



LIDERAZGOS
ISSSTE

DIPLOMADO

SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHOS SOCIALES PARA UN ESTADO DE
BIENESTAR

Panorama laboral en México 2005-2024

CINTHIA MÁRQUEZ MORANCHEL

FACULTAD DE ECONOMÍA, UNAM

Objetivo

Conocer y analizar el panorama de las condiciones de trabajo en México con base en conceptos relevantes y estadísticas laborales.

Contenido

1. Conceptos relevantes: trabajo decente y precariedad laboral
2. El panorama laboral de acuerdo con las dimensiones del trabajo decente, 2005-2024
3. El panorama laboral en el sector formal

El trabajo decente

Trabajo decente

“Trabajo decente es un concepto que busca expresar **lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno**. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; 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**.”

Se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: “los derechos en el trabajo, el acceso y las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social.”

Fuente: OIT. ¿Qué es el trabajo decente? https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Precariedad laboral

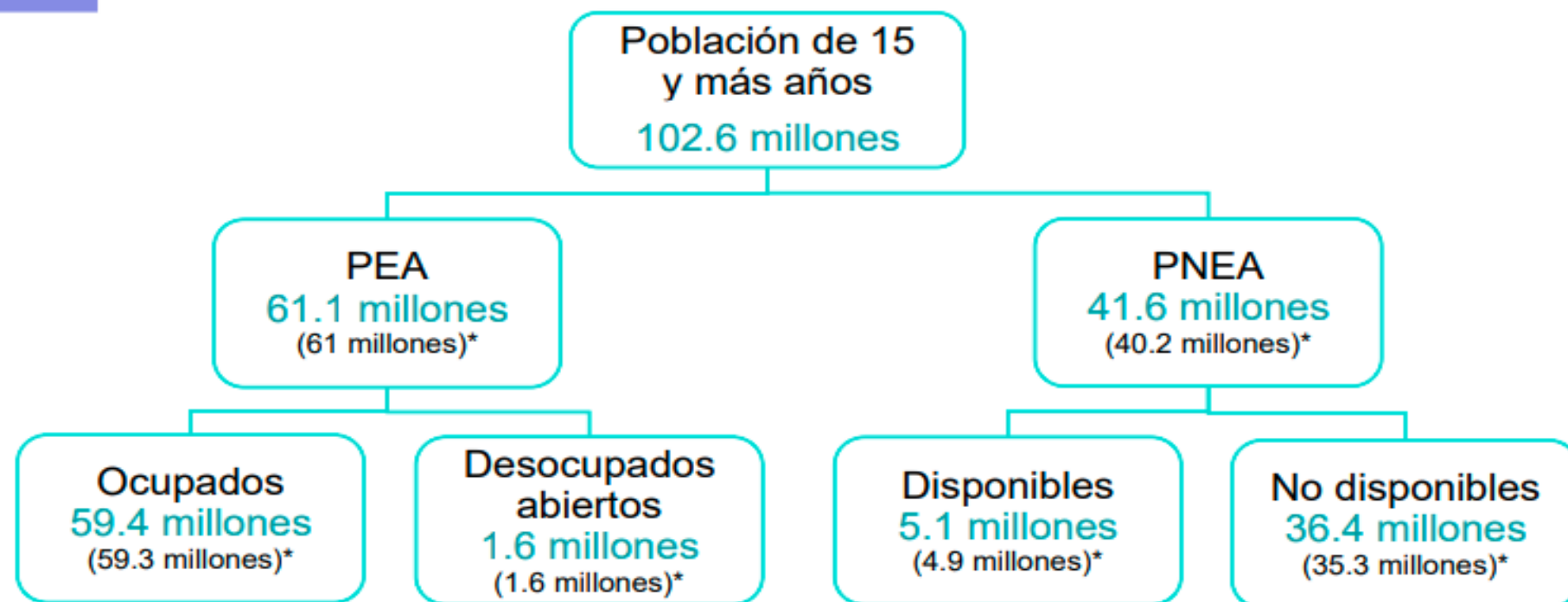
De acuerdo con la OIT (2012, p:32) “el trabajo precario es un medio utilizado por *las* y los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a *las* y los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad”.

MARCO CONCEPTUAL



FUERZA DE TRABAJO

SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025



Las personas económicamente activas (PEA) son las que participan en el mercado laboral, ya sea como ocupadas o en búsqueda de trabajo.

Las personas no económicamente activas (PNEA) no están ocupadas, ni buscan trabajo, aun cuando tengan disposición por trabajar o no.

* ENOE segundo trimestre 2024.

Tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población de 15 y más años)

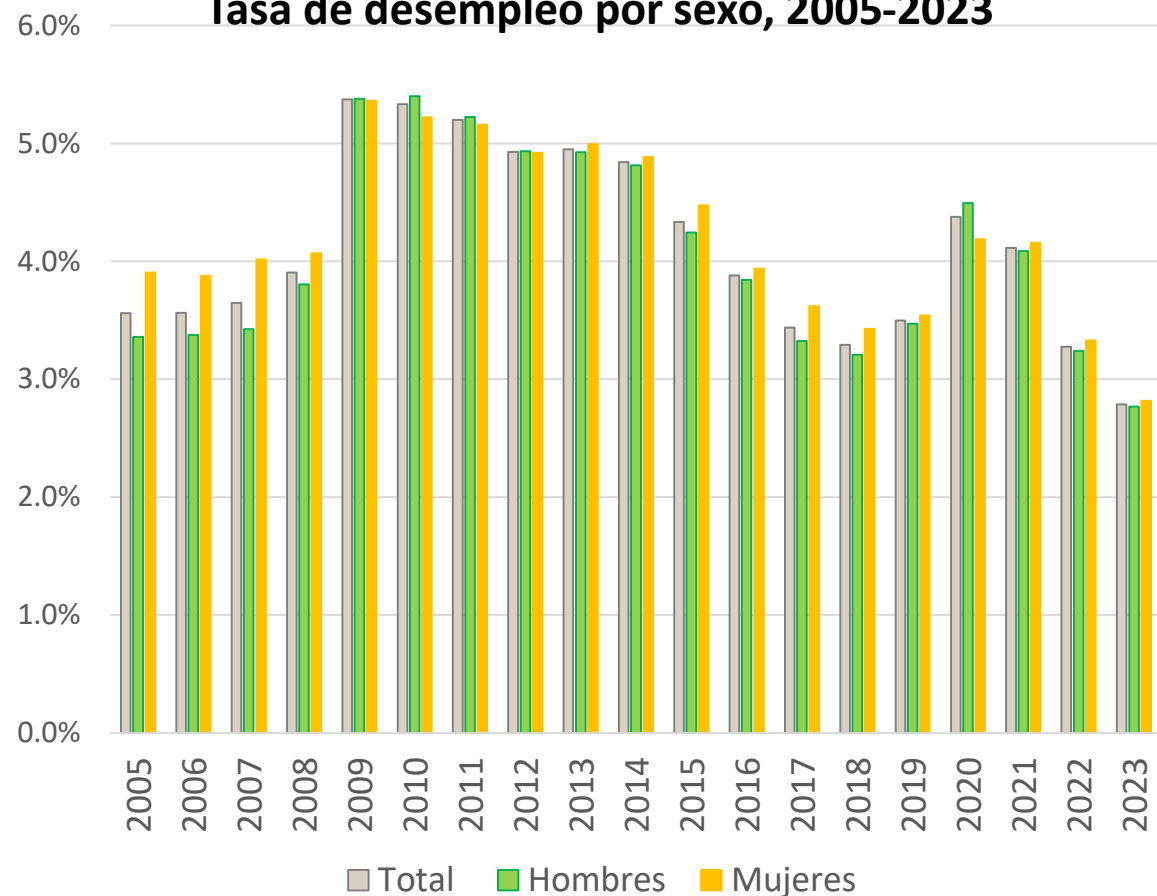


* Intervalo de confianza (90%): Mujeres [45.4, 46.2]; Hombres [74.8, 75.4].

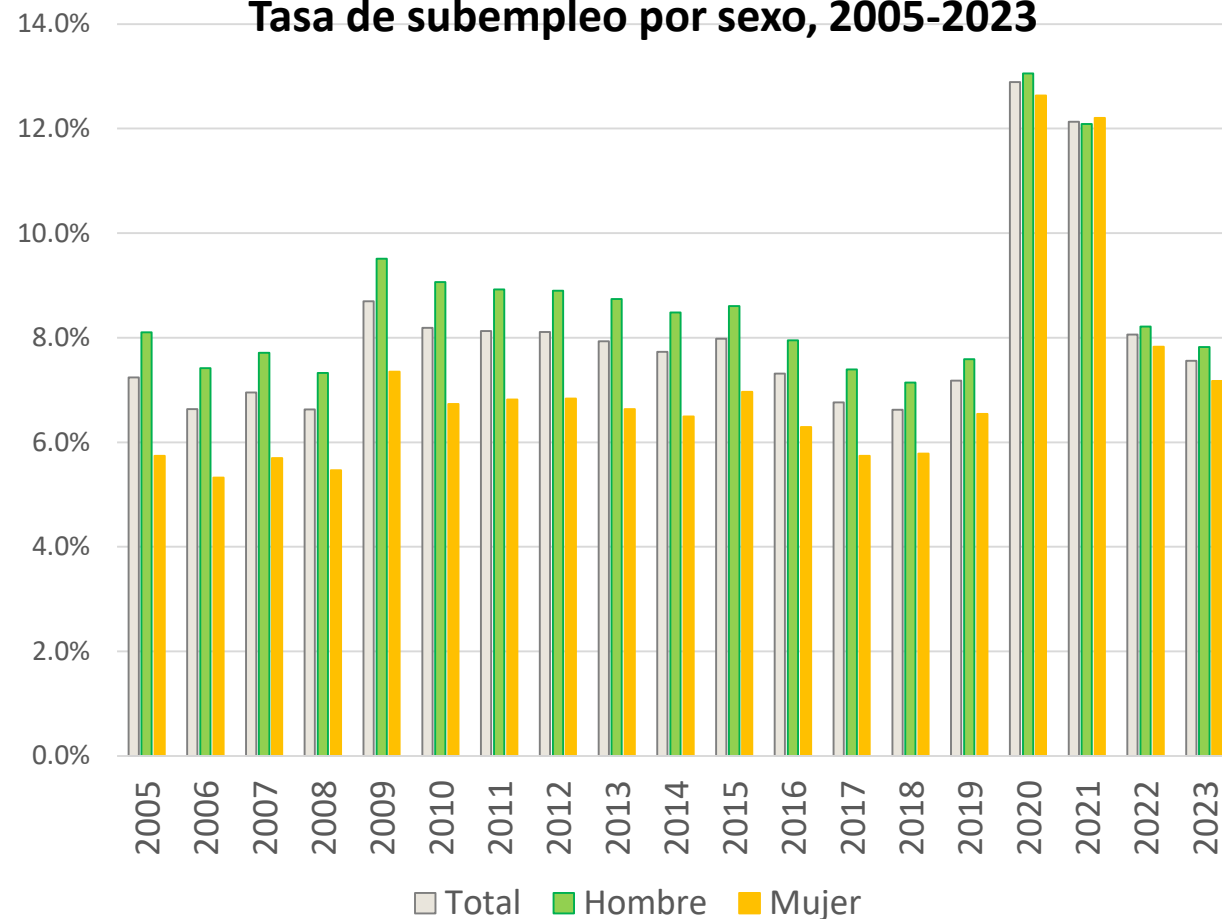
La tasa de participación es el porcentaje de personas de 15 y más años, económicamente activas.

La tasa de desempleo se ha mantenido entre 3 y 5%, mientras que la tasa de subocupación mostró un fuerte incremento en la pandemia.

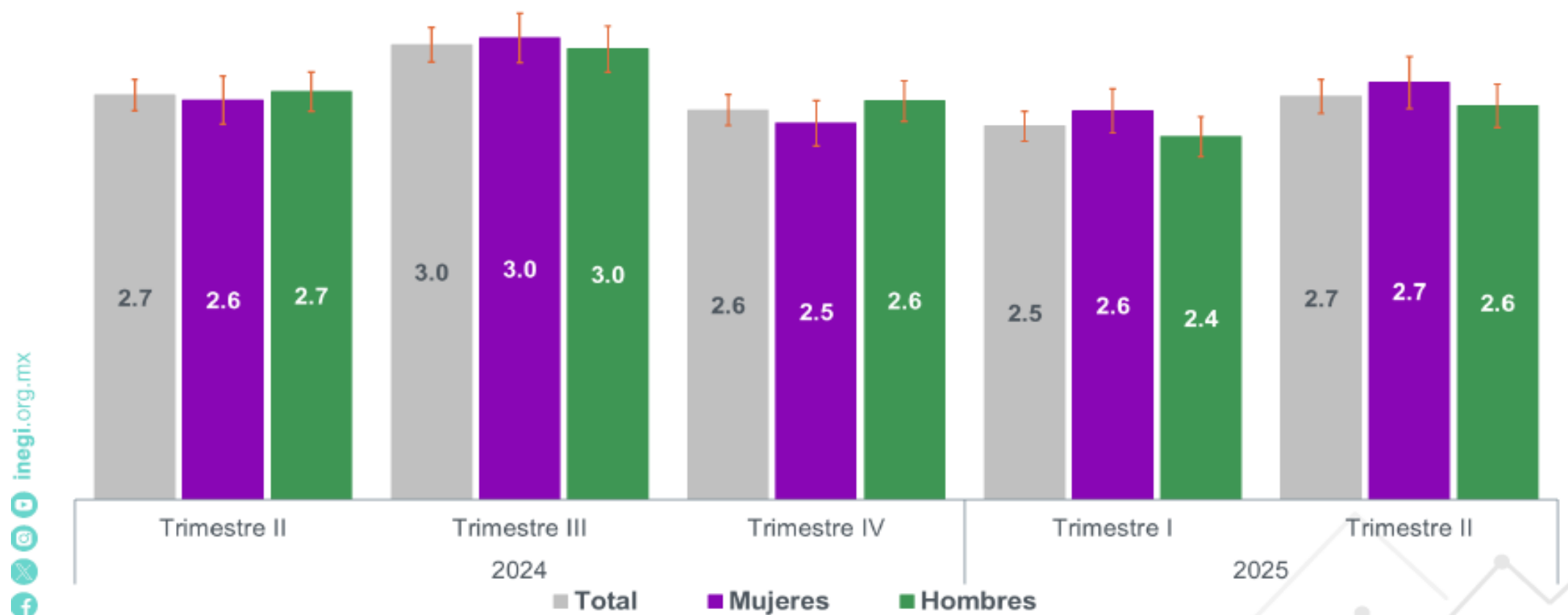
Tasa de desempleo por sexo, 2005-2023



Tasa de subempleo por sexo, 2005-2023



Tasa de desocupación abierta (porcentaje de la Población Económicamente Activa)



* Intervalo de confianza (90%): Mujeres [2.6, 2.9]; Hombres [2.5, 2.7].

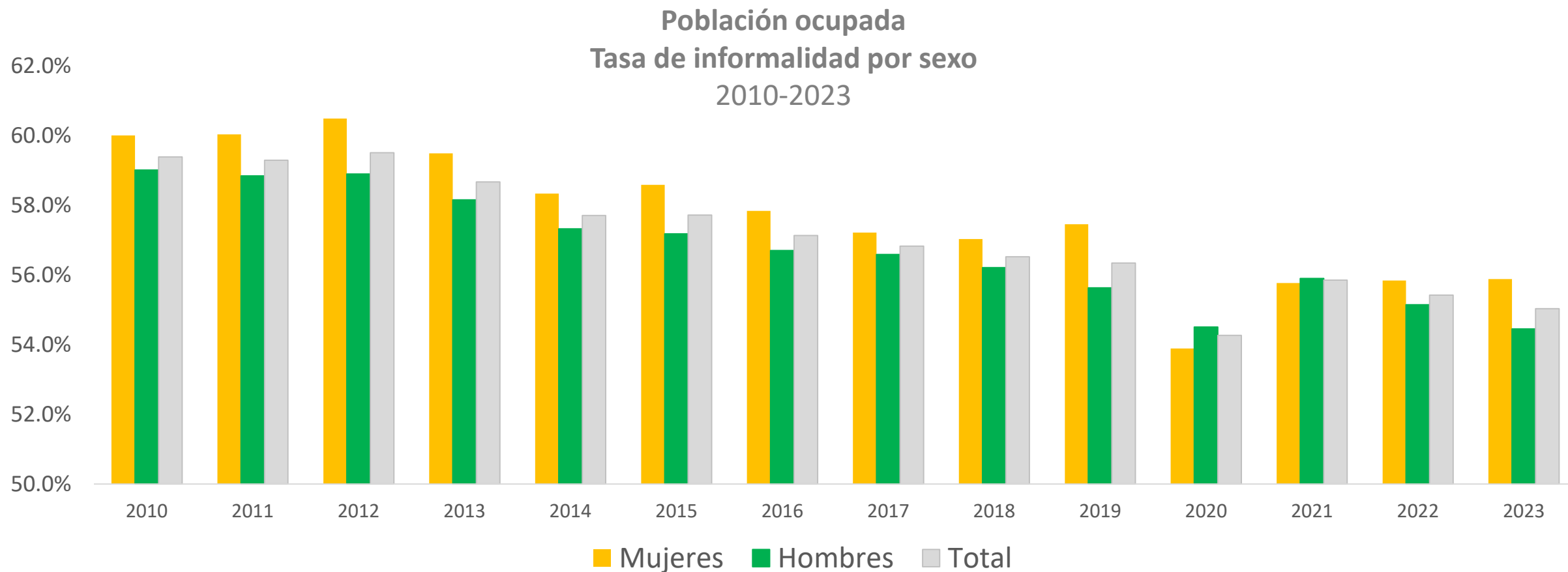
La **desocupación abierta** es la población que se encuentra sin trabajar, está buscando trabajo y disponible para trabajar.

Tasa de subocupación (porcentaje de la población ocupada)



* Intervalo de confianza (90%): Mujeres [6.8, 7.3]; Hombres [7.1, 7.6].

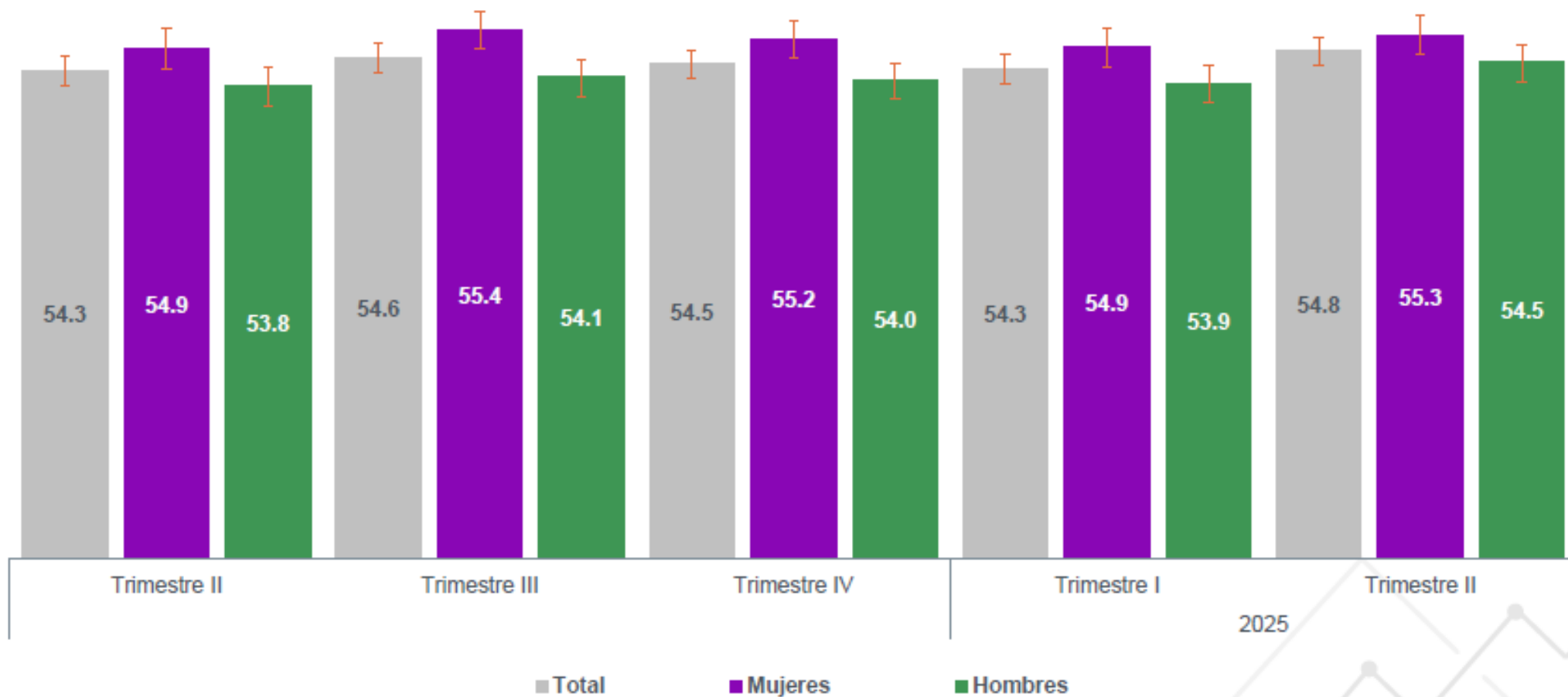
Más de la mitad de las personas ocupadas en México son informales.



Tasa de informalidad laboral 1 (porcentaje de la población ocupada)



inegi.org.mx



* Intervalo de confianza (90%): Mujeres [54.7, 55.9]; Hombres [54.0, 55.0].

El trabajo informal

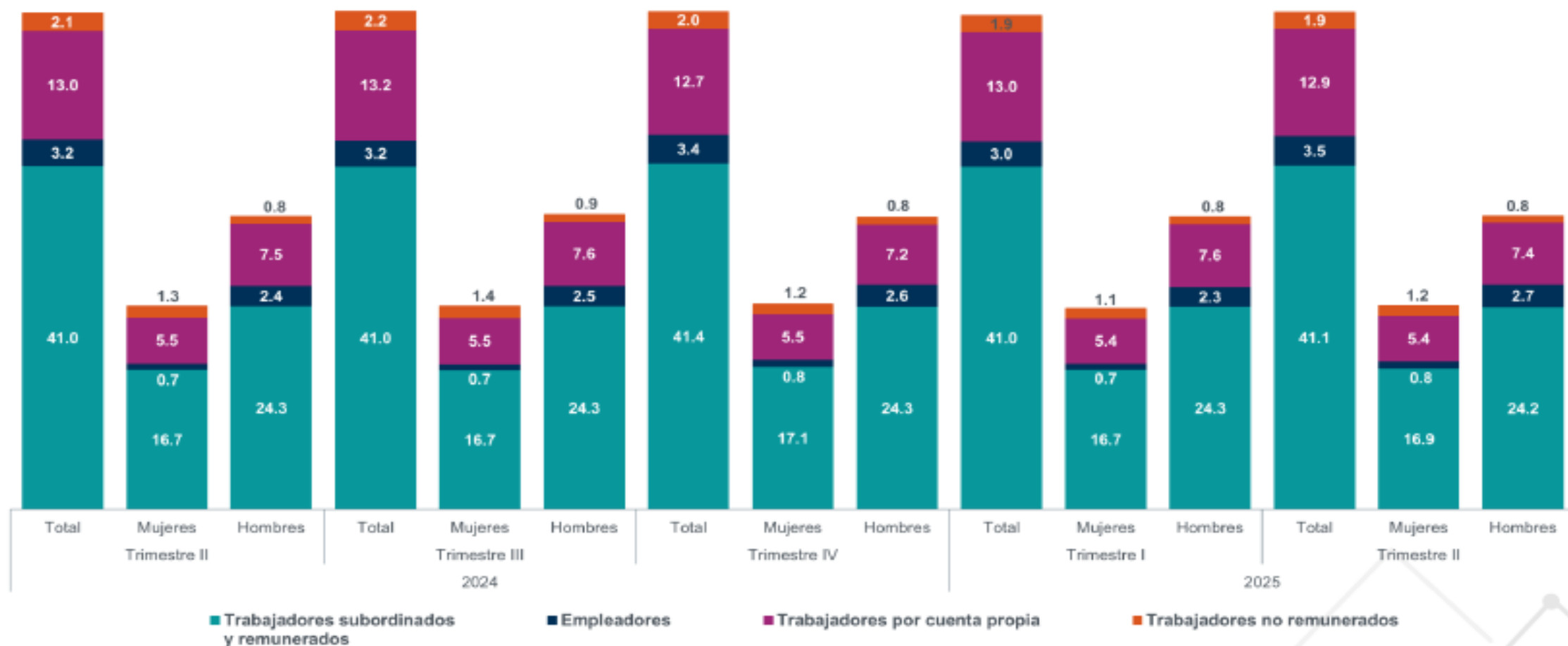
La condición de informalidad laboral de las personas se refiere a una o varias situaciones que confluyen dentro de las características de un puesto de trabajo que implican vulnerabilidad y/o precariedad en el trabajo de la persona que lo ocupa, es decir, contrario a las características de un trabajo decente.

Cuando se dan estas condiciones se dice que dicha persona tiene una *ocupación informal* o *empleo informal*. Estas condiciones se sintetizan, según lo define el INEGI en: "... el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda a su inserción económica..." (INEGI, 2014:10).

La informalidad fuera del sector formal

Condición de informalidad	59,440,760	%
Ocupación formal	26,851,692	45.2%
Ocupación informal	32,589,068	54.8%
Sector informal	17,240,375	52.9%
Fuera de sector informal	15,348,693	47.1%

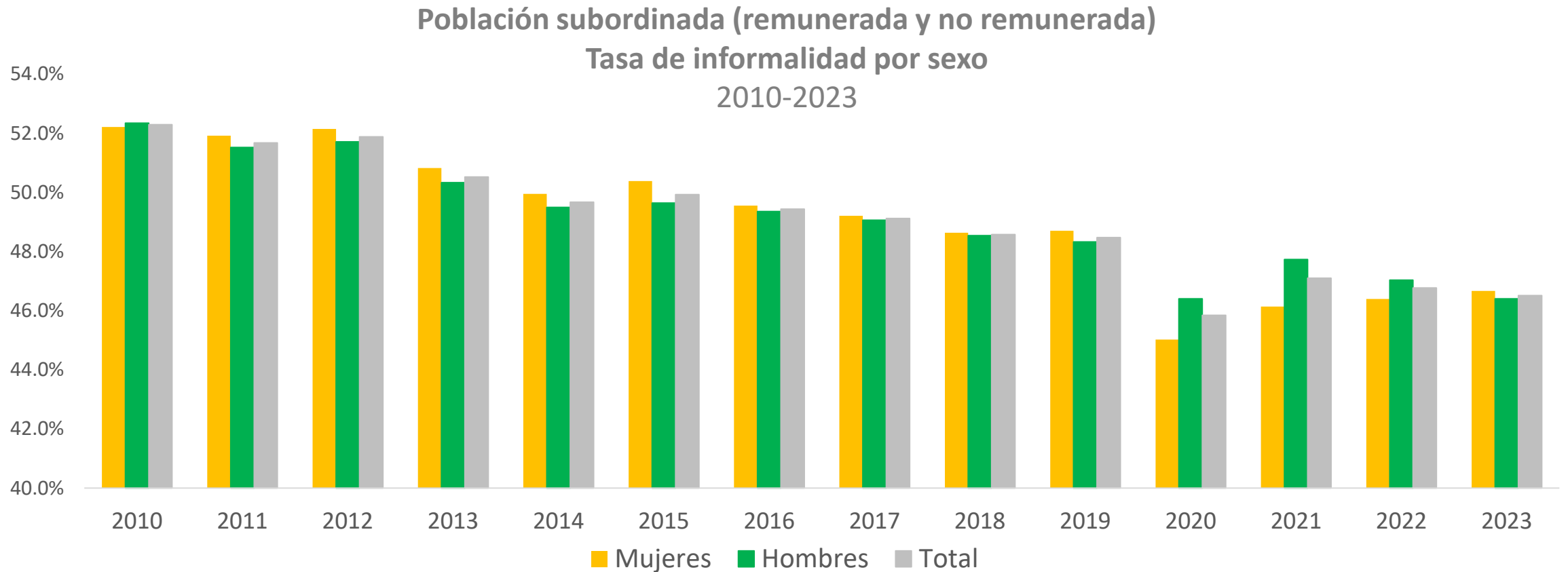
Población ocupada por posición en la ocupación (millones de personas)



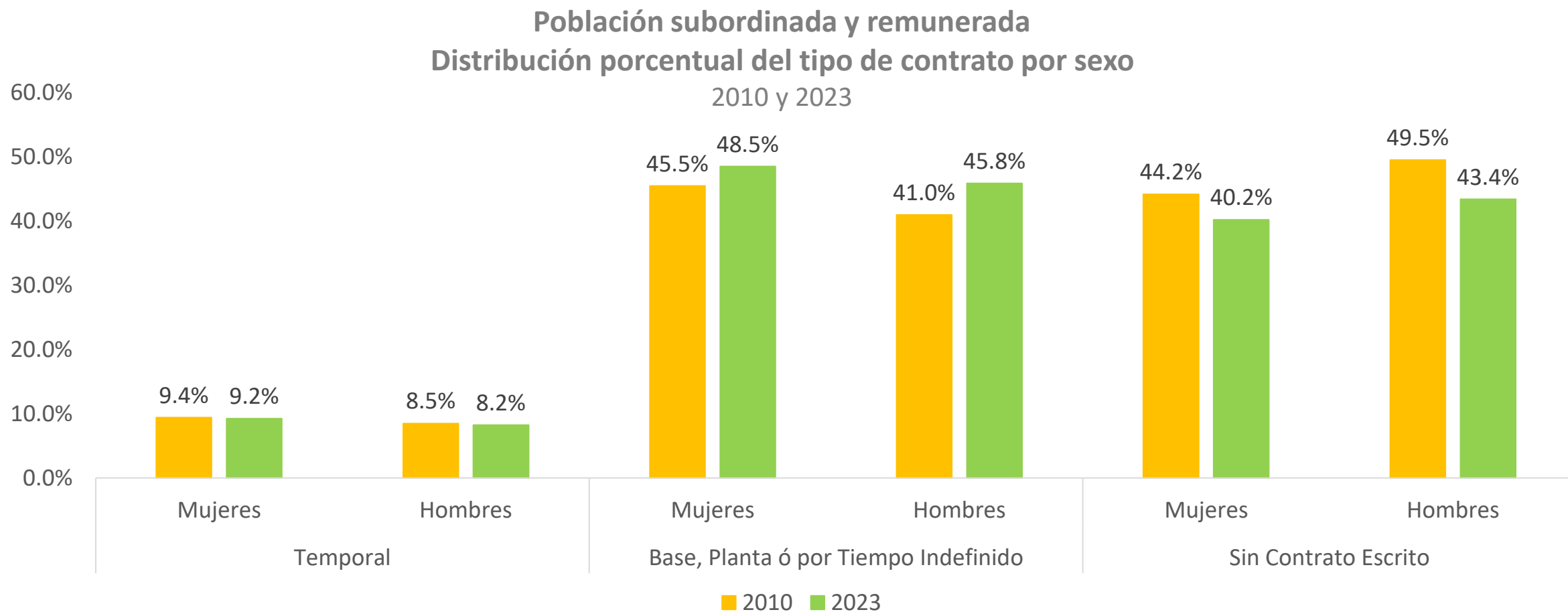
* Intervalo de confianza (90%): Trabajadores subordinados y remunerados [40.7, 41.5].

Nota: Se excluye a la población ocupada con información no especificada

La tasa de informalidad desciende si solo se tiene en cuenta a la población subordinada



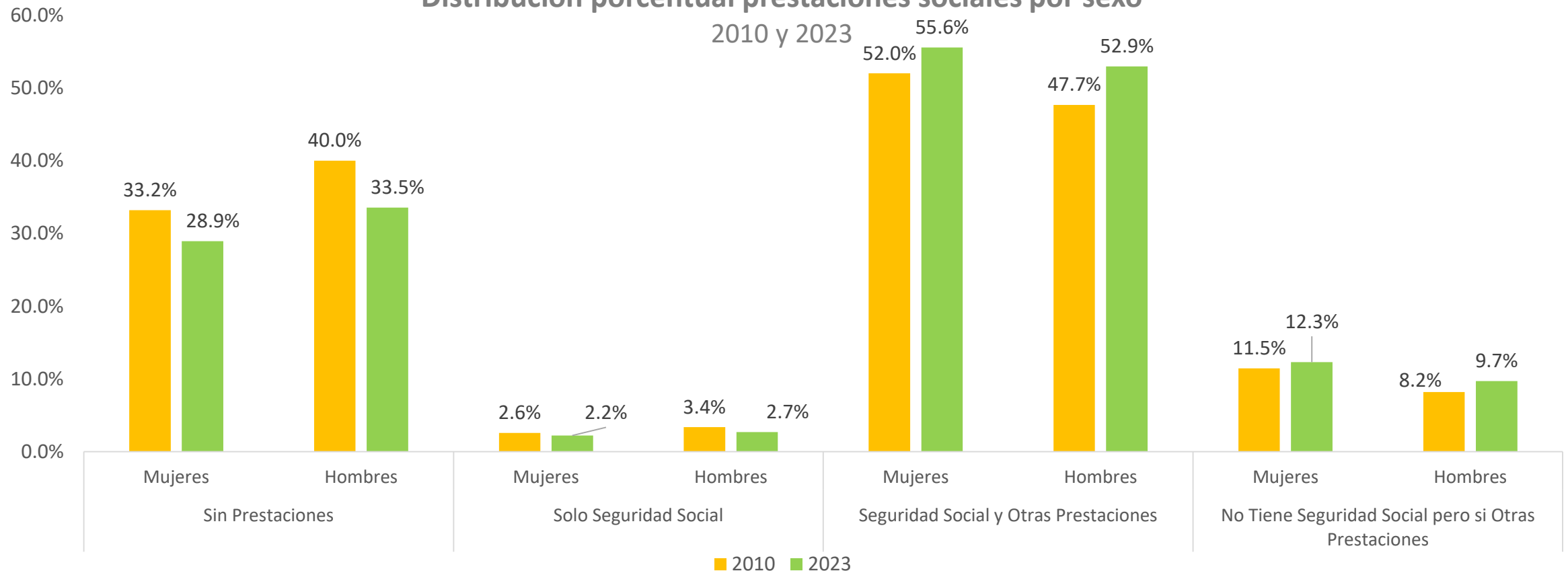
Derechos en el trabajo: Asociado con la alta informalidad que prevalece en el país, una alta proporción de personas trabajadoras labora sin contrato escrito



Derechos en el trabajo: Se detecta un incremento en el porcentaje de personas trabajadoras con seguridad social y otras prestaciones sociales

Población subordinada y remunerada
Distribución porcentual prestaciones sociales por sexo

2010 y 2023



Derechos en el trabajo: El diálogo social

- Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de **negociaciones y entre representantes de los gobiernos, personas empleadoras y trabajadoras, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.**
- Puede tratarse de un **proceso tripartito**, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en **relaciones bipartitas** establecidas exclusivamente entre las personas trabajadoras y las empresas (**los sindicatos y las organizaciones de empleadores**), con o sin la participación indirecta del gobierno.
- El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características.

Derechos en el trabajo:

Libertad de asociación

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho.

El derecho de las personas trabajadoras y empleadoras a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta.

La negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

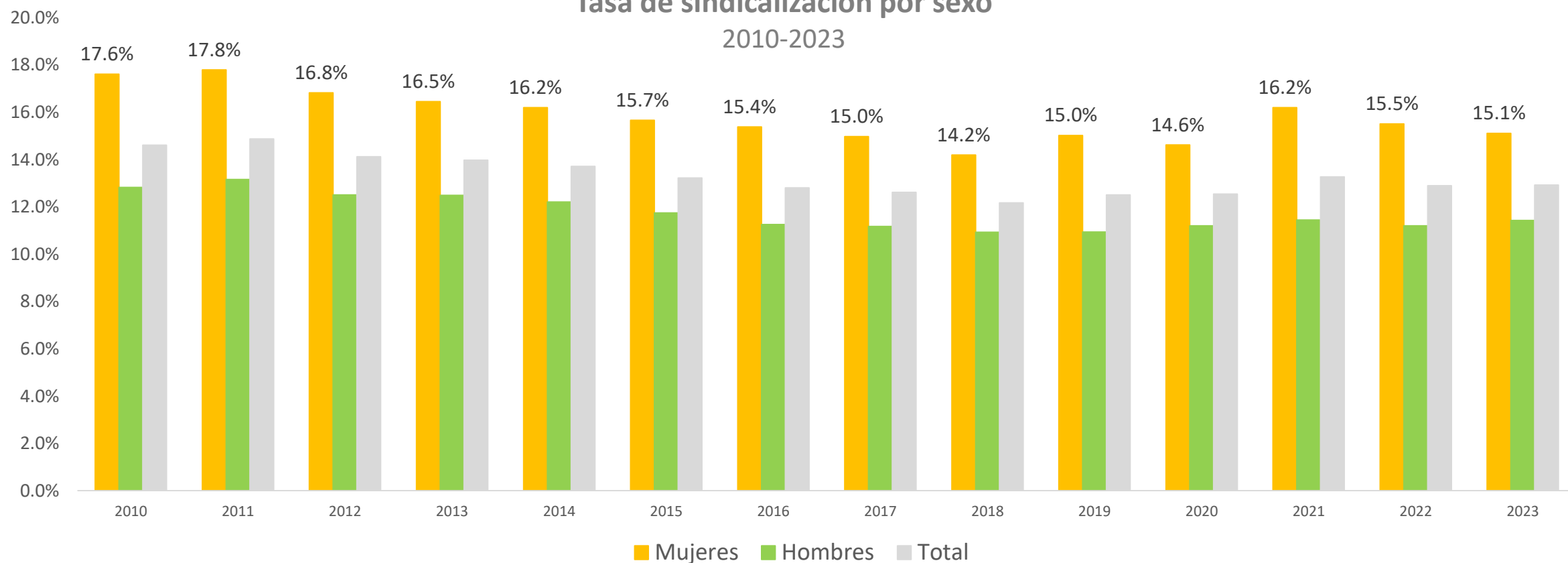
Fuente: OIT. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm>

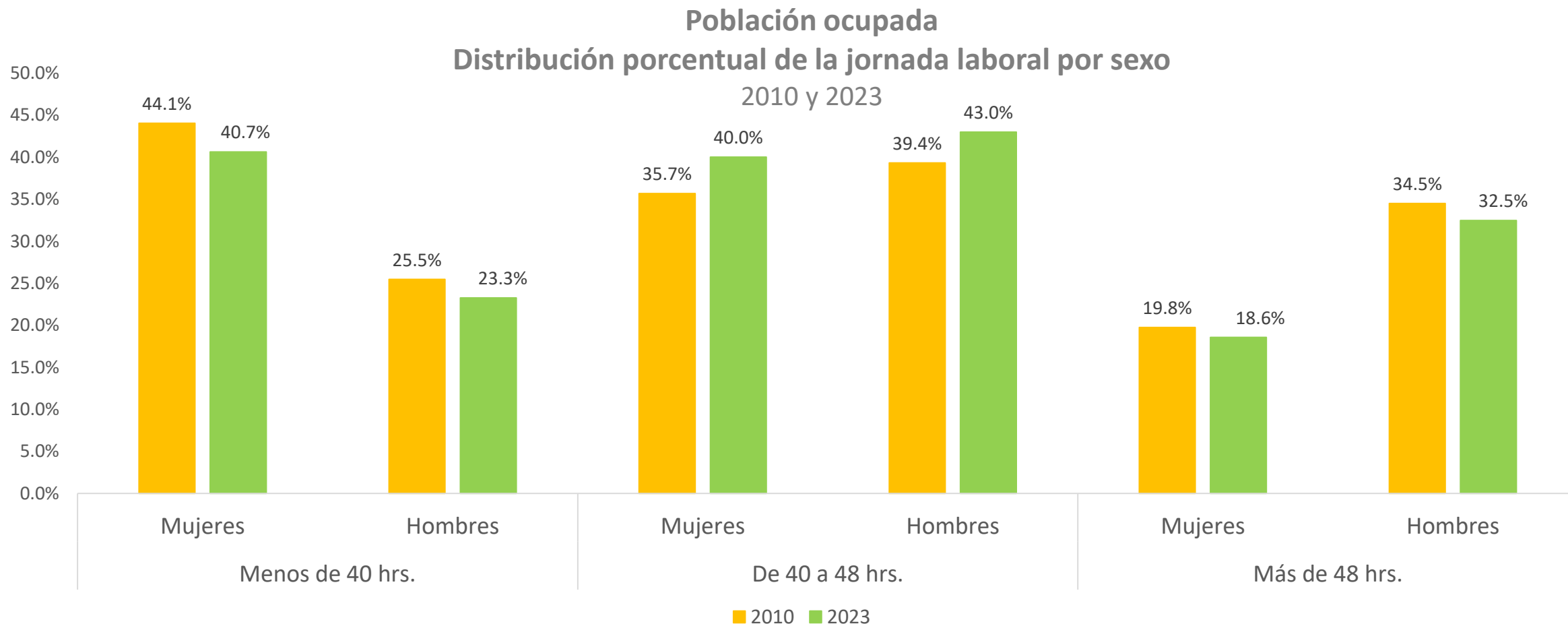
Alrededor del 15% de la población subordinada y remunerada se encuentra sindicalizada

Población subordinada y remunerada
Tasa de sindicalización por sexo

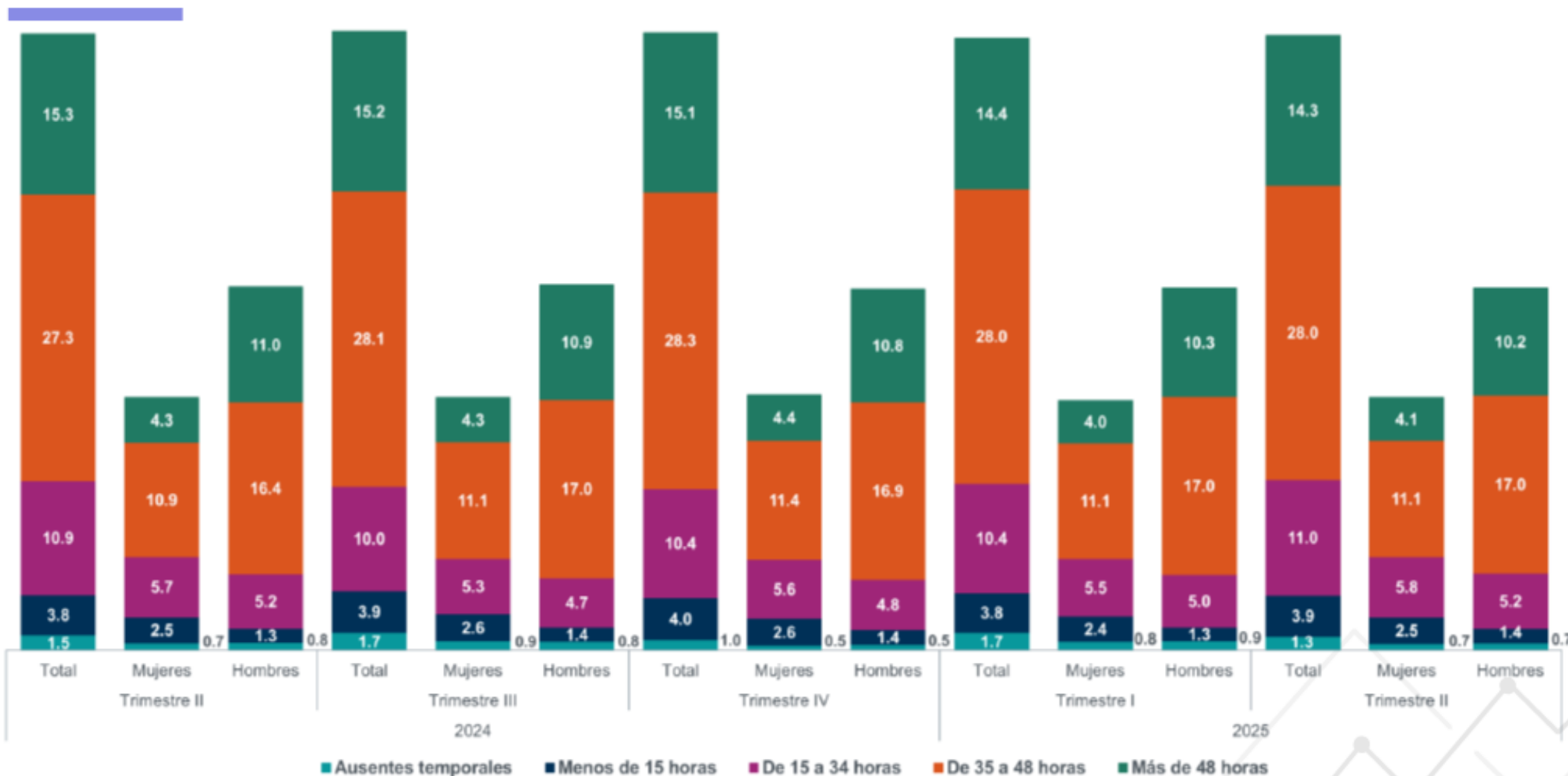
2010-2023



La jornada laboral es heterogénea relacionado con las diversas modalidades de trabajo

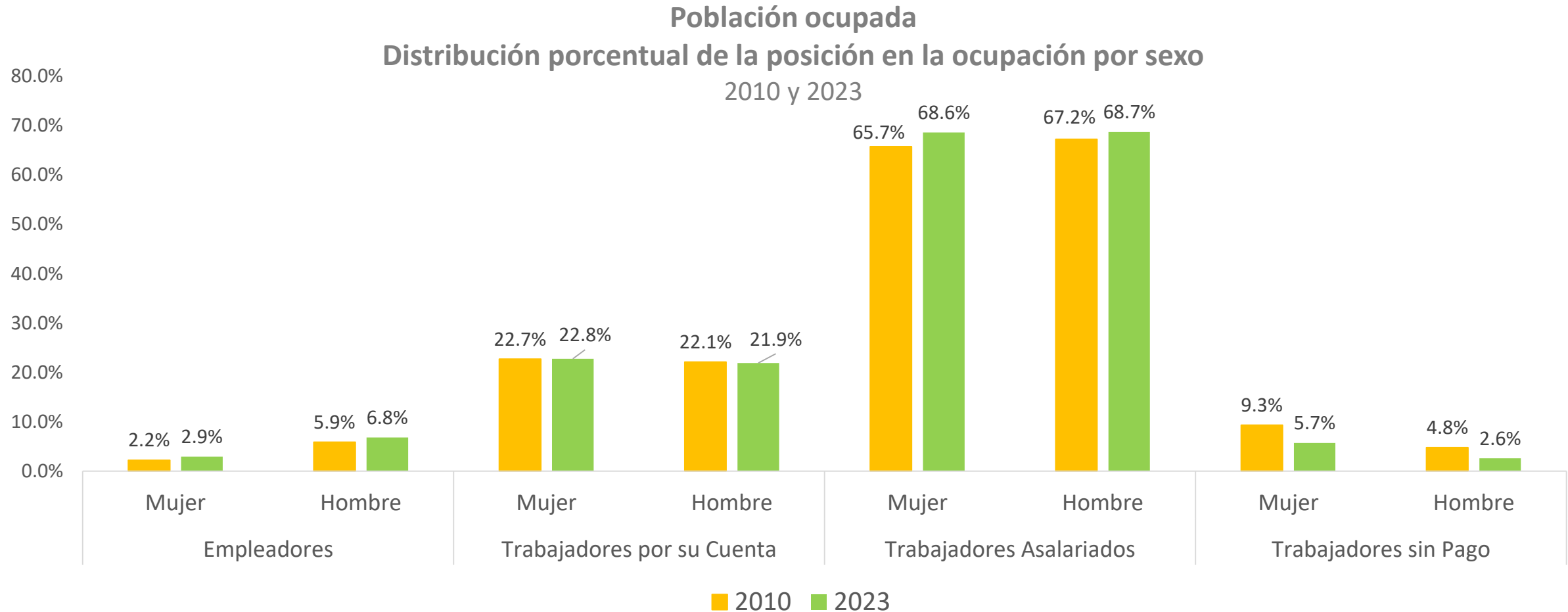


Población ocupada por horas trabajadas semanales (millones de personas)



Nota: Se excluye a la población ocupada con información no especificada.

Una mayor proporción de mujeres trabaja sin pago, mientras que una mayor proporción de hombres es empleador



El nivel salarial

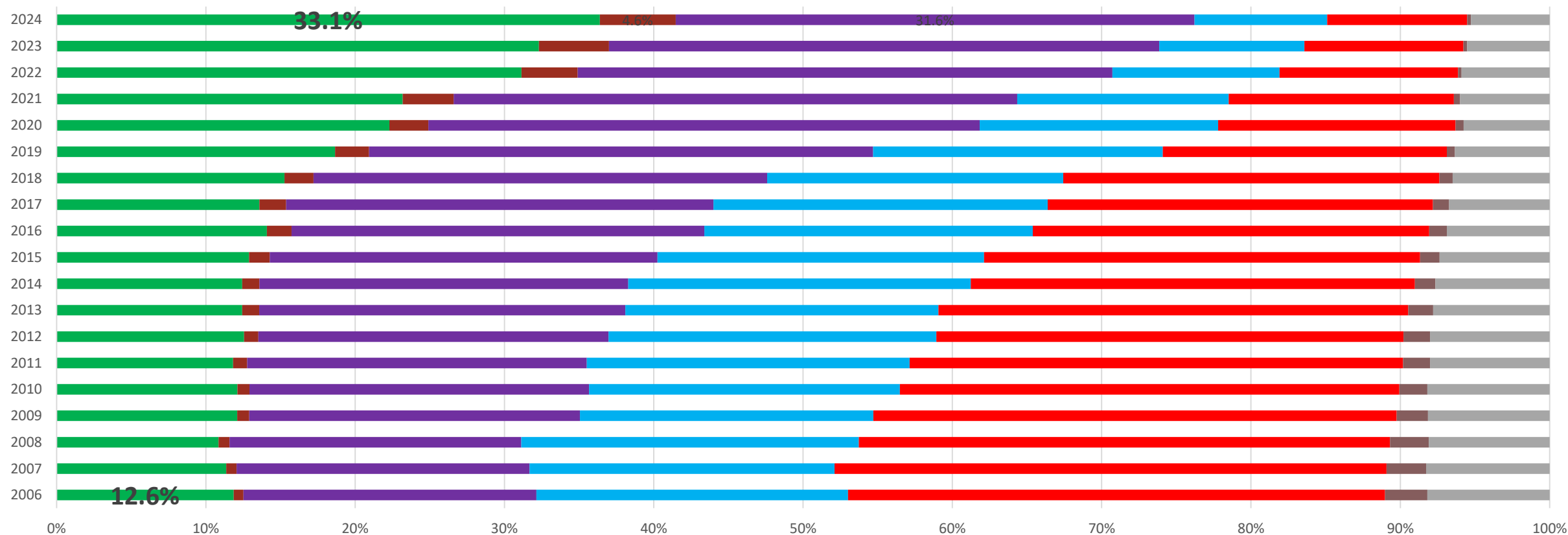
Menos de 1 SM

1 SM

Más de 1 hasta 2 SM

Más de 3 a 5 SM

Más de 5 SM NRI NE



El panorama del trabajo en el sector formal

Personas aseguradas en el IMSS: principal referente del empleo formal

Estadísticas del empleo por sexo en México, 2024

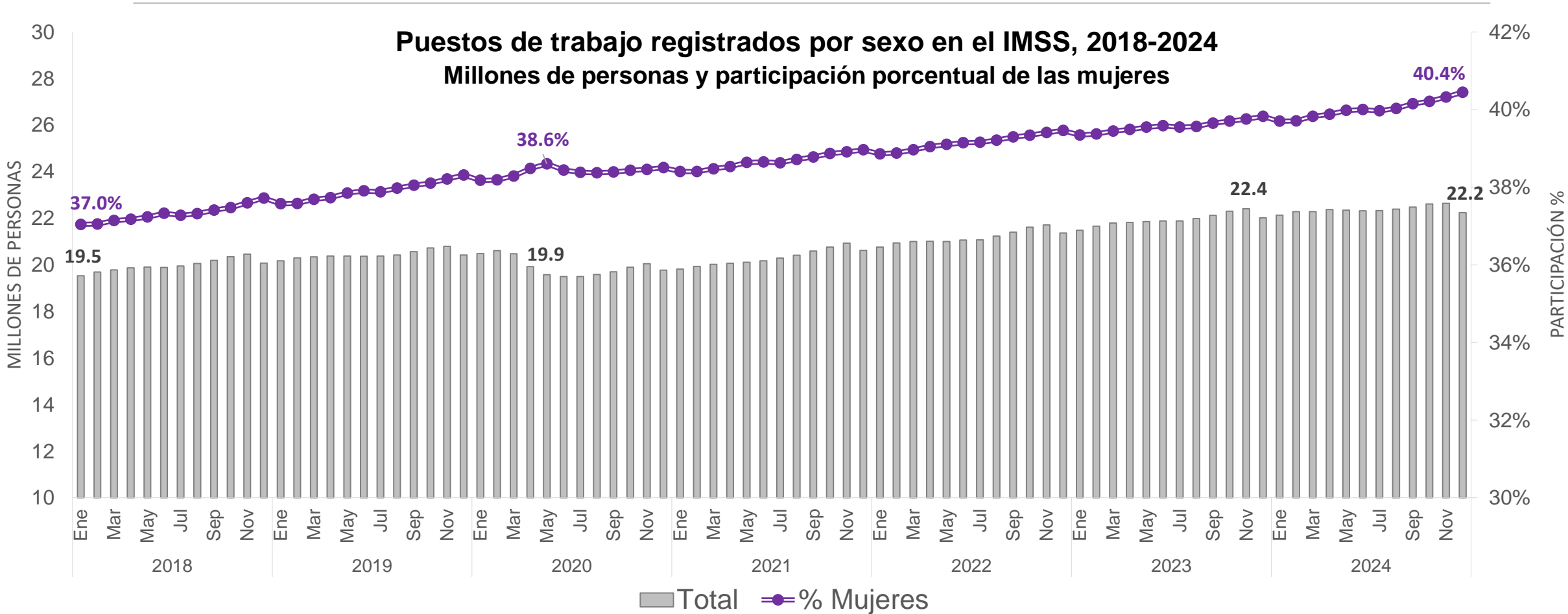
Descripción	Millones de personas			Participación %	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población ocupada	59.4	35.1	24.3	59.1%	40.9%
Ocupación informal	32.3	18.9	13.4	58.4%	41.6%
Ocupación formal	27.1	16.2	10.9	59.8%	40.2%
Puestos de trabajo IMSS	22.4	13.4	9.0	60.2%	39.8%

Tasa de formalidad

- Total: 45.6%
- Mujeres: 44.7%
- Hombres: 46.2%

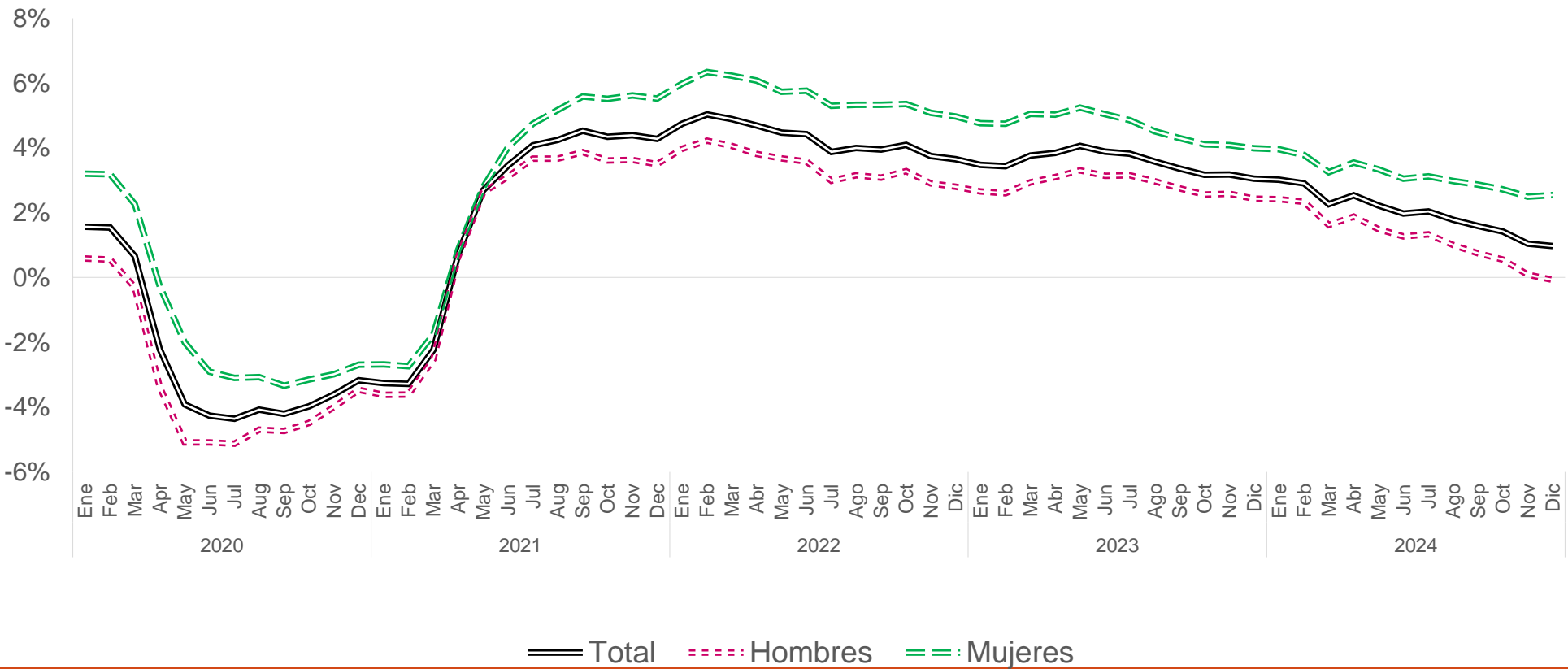
Fuente: Elaboración con base en INEGI ENOE y datos abiertos IMSS.

La trayectoria del empleo formal



Si bien la pandemia por COVID-19 conllevó una disminución generalizada en el nivel de empleo, en el sector formal, el empleo femenino registró una caída menor y una recuperación más pronta, respecto al empleo total y al de los hombres.

Tasa de crecimiento anual del número de puestos de trabajo registrados por sexo en el IMSS, 2020-2023



- Entre mayo-julio de 2020 el empleo total disminuyó en 4.2%, el femenino en 2.7% y el masculino en 5.1%
- La recuperación de los puestos de trabajo al nivel previo a la pandemia, ocurrió en octubre de 2021 (20.8 millones de personas), para las mujeres se alcanzó en agosto, para los hombres en noviembre.

El empleo por sector económico: se evidencia una división por sexo

Sector		Participación porcentual					Tasa de crecimiento anual				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Mujeres	Industrias de la Transformación	26.3	27.2	27.4	27.2	26.7	-1.0	6.4	6.5	3.6	1.3
	Servicios para Empresas, Personas y el Hogar	25.7	24.5	24.2	24.2	24.3	-5.3	-2.1	4.3	4.8	3.5
	Comercio	21.8	21.9	21.9	22.1	22.4	-0.2	3.0	5.7	5.7	4.6
	Servicios Sociales y Comunes	16.5	16.3	15.9	15.7	15.6	1.7	1.0	3.3	3.0	3.0
	Total	90.3	89.9	89.4	89.2	89.0					
Hombres	Industrias de la Transformación	27.7	28.2	28.2	27.8	27.3	-2.8	3.4	3.4	1.2	-0.4
	Servicios para Empresas, Personas y el Hogar	20.8	19.8	19.6	19.6	19.6	-6.6	-3.5	2.1	3.0	1.4
	Comercio	19.3	19.5	19.6	19.6	19.8	-1.3	2.2	4.0	3.1	2.3
	Industria de la Construcción	10.4	10.7	10.9	11.4	11.4	-2.8	3.4	3.4	1.2	-0.4
	Total	78.3	78.2	78.2	78.4	78.2					

Salario base de cotización y brecha salarial

Salario base de cotización

La brecha salarial de género es la diferencia entre los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con los ingresos de los hombres.

Las estimaciones de los ingresos utilizadas en los cálculos generalmente se refieren a los ingresos de los trabajadores asalariados a tiempo completo.

Este indicador se mide como porcentaje de los ingresos medianos/medios de los hombres.

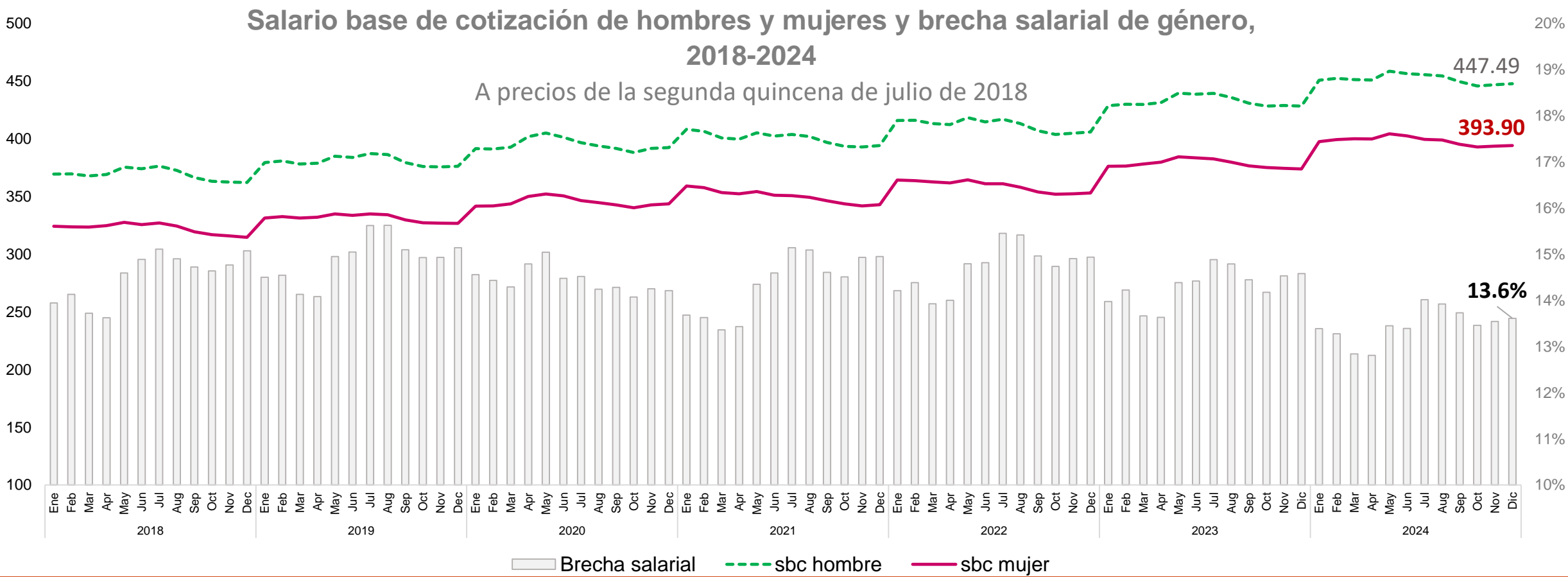
Fuente: OCDE, 2024.

“Integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (Artículo 27 de la Ley del Seguro Social).

De acuerdo con ONU Mujeres [n.d.], la brecha salarial de género debe basarse en el salario base y “los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie”.

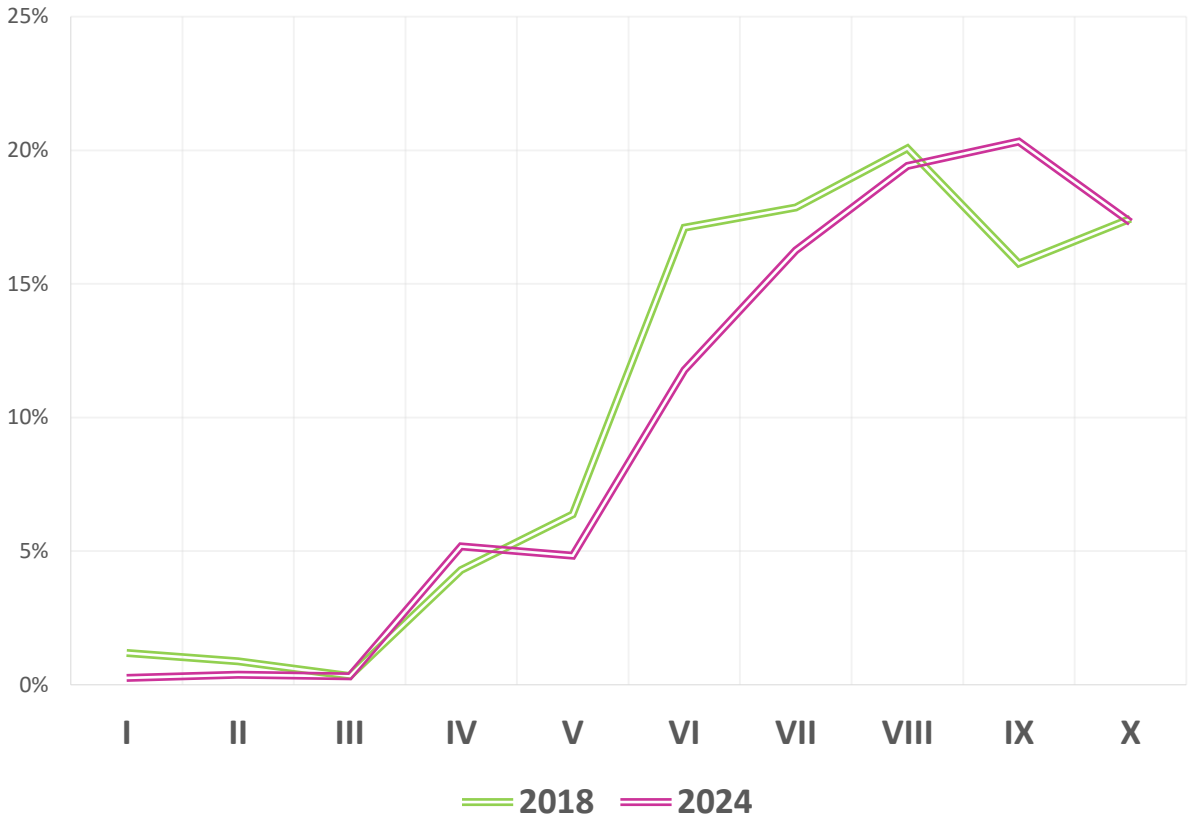
El salario base de cotización (sbc), se ha mantenido relativamente estable entre 2018 y 2024.

- Brecha salarial México: 15%
- Promedio OCDE 2023: 11.3%



De 2018 a 2024 la distribución salarial señala un incremento del sbc mayor para la parte baja de distribución salarial

Decil	TMCA 2018-2024		Brecha salarial de género	
	Hombres	Mujeres	2018	2024
I	11.8	11.9	1.2%	0.3%
II	10.3	10.4	0.9%	0.4%
III	9.2	9.2	0.3%	0.3%
IV	6.8	6.7	4.3%	5.2%
V	5.4	5.7	6.4%	4.8%
VI	4.4	5.2	17.1%	11.8%
VII	3.8	4.1	17.9%	16.3%
VIII	2.7	2.8	20.1%	19.4%
IX	2.2	1.5	15.8%	20.3%
X	1.1	1.1	17.4%	17.3%



Fuente: Elaboración con base en datos abiertos IMSS.

¡Gracias!

cinthiamm@comunidad.unam.mx

