

# Escenarios Laborales en México.



Contribución para la Convención Nacional Democrática de las y los Trabajadores.

## Introducción

El escenario laboral es el medio inmediato en el que las y los trabajadores, así como nuestras organizaciones sindicales, cooperativas o de cualquier otra naturaleza en el que nos desenvolvemos. Entender en términos generales su evolución es importante pues, a partir del diagnóstico que hagamos de éste, así como de sus causas y desarrollo, es que podemos desenvolver nuestras estrategias de construcción y desarrollo.

Llegamos a esta Convención con un escenario laboral que en términos generales se ha mantenido estable y en continuidad con lo que había sido en los periodos previos. A pesar de que durante los últimos años tanto nacional como internacionalmente atravesamos la pandemia, la reactivación económica y el ascenso de fenómenos como la inflación, el aumento de las tasas de interés después de décadas, y el posible advenimiento de una nueva crisis mundial de deuda; el que los indicadores clave del mercado laboral en el país mantengan en general el mismo nivel que antes de 2019 y con un escenario económico que se prevé estable incluso en el periodo de transición de poder.

A continuación, se presentan algunos elementos que consideramos centrales para construir un panorama general de las condiciones en que estamos trabajando, organizando y luchando. Ideas generales para dar algunas referencias del contexto en el que se celebra esta Convención. Por supuesto, no es la pretensión de esta contribución el presentar una radiografía exhaustiva del contexto laboral y salarial en el país, sino sentar algunos puntos de partida para alentar el análisis y estudio de estas dimensiones clave del panorama laboral, y por supuesto las que hayamos omitido.

## Estructura del mercado de trabajo

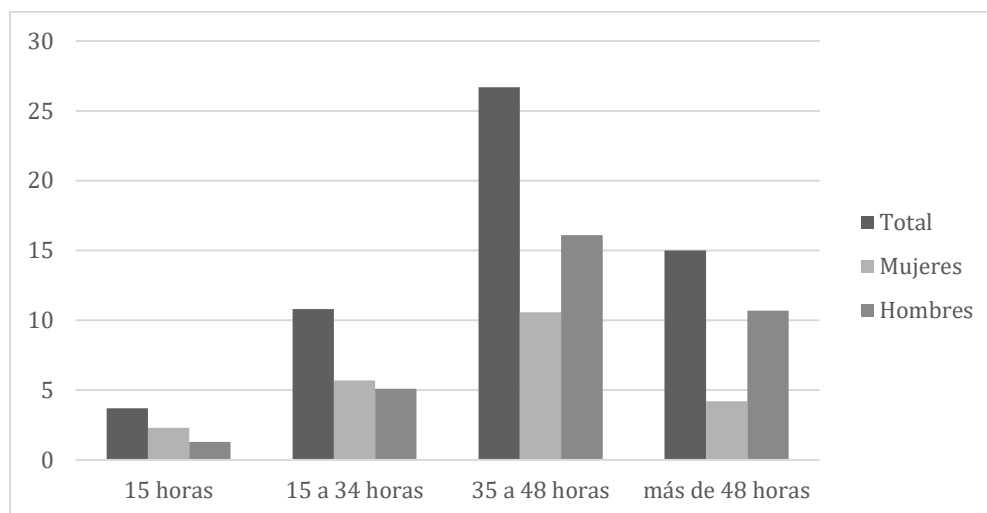
Para mediados del 2023 el INEGI reportó que existen unas 60,216,432 millones de personas económicamente activas (PEA) en México; de ese total 58,521,990 millones de personas se encuentran ocupadas (empleadas formal o informalmente). Por otro lado, hay 1,694,442 millones de personas desempleadas dispuestas a trabajar, una tasa de desempleo del 2.8, lo que significa una caída de 0.4, en comparación con la tasa del 3.2 para 2022. En 2023 es la primera vez en casi una década que la tasa de desocupación cruza la barrera del 3%, aunque en esencia con la misma metodología ampliamente criticada durante décadas en cuanto a la medición de la desocupación abierta en el país.

Del total de la PEA, 40,12 millones de personas son subordinadas y remuneradas, de las que 13,07 trabajan por cuenta propia y 2,25 no cuentan con remuneración. En cuanto a su distribución ocupacional según el sector económico en que se trabaja, 6,58 millones laboran en el sector primario (11%), 14,58 laboran en el sector secundario (25.09%) y 36,94 (63.57%) en el sector terciario.

En cuanto a la ocupación formal, 26,22 millones de personas tienen una ocupación formal y 32,29 están en la informalidad, lo que representa una Tasa de Informalidad laboral (TIL) del 55.2%, lo que apenas significa una mínima reducción a la situación de hace una década, cuando en 2013 se reportaba en 58.8%.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, 3,7 millones de personas trabajan menos de 15 horas a la semana; 10,8 trabajan de 15 a 34 horas; 26,7 millones trabajan de 35 a 48 horas y 15 millones trabajan más de 48 horas. Es decir, casi 1 de cada 3 personas (26.6%) trabajadoras del país laboran más que la jornada laboral legal completa, en 2018 esta proporción era de 29.5%. Después de Colombia, México es el país de la OCDE que más trabaja en promedio por semana, con 45 hora para 2022. Mientras que el promedio internacional de la OCDE es de 37.6 horas.

Gráfica 1 Población Ocupada según horas trabajadas. Millones de personas



Fuente: INEGI-ENOE

Lo anterior da una idea del eco que tienen las iniciativas que proponen la reducción general de la jornada laboral máxima. A pesar de las resistencias empresariales es probable que estas iniciativas puedan ir avanzando en los siguientes meses. Será central mantener la atención en que, de prosperar, esta iniciativa, como en otros países del mundo, implique una caída general de los ingresos de la población trabajadora y no sea usada como una forma utilizada por las empresas para flexibilizar las remuneraciones y contrataciones. Por otro lado, 35.4 millones de personas, es decir más del 60% de personas trabajadoras no cuentan con acceso a instituciones de salud gracias a su trabajo. En 2018 esta proporción era de 62.2%.

Otro elemento clave de las condiciones de empleo es el marcado incremento del trabajo por plataformas, el CIDE reporta que desde el 2012, cuando empezó a operar en el país la primera plataforma digital, el trabajo por cuenta propia se ha incrementado en 150%. Para 2022 se estima que 243,794 personas trabajaban en aplicaciones y para 2025 se podrían sumar 85,000 más a esta relativamente nueva forma de ocupación precaria.

#### Escenario para las Trabajadoras

Dividiendo por género, del total de la PEA, 35,71 millones son hombres (60.63%) y 24,49 millones mujeres (39.37%). Del total de los hombres, 34,71 millones están ocupados y 0,99 desocupados, una tasa de desocupación masculina de 2.77%; mientras que, del total de las mujeres, 23,80 millones están ocupadas y 0.69 desocupadas una desocupación femenina de 2.82%. Aunque ligeramente, el desempleo es mayor entre las mujeres trabajadoras, eso sin contar a la estadística no reportada de mujeres desempleadas contabilizadas como PNEA.

En cuanto a la posición en la ocupación de los hombres 23,77 millones son subordinados y remunerados (73.57%), mientras que 7,64 trabajan por cuenta propia (23.65%) y 0,9 no son remunerados (2.79%); mientras que en las mujeres 16,34 millones son subordinadas y remuneradas (70.67%), 5,43 son trabajadoras por cuenta propia (23.49%) y 1,35 no son remuneradas (5.84%). La ocupación no remunerada de las mujeres duplica la proporción respecto a los hombres. De acuerdo con la OIT, en 2022 en promedio, una mujer ganó \$7,322 pesos al mes, mientras que un hombre hizo \$8,540. Lo que significa una brecha salarial del 14%.

Tabla 1 Salario promedio Mensual por género 2022

	<b>Salario promedio mensual (MXN)</b>
<b>TOTAL</b>	8,060.33
<b>Hombres</b>	8,540.64
<b>Mujeres</b>	7,322.49

Fuente: OIT

Al mismo tiempo, como se puede ver en la Tabla 2, en la gran mayoría de grupos ocupacionales la brecha salarial es desfavorable para las mujeres trabajadoras, en especial a quienes laboran en oficios, como operadoras de máquinas y ensambladoras y profesionistas. Solo en actividades consideradas como elementales (relacionadas con las labores de reproducción) la brecha es favorable para las mujeres.

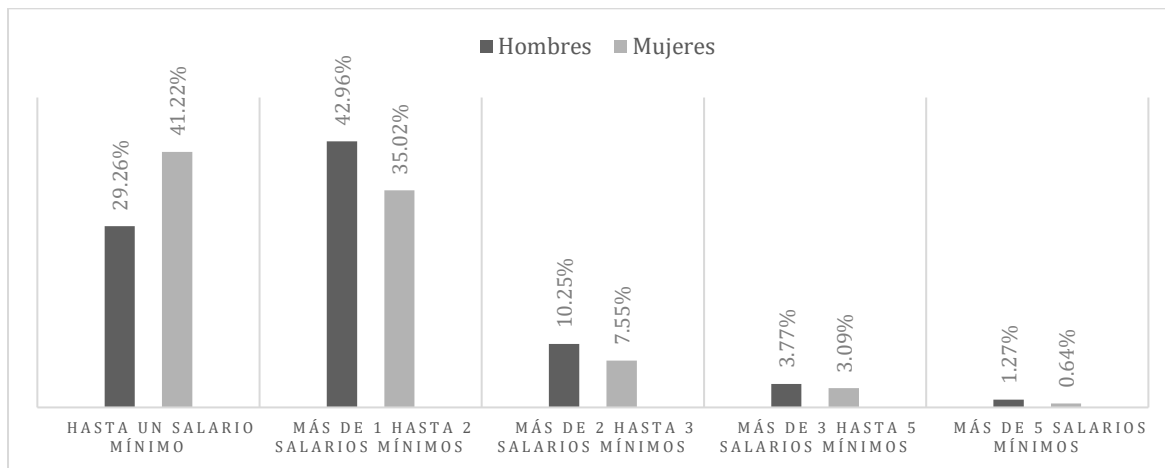
<b>Grupo Ocupacional</b>	<b>Brecha salarial %</b>
Oficiales, operarias y artesanas de artes mecánicas y otros oficios	23.41
Operadoras de instalaciones y máquinas y ensambladoras	12.21
Profesionales, científicas e intelectuales	10.47
Agricultoras y trabajadoras agropecuarias calificadas, forestales y pesqueras	9
Ocupación en fuerzas armadas	8.51
Trabajadoras de servicios y vendedoras de comercios y mercados	8.4
Directoras y gerentes	8.35
Técnicas y profesionales de nivel medio	6.27
Personal de apoyo administrativo	1.72

Grupo Ocupacional	Brecha salarial %
Ocupaciones Elementales	-9.95

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Otra demostración de la desigualdad salarial por género es cuando se revisa la distribución porcentual según nivel de ingresos, pues el 41.2% de las mujeres trabajadoras reciben 1 salario mínimo general o menos, mientras que los hombres 29%. Mientras que menos del 1% de las mujeres reciben más de cinco salarios mínimos (Gráfica 2).

Gráfica 2 Remuneración proporcional por género según nivel de ingresos, 2023



Fuente: INEGI-ENOE

En cuanto al acceso a una institución de salud, 13,22 millones de hombres cuentan con acceso (38%) y 21,20 (61.5%) no cuentan con acceso. Por su parte 9,44 millones de mujeres tienen acceso (34%), mientras que 14,22 (60.1%) no.

#### Sindicalización, negociación colectiva y conflictos laborales

No hay una estadística unificada y confiable que dé cuenta de la sindicalización, como veremos las distintas fuentes de información no son coincidentes del todo. Pero si se puede observar que, a pesar de la reforma laboral, la tasa de sindicalización se ha mantenido prácticamente estática durante los últimos años. De acuerdo a las estimaciones de la ENOE, a inicios del presente año, había 5 millones de personas sindicalizadas, que representaban el 12.71% del total de la población subordinada y remunerada. Por otro lado, el CFCRL estimó, a la luz del fin de las legitimaciones que participaron 6 millones de personas, es decir hay una incongruencia de alrededor de un millón de personas. A la vez que la OCDE reporta la sindicalización en 12.4% hasta 2020 como último dato disponible. Por otro lado, de acuerdo con el INAI, únicamente el 10% de los trabajadores del sector privado, que pertenecen al “Apartado A” están sindicalizados, lo que se traduce en 5 millones de personas<sup>1</sup>. Dato que no es del todo coincidente con. Sólo hay 158 sindicatos como sujetos obligados ante el INAI. Por otro lado, el último dato disponible de la cobertura de la contratación colectiva es de 2019: 10.4%, lo que significa

<sup>1</sup> Ver: [https://www.youtube.com/watch?v=r0JotVQCf6E&ab\\_channel=inaimexico](https://www.youtube.com/watch?v=r0JotVQCf6E&ab_channel=inaimexico)

una caída en comparación con el 2000 (12.2). Es decir, tampoco existen datos confiables para conocer el nivel de acceso al derecho humano laboral de la negociación colectiva.

Por otro lado, el INEGI reportó durante 2022 hubo 356,442 convenios de trabajo perjudiciales: 3.4% menos que en 2021. A su vez, se registraron 138,420 conflictos de trabajo (tanto individuales como colectivos) lo que representa un descenso de 24.3% con respecto a 2021. En el 2022 se presentaron 3,151 casos de emplazamientos a huelga, 74.5% menos que en 2021. Durante el 2022 los tipos de arreglos más frecuentes en los convenios de trabajo perjudiciales fueron el retiro voluntario con 34.5% de todos los casos, y la terminación del contrato con 33.9% de los casos. A nivel nacional, tres trabajadoras o trabajadores por cada mil personas ocupadas registraron demandas de conflictos de trabajo (individuales y colectivos).

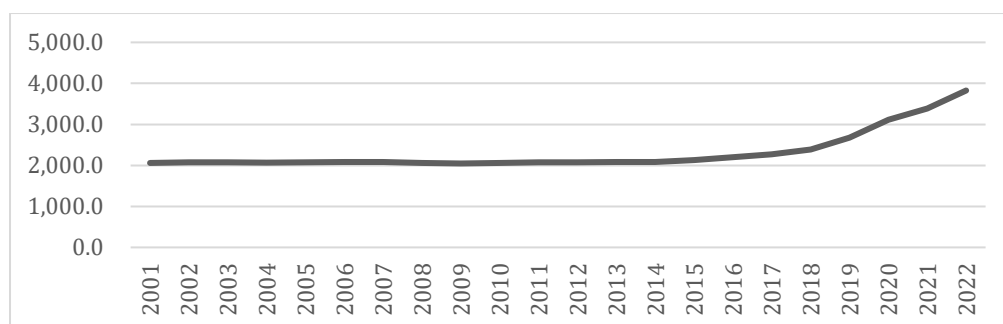
En 2022 el 85.8% de conflictos individuales de trabajo tuvieron como principal motivo el despido injustificado; el 1.4% por terminación de contrato; el 1.2 por riesgos laborales; el 0.9% por la participación de utilidades y el 10.7% por otras razones (violación de contrato, firma y revisión de contrato y la participación de utilidades no especificada). Mientras que en los tipos de reclamos en los conflictos individuales de trabajo los reclamos principales fueron: indemnización de ley con 36.8%; prima de antigüedad con 14.0%; aguinaldo con 13.1%; reinstalación con 12.0%; pago de días de descanso con 11.7%; salario retenido con 6.1%; aumento de salario con 2.0%; y otras razones con 4.3%. Por último, en cuanto a los motivos principales que originaron conflictos colectivos de trabajos son: titularidad de contrato con 62.7% de los casos; 3.2% con revisión de contrato; 1.8% suspensión de relaciones; 0.7% firma de contratos; y 31.6% por otros motivos (suspensión de relaciones laborales, pago de cuota sindical y no especificados).

## Salarios

A pesar de los importantes aumentos a los salarios mínimos realizados durante este sexenio, la pandemia demostró lo insuficiente de los mismos y lo lejos que está el salario en México de cumplir con la legalidad expresada en el Artículo 123 de la Constitución en la materia. Condición que resulta más severa para las trabajadoras, tal como se analizó previamente.

A pesar de haber tenido un aumento de alrededor del 90% en lo que va del sexenio<sup>2</sup>, la pérdida del poder adquisitivo acumulada ha sido tal que el salario mínimo en la actualidad apenas alcanza para cubrir la línea de bienestar de una sola persona y no para un núcleo familiar que se encuentra, en promedio alrededor de los 3.6 integrantes.

Gráfica 3 Salario mínimo General anual 2001-2022 USD de 2022 en PPP



Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE-stats

<sup>2</sup> Aunque la política de incrementos sostenidos al SMG comenzaron a finales del sexenio pasado.

La pretensión de promover la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica y la justicia laboral T-MEC es su capítulo y anexo 23 carece de sentido sino no es utilizado como instrumentos para el cierre de la brecha salarial que separan a las y los trabajadores mexicanos de sus contrapartes del norte, lo cual está lejos de suceder tal como lo muestra la evidencia. Es inadmisibles que se desempeñen trabajos similares con calificaciones iguales, y en muchos casos con jornadas de trabajo menores. En este contexto, el tan celebrado Nearshoring no se vuelve sino otro eufemismo para la extensión y aprovechamiento de los bajos salarios del país, por parte del capital trasnacional y no para fortalecer el salario, el empleo y las pensiones dignas.

A pesar de las sacudidas que han significado el incremento de la inflación (pero relativamente más baja en comparación con otros países) y finalmente el incremento de las tasas de interés, el contexto económico es favorable para mantener y profundizar una política de recuperación y aumento salarial general. El Dr. Andrés Peñaloza, quien fungió como presidente de la CONASAMI así lo señala:

*“es posible volver a duplicar el salario mínimo ahora en un escenario inmejorable de expansión económica, mayores flujos de inversión, [...]. El próximo diciembre se fijarán los salarios mínimos que entrarán en vigor en 2024, es la última intervención de este gobierno; vital será tomar la decisión de duplicar los salarios mínimos para ubicarlos en \$624.82 y \$414.88 en la ZLFN y en el resto del país, respectivamente”.*<sup>3</sup>

El modelo productivo expresado en el outsourcing, que tuvo un retroceso más fiscal que laboral, disminuye los salarios y debilita la estabilidad en el empleo, elimina las prestaciones y la seguridad social -aparte de dañar fraudulentamente las finanzas públicas-, desplaza la regulación del trabajo al ámbito meramente mercantil o civil con expresiones grotescas en el caso de las y los repartidores y de las y trabajadores de las plataformas en general, las falsas cooperativas o algunas modalidades del teletrabajo. La extrema precarización del trabajo que persiste en el país, reduce el impacto y confirma las limitaciones de concentrar los aumentos salariales sólo a los mínimos generales. Así lo muestra el hecho de que, el salario promedio en el país, realmente ha caído en la última década. En dólares constantes de 2022, el salario promedio anual alcanzó los \$16,685, mientras que en 2012 estaba en \$17,457 (Tabla 3). Entre 2021 y 2022 el salario promedio cayó en -5.4% (Gráfica).

Tabla 2 México. Salario promedio anual en USD PPP 2022

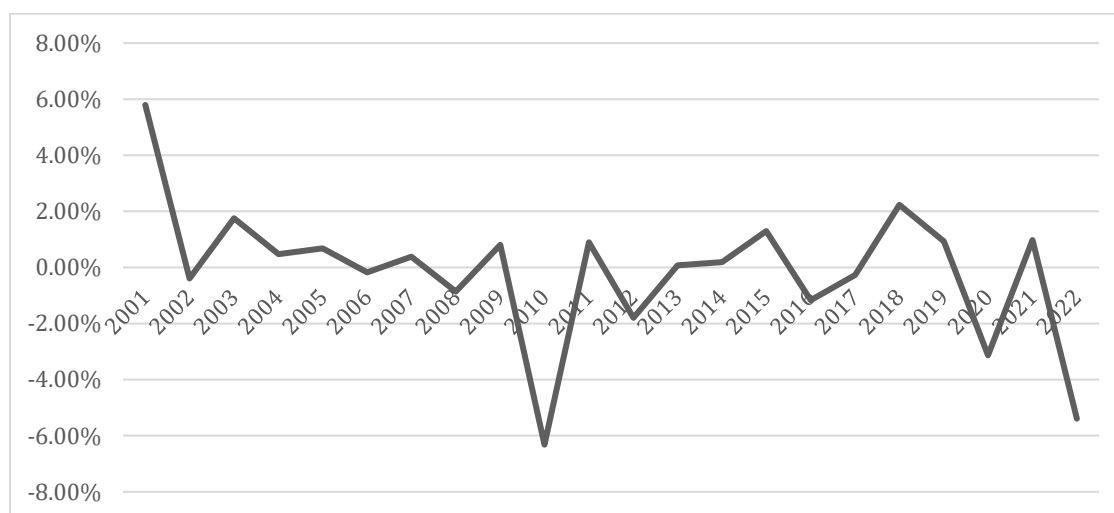
Año	USD
2012	17,457
2013	17,470
2014	17,503
2015	17,730
2016	17,522
2017	17,475

<sup>3</sup> Peñaloza A. ¿Qué pasó con los puestos de trabajo afiliados al IMSS con la duplicación del salario mínimo y ulteriores alzas en la frontera norte? En: <https://sicmx.org/2023/09/17/que-paso-con-los-puestos-de-trabajo-afiliados-al-imss-con-la-duplicacion-del-salario-minimo-y-ulteriores-alzas-en-la-frontera-norte/>

2018	17,865
2019	18,031
2020	17,467
2021	17,637
2022	16,685

Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE-stats

Gráfica 4 Crecimiento del salario promedio Anual 2001-2022 USD PPP 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE-stats

Lo anterior confirma que una política de recuperación salarial está incompleta si se limita exclusivamente al Salario Mínimo General y no a todas las formas de percepción salarial (mínimos profesionales, contractuales, tabuladores en general, etc.) y no va acompañada de una mejora notable del conjunto de condiciones en las que se trabaja y se vive en el rumbo del empleo digno y formal. Tanto en el ámbito privado como público. El escenario inmediato de la economía nacional es favorable para detonar un incremento salarial generalizado, está en la capacidad organizativa y política del movimiento sindical alcanzarlo.

#### Jubilaciones y Pensiones<sup>4</sup>

Según datos de la CONEVAL, en el 2018 en todo México, había 10.4 millones de personas de 65 años o más. De ese total, 7.2 millones recibían una pensión (ya sea contributiva o no contributiva), 3.2 millones recibían una pensión contributiva (30.9%), 4.5 millones recibían una no contributiva (43.2%), y 3.2 millones no tenían una pensión (30.4%). Es decir, una población casi dividida en tercios.

Analizándolo por sexo, 1.3 millones de mujeres tenían una pensión contributiva, otras 2.7 millones tenían una no contributiva, y 1.9 millones no tenía acceso a pensión. En cuanto a los hombres, 1.9

<sup>4</sup> El principal insumo para la redacción de este apartado es el documento elaborado por la NCT, la CJPAMRM y el SME titulado “**Situación de las jubilaciones y pensiones con el actual gobierno**”

millones tenían una pensión contributiva, 1.8 millones una no contributiva y 1.3 millones no tenían pensión. El CONEVAL aclara que las pensiones contributivas dan más dinero que las no contributivas.

Para el 2020, ya el CONEVAL deja ver que en ese año había 11 millones de personas de 65 años o más. De ese total hubo 8.7 millones de personas de 65 años o más que recibieron algún tipo de pensión. De esos 8.7 millones, 2.1 millones tenían una pensión contributiva, 4.7 millones una no contributiva, 1.9 millones reciben ambos tipos, y 3.2 millones no recibían pensión. Dividido por sexo, 0.8 millones de mujeres 8probó una pensión contributiva, 2.9 millones una no contributiva, 0.8 millones 8probó8a de ambos tipos, y 1.9 millones no recibían pensión. En cuanto a los hombres, 1.2 millones contaban con una contributiva, 1.8 millones con una no contributiva, 1.1 millones recibían de ambos tipos, 1.3 millones no recibían pensión.

Esto explica la prevalencia de la actividad laboral, forzada económicamente en muchos casos de personas que deberían ya de estar en condiciones de disfrutar un retiro pleno y digno. Y no sólo eso,

El 23 de enero de 2019, a menos de dos meses de haber tomado posesión, el presidente Andrés Manuel López Obrador, presentó al Congreso de la Unión una primera iniciativa para reformar diversas disposiciones de la ley del SAR, según se dijo, con el propósito de fortalecer el ahorro de los trabajadores. Sin embargo, dicha iniciativa está inscrita en el sistema de cuentas individuales administradas por las Afores y tiende a una mayor flexibilización del sistema de inversión, transformando la figura de Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES) a Fondos de Inversión Especializados en Fondos para el Retiro (FIEFORES).

Como sucedió en 1997, es evidente que el gobierno necesita liquidez para emprender sus proyectos. La propuesta le permitió disponer de parte de los entonces 3.3 billones de pesos acumulados en las Afores. Se planteó además que las aportaciones de los trabajadores en sus cuentas individuales se canalicen a préstamos a la pequeña, mediana, microindustria y a otras de inversión privadas a fin de que ese sector tenga recursos para su desarrollo y generen empleo, así como rendimientos que aumenten el monto que obtendrán los trabajadores para su retiro, argumentos utilizados curiosamente para la creación del sistema privado de Afores en 1997.

Esta modificación, avalada por el Congreso, ha beneficiado exclusivamente a las instituciones financieras que cuentan con más recursos para la especulación obteniendo elevados ingresos, cuyos montos ascendieron entre diciembre de 2018 a junio de 2020, a 56 mil millones de pesos; por el contrario, los ahorradores dueños de los recursos han sido los únicos perjudicados frente a las turbulencias económicas y al raquítico crecimiento de la economía, presentándose continuamente lo que eufemísticamente le llaman minusvalías. Es decir, pérdidas.

Baste señalar que, para el primer trimestre de 2022, se registraron “minusvalías” acumuladas que ascendieron a 113 mil 890 millones de pesos, monto equivalente a 21.9% de los recursos administrados por las Afores.

En este tema de pensiones, como parte de la seguridad social, con el actual gobierno se han venido confundiendo deliberadamente derechos adquiridos con ayudas asistenciales que otorga el gobierno. El 9 de mayo de 2020, entró en vigor el Decreto que eleva a rango constitucional los programas sociales que ha promovido el presidente, entre ellos la ya mencionada “pensión” para grupos vulnerables; mezclando dos cuestiones diferentes, por un lado, la pensión que deviene de una relación laboral y que es un derecho adquirido producto de la lucha de los trabajadores, y por otra, la ayuda asistencial que otorga el gobierno, a través de un programa social.



Asimismo, en el 2020 el Congreso aprobó un decreto que reformaba el sistema de pensiones de las personas trabajadoras del sector privado para otorgar el acceso a una pensión mínima, elevar la tasa de reemplazo, establecer límites al costo de administración cargado por las administradoras de las cuentas de ahorro individual y aumentar la tasa de contribución de este último. Este decreto entró en vigor el 1 de enero de 2021, sin embargo, los cambios se aplicarán gradualmente entre 2023 y 2030. Los cambios a aplicar son los siguientes:

“Pensión mínima. Se adoptaron tres medidas complementarias. Se redujo desde 24 a 14,4 los años de cotización requeridos para obtener una pensión mínima los que en un período de 10 años aumentarán gradualmente hasta 19,2 años. A su vez, se incrementó en un 32 por ciento el monto de la pensión mínima garantizada por el Estado (de un 80 por ciento hasta al menos un salario mínimo), y se reajustará anualmente según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Además, crea un seguro de sobrevivencia con cargo al fisco para el pago de la pensión mínima garantizada cuando se agota la cuenta individual de la persona pensionada y el Estado pagará la diferencia para comprar una renta vitalicia, cuando la referida pensión es menor a un salario mínimo y el beneficiario tiene 60 años”. (OIT, 2022, P. 51).

“Aumento gradual de la contribución del empleador desde un 5,15 por ciento a un 13,875 por ciento, según el salario base de cotización; la contribución del trabajador de 1,125 por ciento permanece inalterada y se deroga la contribución del Estado Federal de 0,225 por ciento. Así, se obtiene un aumento de la cotización total de 8,5 puntos porcentuales” (OIT, 2022, P.52).

“Incrementa la Cuota Social del Gobierno Federal (aporte por cada día laborado para quienes perciben hasta 4 salarios mínimos) a fin de mejorar las pensiones más bajas” (OIT, 2022, P.52).

“Además, se establece el monitoreo de la reforma mediante evaluaciones anuales de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y realizar una evaluación después de diez años de aprobada la reforma” (OIT, 2022, P, 52).

El gobierno ha continuado por la ruta neoliberal en materia de pensiones, a pesar de los discursos, el 25 de septiembre de 2020, avalado por la cúpula empresarial, presentó una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley del seguro social y de la ley del sistema de ahorro para el retiro. La cual fue votada con celeridad por el Congreso el 16 de diciembre de 2020 y entró en vigor el 1 de enero de 2021.

En contra de los supuestos beneficios, había que señalar que esta reforma es parcial, pues solamente es para los trabajadores del apartado “A”; y es regresiva, por no ir al fondo del problema, pues deja intacto el sistema de afores, incluso lo fortalece, maquillando solamente algunas cuestiones que incluso no serán de aplicación inmediata, sino graduales en un espacio de hasta diez años, por una disposición transitoria del propio decreto, tiempo en que se ira acumulando de manera creciente y preocupante el número de trabajadores que alcanzarán una pensión mínima garantizada precaria.

Por otro lado, legaliza la aplicación del pago calculado en UMAS, advertimos que incluso el generado por viudez, contradiciendo las jurisprudencias donde se establece la forma para asignar salarios, pensiones, jubilaciones y prestaciones, conforme a salarios mínimos y no en UMA, tal y como se viene aplicando ilegalmente por las instituciones de seguridad social. De igual manera se continuará actualizando anualmente el monto de la pensión en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor y no con base al porcentaje de incremento a los salarios mínimos, lo que redundará en un rezago cada año.

El tema de las comisiones que cobran las afores sólo demuestra y exhibe la avaricia sin límite de las administradoras y hace evidente el manejo mediático del tema, el cual ha sido utilizado como un distractor para desviar intencionalmente la atención, pues no representa el fondo del problema. El tema de fondo es quién maneja los recursos millonarios, los administradores o los dueños del dinero.

El gobierno a final de cuentas trasladó el problema, dejando pasar una oportunidad histórica de revertir en este tema la lógica neoliberal tal y como lo recomienda el estudio de trabajo No 63 de la OIT, de 2019; en que se demuestra el fracaso del modelo privado, señalando que de treinta países que tenían sistema privado, dieciocho regresaron al sistema solidario.

La privatización al régimen de pensiones en 1997 constituye una de las más profundas reformas del período neoliberal que no fue revertida con las pálidas modificaciones de diciembre de 2020 con este gobierno.

El modelo de capitalización individual a través de Afores ha significado, al cabo de 26 años, que estas administradoras privadas manejen 73 millones de cuentas individuales con un monto acumulado de 5 billones 200 mil millones de pesos, 18 por ciento del PIB; en detrimento de miles de trabajadores que anualmente se retiran laboralmente con raquílicas pensiones; aquí el tema de fondo, es quién maneja los recursos millonarios, los administradores o los dueños del dinero.

Aunado a todo esto, está la aplicación ilegal de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), para el cálculo y pago de las pensiones. Además, su aplicación incorrecta desde 2017, ha tenido un impacto negativo, generando pérdida en el valor nominal del salario, ocasionando la conservación de la pauperización de miles de pensionados.

Conclusiones y propuestas.

Estamos ante un escenario de estabilidad económica relativa lo que significa un entorno propicio para impulsar y obtener mejoras sustantivas en el terreno económico y laboral en general.

Durante los últimos años, el diagnóstico general del escenario laboral se ha mantenido, con algunos indicadores positivos estable en comparación con el periodo anterior

Por muy importantes que puedan resultar para afrontar la carestía cotidiana, no hay ningún programa público de apoyo social que sustituya el acceso a derechos laborales y condiciones dignas de trabajo en todas sus dimensiones (salarial, sindical, formalidad y permanencia en el trabajo, etc.)

La reforma al outsourcing, más fiscal que laboral, dio pie a múltiples casos de simulación laboral. Es urgente una auténtica regularización, desde lo laboral, de la subcontratación

Jornada Laboral

Establecimiento de la jornada semanal de cinco días laborable y dos de descanso con jornada máxima semanal de 40 horas y de 8 horas de jornada diaria.

Salarios

Nuevo incremento al salario mínimo de 100%. Extensión y armonización de todas las otras formas salariales con la tendencia en el salario mínimo general.

Profundizar la reforma laboral de 2019 en materia de libertad sindical, negociación colectiva y justicia laboral, así como para revertir la de 2012 en el tema del outsourcing y estabilidad laboral.

Eliminar el Apartado “B” violatorio de los derechos laborales colectivos de contratación colectiva y huelga, así como de diversos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Recuperar la preponderancia del trabajo estable por tiempo indeterminado y de tiempo completo.

Dar cumplimiento al Trabajo digno o decente cumpliendo los parámetros del Artículo 2 de la actual LFT y los de la OIT.

Para el reconocimiento de la subordinación en la relación obrero-patronal de los trabajadores de las empresas de aplicaciones, de plataformas digitales, de los trabajadores por cuenta propia, de los falsos trabajadores por honorarios, de los falsos trabajadores autónomos, del home office, asimilados a salarios y otras formulaciones evasivas de la ley laboral.

Para la redefinición en la Ley de la figura de patrón y de empresa para recuperar las configuraciones organizacionales nacionales e internacionales de las redes, cadenas productivas y de suministro y los corporativos como sujetos jurídicos obligados por la norma laboral.

Respecto a pensiones:

Abrogar la Ley del SAR y restituir el sistema solidario de reparto e intergeneracional; transformando a la CONSAR, creando un Instituto Nacional de Pensiones, que recupere el sistema tripartito, con un Consejo de Administración integrado en su mayoría por trabajadores y pensionados, dueños del dinero.

Con esta Ley de Pensiones daríamos solución en forma definitiva a las diversas demandas que se tienen en la actualidad, tales como la abrogación de la UMA, actualizar prestaciones, entrega de recursos de cesantía y vejez a los jubilados del IMSS y no gravar con impuestos las pensiones.

*Por el equipo de investigación del CILAS:*

*Luis Bueno, Diego Hernández y Luis Rangel*

*Septiembre 2023*

## Bibliografía

CONEVAL. (2018). Pobreza y personas mayores en México. CONEVAL. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza\\_y\\_poblacion\\_mayor\\_Mexico.pdf](https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_y_poblacion_mayor_Mexico.pdf)

CONEVAL. (2020). Pobreza y personas mayores en México 2020. CONEVAL. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/adultos\\_mayores/Pobreza\\_personas\\_mayores\\_2020.pdf](https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/adultos_mayores/Pobreza_personas_mayores_2020.pdf)

Hernández, U. F. (2023, 6 septiembre). El INAI reveló que sólo 10% de los trabajadores en México están sindicalizados. *infobae*. <https://www.infobae.com/mexico/2023/09/06/inai-revelo-que-solo-10-de-los-trabajadores-en-mexico-estan-sindicalizados/>

Hernández, G. (2023, 12 junio). Reforma laboral no ha logrado impacto masivo; sindicalización se mantiene en 12.7%. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reforma-laboral-no-ha-logrado-impacto-masivo-sindicalizacion-se-mantiene-en-12.7-20230531-0127.html>

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Julio del 2023. *ENOE*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_presentacion\\_ejecutiva\\_0723.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_presentacion_ejecutiva_0723.pdf)

INEGI. ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES. *INEGI*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_ADULMAY2022.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf)

INEGI. ESTADÍSTICAS SOBRE RELACIONES LABORALES DE JURISDICCIÓN LOCAL (ERLAJUL) 2022. *INEGI*. <http://dnias.dif.gob.mx/wp-content/uploads/2023/08/INEGI-Comunicado-de-prensa-28Jul2023.pdf>

INEGI. Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local 2018. (s. f.). *INEGI*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales\\_2018\\_notatecnica.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2018_notatecnica.pdf)

Inaimexico. (2023, 5 septiembre). *Foro Transparencia y Democracia Sindical*. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=r0JotVQCf6E>

Gobierno de México. Del Trabajo Y Previsión Social, S. (s. f.). *Se registran las tasas de sindicalización más altas en los últimos siete años*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-registran-las-tasas-de-sindicalizacion-mas-altas-en-los-ultimos-siete-anos?idiom=es>

Organización Internacional del Trabajo. (1 de diciembre, 2022). Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe Tendencias de la seguridad social con foco en los sistemas de pensiones y la seguridad económica de las personas mayores. *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022*. <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=57953>