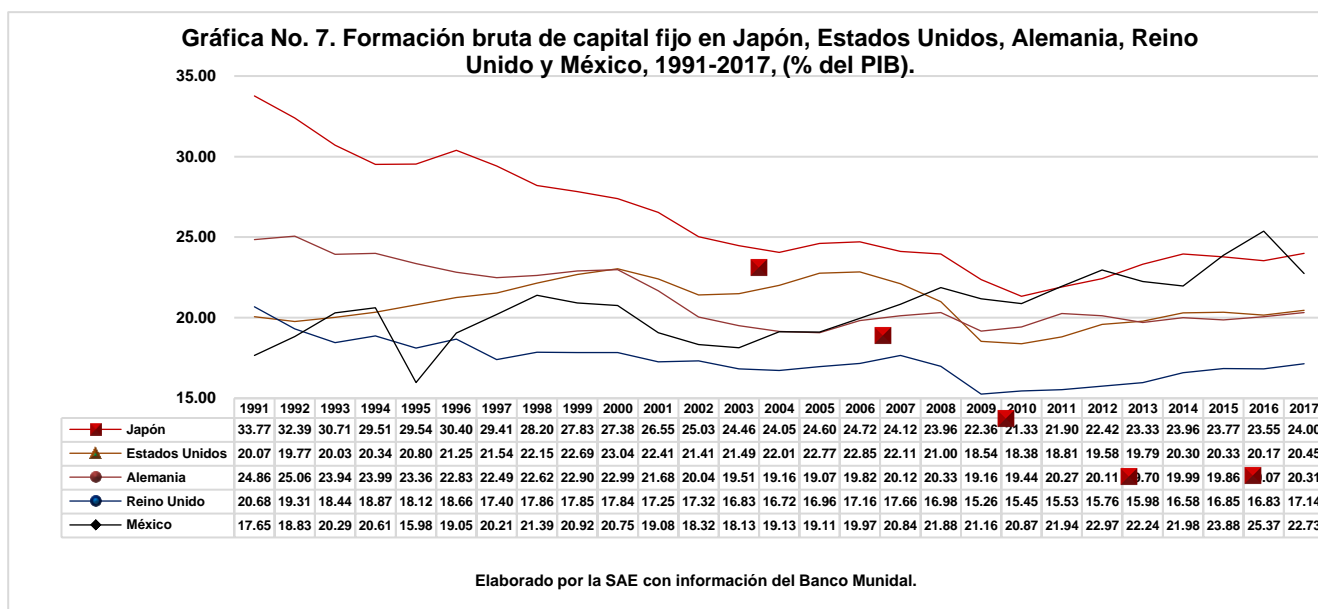
En México la inversión ha crecido en el tiempo. En 1991, fue del 17.6% del PIB, la pública fue del 3.0% del PIB y la privada del 14.65% del PIB. En el 2017, la inversión total ascendió a 22.7% del PIB, conformada por 3.6% del PIB de inversión pública y el 19.13% de inversión privada. (Ver gráfica número 6).



Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En el comparativo internacional, de acuerdo con el Banco Mundial, existe una retracción de la inversión en los países más desarrollados del mundo. Para el periodo de 1991-2017. Como proporción del PIB, en Japón pasó del 33.77% al 24.0%, en Alemania del 24.86% al 20.31%, en el Reino Unido del 20.68 al 17.14%, en Estados Unidos tuvo un crecimiento mínimo de 20.07 al 20.45%. México fue el país de esta muestra que tuvo incremento, pasando del 17.6% al 22.7% del PIB. (Ver gráfica número 7).



Como se puede observar, México tiene flujos de inversión similares a los países de alto desarrollo económico como Estados Unidos, Alemania, Japón y Reino Unido, sin embargo, estas tasas no han permitido generar el crecimiento económico requerido para absorber la creciente oferta laboral.

En el *Acuerdo para Promover la Inversión y el Desarrollo Incluyente*, se afirma que para crecer al 4% y generar los empleos para absorber la creciente oferta laboral, se requiere que la inversión pública y privada se incremente de manera conjunta

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

entre el 25 y 27% del PIB; la privada tendría que alcanzar el umbral máximo del 20% del PIB y la pública el 7% del PIB. (Consejo Coordinador Empresarial, 2019).

Sin embargo, mientras la inversión pública y privada no sea lo suficientemente robusta para detonar el mercado laboral, el bono demográfico se seguirá dilapidando, en empleos precarizados, con bajos ingresos, carentes de prestaciones sociales, alejándose de la creación de trabajos decentes.

3.5. Inversión e intermediación financiera.

La insuficiencia de la inversión se explica porque en México existen fallas relacionadas con la intermediación financiera, proceso que consiste en que el sistema financiero capta los ahorros de los sectores superavitarios para dirigirlos hacia los deficitarios, particularmente los que solicitan fondos prestables para destinarlos a proyectos productivos.

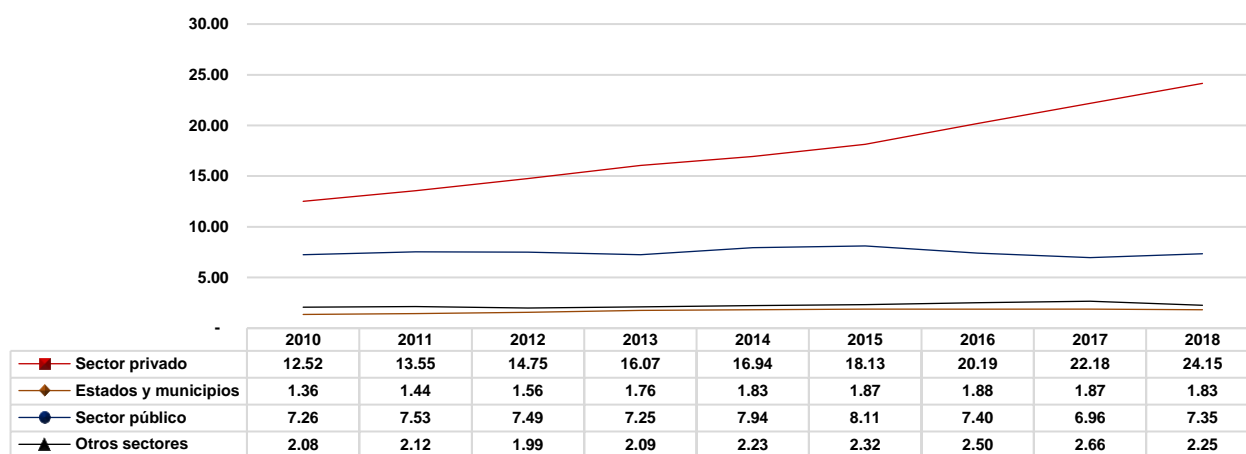
El mercado crediticio mexicano, proveniente del sector bancario, se caracteriza por tener una baja profundización financiera en el sector empresarial, que es el responsable de impulsar la inversión privada, que genera la riqueza para crear los empleos que ofrece el creciente mercado laboral mexicano.

La profundización financiera (crédito bancario) pasó del 23.22% del PIB en el 2010 al 37.14% del PIB en el 2018. Una característica es que el sector público compite fuertemente con el sector privado en la obtención de los créditos bancarios, en el 2010 obtuvo el 8.62% del PIB de su oferta crediticia, en el 2018 fue del 9.18% del PIB. Aunque es el sector privado el que capta la más alta proporción del financiamiento bancario, siendo del 12.73% del PIB en el 2010 y del 25.81% del PIB en el 2018. (Ver gráfica número 8).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

**Gráfica No. 8. Profundización financiera en México, 2010-2018.
 (% del PIB).**



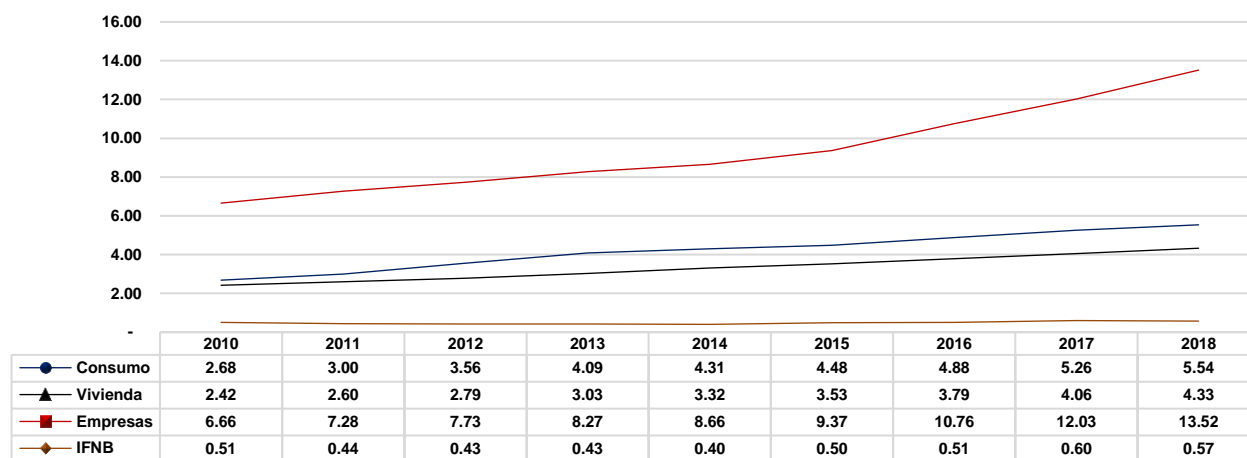
Elaborado por la SAE con información del Sistema de Información Económica del Banco de México.

Del análisis de la profundización financiera, se observó que en el 2018 el 25.81% del PIB del crédito bancario se destinó para el sector privado. De ese total, el 9.87% del PIB fue para consumo a través de tarjetas de crédito y para préstamos hipotecarios para la vivienda. Únicamente el 13.52% del PIB se destinó para impulsar la actividad empresarial, siendo uno de los factores más importantes para detener la actividad económica y la generación de empleos. (Ver gráfica número 9).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 9. Profundización financiera por destino del crédito en México, 2008-2018. (% del PIB).



Elaborado por la SAE con información del Sistema de Información Económica del Banco de México.

3.6. Desarticulación entre el mercado interno y el externo.

Otro problema que está deteniendo el crecimiento está relacionado con la desarticulación que existe entre el mercado interno y el externo. El modelo económico vigente desde 1982 impulsó el sector secundario-exportador, bajo la premisa que la industria manufacturera se tenía que especializar en producir bienes exportables, siendo el motor del desarrollo nacional.

En sentido figurativo, la economía nacional se concibió como el funcionamiento de una locomotora, donde la máquina que se encuentra en la parte delantera es la responsable de arrastrar a todos los vagones.

En este sentido, el sector exportador se asoció con la máquina de la locomotora, que sería la actividad económica del país cuyo dinamismo arrastraría al sector primario (quién produciría las materias primas para la exportación); los servicios facilitarían la creación de negocios, a través de un eficiente sector financiero o de

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

comunicaciones y transportes modernos. Las actividades primaria y terciaria serían los vagones que serían arrastrados por el crecimiento de las exportaciones.

En la *praxis*, México es uno de los principales países exportadores de manufacturas en el mundo, de acuerdo con el *Index Mundi*, en el 2017 ocupó el lugar número 12 con 406.5 mil millones de dólares (MMDD), sin embargo, el sector secundario-exportador no ha logrado detonar a los otros sectores de la economía nacional, porque tiene una alta dependencia de las importaciones, que ascendieron a 417.3 mil MMDD para el 2017, ocupando el lugar 13 a nivel mundial, lo que implica que en ese año el país registró un déficit comercial de 10.8 mil MMDD.

El modelo de industrialización seguido en México a partir de 1982 “exporta lo importado”, imposibilitando unir las cadenas productivas debido al bajo contenido nacional de las exportaciones, la cual fue del 38.60% en el 2003 y se incrementó a 45.60% en el 2017. (Ver gráfica número 10).

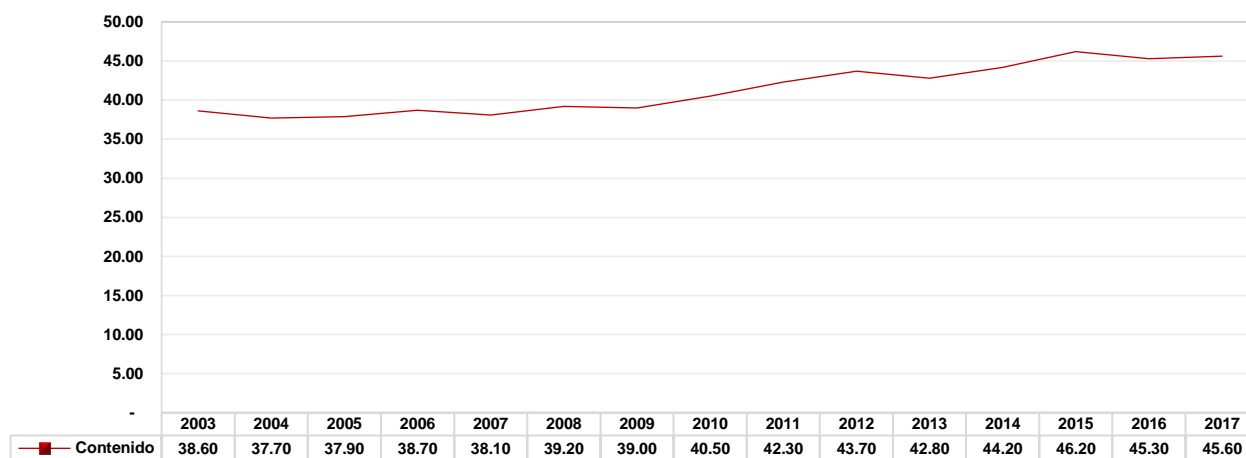
El bajo contenido nacional significa que los sectores productivos no participan en el crecimiento de las exportaciones, porque los insumos que demanda el sector secundario exportador se adquieren en el extranjero, a través de las importaciones.

La articulación entre el sector exportador y las cadenas productivas nacionales, se dará con una estrategia de sustitución de importaciones en un ambiente de apertura generalizada, para que los diferentes sectores de la economía nacional produzcan los insumos que requiere el sector secundario exportador, lo que coadyuvaría a expandir la actividad económica e incorporar al aparato productivo nacional la creciente oferta laboral.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 10. Evolución contenido nacional de las exportaciones en la producción manufacturera en México, 2003-2017. (Porcentaje).



Elaborado por la SAE con información del INEGI.

4. Evolución y características de la demanda laboral.

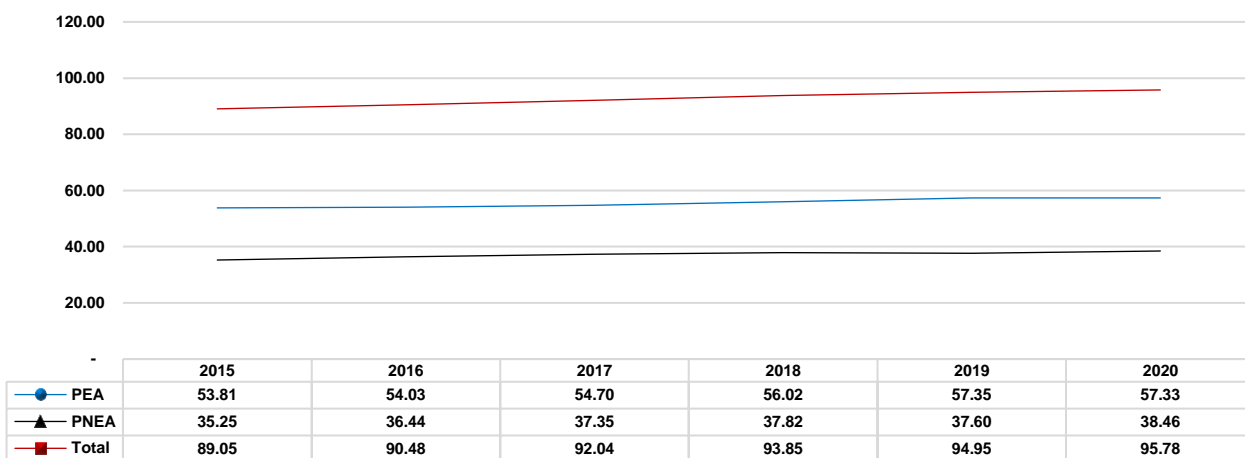
La oferta laboral está conformada por la población en edad de trabajar, personas de 15 años y más. Ésta se divide en la PEA, que son las personas en edad de trabajar que tuvieron vínculo con alguna actividad económica o que lo buscaron, y por lo tanto se encuentran ocupadas o desocupadas. El segundo, corresponde a la población no económicamente activa (PNEA), en este grupo se encuentran las personas en edad laboral que únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo. (ENOE, 2019).

De acuerdo con la ENOE, la PEA pasó de más de 53 millones en el 2015 a más de 57 millones de personas en 2020. Por su parte, la PNEA pasó de más de 35 millones en 2015 a más de 38 millones en el 2020. (Ver gráfica número 11).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 11. Población en edad de trabajar en México, 2015-2020. (Millones de personas).



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

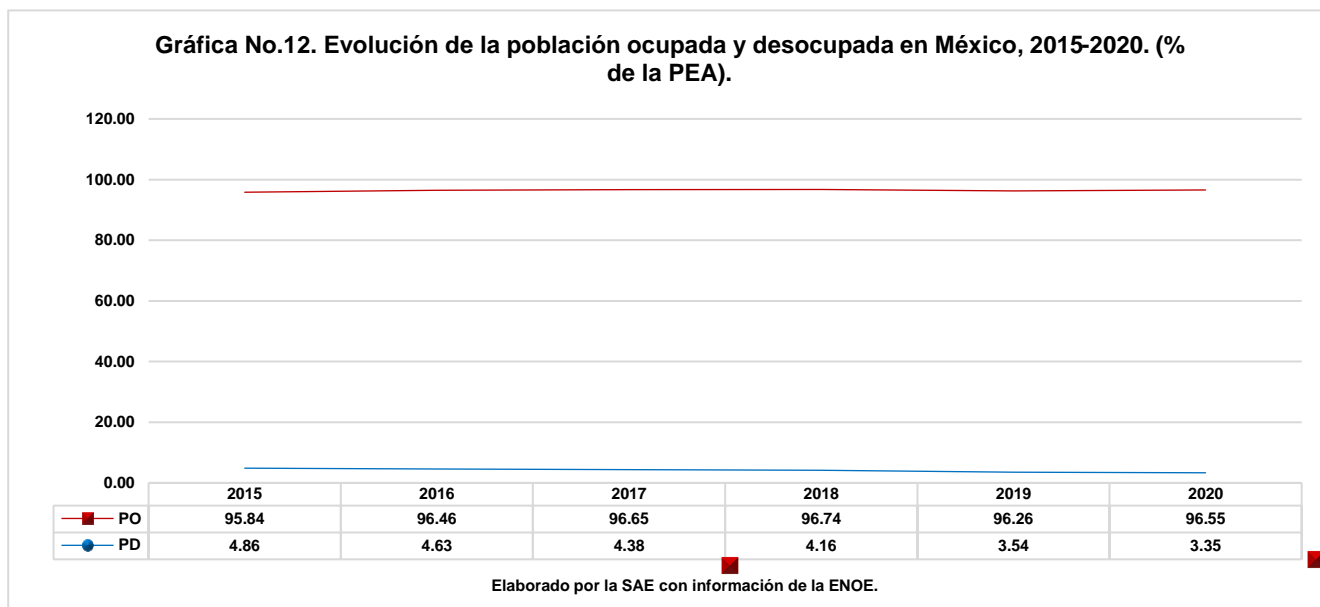
4.1. Análisis uni-variado del trabajo decente.

Como ya se citó, la estructura de la PEA se conforma de la población ocupada y desocupada. La primera representa la demanda de fuerza de trabajo que realiza la economía; la segunda, es la oferta laboral que desea incorporarse al mercado de trabajo, sin éxito. Este análisis se centrará en la población ocupada, porque representa la proporción más robusta de la PEA.

En el 2015, la población ocupada fue del 95.84% de la PEA, incrementándose al 96.55% de la PEA en el 2020, en tanto, la población desocupada representó el 4.86% de la PEA en 2015, reduciéndose al 3.35% de la PEA en 2020. (Ver gráfica número 12).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>



Existen al menos cuatro atributos que permiten identificar si la demanda laboral mexicana tiene las características del trabajo decente:

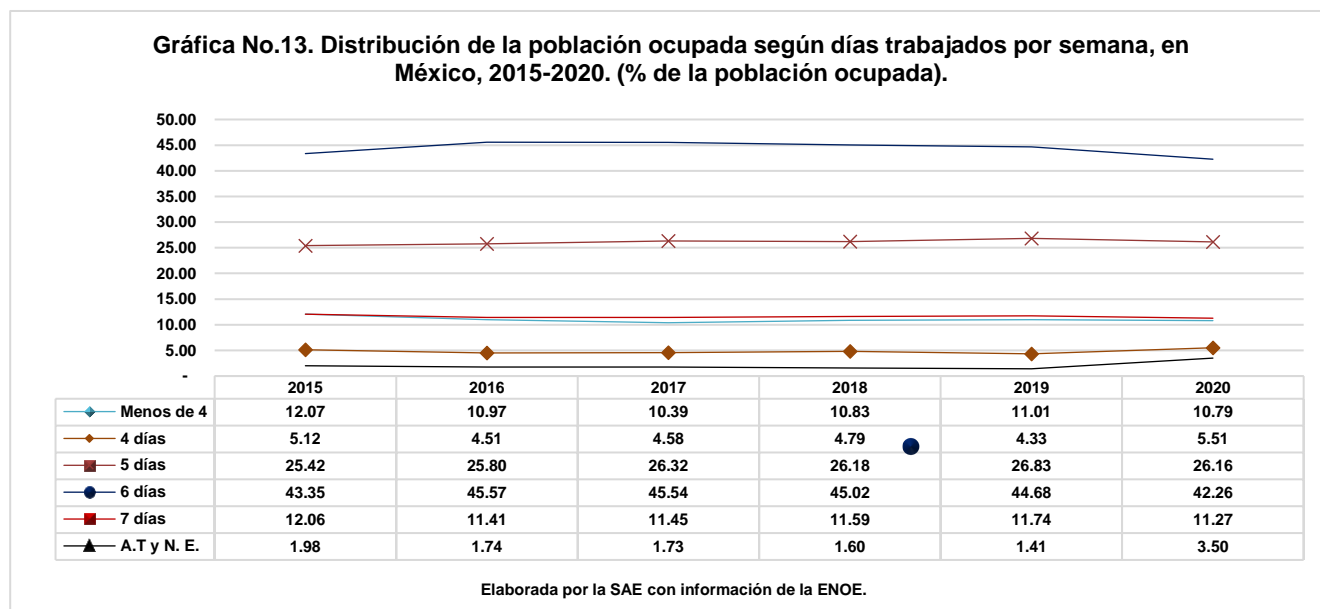
- a. Días trabajados. Para estar dentro de los parámetros del trabajo decente, se requiere que la mayoría de la población ocupada trabaje de tiempo completo, entre 5 o más días durante una semana, reduciéndose el número de personas ocupadas que trabajan de tiempo parcial.

De acuerdo con la ENOE, la población que labora menos de cuatro días y hasta cuatro días, que son empleos precarizados, pasaron del 17.19% de la población ocupada en el 2015, al 16.03% en el 2020. Los empleos no precarizados que se pueden definir como decentes, corresponden a las personas que laboran entre 5 y 7 días, ascendiendo a 80.83% de la población ocupada en el 2015, disminuyendo a 79.69% en el 2020. Desagregando este último dato: la población ocupada que laboró 5 días a la semana fue del 25.42% y del 26.16% en el 2015 y 2020, respectivamente; para estos mismos años, la que laboró 6 días a la

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

semana, pasó del 43.35% al 42.26% y la que laboró 7 días a la semana fue del 12.06% y de 11.27%. (Ver gráfica número 13).



Desde esta perspectiva, se puede observar que la demanda laboral mexicana está predominado por trabajos decentes, porque los empleos con cinco o más días a la semana son significativamente superiores a los de menos de cinco días laborados.

- b. Duración de la jornada de trabajo. Este atributo de la demanda laboral está directamente relacionado con el número de días trabajados durante la semana, relacionándose directamente, es decir, cuando un empleado trabaja más días durante una semana, registrará más horas en este periodo de tiempo. Asimismo, entre más larga sea la duración de la jornada, el trabajo se acercará a los parámetros del empleo decente, porque se pueden considerar de tiempo completo, reduciéndose los de tiempo parcial.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

De acuerdo con la OIT (2016), la definición jurídica de trabajo a tiempo parcial con frecuencia difiere. Algunos países han establecido un número máximo de 25 horas por semana o dos terceras partes de la duración normal del tiempo completo que es de 35 horas o más. Sin embargo, en la generalidad es considerado generalmente como trabajar menos de 35 horas a la semana.

Para la OIT (2016), el trabajo de tiempo parcial es una de las formas tradicionales del empleo atípico. No obstante, en las últimas décadas ha crecido su importancia y ha experimentado una diversificación de sus formas, entre las cuales destaca el trabajo a tiempo parcial marginal (menos de 15 horas a la semana).

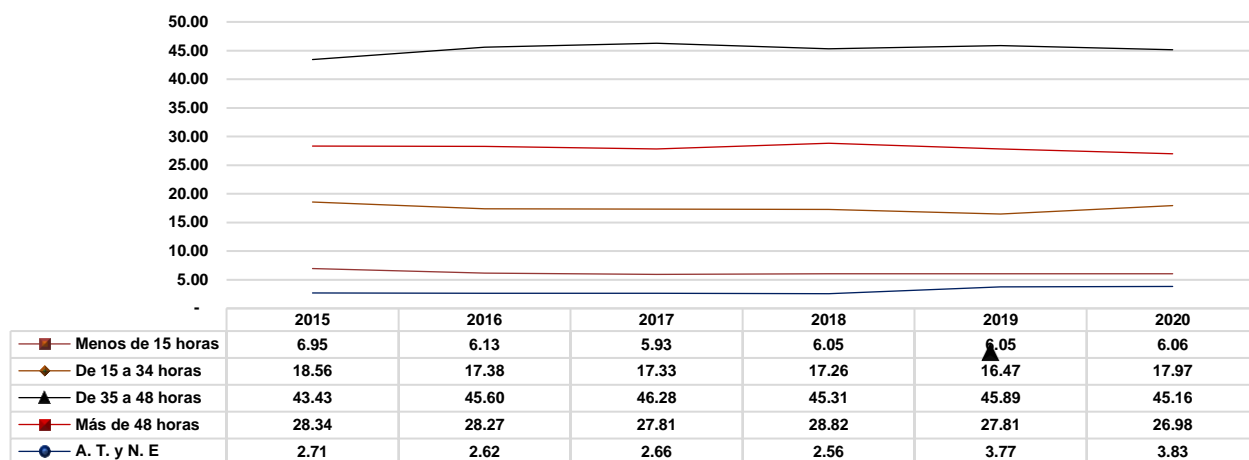
Para el caso de México, los trabajos a tiempo parcial marginal pasaron del 6.95% al 6.06% de la población ocupada total del país entre el 2015 al 2020. Los trabajos de tiempo parcial (entre 15 y 34 horas) pasaron del 18.56% al 17.97% de la demanda laboral del país, para estos años.

Por su parte, la población ocupada en México que laboró de tiempo completo (35 horas y más) pasó del 71.77% en el 2015 al 72.14% en el 2020. De los cuales, la población que cubrió jornadas completas (entre 35 y hasta 48 horas) fueron el 43.43% en el 2015 y 45.16% en el 2020. Los que superaron las 48 horas laborales a la semana pasaron del 28.34% en el año 2015 al 26.96% en el 2020. (Ver gráfica número 14).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 14. Distribución de la población ocupada según horas trabajadas por semana en México, 2015-2020. (% de la población ocupada).



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

El análisis muestra que si se considera la duración de la jornada de trabajo, la demanda laboral en México tiene las características del empleo decente, porque predomina la población ocupada que trabaja de tiempo completo, seguido por los empleos de tiempos parciales y los trabajos a tiempos parciales marginales.

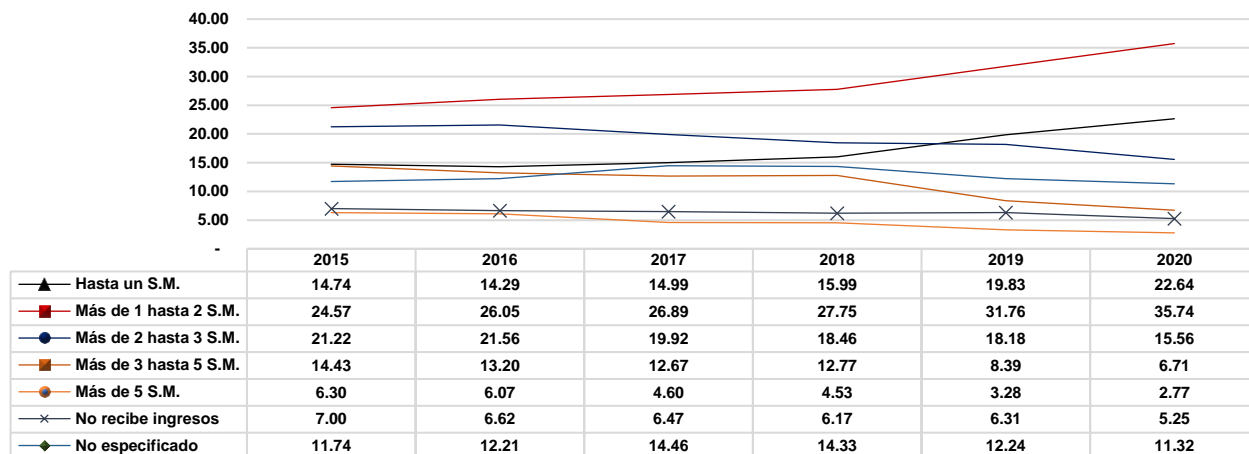
- c. Nivel de ingreso. Este es uno de los atributos más importantes de los empleos para considerarlos trabajos decentes. También es uno de los instrumentos más poderosos que tiene el mercado laboral para redistribuir la riqueza, puesto que a mayor generación de empleos bien remunerados, mejor se distribuirá la riqueza entre el capital y el trabajo.

En México, una alta proporción de la población ocupada presenta precariedad salarial. En el año 2015, el 60.53% de la población ocupada obtuvo hasta tres salarios mínimos, en el 2020 aumentaron a 73.94%. Por su parte, los empleos mejor remunerados, aquellos que ganan más de 5 salarios mínimos descendieron, al pasar del 6.30% de la población ocupada en el 2015 al 2.77% en el 2020. (Ver gráfica número 15).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 15. Distribución de la población ocupada según nivel de ingresos en salarios mínimos en México, 2015 - 2020. (% de la población ocupada).



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

Tomando como parámetro el nivel de ingreso, se observa que a medida que se incrementa el nivel salarial, se reduce el número de trabajadores que obtienen ingresos altos, bajo este atributo los empleos generados en el país no cumplen con el principio del trabajo decente, restándole al mercado laboral su potencial redistribuidor.

- d. Nivel de instrucción. Este es otro atributo sensible para el trabajo decente, porque es deseable que la demanda laboral esté conformado mayoritariamente por empleados de alta calificación, para cumplir con los fundamentos de la microeconomía, que establece que entre mayor nivel de escolaridad tenga la fuerza de trabajo, la productividad del capital se incrementa.

La productividad se define, *stricto sensu*, como la relación entre capital / trabajo, lo que significa que si el primero es administrado por mano de obra más calificada, se hace más eficiente, entendido éste último concepto como la capacidad para producir más con menos recursos.

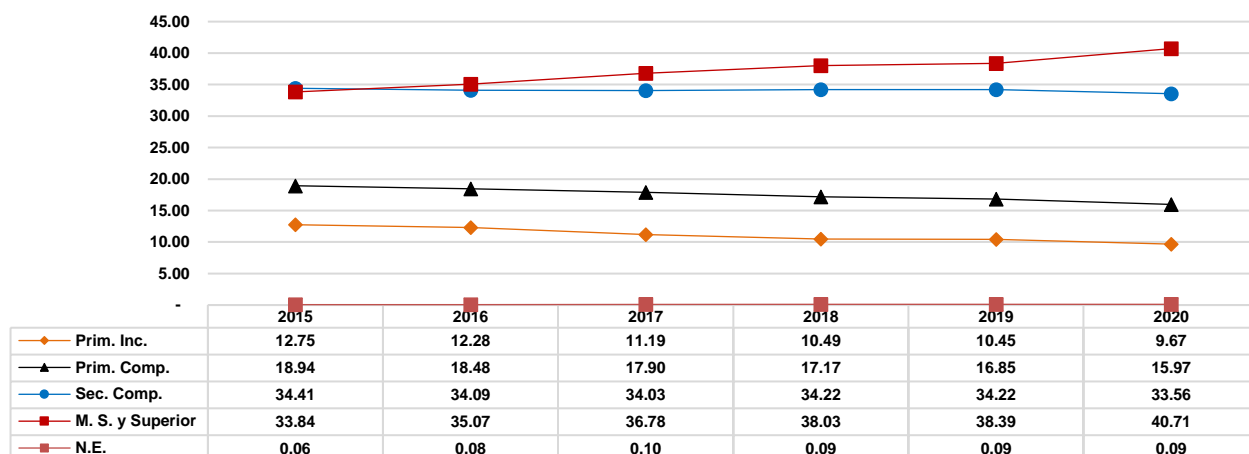
Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En el 2015, el mercado laboral mexicano demandó 66.10% de población ocupada con instrucción básica, en el 2020 fue del 59.20%. Por su parte, la población ocupada con instrucción media superior y superior se incrementó de 33.84% en el 2015 al 40.71% en el 2020. (Ver gráfica número 16).

Tomando como referencia la escolaridad, la demanda laboral se aleja de los principios del trabajo decente, porque una alta proporción de la población ocupada tiene bajos niveles de estudio, pudiendo ser hipotéticamente la demanda de trabajo que se emplea en la informalidad, teniendo como efecto colateral que no potencializa la productividad del capital.

Gráfica No. 16. Distribución de la población ocupada según su nivel de instrucción en México, 2015-2020. (% de la población ocupada)



Elaborado por la SAE con información de la ENOE.

Del análisis del mercado laboral mexicano para el año 2020, se observa que una alta proporción de la PEA se encuentra ocupada, 96 de cada 100 personas en edad de trabajar, lo que podría indicar que el mercado laboral mexicano absorbe una alta proporción de la oferta laboral.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

El análisis también muestra que 80 de cada 100 personas ocupadas laboran 5 o más días a la semana, como consecuencia, 73 de cada 100 laboran 35 o más horas a la semana, lo que evidencia que el mercado laboral mexicano está conformado mayoritariamente por empleos de tiempo completo. Estos atributos son propios del trabajo decente.

Sin embargo, el problema estructural del mercado laboral mexicano es en el nivel de ingresos, que es la variable que precariza el empleo del país, porque 70 de cada 100 trabajadores ganan hasta 3 salarios mínimos diariamente, colocándolos en la zona limítrofe de la pobreza. La razón se explica porque 61 de cada 100 personas que conforman la población ocupada no es calificada, sus estudios máximos son de educación básica. Bajo estos atributos, la demanda laboral se aleja de los principios del trabajo decente.

4.2. Análisis bi-variado del trabajo decente.

Para tener un mejor acercamiento de la población ocupada en México, se realizan tablas de contingencias, que permite obtener inferencias del comportamiento bi-variado de la demanda laboral en México.

Debido a que el nivel de ingreso es la variable que precariza la demanda laboral en México, alejándolo de los principios del trabajo decente, se confronta simultáneamente con los días laborados, duración de la jornada laboral y con el nivel de escolaridad.

- a. Nivel de ingreso según cantidad de días trabajados a la semana. Bajo los principios del trabajo decente, se espera que la mayor parte de la población ocupada labore jornadas cercanas al tiempo completo, para obtener niveles de ingresos más altos.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En el 2020, el 31.48% de la población ocupada que percibió un salario mínimo laboró menos de 4 días; y el 3.75% ganó más de cinco salarios mínimos. Por el contrario, el 15.59% de las personas que laboraron cinco días, obtuvieron un salario mínimo y el 49.23% ganaron más de cinco salarios mínimos, probándose la relación directa entre el nivel de ingreso y los días laborados. (Ver tabla número 1).

Existe precariedad laboral porque únicamente el 49.23% de las personas que laboraron cinco días a la semana obtienen más de cinco salarios mínimos, en un mercado laboral con mejores niveles de remuneración, se esperaría que una mayor proporción de la población que trabaja jornadas completas durante la semana, obtenga cinco salarios mínimos o más. Es decir, que se cumpla el principio de justicia laboral que establece que a mayor trabajo, mayor remuneración.

Bajo estos parámetros, la demanda laboral en México se aleja de este principio de trabajo decente, porque adicionalmente, únicamente el 29.56% de las personas que trabajan 6 días a la semana obtienen más de 5 salarios mínimos y el 11.17% gozan de este nivel de ingreso si laboran 7 días a la semana. (Ver tabla número 1).

Tabla No. 1. Distribución de la población ocupada según nivel de ingreso y días trabajados en México, 2020. (% de la población ocupada).							
Días trabajados	Menos de 4 días	4 días trabajados	5 días trabajados	6 días trabajados	7 días trabajados	Ausentes temporales y NE	Total
Ingreso							
Hasta 1 SM	31.48	5.92	15.59	29.77	14.66	2.58	100.00
Más de 1 hasta 2 SM	6.39	4.42	24.05	52.09	10.35	2.69	100.00
Más de 2 hasta 3 SM	4.54	3.07	32.27	47.85	9.36	2.91	100.00
Más de 3 hasta 5 SM	4.86	2.79	42.76	37.27	9.13	3.18	100.00
Más de 5 SM	3.75	2.77	49.23	29.56	11.17	3.52	100.00
No recibe ingresos	17.32	4.05	12.81	42.01	22.64	1.17	100.00
No especificado	8.32	2.95	36.59	38.00	11.60	2.54	100.00

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- b. Nivel de ingreso según duración de la jornada de trabajo. De acuerdo con los principios del trabajo decente, se espera que la mayor parte de la población ocupada labore más horas a la semana para obtener niveles de ingresos más altos.

En el 2020, el 20.78% de la población ocupada que percibió un salario mínimo laboró menos de 15 horas a la semana; y el 1.38% ganó más de cinco salarios mínimos. Por el contrario, el 27.96% de las personas que laboraron de 35 a 48 horas a la semana, obtuvieron un salario mínimo y el 50.08% ganaron más de cinco salarios mínimos, probándose la relación directa entre el nivel de ingreso y la duración de la jornada de trabajo. (Ver tabla número 2).

Nuevamente, bajo estos atributos la demanda laboral no se puede considerar trabajo decente, porque únicamente el 50.08% de las personas que laboraron entre 35 y 48 horas a la semana obtienen más de cinco salarios mínimos, se esperaría que una mayor proporción de la población ocupada que labora de tiempo completo obtuviera niveles de ingresos más altos. Adicionalmente, únicamente el 32.38% de las personas que trabajan más de 48 horas a la semana obtienen más de 5 salarios mínimos, lo que muestra que el nivel de ingreso no corresponde con las horas trabajadas. (Ver tabla número 2).

Duración de la jornada	Menos de 15 horas	De 15 a 34 horas	De 35 a 48 horas	Más de 48 horas	Ausentes temporales y NE	Total
Ingreso						
Hasta 1 SM	20.15	30.13	30.29	16.41	3.02	100.00
Más de 1 hasta 2 SM	2.54	12.66	51.94	29.93	2.93	100.00
Más de 2 hasta 3 SM	2.30	12.09	50.87	31.22	3.52	100.00
Más de 3 hasta 5 SM	1.50	12.63	48.28	34.20	3.38	100.00
Más de 5 SM	14.89	32.02	34.92	16.64	1.53	100.00
No recibe ingresos	3.41	14.18	49.03	27.64	5.73	100.00
No especificado	20.15	30.13	30.29	16.41	3.02	100.00

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

- c. Niveles de ingreso e instrucción. Basándose en los principios del trabajo decente, se esperaría que la mayor proporción de la población ocupada cuente con altos niveles de instrucción, para que perciban ingresos más altos, porque la fuerza de trabajo que se incorpora al mercado laboral sería más especializada, incrementando la rentabilidad del capital y fortaleciendo los salarios.

En el 2020, el 75.76% de la población ocupada con más baja escolaridad, aquella que tiene estudios de educación básica, percibió un salario mínimo; y el 20.16% cinco salarios mínimos. Por el contrario, la población ocupada con alta escolaridad, aquella que cuentan con estudios de educación media superior y superior, el 24.16% ganó un salario mínimo y el 79.81% percibió más de cinco salarios mínimos. Existe una relación directa entre el nivel de ingreso e instrucción, porque la población ocupada percibe mejores salarios a medida que incrementan su escolaridad y viceversa. (Ver tabla número 3).

Sin embargo, existe precariedad laboral en la población ocupada con estudios de nivel media superior y superior, incluyendo los que cursaron alguna licenciatura o posgrado, puesto que el 49.91% ganan hasta tres salarios mínimos, percibiendo ingresos por debajo del costo de la canasta alimentaria y no alimentaria, lo que aleja a la demanda laboral de los principios del trabajo decente.

Tabla No. 3. Distribución de la población ocupada según niveles de ingreso e instrucción en México, 2020. (% de la población ocupada).

Ingreso	Instrucción	Básica	Media superior y superior	No especificado y no recibe ingresos	Total
Hasta 1 SM		75.76	24.16	0.08	100.00
Más de 1 hasta 2 SM		64.38	35.51	0.11	100.00
Más de 2 hasta 3 SM		50.03	49.91	0.06	100.00
Más de 3 hasta 5 SM		30.94	69.01	0.05	100.00
Más de 5 SM		20.16	79.81	0.03	100.00
No especificado		52.62	47.28	0.10	100.00

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

El análisis bi-variado de la demanda laboral mexicana, muestra que una alta proporción de la población está expuesta a trabajos con salarios precarizados, alejándolos de los principios del trabajo decente, porque trabajan jornadas de tiempo completo, de 35 horas o más a la semana, con altos niveles de escolaridad, y sin embargo perciben ingresos de tres salarios mínimos o menos, insuficientes para cubrir sus necesidades básicas de consumo.

4.3. Informalidad.

México, es un país cuya economía y mercado laboral tiene las características *ad hoc* para robustecer el trabajo informal, afectando la generación de empleos decentes.

La característica más importante es la baja tasa de crecimiento de la economía nacional, que como ya se citó, durante el periodo de 1991-2018 fue del 2.55% en promedio anual, alentado el desempleo y la informalidad, porque la falta de dinamismo económico impide absorber la creciente oferta de mano de obra.

Sin embargo, el trabajo informal también se explica por la excesiva regulación y los altos costos de la *tramitología*, que inhibe la creación de empresas que ofrezcan trabajos decentes.

México, es un país que está expuesto a este marco jurídico sobrerregulado, que tiene importantes impactos en la economía formal. De acuerdo con el Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO; 2017: 136) en México: "...existen aproximadamente 150 mil regulaciones vigentes, de las cuales 60% corresponde a municipios, 30% a estados y 10% al gobierno federal. En estas condiciones de congestión regulatoria o sobrerregulación, es donde México enfrenta un serio problema que atenta contra la libertad económica del país."

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Esta sobrerregulación da paso a lo que la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER: 2017) denomina la *tramititis*, que fomenta la desinformación y desconocimiento del marco regulatorio, además de incrementar el costo de su cumplimiento, pues es prácticamente imposible estar al tanto del cómo, cuándo, dónde y por qué de cada trámite.

Como resultado, la COFEMER (2017), la carga regulatoria para quienes realizan trámites y servicios federales representa un costo económico equivalente a 2.7% del PIB del país. En otras palabras, el costo de las regulaciones federales en 2016 fue de 600 mil millones de pesos (MMDP). A pesar de la magnitud de la cifra, la labor de desregulación por parte de la COFEMER redujo significativamente el costo respecto a 2012 que era del 4.25% del PIB.

Por otro lado, de acuerdo con el IMCO (2017: 136): “cumplir con un mayor número de trámites en los tres niveles de gobierno demanda más tiempo. [Así] un trámite federal o estatal tarda hora y media, mientras que uno municipal requiere hasta ocho horas. Esta situación afecta principalmente a las micros y pequeñas empresas, las cuales representan 99% de los establecimientos en México. Sin embargo, las grandes empresas son las que identifican un mayor costo asociado al cumplimiento de las regulaciones, con un costo promedio de 2.29 MMDP por unidad económica (en contraste, la media a nivel nacional es de 49 mil pesos).”

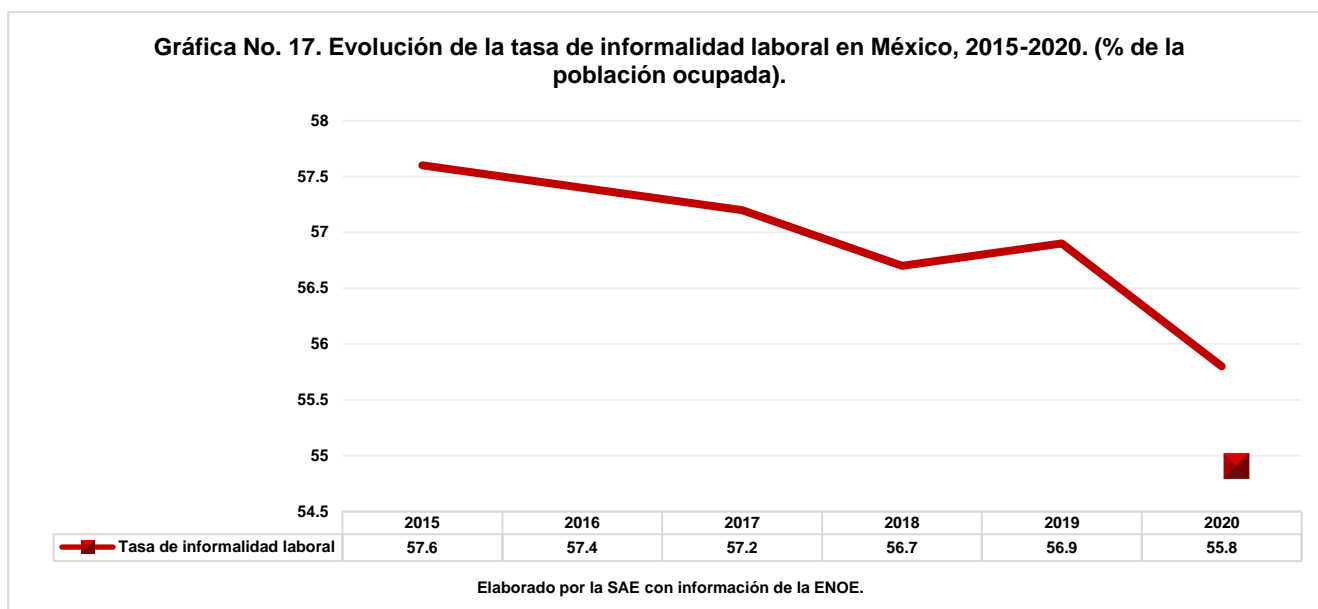
Para el IMCO (2017: 137) “Uno de los retos más complejos que enfrenta la economía mexicana es la informalidad, la cual genera el 25% del PIB y ocupa a 29 millones de personas. Esta condición representa una pérdida considerable de productividad, ya que la economía formal emplea a menos personas pero produce una mayor riqueza (por cada 100 pesos que se generan en México, 75 provienen del 45% de las personas que laboran en la formalidad). A pesar de esta situación, no existe una solución única para reducir la informalidad, pues existen diversas causas que contribuyen al fortalecimiento y perpetuidad de este problema. En este

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

sentido, el exceso de regulaciones es un factor que incrementa el costo de cumplir con la normatividad vigente, lo que obstaculiza el acceso a la economía formal.”

Esta es la importancia de la informalidad, que representa una válvula de escape para detener la tasa de desempleo, pese a que ofrece ocupaciones que se alejan de los principios del trabajo decente. De acuerdo con la ENOE, la tasa de informalidad en México pasó del 57.6% de la población ocupada en el año 2015 al 55.8% en el 2020. (Ver gráfica número 17).



4.4. Subcontratación.

Otra relación laboral que se ha incrementado en México es la subcontratación, las empresas recurren a esta modalidad por su flexibilidad y porque tienen prácticas que vulneran con cierta facilidad los derechos laborales de los trabajadores, alejándose de los principios del trabajo decente.

De acuerdo con el Censo Económico, en México, los empleos generados por el

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

régimen de subcontratación pasaron de 1 millón 389 mil 663 trabajadores en el 2003 a 4 millones 685 mil 356 dependientes en 2018. Por sexo, los hombres aumentaron su participación en este esquema laboral al pasar de 929 mil 172 trabajadores en el 2003 a 2 millones 921 mil 336 empleados en el 2018. Por su parte, las mujeres pasaron de 460 mil 491 en 2003 a 1 millón 764 mil 020 personas en el 2018.

En términos porcentuales, en el 2003 los hombres participaron con el 66.9% de la población que se ocupó bajo la modalidad de la subcontratación, en el 2018 fue equivalente al 62.4%. Por su parte, las mujeres incrementaron su participación en este régimen laboral del 33.14% en 2003 al 37.65% en 2018. (Ver tabla número 4).

Año	Número de personas.			Participación en la población subcontratada, según sexo (%).		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2003	929,172.0	460,491.0	1,389,663.0	66.9	33.1	100.0
2008	1,708,221.0	999,885.0	2,708,106.0	63.1	36.9	100.0
2013	2,238,465.0	1,339,782.0	3,578,247.0	62.6	37.4	100.0
2018	2,921,336.0	1,764,020.0	4,685,356.0	62.4	37.6	100.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

En el 2008, los trabajadores que laboraron bajo el régimen de la subcontratación representaron el 6.05% de la población ocupada total del país, pasando al 8.65% en el año 2018, un crecimiento de 2.6% de la población ocupada total durante este periodo. (Ver tabla número 5).

Año	Población ocupada	Personal subcontratado	Participación %
2008	44,798,686.0	2,708,106.0	6.1
2013	49,945,599.0	3,578,247.0	7.2
2018	54,194,608.0	4,685,356.0	8.7

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Como no existe un convencionalismo generalizado sobre el tamaño de las empresas y la relación que guardan con el número de empleados, pueden clasificarse considerando los siguientes umbrales: las micro empresas cuentan hasta con 10 trabajadores, las pequeñas empresas entre 11 a 50 empleados, las medianas empresas entre 51 a 250 y las grandes empresas 251 y más trabajadores. Dada esta clasificación, se observa que bajo el régimen de subcontratación entre mayor es el tamaño de la empresa, contratan más empleados que laboran bajo esta modalidad laboral.

En el 2018, las grandes empresas mantenían una planta de trabajadores de 2 millones 145 mil 201 personas bajo el esquema de la subcontratación (45.8% del total nacional); las medianas empresas contaban con 1 millón 387 mil 727 empleados subcontratados (29.6% del total nacional), las pequeñas empresas 706 mil 004 empleados subcontratados (15.1% del total nacional) y las micro empresas con 446 mil 424 empleados subcontratados (9.5% del total nacional). (Ver tabla número 6).

Tabla No. 6. Distribución del personal subcontratado, según tamaño de la unidad económica en México, 2003-2018. (Número de personas y porcentaje).								
Tamaño de la empresa y número de trabajadores.	Número de personas				% de participación.			
	2003	2008	2013	2018	2003	2008	2013	2018
Micro (0 a 10)	195,073.0	270,032.0	354,458.0	446,424.0	14.0	10.0	9.9	9.5
Pequeña (11 a 50)	260,492.0	419,715.0	575,453.0	706,004.0	18.7	15.5	16.1	15.1
Mediana (51 a 250)	366,050.0	809,587.0	1,092,188.0	1,387,727.0	26.3	29.9	30.5	29.6
Grande (251 y más)	568,048.0	1,208,772.0	1,556,148.0	2,145,201.0	40.9	44.6	43.5	45.8
Total	1,389,663.0	2,708,106.0	3,578,247.0	4,685,356.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

El análisis sectorial muestra que en el 2018, la industrias manufactureras contrató a 1 millón 164 mil 508 personas bajo el esquema de la subcontratación, seguido del comercio al menudeo con 1 millón 033 mil 530 trabajadores y los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas con 434 mil 566 empleados subcontratados. (Ver tabla número 7).

Sectores de la actividad de la economía	Número de personas subcontratadas por sector			
	2003	2008	2013	2018
Sector 11 Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.0	8,583.0	9,158.0	13,344.0
Sector 21 Minería	15,379.0	25,958.0	45,704.0	63,717.0
Sector 22 Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	8,095.0	4,040.0	7,364.0	90,766.0
Sector 23 Construcción	54,456.0	88,382.0	96,988.0	117,504.0
Sector 31-33 Industrias manufactureras	338,442.0	667,741.0	926,662.0	1,164,508.0
Sector 43 Comercio al por mayor	139,566.0	254,595.0	327,773.0	397,072.0
Sector 46 Comercio al por menor	241,409.0	614,037.0	872,245.0	1,033,530.0
Sector 48-49 Transportes, correos y almacenamiento	47,983.0	95,617.0	139,954.0	174,399.0
Sector 51 Información en medios masivos	64,234.0	103,621.0	97,847.0	144,226.0
Sector 52 Servicios financieros y de seguros	76,630.0	204,552.0	173,625.0	274,614.0
Sector 53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	38,787.0	40,580.0	50,347.0	77,154.0
Sector 54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	69,236.0	68,598.0	109,466.0	132,750.0
Sector 55 Corporativos	8,830.0	12,781.0	17,623.0	14,807.0
Sector 56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	47,733.0	86,632.0	98,541.0	163,901.0
Sector 61 Servicios educativos	20,469.0	43,262.0	121,423.0	138,239.0
Sector 62 Servicios de salud y de asistencia social	28,322.0	36,461.0	67,226.0	89,838.0
Sector 71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	24,682.0	32,386.0	54,915.0	59,282.0
Sector 72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	122,644.0	251,258.0	289,916.0	434,566.0
Sector 81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales	42,766.0	69,022.0	71,470.0	101,139.0
Total nacional	1,389,663.0	2,708,106.0	3,578,247.0	4,685,356.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En términos relativos, en el 2018 estos tres sectores concentraron el 56.3% del personal subcontratado en el país, de los cuales, la industria manufacturera registró el 24.9% de los empleados que laboraron bajo este régimen laboral, el comercio al menudeo el 22.1% y los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas el 9.3%. (Ver tabla número 8).

Tabla No. 8. Participación porcentual del personal subcontratado según sector de la actividad económica en México, 2003-2018. (Porcentaje %).				
Sectores de la actividad de la economía.	Participación del sector subcontratado.			
	2003	2008	2013	2018
Sector 11 Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.0	0.3	0.3	0.3
Sector 21 Minería	1.1	1.0	1.3	1.4
Sector 22 Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	0.6	0.2	0.2	1.9
Sector 23 Construcción	3.9	3.3	2.7	2.5
Sector 31-33 Industrias manufactureras	24.4	24.7	25.9	24.9
Sector 43 Comercio al por mayor	10.0	9.4	9.2	8.5
Sector 46 Comercio al por menor	17.4	22.7	24.4	22.1
Sector 48-49 Transportes, correos y almacenamiento	3.5	3.5	3.9	3.7
Sector 51 Información en medios masivos	4.6	3.8	2.7	3.1
Sector 52 Servicios financieros y de seguros	5.5	7.6	4.9	5.9
Sector 53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	2.8	1.5	1.4	1.7
Sector 54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	5.0	2.5	3.1	2.8
Sector 55 Corporativos	0.6	0.5	0.5	0.3
Sector 56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	3.4	3.2	2.8	3.5
Sector 61 Servicios educativos	1.5	1.6	3.4	3.0
Sector 62 Servicios de salud y de asistencia social	2.0	1.4	1.9	1.9
Sector 71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	1.8	1.2	1.5	1.3
Sector 72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	8.8	9.3	8.1	9.3
Sector 81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales	3.1	2.6	2.0	2.2
Total nacional	100.0	100.0	100.0	100.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

El análisis espacial muestra que la población que opera bajo este régimen laboral se ubica en las Entidades Federativas del país que tienen una alta dinámica económica. En el 2018, la Ciudad de México registró 1 millón 074 mil 907 trabajadores que laboraban bajo la modalidad de la subcontratación, el Estado de México reportó 429 mil 947 empleados subcontratados, Nuevo León 396 mil 130 empleados subcontratados y Jalisco 347 mil 959 empleados subcontratados. (Ver tabla número 9).

Tabla No. 9. Personal subcontratado según Entidad Federativa en México, 2003-2018. (Número de personas).				
Entidad	Personal subcontratado.			
	2003	2008	2013	2018
Aguascalientes	15,571.0	31,165.0	35,742.0	49,020.0
Baja California	29,297.0	72,350.0	102,381.0	151,866.0
Baja California Sur	7,614.0	24,815.0	40,537.0	62,496.0
Campeche	11,458.0	22,779.0	35,256.0	27,050.0
Coahuila	49,284.0	89,667.0	146,948.0	201,335.0
Colima	6,859.0	14,102.0	19,994.0	28,434.0
Chiapas	12,958.0	31,206.0	43,637.0	54,263.0
Chihuahua	43,778.0	83,172.0	131,734.0	137,161.0
Ciudad de México	421,337.0	680,098.0	798,205.0	1,074,907.0
Durango	23,744.0	27,567.0	42,979.0	49,011.0
Guanajuato	43,128.0	94,694.0	147,515.0	201,075.0
Guerrero	14,727.0	31,811.0	38,848.0	42,938.0
Hidalgo	13,082.0	31,840.0	42,752.0	55,155.0
Jalisco	120,545.0	215,202.0	253,143.0	347,959.0
México	111,329.0	254,952.0	344,404.0	429,947.0
Michoacán	18,293.0	44,942.0	62,462.0	72,585.0
Morelos	15,465.0	34,870.0	37,764.0	44,666.0
Nayarit	7,255.0	18,112.0	22,671.0	37,066.0
Nuevo León	104,684.0	222,026.0	288,687.0	396,130.0
Oaxaca	10,669.0	21,700.0	32,654.0	40,525.0
Puebla	39,167.0	82,525.0	109,749.0	127,737.0
Querétaro	25,160.0	53,681.0	91,857.0	147,809.0
Quintana Roo	42,630.0	88,222.0	124,853.0	172,388.0
San Luis Potosí	24,528.0	47,762.0	66,016.0	94,947.0
Sinaloa	26,489.0	61,611.0	84,034.0	107,965.0
Sonora	36,700.0	75,410.0	103,936.0	139,642.0
Tabasco	11,135.0	30,805.0	45,609.0	45,061.0
Tamaulipas	36,402.0	66,013.0	78,965.0	89,753.0
Tlaxcala	4,957.0	11,931.0	20,477.0	22,066.0
Veracruz	38,756.0	83,099.0	101,961.0	131,756.0
Yucatán	17,111.0	42,833.0	56,790.0	73,250.0
Zacatecas	5,551.0	17,144.0	25,687.0	29,393.0
Nacional	1,389,663.0	2,708,106.0	3,578,247.0	4,685,356.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En términos de participación, en el 2018, la Ciudad de México concentró el 22.9% de los trabajadores que laboraban bajo el régimen de la subcontratación en todo el país, el Estado de México el 9.2% del total de los empleados subcontratados, Nuevo León el 8.5% del total de los empleados subcontratados y Jalisco el 7.4% del total de los empleados subcontratados. Estos Estados del país concentraron el 48% de los trabajadores subcontratados a nivel nacional. (Ver tabla número 10).

Tabla No. 10. Personal subcontratado según Entidad Federativa en México, 2003-2018. (Porcentaje %).				
Entidad	Distribución porcentual del personal subcontratado			
	2003	2008	2013	2018
Aguascalientes	1.1	1.2	1.0	1.1
Baja California	2.1	2.7	2.9	3.2
Baja California Sur	0.6	0.9	1.1	1.3
Campeche	0.8	0.8	1.0	0.6
Coahuila	3.6	3.3	4.1	4.3
Colima	0.5	0.5	0.6	0.6
Chiapas	0.9	1.2	1.2	1.2
Chihuahua	3.2	3.1	3.7	2.9
Ciudad de México	30.3	25.1	22.3	22.9
Durango	1.7	1.0	1.2	1.1
Guanajuato	3.1	3.5	4.1	4.3
Guerrero	1.1	1.2	1.1	0.9
Hidalgo	0.9	1.2	1.2	1.2
Jalisco	8.7	8.0	7.1	7.4
México	8.0	9.4	9.6	9.2
Michoacán	1.3	1.7	1.8	1.6
Morelos	1.1	1.3	1.1	1.0
Nayarit	0.5	0.7	0.6	0.8
Nuevo León	7.5	8.2	8.1	8.5
Oaxaca	0.8	0.8	0.9	0.9
Puebla	2.8	3.1	3.1	2.7
Querétaro	1.8	2.0	2.6	3.2
Quintana Roo	3.1	3.3	3.5	3.7
San Luis Potosí	1.8	1.8	1.8	2.0
Sinaloa	1.9	2.3	2.4	2.3
Sonora	2.6	2.8	2.9	3.0
Tabasco	0.8	1.1	1.3	1.0
Tamaulipas	2.6	2.4	2.2	1.9
Tlaxcala	0.4	0.4	0.6	0.5
Veracruz	2.8	3.1	2.9	2.8
Yucatán	1.2	1.6	1.6	1.6
Zacatecas	0.4	0.6	0.7	0.6
Nacional	100.0	100.0	100.0	100.0

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

La actividad de la subcontratación genera una derrama económica que se relaciona con los pagos que las empresas contratantes realizan a las contratistas, por los servicios que éstas últimas realizan con los trabajadores que forman parte de su planta laboral. En términos agregados, en el año 2003 las empresas que prestan el servicio de subcontratación recibieron ingresos brutos (antes del pago de salarios y de impuestos) de 102 mil 925.32 MMDP, en el 2018 se incrementó a 579 mil 163.58 MMDP. (Ver tabla número 11).

Tabla No. 11. Pagos agregados que recibieron las empresas contratistas que contrató y proporcionó personal subcontratado en México, 2003-2018. (MMDP).	
2003	102,925.3
2008	286,833.1
2013	410,210.8
2018	579,163.6

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Por su parte, el salario medio que perciben los trabajadores que laboran bajo el régimen de la subcontratación pasó de 8 mil 554.04 pesos mensuales en el 2003 a 11 mil 689.19 en el 2018, incrementándose durante este periodo de 15 años en 3 mil 135.15 pesos mensuales. (Ver tabla número 12).

Tabla No. 12. Pagos promedio mensual y anual por persona subcontratada en México, 2003-2018. (Pesos).		
Año	Mensual	Anual
2003	8,554.0	102,648.5
2008	10,204.8	122,457.7
2013	11,326.3	135,915.7
2018	11,689.2	140,270.3

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En el tiempo, el salario medio que perciben los trabajadores que laboran bajo el régimen de la subcontratación en nuestro país ha perdido poder de compra. En el 2003 eran equivalentes a 6.53 salarios mínimos, en el 2018 se redujo a 4.41 salarios mínimos, condición que deteriora la capacidad de compra de estos empleados. (Ver tabla número 13).

Tabla No. 13. Relación entre el salario medio de subcontratación con el salario mínimo en México, 2003-2018. (Pesos y equivalencia a salarios mínimos).				
Años / Salarios	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	Salario promedio subcontratación	Relación salario subcontratación / salario mínimo
	Pesos			Equivalencia a salarios mínimos.
2003	43.65	1,309.50	8,554.00	6.53
2008	52.59	1,577.70	10,204.80	6.47
2013	64.76	1,942.80	11,326.30	5.83
2018	88.36	2,650.80	11,689.20	4.41

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Censo Económico 2019*.

El análisis de la subcontratación en México permite concluir que este régimen laboral está incrementando su participación en la actividad económica del país, particularmente las medianas y grandes empresas son las que más demandan trabajadores bajo esta modalidad. Sectorialmente, la mayor proporción de estos empleados laboran en el sector manufacturero, en los negocios al menudeo y en los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

Espacialmente, este régimen de contratación predomina en las Entidades Federativas del país económicamente más dinámicas como la Ciudad de México, el Estado de México, Nuevo León y Jalisco. Asimismo, estos trabajadores han visto reducido su poder de compra, debido a que el salario medio de la subcontratación ha disminuido como proporción del salario mínimo.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

4.5. Teletrabajo.

Para tener una aproximación de las estadísticas de teletrabajo en México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó la *Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML)*, obteniendo la siguiente información:

La encuesta que reporta información para julio del 2020 detectó algunas afectaciones en la demanda laboral del país por la pandemia sanitaria, entre las cuales se destacan las siguientes: Las personas ocupadas que trabajaron desde su casa durante la pandemia fueron 5 millones 413 mil 205 empleados, de los cuales el 89% manifestó que el lugar donde trabaja tiene las condiciones de seguridad e higiene para afrontar la contingencia, asimismo el 52.9% indicó que por el COVID-19, su jornada de trabajo disminuyó, el 33.6% no tuvo cambios y el 11.9% manifestó haberla incrementado.

Esta población contestó que el 87% realizó su trabajo durante el día, debido al COVID-19, la mayor parte de su trabajo lo realizó en casa, mientras que por esta misma razón el 8.3% lo hizo en horario mixto y sólo el 8.3 indicó que trabaja de noche. Asimismo, el 47% reportó haber tenido una reducción en sus ingresos mientras que el 49.5% indicó que su ingreso permaneció igual.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

5. Mercado laboral y distribución del ingreso.

En México, a partir de 1982 se cambió el enfoque de la política económica. En la dicotomía entre el Estado y mercado, la primera institución fue desplazada porque los gobernantes sostuvieron la hipótesis que la falta de crecimiento fue consecuencia del excesivo intervencionismo gubernamental en la actividad económica por parte de los gobiernos nacionalistas.

Como consecuencia de esta hipótesis, desmantelaron una gran parte de la estructura de las empresas públicas del país, a través de un amplio programa de privatizaciones y abrieron los diversos sectores de la economía a los inversionistas privados nacionales y extranjeros.

Los mecanismos del mercado estimulados por la mayor participación de los inversionistas privados nacionales y extranjeros se colocaron en el centro del crecimiento de la actividad económica, de la generación de la riqueza nacional y de la distribución de la riqueza a través del mercado laboral.

5.1. Hipótesis de Kuznets.

El enfoque teórico del modelo de desarrollo (crecimiento y distribución) instrumentado a partir de 1982 se basó en la hipótesis de Kuznets (1955). Este autor predijo la existencia de una relación directa entre crecimiento y desigualdad en las primeras etapas del desarrollo de una economía, y de un punto de inflexión a partir del cual la desigualdad se reduce a medida que el crecimiento avanza y la economía presenta rasgos más propios de un sistema capitalista.

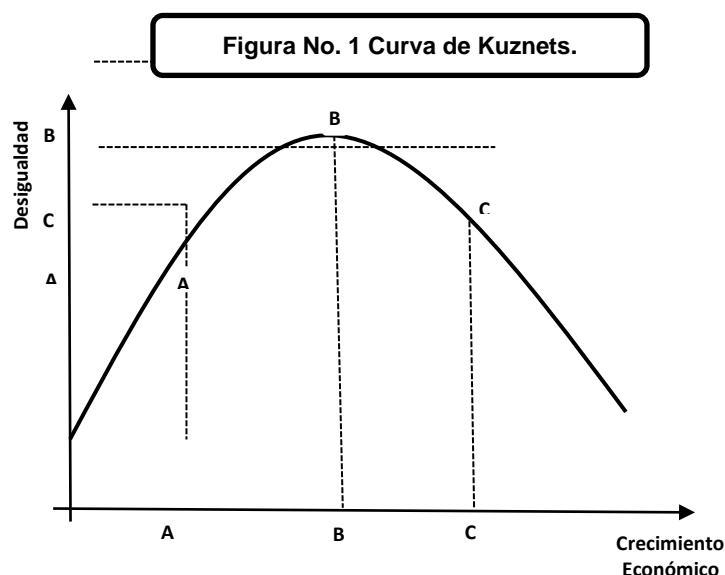
Gráficamente, la relación de largo plazo entre crecimiento y desigualdad presenta la forma de una “U” invertida, el primero se representa a lo largo del eje horizontal y

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

la segunda a lo largo del eje vertical, y que se conoce como la curva o la hipótesis de Kuznets.

La curva teórica de Kuznets, en la primera fase, muestra una relación directa entre el crecimiento económico y la desigualdad. Como se puede observar, al lado izquierdo del punto de inflexión (A), los aumentos de la actividad económica generan incrementos en la desigualdad, hasta que esta última alcanza su nivel máximo en el punto (B). En la segunda fase, al lado derecho del punto de inflexión, la relación es inversa, porque ante incrementos en la actividad económica, se reduce la desigualdad (paso del punto B al C). (Ver figura número 1).



Sintéticamente, la hipótesis de Kuznets plantea dos momentos para alcanzar el desarrollo económico de un país. En el primero, tiene que existir una alta concentración de la riqueza, para que sean los grandes inversionistas los que promuevan el crecimiento económico, el objetivo redistributivo se sacrifica en pro de la concentración de la riqueza.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

En el segundo, después de que la economía crezca a tasas elevadas, se inicia el proceso de distribución de la riqueza, priorizando los objetivos de desarrollo, desparramando el producto generado entre los diferentes estratos poblacionales, lo que conlleva a reducir la alta concentración del ingreso.

De acuerdo con la hipótesis de Kuznets, el proceso de desarrollo económico impone como condición *sine qua non* primero crecer sin distribuir lo que conlleva a una alta concentración de la riqueza, para después crecer para distribuir el ingreso generado y que permita mantener el crecimiento de la economía en el largo plazo.

El modelo de desarrollo vigente en México a partir de 1982 ha validado la primera fase de la hipótesis de Kuznets, porque se priorizó el crecimiento económico, dejando a la empresa actuar en libertad para alcanzar su objetivo prioritario de maximización de la ganancia, aunque no ha avanzado en la segunda fase, correspondiente a la distribución de la riqueza.

Esta visión económico-empresarial Kuznetsiana es definida por Kliksberg (1998: 273-274) como modelo de derrame, porque supone que la riqueza generada se distribuirá automáticamente entre los diferentes estratos de la sociedad, a través del mercado, es decir, que sus mecanismos son la fuente generadora de la riqueza y el ente redistribuidor.

5.2. Hipótesis de Kuznets en México.

La evidencia muestra que la hipótesis de Kuznets no se ha cumplido en México en la segunda fase que corresponde a la de distribuir después de crecer, porque el modelo de derrame tiende hacia la concentración de la riqueza, profundizando la desigualdad entre los diferentes estratos de la población.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Particularmente, el derrame económico no ha permeado en los niveles de bajos ingresos, existen claras fallas de mercado, profundizándose en el laboral, donde prevalecen principalmente altas tasas de informalidad, salarios precarios, tercerización laboral.

Empíricamente, la relación de Kuznets para México se construye a partir de un diagrama de dispersión, donde se relaciona el crecimiento (PIB *per cápita*) con la desigualdad (coeficiente de GINI).

El PIB *per cápita*, es el indicador por excelencia para medir el desarrollo de un país, muestra la distribución del producto entre la población total. Es sesgado en los países con alta concentración de la riqueza, porque supone que en promedio todas las personas perciben el mismo nivel de ingreso promedio, aunque un pequeño grupo poblacional puede concentrar una alta proporción de la riqueza. Para evitar el sesgo, se tendría que estimar eliminando el 1% de la población que concentra el 20% del producto, aunque existe la aceptación internacional de estimarlo sin eliminar tal sesgo.

El coeficiente de GINI, normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos dentro de un país. Es un parámetro entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno). Sintéticamente, cuando tiende a 0 se concluye que se está mejorando en la distribución de la riqueza.

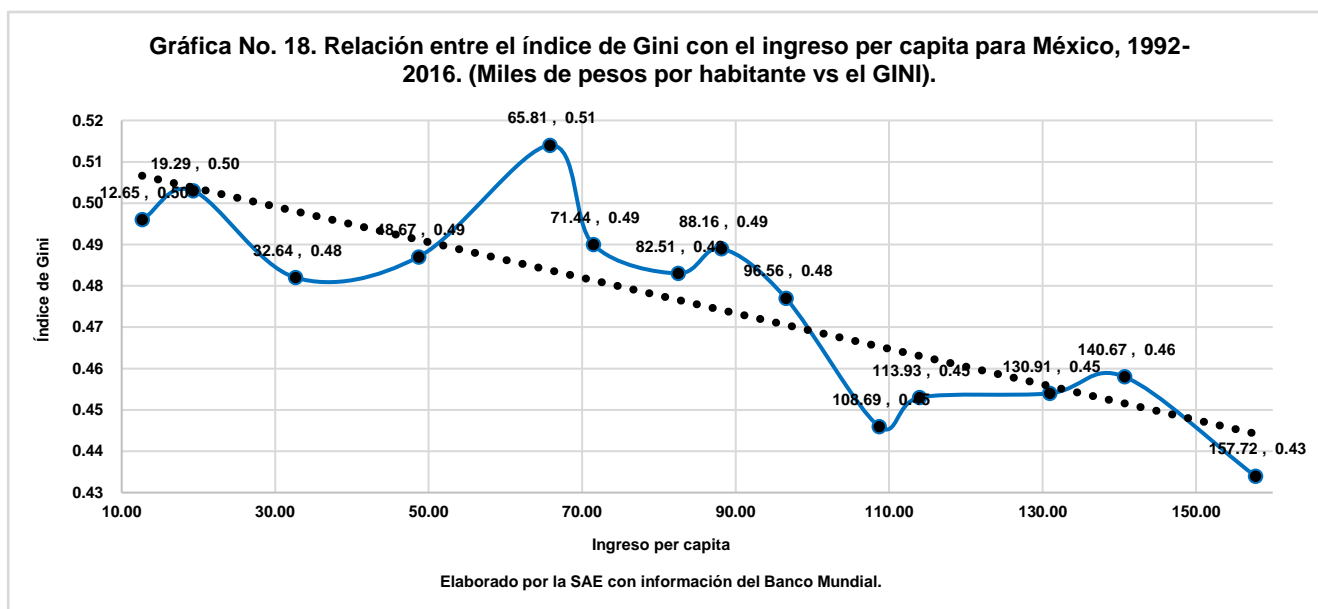
La hipótesis de Kuznets en México para el periodo 1992-2016, se presenta en el diagrama de dispersión número 2, que muestra una relación inversa en el largo plazo, entre el ingreso *per cápita* y la desigualdad. El coeficiente de correlación de ambas variables fue de -0.83, lo que significa que cuando se incrementa el PIB *per cápita*, se reduce la desigualdad.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Específicamente, en el año 2000 el ingreso *per cápita* en México fue de 65 mil 805 pesos anuales por habitante, en ese umbral la desigualdad alcanzó su nivel más alto, el GINI fue de 0.514. Para el año 2016, el ingreso *per cápita* se incrementó a 157 mil 721 pesos por habitante, la desigualdad se redujo a 0.434. Nótese que en la medida que el ingreso por habitante se incrementa, la desigualdad se reduce.

Si se acepta esta conclusión, se avalaría que México está en la segunda fase de la hipótesis de Kuznets, es decir que incrementos en el producto llevan a reducciones en la desigualdad, lo que significaría que la fase de concentración concluyó y está en la fase de distribución, lado derecho de la gráfica teórica de Kuznets después del punto de inflexión. (Ver gráfica número 18).



Sin embargo, si la economía mexicana estuviera en la fase distributiva de la relación de Kuznets, impactaría favorablemente el mercado laboral, expandiendo la demanda de trabajo decente con salarios competitivos y habría una disminución de la informalidad.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

5.3. Trabajo decente y distribución del ingreso.

Dado que el mercado laboral mexicano está en situación de precariedad, la razón de Kuznets obtenida para nuestro país se cuestiona, particularmente porque el PIB per cápita es un indicador sesgado, que no discrimina entre las personas con ingresos medios e ingresos altos extremos (*outliers*). Por esta razón, se consideran otros criterios para el análisis de la concentración del ingreso.

El Banco Mundial considera dos indicadores de redistribución relacionados con el mercado laboral, agrupa por deciles (10%) y quintiles (20%) a la población mejor y peor remunerada.

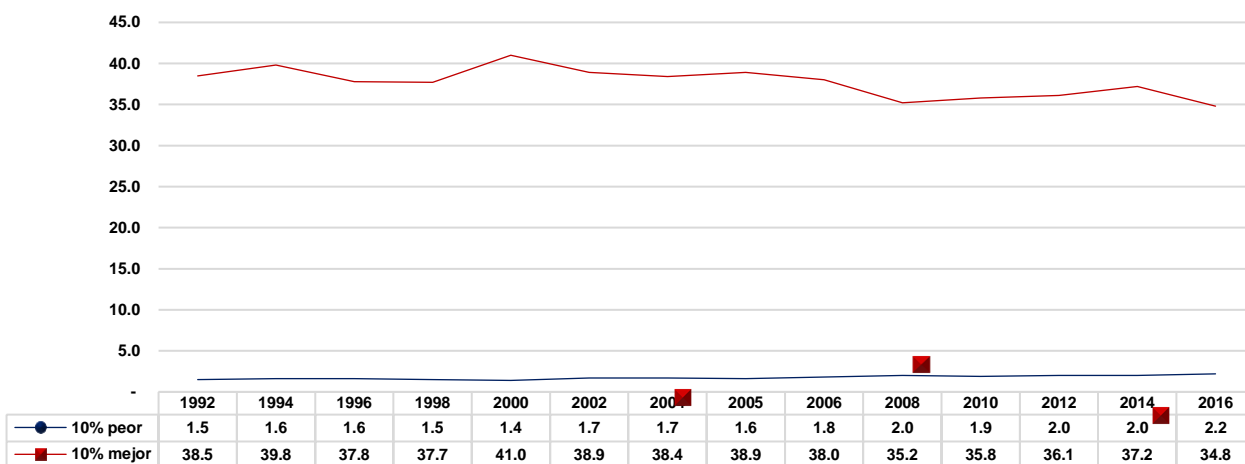
Del análisis por deciles, el 10% de la población peor remunerada en México concentró el 1.5% del ingreso en 1992, aumentando a 2.2% en 2016. Es decir, en 24 años aumentó su participación en el ingreso en 0.7 puntos porcentuales del producto nacional.

En el otro extremo, el 10% de la población mejor remunerada concentró el 38.5% del producto en 1992, reduciéndolo a 34.8% en el 2016, lo que significa que en 24 años redujo su participación en el ingreso en 3.7 puntos porcentuales del producto. (Ver gráfica número 19).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Gráfica No. 19. Participación en el ingreso mejor y peor remunerado en México, por deciles. 1992-2016. (% del PIB).



Elaborado por la SAE con información del Banco Mundial.

Si el análisis se realiza por quintil, el 20% de la población peor remunerada en México concentró el 4.2% del ingreso en 1992, aumentando a 5.7% en 2016. Es decir, en 24 años aumentó su participación en el ingreso en 1.5 puntos porcentuales en el producto.

En el otro extremo, se encontró que el 20% de la población mejor remunerada concentró el 54.9% del producto en 1992, reduciéndolo a 50.1% en el 2016, lo que significa que en 24 años bajó su participación en el ingreso en 4.8 puntos porcentuales del producto.

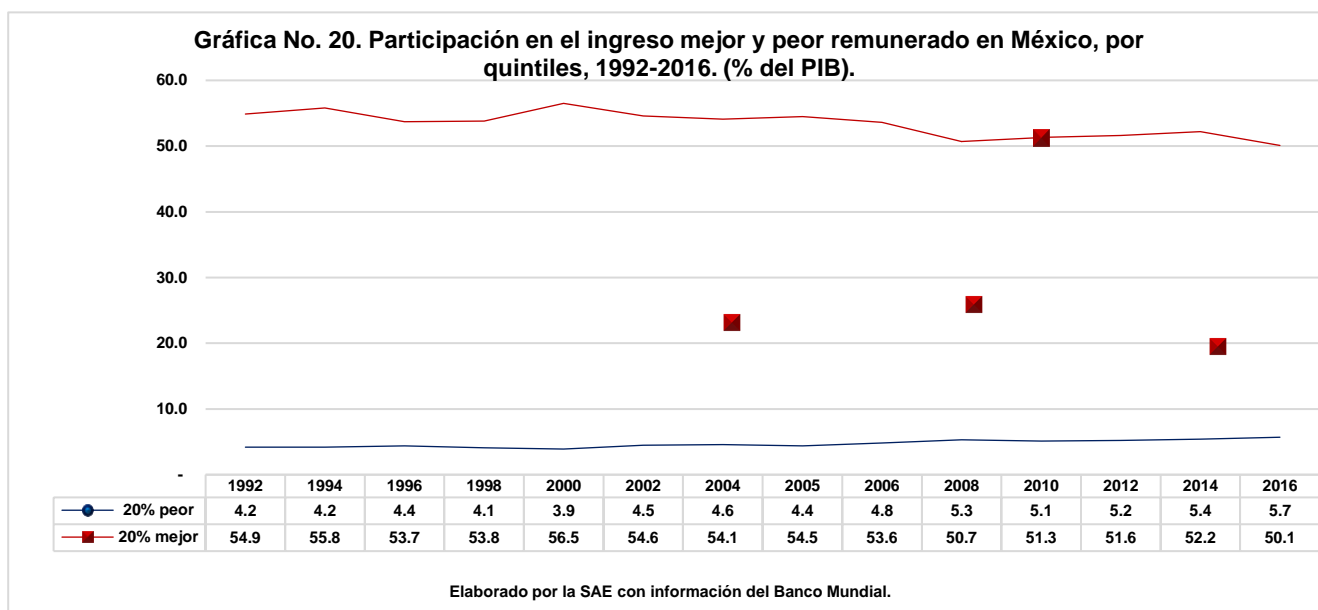
Aunque los deciles o quintiles peor remunerados aumentaron mínimamente su concentración en el ingreso entre 1992 al 2016, tienen una muy baja participación en el mismo, el 2.2% para los deciles o el 5.7% para los quintiles muestra el grado de inequidad en la redistribución de la riqueza, puesto que este estrato poblacional ha estado marginado del goce de la riqueza generada en nuestro país.

Por el contrario, los deciles o quintiles mejor remunerados aunque redujeron su

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

concentración en el ingreso entre 1992 al 2016, tienen una muy alta participación en el mismo, el 34.8% para los deciles o el 50.1% para los quintiles, lo que evidencia el alto grado de concentración porque un pequeño grupo poblacional disfruta de la mitad del producto nacional. (Ver figura número 20).



Estos indicadores relacionados con el mercado laboral y la distribución del ingreso evidencian los problemas de concentración de nuestro país, lo que permite concluir que México está en la fase de alta concentración de la riqueza y que los mecanismos de mercado no han realizado la distribución, como lo predice la hipótesis de Kuznets. (Ver gráfica número 18).

Este problema distributivo imperante en el mercado laboral, se traduce una baja participación del factor trabajo en el ingreso nacional. Como Esquivel (2015: 24-25) afirma: “durante los últimos 30 años ha habido un crecimiento paulatino de la participación del capital en el ingreso nacional, sí, pero al tiempo, una consecuente disminución de la participación del factor trabajo. A partir de 1981 y 2012, la participación del capital aumentó del 62% al 73% y la del trabajo disminuyó del 38%

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

al 27%. Todo lo anterior favorece en 11 puntos porcentuales al ingreso nacional a favor del capital y a costa del trabajo. Las explicaciones de fenómeno tal pueden anclarse sea en un aumento considerable del tamaño del capital en México o bien, en un aumento en la capacidad de negociación de los dueños del capital para apropiarse de una porción mayor del valor agregado. Entonces se vuelve evidente que esta colosal redistribución funcional del ingreso en el lapso mencionado (1981-2012), en una parte al menos, explica la creciente desigualdad del ingreso.”

Kliksberg (1998: 280-281) ante la precariedad de la distribución del ingreso por el eminente fracaso del modelo de derrame instrumentado en México desde 1982, y para corregir sus fallas, propuso invertir la relación establecida en la hipótesis de Kuznets, priorizando en el desarrollo social para que éste sea la base del crecimiento económico, previo replanteamiento de la revalorización del capital humano y la inequidad, esto implica, replantear el rol del Estado en esta compleja tarea de inclusión de las clases más desprotegidas.

Contrario a lo que postula el modelo de derrame, Stiglitz (1999: 352-355) en un análisis que realizó sobre el éxito económico de EU y los países del Sureste de Asia, destaca que el desarrollo de estas naciones se debe a que el modelo de mercado se acompañó de una fuerte presencia del Estado en el sector de la infraestructura en su sentido amplio: educativa, tecnológica, financiera, física, ambiental y social. Puesto que los mercados no pueden funcionar en un vacío, esta infraestructura es necesaria para que cumplan su papel esencial en el aumento de la riqueza y de los estándares de vida. En estas regiones del mundo, agrega, el gobierno ha cumplido seis funciones: promover la tecnología, apoyar al sector financiero, invertir en infraestructura, prevenir la degradación ambiental, promover la educación y crear y mantener la red de seguridad social.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

5.4. Programas de transferencia directa como instrumento de redistribución del ingreso.

A partir del planteamiento de Kliksberg de revalorar el capital humano, en el año 2019 el Gobierno de la República ha instrumentado un modelo de distribución de la riqueza basado en el otorgamiento de un conjunto programas de transferencias directas, que tienen como objetivo garantizar un ingreso mínimo a grupos poblacionales urbanos y rurales de bajos recursos para que puedan adquirir una canasta de consumo mínima de bienes y servicios.

La estrategia gubernamental asigna de manera universal las transferencias monetarias directas a todos los adultos mayores, a la población vulnerable por discapacidad, a los jóvenes que estudian en los niveles media superior y superior, a los productores del medio rural.

Esta estrategia gubernamental resulta ser controvertida, porque sus críticos proponen que mejor se gaste en inversión productiva para fortalecer el aparato productivo nacional, generando los empleos que requiere la población para tener un ingreso sostenible en el largo plazo.

Durante la pandemia sanitaria esta estrategia ha sido acertada, porque la recesión económica del 2020 generó cierre de empresas y pérdida de empleos, afectando a la población en situación de pobreza. Los programas de transferencias monetarias directas están garantizando el acceso de recursos públicos a los estratos sociales con vulnerabilidad por ingresos.

Sin embargo, para el periodo pos pandemia, se tiene que replantear la estrategia de crecimiento económico basado en mayores flujos de inversión, para alentar el crecimiento de la economía y la generación de empleos, para que la distribución del ingreso dependa en su mayor proporción del mercado laboral que ofrezca puestos

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

de trabajo bien remunerados, reduciendo el rol redistribuidor que actualmente tienen las transferencias monetarias directas financiadas con los impuestos generales.

Para el ejercicio fiscal 2019, el Gobierno Federal destinó 222 mil 483.5 MMDP para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, 20 mil 500 MMDP provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 3 mil 033.2 MMDP de la Secretaría de Economía, 22 mil 600 MMDP de la Secretaría de Educación Pública, 40 mil 722.9 MMDP de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 125 mil 552.2 MMDP de la Secretaría del Bienestar y 10 mil 075.1 MMDP del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 14).

Para el ejercicio fiscal 2020, el Gobierno Federal destinó 283 mil 092.3 MMDP para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, 23 mil 310 MMDP provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2 mil 500 MMDP de la Secretaría de Economía, 72 mil 398.3 MMDP de la Secretaría de Educación Pública, 25 mil 661.6 MMDP de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 149 mil 125.3 MMDP de la Secretaría del Bienestar y 10 mil 197.1 MMDP del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 14).

Para el ejercicio fiscal 2021, el Gobierno Federal destinó 326 mil 459.4 MMDP para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, 26 mil 373.8 MMDP provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 3 mil 100 MMDP de la Secretaría de Economía, 80 mil 436.5 MMDP de la Secretaría de Educación Pública, 20 mil 655.6 MMDP de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 183 mil 901.1 MMDP de la Secretaría del Bienestar y 11 mil 992.3 MMDP del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 14).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Tabla No. 14. Programas federales que transfieren recursos monetarios directos en México, 2019-2021. (MMDP).

Ramo	Programas	2019	2020	2021	Diferencial 2020 PEF - 2019 PEF	Diferencial 2021 PEF - 2020 PEF	2020 PEF/ 2019 PEF	2021 PEF / 2020 PEF
SADER	Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos	6,000.0	10,000.0	10,961.8	4,000.0	961.8	66.7	9.6
	Fertilizantes	1,500.0	1,310.0	1,912.0	-190.0	602.0	-12.7	46.0
	Producción para el Bienestar	9,000.0	11,000.0	13,500.0	2,000.0	2,500.0	22.2	22.7
	Crédito Ganadero a la Palabra	4,000.0	1,000.0	0.0	-3,000.0	-1,000.0	-75.0	-100.0
Total programas SADER		20,500.0	23,310.0	26,373.8	2,810.0	3,063.8	13.7	13.1
Economía	Programa de Microcréditos para el Bienestar	3,033.2	2,500.0	1,500.0	-533.2	-1,000.0	-17.6	-40.0
	Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares	0.0	0.0	1,600.0	0.0	1,600.0	-	-
Total programas Economía		3,033.2	2,500.0	3,100.0	-533.2	600.0	-17.6	24.0
SEP	Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez	0.0	30,475.1	31,937.0	30,475.1	1,461.9	-	4.8
	Programa de Becas Elisa Acuña	0.0	4,164.3	4,164.3	4,164.3	0.0	-	0.0
	Universidades para el Bienestar Benito Juárez García	1,000.00	987.41	987.41				
	Jóvenes Escribiendo el Futuro	0.0	7,776.4	10,176.4	7,776.4	2,400.0	-	30.9
	Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez	17,280.0	28,995.2	33,171.6	11,715.2	4,176.4	67.8	14.4
	Jóvenes Construyendo el Futuro	4,320.0	0.0	0.0	-4,320.0	0.0	-100.0	-
Total programas SEP		22,600.0	72,398.3	80,436.6	49,798.3	8,038.3	220.3	11.1
STPS	Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	722.9	704.9	55.5	-18.1	-649.4	-2.5	-92.1
	Jóvenes Construyendo el Futuro	40,000.0	24,956.7	20,600.1	-15,043.3	-4,356.6	-37.6	-17.5
Total programas STPS		40,722.9	25,661.6	20,655.6	-15,061.3	-5,006.0	-37.0	-19.5
Bienestar	Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras	2,041.6	2,192.4	2,684.5	150.8	492.1	7.4	22.4
	Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores	100,000.0	129,350.3	135,662.1	29,350.3	6,311.8	29.4	4.9
	Seguro de vida para jefas de familia	10.6	11.2	10.6	0.7	-0.6	6.3	-5.6
	Sembrando Vida	15,000.0	3,374.0	28,929.9	-11,626.0	25,555.9	-77.5	757.4
	Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente	8,500.0	14,197.2	16,614.0	5,697.2	2,416.8	67.0	17.0
Total programas Bienestar		125,552.2	149,125.3	183,901.1	23,573.1	34,775.9	18.8	23.3
CONACYT	Becas de posgrado y apoyos a la calidad	10,075.1	10,097.1	11,992.3	22.0	1,895.2	0.2	18.8
Total programas CONACYT		10,075.1	10,097.1	11,992.3	22.0	1,895.2	0.2	18.8
Total programas de transferencias monetarias		222,483.5	283,092.3	326,459.4	60,608.8	43,367.1	27.2	15.3

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Presupuesto de Egresos de la Federación 2019-2021*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Si las transferencias monetarias directas se realizan como proporción de PEF, se observa lo siguiente:

Para el ejercicio fiscal 2019, el Gobierno Federal destinó el 3.81% del PEF para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, el 0.35% del PEF provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, el 0.05% del PEF de la Secretaría de Economía, el 0.39% del PEF de la Secretaría de Educación Pública, el 0.7% del PEF de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 2.15% del PEF de la Secretaría del Bienestar y el 0.17% del PEF del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 15).

Para el ejercicio fiscal 2020, el Gobierno Federal destinó el 4.63% del PEF para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, el 0.38% del PEF provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, el 0.04% del PEF de la Secretaría de Economía, el 1.19% del PEF de la Secretaría de Educación Pública, el 0.42% del PEF de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 2.44% del PEF de la Secretaría del Bienestar y el 0.17% del PEF del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 15).

Para el ejercicio fiscal 2021, el Gobierno Federal destinó el 5.19% del PEF para estos programas sociales prioritarios, de los cuales, el 0.42% del PEF provienen de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, el 0.05% del PEF de la Secretaría de Economía, el 1.28% del PEF de la Secretaría de Educación Pública, el 0.33% del PEF de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 2.92% del PEF de la Secretaría del Bienestar y el 0.19% del PEF del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (Ver tabla número 15).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Tabla No. 15. Programas federales que transfieren recursos monetarios directos en México, 2019-2021. (% del PEF).

RAMO	Programas	2019	2020	2021	Diferencial 2020 PEF - 2019 PEF	Diferencial 2021 PEF -2020 PEF
SADER	Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos	0.10	0.16	0.17	0.06	0.01
	Fertilizantes	0.03	0.02	0.03	-0.00	0.01
	Producción para el Bienestar	0.15	0.18	0.21	0.03	0.03
	Crédito Ganadero a la Palabra	0.07	0.02	-	-0.05	-0.02
Total programas SADER		0.35	0.38	0.42	0.03	0.04
Economía	Programa de Microcréditos para el Bienestar	0.05	0.04	0.02	-0.01	-0.02
	Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares	-	-	0.03	-	0.03
Total programas Economía		0.05	0.04	0.05	-0.01	0.01
SEP	Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez	-	0.50	0.51	0.50	0.01
	Programa de Becas Elisa Acuña	-	0.07	0.07	0.07	-0.00
	Universidades para el Bienestar Benito Juárez García	0.02	0.02	0.02	-0.00	-0.00
	Jóvenes Escribiendo el Futuro	-	0.13	0.16	0.13	0.03
	Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez	0.30	0.47	0.53	0.18	0.05
	Jóvenes Construyendo el Futuro	0.07	-	-	-0.07	-
Total programas SEP		0.39	1.19	1.28	0.80	0.09
STPS	Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	0.01	0.01	0.00	-0.00	-0.01
	Jóvenes Construyendo el Futuro	0.69	0.41	0.33	-0.28	-0.08
Total programas STPS		0.70	0.42	0.33	-0.28	-0.09
Bienestar	Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras	0.03	0.04	0.04	0.00	0.01
	Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores	1.71	2.12	2.15	0.40	0.04
	Seguro de vida para jefas de familia	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.00
	Sembrando Vida	0.26	0.06	0.46	-0.20	0.40
	Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente	0.15	0.23	0.26	0.09	0.03
Total programas Bienestar		2.15	2.44	2.92	0.29	0.48
CONACYT	Becas de posgrado y apoyos a la calidad	0.17	0.17	0.19	-0.01	0.03
Total programas CONACYT		0.17	0.17	0.19	-0.01	0.03
Total programas de transferencias monetarias		3.81	4.63	5.19	0.82	0.55

Elaborado por la Subdirección de Análisis Económico de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados adscrito a la Coordinación de los Servicios de Información, Bibliotecas y Museo de la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados con información del *Presupuesto de Egresos de la Federación 2019-2021*.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Conclusiones.

PRIMERA. El mercado laboral mexicano no está generando la cantidad de empleos decentes que requiere el país para incorporar la fuerza de trabajo a la planta productiva nacional. Una válvula de escape que ha permitido despresurizar la creciente oferta laboral de nuestro país es la informalidad que en el 2020 incorporó al 55.8% de la población ocupada.

El mercado laboral del país se ha flexibilizado para responder a los paradigmas que impone la globalización económica, particularmente se ha incrementado la subcontratación. En el 2018, el 6.1% de la población ocupada laboró bajo este régimen, que tiene como característica reducir los derechos laborales de los trabajadores.

La pandemia sanitaria obligó a los patrones y trabajadores a flexibilizar su relación laboral a través del teletrabajo, en julio del 2020 se estimó que 5 millones 413 mil 205 empleados realizaron trabajo en casa, evitando detener el incremento masivo de los contagios, la saturación hospitalaria, el paro de los procesos productivos y de prestación de servicios de las empresas y del gobierno y reducir el incremento de la tasa de desempleo.

El predominio que tiene el trabajo informal y la subcontratación en la población ocupada del país es una de las causas para explicar porque el mercado laboral no sea el distribuidor de la riqueza por antonomasia en México, por el contrario, la precariedad de los empleos coadyuva a la alta concentración de la riqueza, puesto que en el 2012 el factor trabajo obtuvo el 27% del ingreso nacional contra el 73% del capital.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Adicionalmente, los deciles o quintiles que agrupan a los trabajadores peor remunerados tienen una muy baja participación en el ingreso nacional, el 2.2% para los deciles o el 5.7% para los quintiles, lo que prueba el alto grado de inequidad en la redistribución de la riqueza, puesto que este estrato poblacional ha estado marginado de los beneficios que genera la expansión de la economía del país.

Por el contrario, los deciles o quintiles mejor remunerados aunque redujeron su participación en el ingreso entre 1992 al 2016, concentraron una alta proporción de la riqueza del país, el 34.8% para los deciles o el 50.1% para los quintiles, lo que implica que un pequeño grupo poblacional disfruta de la mitad del producto nacional.

El Gobierno de la República ha instrumentado un modelo de distribución de la riqueza basado en el otorgamiento de un conjunto programas de transferencias directas, que tienen como objetivo garantizar un ingreso mínimo a grupos poblacionales urbanos y rurales de bajos recursos para que puedan adquirir una canasta de consumo mínima de bienes y servicios. Esta estrategia de carácter fiscal aprobó recursos federales equivalentes al 5.19% del PEF en el 2021,

Con base en la hipótesis de Kuznetz y para que la economía mexicana estuviera en la fase distributiva que impactara favorablemente al mercado laboral, expandiendo la demanda de trabajo decente con salarios competitivos, para el periodo pos pandemia, podría ser replanteada la estrategia de crecimiento económico basado en mayores flujos de inversión, para alentar el crecimiento de la economía y la generación de empleos, para que la distribución del ingreso dependa en su mayor proporción un mercado laboral que ofrezca puestos de trabajo bien remunerados, reduciendo el rol redistribuidor que actualmente tienen las transferencias monetarias directas financiadas con los impuestos generales.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

SEGUNDA. Respecto a la oferta laboral, está se asoció con el bono o acervo demográfico, que se conforma de la población en edad de trabajar (entre 14 y 59 años), siendo el grupo etario que más creció, pasando de 64.42 en el 2005 a 78.85 millones de personas en el 2020; en términos relativos, pasó del 59.43% en el 2005 a 62.25% de la población total en el 2020.

Como el crecimiento económico no ha sido robusto, no ha logrado la incorporación al aparato productivo de esta oferta laboral, el cual una parte significativamente alta se incorpora al trabajo decente con salarios bajos, otra proporción se ocupa en la informalidad y en la subcontratación.

En la distinción entre bono o acervo demográfico, se concluyó que en México, la falta de crecimiento económico ha generado una degradación de la oferta laboral a acervo demográfico, porque la ventaja comparativa de tener una alta proporción de la población en edad de trabajar no se tradujo en incrementos de la actividad económica, al contrario, los procesos recesivos y de desaceleración del PIB han dilapidado la fuerza de trabajo que cada año demanda oportunidades de empleo. En otras palabras, la creciente oferta laboral no expandió la actividad económica en nuestro país.

TERCERA. El crecimiento de la economía nacional explica la demanda laboral, se relacionan directamente, lo que significa que cuando se expande la frontera de la producción se requieren mayores niveles de empleo para impulsar a la alza el producto interno.

El crecimiento económico en México se ha interrumpido. Se identificó la crisis interna de los tesobonos de 1995 y cuatro shocks externos, de los cuales dos provinieron de los Estados Unidos (el derrumbe de las torres gemelas en Nueva York en el 2001 y la crisis de los *subprime del 2009*), así como la caída de los precios

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

internacionales del petróleo (2013) y la pandemia sanitaria (2020). Estos shocks llevaron a nuestra economía a periodos recesivos (con tasas de crecimiento reales negativas) y de desaceleración (con tasas positivas, aunque relativamente bajas), las cuales se acompañaron de incrementos de la tasa de desempleo, medido como proporción de la PEA.

La falta de dinamismo económico se explica por la insuficiencia en la inversión pública y privada del país, que ascendió al 22.7% del PIB en el 2017. Se tiene que incrementar en un rango del 25 al 27% del PIB, para que la economía nacional crezca a tasas sostenidas del 4% y pueda ocupar la fuerza laboral estimada en 800 mil personas que cada año se incorporan al mercado de trabajo demandando empleos decentes.

Para alcanzar los umbrales de inversión requeridos para que la economía crezca a tasas sostenidas, también se tiene que ampliar la profundización financiera, que en el 2018 fue del 37.14% del PIB, reduciéndose los créditos al consumo e impulsando la fondos prestables para la formación de capital productivo.

También se tiene que articular el sector exportador mexicano con las cadenas productivas nacionales, a través de una estrategia de sustitución de importaciones en un ambiente de apertura generalizada, para que los diferentes sectores de la economía nacional produzca los insumos que requiere el sector secundario exportador, que al demandar estos contenidos nacionales vendería al resto del mundo bienes producidos domésticamente con menor contenido importado, lo que coadyuvaría a expandir la actividad económica local e incorporar al aparato productivo nacional la creciente oferta de empleos.

CUARTA. Respecto a la demanda laboral asociada con el trabajo decente, ésta se relacionó con la población ocupada, la cual se analizó considerando cuatro

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

categorías: días trabajados, duración de la jornada de trabajo, nivel de ingresos y de escolaridad.

El análisis se realizó de manera uni-variada concluyéndose que en el 2020, se observó que una alta proporción de la PEA se encuentra ocupada, 96 de cada 100 personas en edad de trabajar, lo que podría indicar que el mercado laboral mexicano absorbe una alta proporción de la oferta laboral.

El análisis también muestra que 80 de cada 100 personas ocupadas laboran 5 o más días a la semana, como consecuencia, 73 de cada 100 laboran 35 o más horas a la semana, lo que evidencia que el mercado laboral mexicano está conformado mayoritariamente por empleos de tiempo completo. Estos atributos son propios del trabajo decente.

Sin embargo, el problema estructural del mercado laboral mexicano es en el nivel de ingresos, que es la variable que precariza el empleo del país, porque 70 de cada 100 trabajadores ganan hasta 3 salarios mínimos diariamente, colocándolos en la zona limítrofe de la pobreza. La razón se explica porque 61 de cada 100 personas que conforman la población ocupada no es calificada, sus estudios máximos son de educación básica. Bajo estos atributos, la demanda laboral se aleja de los principios del trabajo decente.

El análisis bi-variado de la demanda laboral mexicana, muestra que una alta proporción de la población está expuesta a trabajos con salarios precarizados, alejándolos de los principios del trabajo decente, porque trabajan jornadas de tiempo completo, de 35 horas o más a la semana, con altos niveles de escolaridad, y sin embargo perciben ingresos de tres salarios mínimos o menos, insuficientes para cubrir sus necesidades básicas de consumo.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Bibliografía.

Almanza, M. M. & Archundia, F. E. (2015). *El outsourcing y la planeación fiscal en México*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de outsourcing.pdf

Ardila, C. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. Universidad Militar de Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TEISIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Arroyo, S. & Rodríguez, J. (1996). *La flexibilidad funcional. Análisis empírico*. (p. 916). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565120.pdf>

Banco de México. (2019). *Reporte de Estabilidad Financiera*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-el-sistema-financiero/%7BA230BCDB-3469-CFFE-A79E-D95E9C149B07%7D.pdf>

Banco Mundial. (1991-2017). *Indicadores*. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador>

Bermudez Abogados. (14 de enero de 2021). *Sanciones para las empresas que incumplan con las nuevas obligaciones en materia de teletrabajo*. Recuperado de <https://www.bermudezabogados.mx/sanciones-para-las-empresas-que-incumplan-con-las-nuevas-obligaciones-en-materia-de-teletrabajo/>.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Esquivel, H. G. (2015). *Desigualdad extrema en México. Concentración del Poder Económico y Político*. (pp. 24-25). [Versión Adobe Reader]. Recuperado de http://trazandoelrumbo.iberomexico.mx/wp-content/uploads/2015/08/desigualdadextrema_informe.pdf

Carbonell, M. (12 de enero de 2021). *Teletrabajadores*. El Universal. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/miguel-carbonell/teletrabajadores>

Cobo, J. (2009). *El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento*. En Zerm Vol. 14, n. 27. (p. 312). Recuperado de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/40999/2636-8482-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Federal de Mejora Regulatoria. (2017). *Lineamientos de los Programas de Mejora Regulatoria 2017-2018 de las Dependencias y Organismos Descentralizados de la Administración Pública Federal*. [DOF]. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5477736&fecha=28/03/2017

CONAPO. (2014). *40 Años del consejo Nacional de Población*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/2538/2/images/40_Aniversario_CONAPO.pdf

Consejo de Coordinador Empresarial. (2019). *Acuerdo para Promover la Inversión y el Desarrollo Incluyente*. Recuperado de <https://cce.org.mx/2019/06/13/gobierno-federal-y-sector-privado-firman-acuerdo-para-fomentar-la-inversion-y-el-desarrollo-incluyente/>

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Fernández, A. (15 de enero 2021). *La regulación del Teletrabajo*. En La Razón. Recuperado de <https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/antonio-fernandez-fernandez/regulacion-teletrabajo-419776>

Fuentes, M. (13 de enero de 2021). *El teletrabajo, con una reforma de burla. Mientras no exista el reconocimiento expreso del patrón reconociendo sus obligaciones, la reforma del teletrabajo no va a operar*. Recuperado de <https://lasillarota.com/opinion/columnas/el-teletrabajo-con-una-reforma-de-burla/474474>

Gálvez, S. E., Gutiérrez. G. E. & Picazzo, P. E. (2011). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. Revista Mexicana de Sociología, (73), 81. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n1/v73n1a3.pdf>

Ghai, D. (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo. 122 (2) [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Hernández, G. (2020). *NOM de trabajo, ¿qué aspectos de salud y seguridad debe considerar su diseño?*. En *El economista*. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/nom-de-teletrabajo-que-aspectos-de-salud-y-seguridad-debe-considerar-su-diseno/2020/12/>

Index Mundi. (2017). *Economía*. Recuperado de <https://www.indexmundi.com/es/mexico/>

Instituto Mexicano de la Competitividad. (2018). *Memorandum para el presidente 2018-2024*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

<https://api.imco.org.mx/release/latest/vendor/imco/indices-api/documentos/Competitividad/%C3%8Dndice%20de%20Competitividad%20Internacional/2017%20Memor%C3%A1ndum%20para%20el%20presidente%20%282018-2024%29/Documentos%20de%20resultados/2017%20ICI%20Libro%20completo%20-%20Memor%C3%A1ndum%20para%20el%20Presidente.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2005 al 2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) población de 15 años y más de edad*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) población de 15 años y más de edad*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML)*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/>

Kliksberg, B. (1998). *Repensando el Estado para el desarrollo social: más allá de dogmas y convencionalismos*. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales*, 43 (173). Universidad Nacional Autónoma de México. México, DF. pp. 139-186.

Kuznets, S. (1955). *Economic growth and income inequality*. *The American economic review*, 45(1), 1-28.

Martínez, A., Pérez, M., Carnicer, P., Vela, M. (2006). *Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa*. En Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, n. 29. Recuperado de:

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2385989>

Martini, A. G. (2004). *De la regulación a la desregulación del mercado laboral: el impacto socioeconómico de la flexibilización en el sector textil chileno*. [Tesis]
Recuperada en: <https://eprints.ucm.es/4810/>

Mendizábal, G. & Jiménez, M. (2012). Análisis del trabajador en el contexto de la globalización. En *Revista Chilena de Derecho de Trabajo de la Seguridad Social*. V. 3, n. 6. (p. 188). Recuperado de:
<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42811/44763>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Qué es el trabajo decente*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo 90 reunión. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1999a). *Trabajo decente*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003#:~:text=Fue%20en%20esta%20reuni%C3%B3n%20cuando,OIT%2C%201999a%3A%204.

Organización Internacional del trabajo. (2016). *¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Convenio%20sobre%20el%20trabajo,tiempo%20completo%20en%20situaci%C3%B3n%20comparable

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Panza, R. (2019). *XII-Mercado de Trabajo y empleo*. Macroeconomía I. Apuntes docentes. [Versión Adobe Reader]. Recuperado en: http://www.ricardopanza.com.ar/files/macro1/Macro_I___12___Mercado_de_Trabajo.pdf

Parkin, M. & Loría, E. (2010). *Microeconomía versión para latinoamerica*. (pp 274 y 300 México: PEARSON EDUCACIÓN. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <https://orenatocaunp.files.wordpress.com/2019/09/material-2.pdf>

Pinto A. G. (2016). *El bono demográfico en América Latina: El efecto económico de los cambios en la estructura por edad de una población*. *Población y Salud en Mesoamérica*, 13 (2), 1-17. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15517/psm.v13i2.21863>

Pires, D. (2014). *Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial*. En: *Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11406/2/Teletrabajo_en_Brasil_Reflexiones_sobre_la_proteccion_de_la_salud_del_trabajador_frente_a_la_isonomia_del_trabajo.pdf

Presidencia de la República. (1995). *Plan Nacional de Desarrollo, 1994-2000*. México D.F. Páginas 129-130.

Presidencia de la República. (30 de mayo de 2001). *Plan Nacional de Desarrollo, 1994-2000*. [DOF] Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=766335&fecha=30/05/2001

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Presidencia de la República. (12 de julio de 2019). *Plan Nacional de Desarrollo, 2019-2024*. [DOF] Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Reynoso, C.C. (2017). *Notas sobre la subcontratación en México*. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 6(2), 144–164. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sxi&AN=130864642&lang=es&site=ehost-live>

Ríos, E. (14 de enero de 2021). *¿Cuáles son los alcances del teletrabajo?*. En *El Sol de Toluca*. Recuperado de <https://www.elsoldetoluca.com.mx/finanzas/cuales-son-los-alcances-del-teletrabajo-6239686.html>

Ruiz, N. P. & Ordaz D., J. (2011). *Evolución reciente del empleo y el desempleo en México*. *Economía UNAM*, 8(23), 91-105. Recuperado en 19 de junio de 2019, Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2011000200005&lng=es&tlng=es.

Sachs, J. D. & Larrain B. F. (1994). *Macroeconomía en el economía global*. [Versión Adobe Reader]. Recuperado de https://macroeconomiauca.files.wordpress.com/2012/05/macroeconomia_sachs.pdf

Samaniego, N. (2008). *El crecimiento explosivo de la economía informal*. *Economíaunam*. 5(13). [Versión Adobe Reader]. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/13/02samaniego.pdf>

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2006). *Economía: Paul A. Samuelson y William D. Nordhaus* (18a. Ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana

Samuelson y Nordhaus (2010) *Economía: Paul A. Samuelson y William D. Nordhaus* (19a. Ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana. Recuperado de <http://ru.economia.unam.mx/85/1/Samuelson%20y%20Nordhaus%20-%20Econom%C3%ADa%20Con%20Aplicaciones%20a%20Latinoam%C3%A9rica.pdf>

Sánchez, C. (14 de enero 2021). *Teletrabajo la nueva realidad de las empresas*. El Siglo de Durango. Recuperado de <https://www.elsiglodedurango.com.mx/2021/01/1278569.el-teletrabajo-la-nueva-realidad-de-las-empresas.html>

Sánchez, G. M. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*. En: Comisión Económica para América Latina y Alianza para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe. Colección Documentos de Proyectos. [Versión Adobe Reader]. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf

Stiglitz J. E. (1999). *El papel del gobierno en el desarrollo económico*. Cuadernos de Economía. v. XVIII (30), 352-355. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/11460/22518>

Tellez, J. (2007). *Derecho Informática*, 3ª ed. México, Editorial McGraw.

Vásquez, G.B. (14 de junio de 2012). *El desperdicio del bono demográfico*. Recuperado de <https://www.colef.mx/opinion/el-desperdicio-del-bono->

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

demografico/

Vázquez, M. (2006). *Flexibilidad de la Jornada de Trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios*. Universidad Politécnica de Cartagena-Departamento de Economía. (p. 2). Recuperado de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/882/mmvm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marco jurídico.

Congreso General de la Unión (2019) *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Diario Oficial de la Federación. (11 de enero de 2021). *Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII-Bis de la Ley Federal del Trabajo*. DOF]. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021).

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Índice de gráficas y tablas.

- Gráfica No. 1. Evolución de la población en México, 2005-2020.
Gráfica No. 2. Evolución de la estructura poblacional en México, 2005-2020.
Gráfica No. 3. Evolución de la estructura poblacional en México, 2005-2020.
Gráfica No. 4. Evolución del PIB y de la tasa de desempleo en México, 1991-2020.
Gráfica No. 5. Diagrama de dispersión que relaciona el PIB con la tasa de desempleo en México, 1991-2020.
Gráfica No. 6. Evolución de la tasa de inversión pública y privada en México, 1991-2017.
Gráfica No. 7. Formación bruta de capital fijo en Japón, Estados Unidos, Alemania, Reino Unido y México, 1991-2017,
Gráfica No. 8. Profundización financiera en México, 2010-2018.
Gráfica No. 9. Profundización financiera por destino del crédito en México, 2008-2018.
Gráfica No. 10. Evolución contenido nacional de las exportaciones en la producción manufacturera en México, 2003-2017.
Gráfica No. 11. Población en edad de trabajar en México, 2015-2020.
Gráfica No. 12. Evolución de la población ocupada y desocupada en México, 2015-2020.
Gráfica No. 13. Distribución de la población ocupada según días trabajados por semana, en México, 2015-2020.
Gráfica No. 14. Distribución de la población ocupada según horas trabajadas por semana en México, 2015-2020.
Gráfica No. 15. Distribución de la población ocupada según nivel de ingresos en salarios mínimos en México, 2015 - 2020.
Gráfica No. 16. Distribución de la población ocupada según su nivel de instrucción en México, 2015-2020.
Gráfica No. 17. Evolución de la tasa de informalidad laboral en México, 2015-2020.
Gráfica No. 18. Relación entre el índice de Gini con el ingreso per capita para México, 1992-2016.
Gráfica No. 19. Participación en el ingreso mejor y peor remunerado en México, por deciles. 1992-2016.
Gráfica No. 20. Participación en el ingreso mejor y peor remunerado en México, por quintiles, 1992-2016.
Tabla No. 1. Distribución de la población ocupada según nivel de ingreso y días trabajados en México, 2020.
Tabla No. 2. Distribución de la población ocupada según nivel de ingreso y duración de la jornada de trabajo en México, 2020.
Tabla No. 3. Distribución de la población ocupada según niveles de ingreso e instrucción en México, 2020.
Tabla No. 4. Personal subcontratado, según sexo en México, 2003-2018.
Tabla No. 5. Participación del personal subcontratado en la población ocupada en México, 2008-2018.
Tabla No. 6. Distribución del personal subcontratado, según tamaño de la unidad económica en México, 2003-2018.
Tabla No. 7. Personal subcontratado, según sector de la actividad económica en México, 2003-2018.
Tabla No. 8. Participación porcentual del personal subcontratado según sector de la actividad económica en México, 2003-2018.
Tabla No. 9. Personal subcontratado según Entidad Federativa en México, 2003-2018.
Tabla No. 10. Personal subcontratado según Entidad Federativa en México, 2003-2018.
Tabla No. 11. Pagos agregados que recibieron las empresas contratistas que contrató y proporcionó personal subcontratado en México, 2003-2018.
Tabla No. 12. Pagos promedio mensual y anual por persona subcontratada en México, 2003-2018.
Tabla No. 13. Relación entre el salario medio de subcontratación con el salario mínimo en México, 2003-2018.
Tabla No. 14. Programas de transferencias directas del Gobierno Federal que transfieren recursos monetarios directos en México, 2019-2021.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>

Acrónimos.

COFEMER: Comisión Federal de Mejora Regulatoria.

CONAPO: Consejo Nacional de Población.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

IMCO: Instituto Mexicano de la Competitividad.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

MMDD: Millones de Dólares.

MMDP: Millones de Pesos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

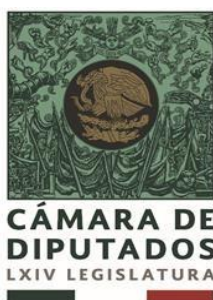
PEA: Población Económicamente Activa.

PIB: Producto Interno Bruto.

PNEA: Población no Económicamente Activa.

Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROI>



Pulsa el siguiente link para contestar un diagnóstico de la utilidad de este documento:

<https://cutt.ly/sz71ROl>