



Amante

Mar, danza, olas que amo.
La arena blanca, fina, cubre tus cocoteros.
Camina ausente, discreta, sin ostentación,
belleza natural, eterna amante.

Te conozco, despeinada por el aire cotidiano,
embruja a diario a quien te ve
en tu amanecer y atardecer, traslúcida.
Amor de marinero cambiante, ilimitada amante.

Sonríes todo el día y danzan tus palmeras
música, la que cantan tus olas,
tus árboles, tus pájaros caminantes.
Trópico hondureño, continua amante.

Comportamiento del mercado de trabajo formal en México, 2019-2023

Emilia Gámez Frías^a, José María Parra Ruíz^b

^a Maestra en Negocios y Estudios Económicos. Docente Universidad de Guadalajara-CUCEA, México. emigamez@ucea.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8566-7466>

^b Doctor en Ciencias Sociales, CUCEA. Docente Universidad de Guadalajara-CUCEA, México. jparra@ucea.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6395-9839>

Recibido: 24 de mayo de 2024

Aceptado: 9 de septiembre de 2024

DOI: [10.5377/PDAC.v20i1.18833](https://doi.org/10.5377/PDAC.v20i1.18833)

Resumen

En los últimos cinco años, el mercado laboral formal de México ha enfrentado un comportamiento de inestabilidad e inseguridad. Desde nuestra perspectiva, se identifican dos causas principales: primero, la política de mitigación económica impulsada por la actual administración federal entre marzo y julio de 2020, en aras de contener la propagación de la pandemia de COVID-19 en todo el país; segundo, la estrategia de flexibilización del trabajo que impulsan las organizaciones empresariales.

El objetivo del presente trabajo es ofrecer evidencia estadística sobre la inestabilidad e inseguridad del empleo formal en México durante el periodo 2019-2023, a partir de la captura, procesamiento y análisis de la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De acuerdo con la información, la generación y/o pérdida en el volumen total de la fuerza de trabajo es variable en el periodo de estudio, por tipo de contrato y por sexo. En suma, se observa que la inestabilidad e inseguridad en el mercado de trabajo formal no solo es coyuntural, sino que constituye un componente estructural en el desempeño del mercado de trabajo formal.

Palabras clave: empleo formal, empleo permanente, empleo eventual, inestabilidad laboral

Behavior of the formal labor market in Mexico, 2019-2023

Abstract

In the last five years, the formal labor market in Mexico has faced instability and insecurity. From our perspective, two main causes are identified: one, the economic mitigation policy promoted by the current federal administration between March and July 2020, in order to contain the spread of the COVID-19 pandemic throughout the country; two, the strategy of flexibilization of work promoted by business organizations.

The objective of this work is to offer statistical evidence on the instability and insecurity of formal employment in Mexico during the period 2019-2023, based on the capture, processing and analysis of the information provided by the Mexican Social Security Institute (IMSS). According to the information, the generation and/or loss in the total volume of the labor force varies in the study period, by type of contract and by sex. In short, it is observed that instability and insecurity in the formal labor market is not only temporary. In turn, it constitutes a structural component in the performance of the formal labor market.

Keywords: formal employment, permanent employment, casual employment, job instability

1. Introducción

En distintos estudios sobre la situación laboral en México, existe cierto consenso respecto a que, en el presente siglo, aumentó la inestabilidad¹ e inseguridad en el trabajo formal. Esta se manifiesta en la pérdida de empleo formal, así como en los discontinuos y bajos niveles de generación de nuevos empleos formales (Varela *et al.*, 2013). Ejemplo de dicha situación, la ofrece la tasa de ocupación formal². Esta tasa, dimensiona la proporción de la fuerza de trabajo que labora en el mercado formal, la cual, dicho sea de paso, siempre es inferior al 50 % con respecto al total de la población ocupada. Su mayor participación en los últimos cinco años se registró en 2023, con un 45.2 %.

En este entorno laboral se inscribe el presente trabajo, cuyo objetivo es ofrecer evidencia estadística, sobre la inestabilidad-inseguridad que enfrenta el mercado de trabajo formal de México durante el periodo 2019-2023, con base en la captura, procesamiento y análisis de la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Esto se realiza con el propósito de dimensionar y matizar los impactos que produce la política de mitigación económica en 2020, implementada por el Gobierno federal en aras de contener la propagación del virus SARS-CoV-2, así como las estrategias de flexibilidad numérica impulsadas por las organizaciones empresariales.

El trabajo se divide en cuatro partes: la primera destaca el problema de investigación y el objetivo; la segunda presenta los instrumentos analíticos de la información estadística; en la tercera se analiza

¹ De acuerdo con García (2010), la inestabilidad laboral es entendida como «la falta de continuidad en las relaciones de trabajo». Además, argumenta que «de forma frecuente en la actualidad muchos trabajadores asalariados en los sectores más formalmente establecidos enfrentan crecientes problemas de inestabilidad, los cuales se expresan, entre otras maneras, en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales».

² El Banco de México (banco central mexicano) define a la ocupación formal como a todos los «ocupados en todas aquellas actividades económicas que se desarrollan en empresas constituidas en sociedad, corporaciones, instituciones públicas o privadas, negocios no constituidos en sociedad, pero que reportan ingresos ante la autoridad hacendaria y en la agricultura y/o crianza de animales orientadas al mercado. Incluyen a los puestos de trabajo afiliados al IMSS, ISSSTE, ISSFAM, Pemex, instituciones de seguridad social estatales, profesionistas independientes con prestaciones y seguridad social, etc».

el comportamiento del mercado de trabajo formal a escala nacional, en torno a la generación y pérdidas de empleo formal que enfrentan las mujeres y hombres de acuerdo al tipo de contrato laboral que suscriben (por tiempo indeterminado y/o temporal); la cuarta parte incorpora algunas consideraciones finales.

2. Metodología

El deterioro laboral³ que constantemente enfrentan los trabajadores en México precisa ser destacado (Sotelo, 2012), toda vez que constituye un punto importante del estado del arte de la cuestión laboral, objeto de estudio de diversas y disímolas perspectivas teórico-conceptuales y metodológicas (Hualde y Guadarrama, 2012; Antunes, 2012; Alves, 2007; Gómez, 2007). Para el caso del mercado de trabajo formal, se retoma la aportación de García (2010), quien señala que «de forma frecuente en la actualidad muchos trabajadores asalariados en los sectores más formalmente establecidos enfrentan crecientes problemas de inestabilidad, los cuales se expresan, entre otras maneras, en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales» (p. 74).

Todo lo anterior se atribuye a los magros resultados que expresa la economía nacional (conducida, aseveran, desde 1983 bajo la estrategia económica neoliberal), así como a la falta de inversión pública y privada que permita generar empleos suficientes, decentes o dignos (Calva y Salazar, 2012; Aguilar y Escamilla, 2000; Aguilar, 2014).

En los últimos cinco años se identifican dos causales de la inestabilidad e inseguridad laboral en México: primero, la política de mitigación económica impulsada en 2020 por el Gobierno federal en aras de contener la propagación del virus SARS-CoV-2⁴; segundo, las estrategias de flexibilidad numérica⁵ impulsadas por las organizaciones empresariales. De acuerdo con De la Garza (2002), materializar la flexibilidad laboral se produce legalmente con la terminación de la relación laboral formal (por contrato indeterminado o temporal) «con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de la terminación, que substituye a los veinte días por año más los tres meses de salario y a la anterior prima de antigüedad de doce días de salario por año» (De la Garza, 2002, p. 386).

Con el propósito de ofrecer evidencia sobre dicha situación, se procesa y analiza la información estadística proporcionada anualmente por el IMSS. La información corresponde al periodo 2019-2023, estableciendo una triple periodización: primero, prepandemia (año 2019); segundo, durante la pandemia (año 2020); tercero, pospandemia (periodo 2021, 2022 y 2023). Asimismo, se realizó el cálculo y análisis de valores absolutos, tasas de crecimiento anual y participación porcentual en la generación y pérdida de empleo formal, con la finalidad de observar tendencias comparativas entre volumen total de empleo formal, volumen total de empleo por tipo de contrato, así como por sexo.

Cabe señalar que la interrogante a responder en el presente trabajo es «¿Cuál es la situación de la fuerza de trabajo formal de México frente a la inestabilidad e inseguridad del mercado de trabajo formal?».

³ Sin embargo, Salas (2000) considera que a pesar de que en México existe una diversidad de estudios sobre la calidad de los empleos, resultan insuficientes los correspondientes a la precariedad laboral.

⁴ El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al coronavirus COVID-19 como pandemia. Esta declaración se sustentó en la propagación del virus en más de 118 000 casos en 114 países, generando 4291 defunciones. Asimismo, la OMS de manera contundente afirmó que «nunca antes habíamos visto una pandemia generada por un coronavirus. Esta es la primera pandemia causada por un coronavirus» (OMS, 2020).

⁵ La flexibilidad numérica, de acuerdo con De la Garza (2002), es «la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción».

3. Discusión de resultados

3.1. Mercado de trabajo formal en México

En el periodo objeto de estudio, el mercado de trabajo formal de México experimenta un comportamiento de altibajos en el volumen de la fuerza de trabajo asalariada. Esto se debe, por una parte, como resultado de la política de mitigación económica impulsada por la administración federal entre los meses de marzo y julio de 2020, en aras de contener la propagación del COVID-19 en todo el país; y, por otra parte, a la intensificación de las estrategias de flexibilidad numérica que impulsan incesantemente los empresarios. Los datos descritos corresponden a tres periodos: prepandemia (2019), pandemia de COVID-19 (2020) y pospandemia (2021-2023).

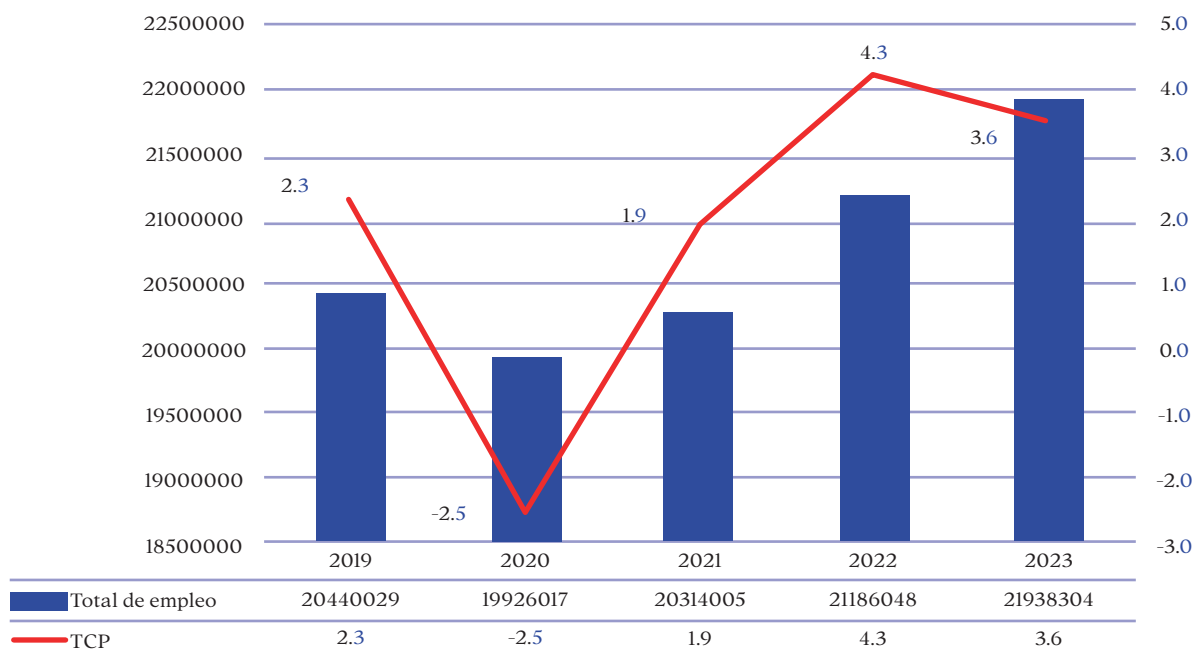
Con base en lo anterior, se observó que en el año 2019 el número total de empleos formales superó por primera vez la cantidad de 20 millones (20 440 029 empleos), al experimentar un crecimiento de 2.3 % respecto al volumen total del año 2018. (Figura 1). Sin embargo, en 2020 el volumen de fuerza de trabajo formal disminuyó en -2.5 % respecto a 2019, como consecuencia del impacto que produjo la política de mitigación económica impulsada por el Gobierno federal encabezado por el presidente López Obrador. Asimismo, este volumen de fuerza de trabajo representa una pérdida de empleos de 0.3 % (56 610) respecto a 2018.

En 2021, el volumen de trabajadores experimentó, de nuevo, un incremento del 1.9 % con respecto al año inmediato anterior. Sin embargo, constituye un volumen menor al registrado en 2019, con una diferencia de poco más de 126 000 empleos (-0.62 %). Para 2022, el mercado formal de trabajo mexicano registró un incremento sustancial al alcanzar los 21 186 048 empleos, masculinos y femeninos, lo que representa un aumento del 4.3 % respecto al volumen registrado en 2021, con la creación de 746 000 nuevos empleos; y también superior en un 3.7 % respecto a 2019. Por último, en 2023 se alcanzó un nuevo máximo histórico al registrar un volumen de 21 938 304 empleos, es decir, la creación de 752 000 nuevos empleos comparado con 2022, lo que representa un crecimiento del 3.6 % respecto de ese año (Figura 1). Sin embargo, los nuevos empleos generados en 2023 son menores en un 13.7 % respecto a los generados en 2022 (872 000).

Durante el periodo de estudio, el mercado de fuerza de trabajo formal en México experimentó incrementos notables en su volumen de crecimiento, siendo los más significativos en los años 2022 y 2023, con tasas de 4.3 % y 3.6 %, respectivamente.

En el análisis de la información, se observa que la inestabilidad e inseguridad del mercado de trabajo formal prevalece, excepto en 2019, con una pérdida de empleos en 2020, así como con menores niveles de trabajo en dicho mercado en el periodo 2021-2023 comparado con 2019. Esta situación advierte que existen otros factores que deben ser considerados en la perspectiva teórico-conceptual de la inestabilidad e inseguridad laboral, como la política de mitigación económica impulsada por el Gobierno de México en aras de contener la pandemia de COVID-19.

Figura 1. México. Volumen total de la fuerza de trabajo en el mercado formal, 2019-2023



Fuente: IMSS, 2024.

3.2. Fuerza de trabajo según sexo

En este apartado se analiza el empleo formal total desagregado por sexo para el periodo 2019-2023, con el fin de identificar y contrastar los cambios, beneficios y daños que experimentaron mujeres y hombres en su empleo.

3.2.1. Fuerza de trabajo femenina

En el espectro del mercado de trabajo formal de México, las mujeres registran una tendencia contrastante en el periodo de estudio 2019-2023: prepandemia (2019), pandemia de COVID-19 (2020) y pospandemia (2021-2023).

En 2019, la participación de la fuerza de trabajo femenina representó 37.9 % del volumen total de empleo formal en México, resultado de un crecimiento del 3.9 % o de la generación de 291 000 empleos nuevos, comparado con 2018. Este crecimiento fue superior en 1.6 puntos porcentuales (pp) respecto al crecimiento del mercado de trabajo formal nacional en 2019, cuya participación ascendió a 63.7 %. Lo anterior constituye una evidencia sobre la mayor dinámica que impulsaron las mujeres en la generación de nuevos empleos formales.

En 2020, el empleo formal femenino registró una pérdida de poco más de 98 000 empleos femeninos. Sin embargo, su participación en el mercado de trabajo formal mexicano ascendió al 38.4 %. Esto representa un incremento de 1.5 pp respecto a la participación nacional en comparación con 2019, debido a que el empleo masculino registró una pérdida mayor, que representó más del 80 % del volumen total nacional. Asimismo, el volumen total de empleo formal femenino en 2020 representó un

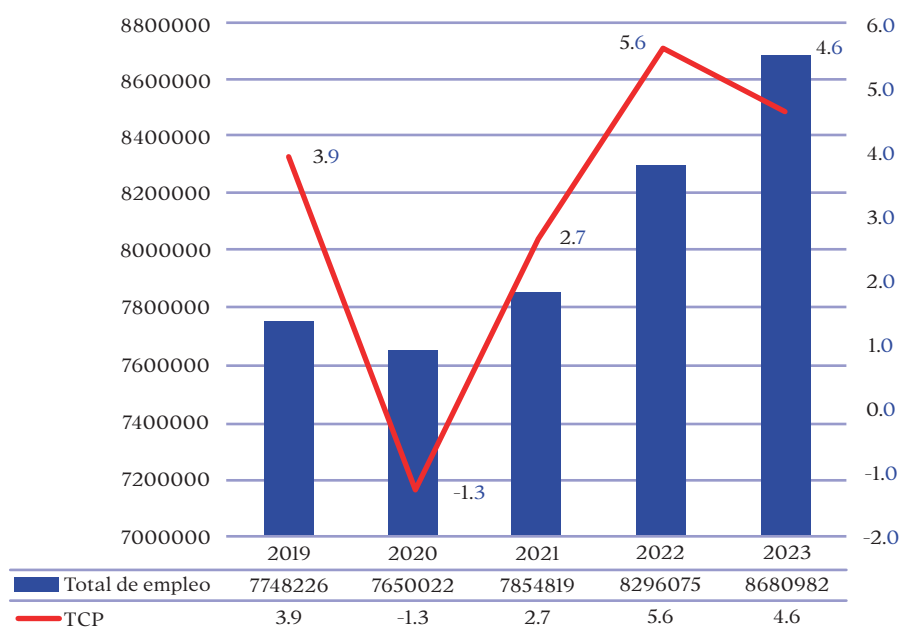
incremento de 1.3 % respecto al volumen de 2019. En el caso del empleo formal femenino representó casi una quinta parte del número total de pérdidas de empleo registradas a escala nacional en 2020.

Para 2021, la participación de las mujeres ascendió a 38.7 %, lo que representa un incremento marginal de 0.3 pp respecto al año anterior. En ese año se generaron 204 797 nuevos empleos femeninos, un incremento del 2.7 % respecto a 2020, representando 52.8 % del volumen total nacional de generación de nuevos empleos formales.

En 2022, la participación del empleo femenino ascendió al 39.2 %, lo cual representó un marginal incremento de 0.5 pp respecto a 2021. En términos numéricos, se experimentó un incremento de 441 000 nuevos empleos formales, un aumento del 5.6 % con relación a 2021, el mayor incremento porcentual de los últimos cinco años.

Por último, en 2023, la participación del empleo femenino en el mercado de trabajo formal mexicano ascendió al 39.6 %, 0.4 pp más respecto al año anterior. Este incremento permitió experimentar la mayor participación femenina en el periodo de estudio a escala nacional. En este año se crearon 385 000 nuevos empleos, los cuales representaron un aumento del 4.6 % con respecto a 2022 y el 51.2 % del número total de nuevos empleos formales (Figura 2). En suma, el trabajo formal femenino experimentó, durante la fase de pandemia de COVID-19, un menor impacto negativo en comparación con el trabajo masculino.

Figura 2. México. Fuerza de trabajo formal femenina



Fuente: IMSS, 2024.

3.2.2. Fuerza de trabajo formal masculina

La fuerza de trabajo masculina alcanzó su mayor participación en el mercado de trabajo formal de México en el periodo de prepandemia, sin embargo, el periodo de pospandemia registra una disminución. En 2019, la participación masculina ascendió a 62.1 %. Es decir, por cada 100 empleos formales, 62 los

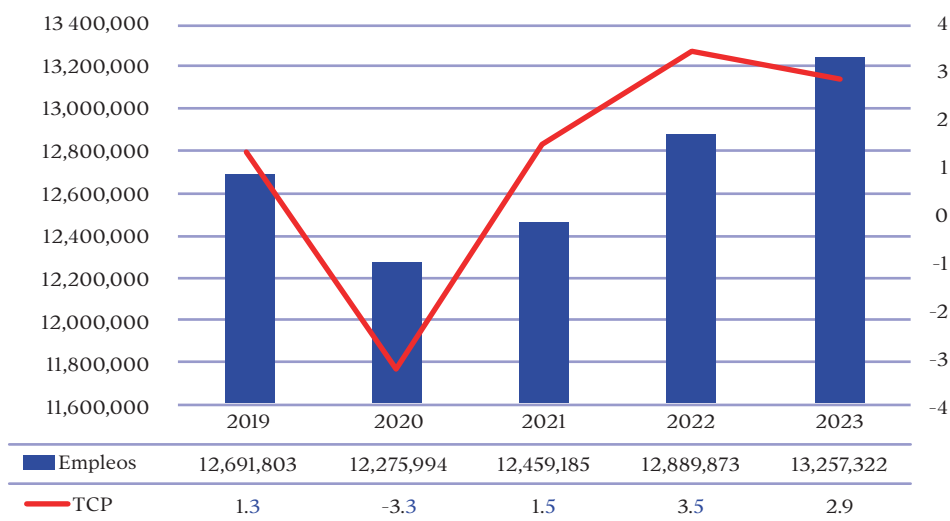
cubrían hombres y, para 2023, solo 60 hombres estaban ocupados. Lo anterior indica un cambio en las estrategias de contratación y despido que impulsaron los empleadores de México.

Por otra parte, se observa un menor dinamismo en la generación de empleo formal masculino en periodo de prepandemia y pospandemia. Mientras que durante la pandemia se registra una mayor pérdida de empleos formales masculinos. Dos son los indicadores que muestran evidencia sobre dicha situación: el primero corresponde a las tasas de crecimiento interanual de la generación de nuevos empleos. En lo que respecta a las tasas positivas, estas son inferiores tanto a las registradas en el periodo prepandemia (2019) como pospandemia (2021-2023) (Figura 3).

El segundo índice corresponde a su participación porcentual en el volumen total de la generación de nuevos empleos formales. En prepandemia y pospandemia, su contribución al volumen total de nuevos empleos formales fue menor del 50 %. En 2019, su contribución ascendió al 36.3 %. Es decir, por cada 100 nuevos empleos formales, solo 36 fueron ocupados por hombres. En el periodo 2021-2023, su contribución a la generación de nuevos empleos fluctuó entre el 47 % y 49 %. En contraste, en 2019, del número total de empleos formales, los hombres contribuyeron con el 80.9 % del total de pérdidas. Por cada 100 empleos formales perdidos, 81 correspondieron a los hombres. Cabe señalar que en 2022 los nuevos empleos masculinos ascendieron a casi 441 000, su mayor número registrado durante el periodo de prepandemia y pospandemia (Figura 3).

La información estadística anterior confirma la perspectiva de García (2010), en la que la inestabilidad laboral también se presenta en el mercado de trabajo formal. Un matiz a esta consideración lo constituyen los diferentes niveles de inestabilidad laboral que prevalecen entre hombres y mujeres en dicho mercado. Así, la mayor cantidad de pérdida de empleo se presenta en los hombres en el periodo de estudio. Sin embargo, las mujeres también enfrentan dicha inestabilidad, pero en un nivel menor.

Figura 3. México. Fuerza de trabajo formal masculina



Fuente: IMSS, 2024.

3.3. Estructuración de la fuerza de trabajo según tipo de contratación, 2019-2023

En este apartado se analiza el comportamiento del tipo de contrato que suscribe el empleador con sus trabajadores, en aras de ofrecer evidencia sobre la estabilidad o inestabilidad que enfrenta cada trabajadora y trabajador en el puesto de trabajo que ocupa.

3.3.1. Comportamiento de la fuerza de trabajo por tipo de contrato

Contratación permanente

En periodo de pandemia y pospandemia, la participación porcentual de la fuerza de trabajo con un contrato permanente fluctúa entre el 86.1 % y el 86.7 %. Es decir, por cada 100 trabajadores con empleo en el mercado de trabajo formal, casi 87 cuentan con un contrato por tiempo indefinido. En contraste, en 2019, año de prepandemia, la participación de la fuerza de trabajo con contrato permanente ascendió al 85.7 %. Es decir, 0.4 pp debajo de la participación registrada en 2020, año de la pandemia de COVID-19, y 1 pp, por debajo con respecto a la participación registrada en 2022 (Figura 4).

Con excepción del año de pandemia, se observa un crecimiento positivo, destacando la dinámica de crecimiento positivo de la fuerza de trabajo con contrato permanente. En el periodo de pospandemia, se registran las mayores tasas de crecimiento: 2022, 4.6 %; 2023, 2.1 %. En los cinco años de estudio, la menor tasa de crecimiento se observó en 2021, con un 2.2 %. En 2019, año de prepandemia, la tasa de crecimiento ascendió a 2.5 % (Figura 4). Cabe señalar que las tasas de crecimiento de este tipo de contratación superan, con excepción de la tasa de 2023, a las registradas por el volumen total de fuerza de trabajo del mercado formal de México.

En tercer lugar destaca la contribución de los empleos formales por tiempo indeterminado en la generación de nuevos empleos formales. En el periodo pospandemia, del número total de nuevos empleos formales, los más representativos corresponden a la categoría contrato permanente. En 2021, por cada 100 nuevos empleos formales, 98.4 correspondieron a empleos por contrato permanente. En 2022, por cada 100 nuevos empleos, 93.2 fueron generados por contrato permanente. Sin embargo, en 2023 solo 74.6 fueron generados por contrato permanente. En contraste, en 2020, por cada 100 empleos perdidos, 70.2 correspondieron a empleos con contrato permanente (Figura 4). Este último dato resulta ser un buen indicador para matizar que la inestabilidad laboral también afecta a los empleos generados por la vía de contratos permanentes y/o contratos eventuales.

Contratación de fuerza de trabajo por contratación eventual

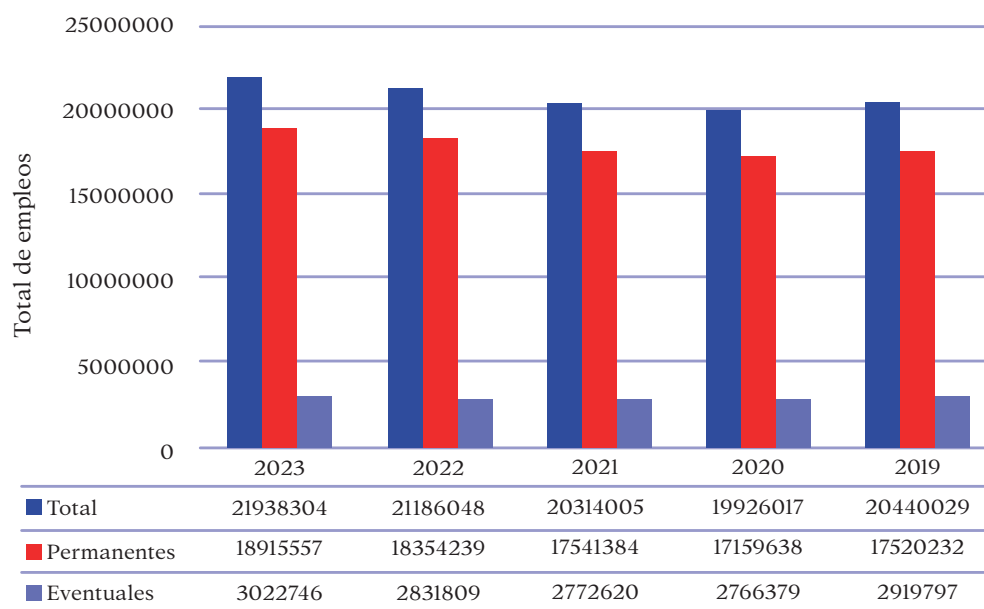
Solo en 2019 los contratos eventuales alcanzan y superan la proporción del 14 % en el volumen total del mercado de fuerza de trabajo formal en México. En 2020, su participación porcentual en dicho mercado de fuerza de trabajo ascendió al 13.9 %, porcentaje superior hasta en 0.5 pp con respecto a todas las participaciones logradas en el periodo pospandemia (2021-2023).

En términos de la tasa de crecimiento, se observa una escasa dinámica marginal (con excepción en 2023). En ese último año del periodo de estudio, la contratación de fuerza de trabajo eventual ascendió al 6.7 %, una tasa superior no solo con respecto a la contratación de fuerza de trabajo permanente, sino también al volumen total de la fuerza de trabajo formal. Asimismo, la tasa de pérdida de fuerza de trabajo eventual de 5.7 %, resulta superior a la de los contratos permanentes. Por lo anterior, la tasa de crecimiento en 2019 significó la creación de casi 190 000 nuevos empleos. En tanto, en 2020, este tipo de contratación registró una pérdida de 153 418 empleos (Figura 4).

La mayor contribución en la generación de nuevos empleos se presentó en 2023, cuando por cada 100 nuevos empleos generados, 25 correspondieron a contratos eventuales. En contraste, 30 de cada 100 pérdidas correspondieron a la fuerza de trabajo eventual.

Lo anterior, en el contexto del año 2020, de alguna manera contradice la aseveración de García, de que la mayor inestabilidad laboral prevalece en la fuerza de trabajo con contrato eventual. Esta situación resulta atípica, toda vez que, en dicho año, se implementó la política de mitigación económica impulsada por el Gobierno federal mexicano.

Figura 4. México. Volumen de la fuerza de trabajo por tipo de contrato



Fuente: IMSS, 2024.

3.3.2. Contratación según sexo por tipo de contrato y tipo de contrato

En este apartado se analiza el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina y masculina por tipo de contratación, en aras de conocer el comportamiento de dicha fuerza de trabajo en los últimos cinco años.

Fuerza de trabajo femenina y masculina permanente

La contribución de la fuerza de trabajo masculina en el volumen total del trabajo formal muestra una tendencia consistente de incremento marginal durante los últimos cinco años. La misma tendencia se observa para las mujeres que cuentan con este tipo de contrato respecto al volumen total nacional: en 2019, por cada 100 personas con contrato permanente, 39 correspondieron a mujeres; en 2023, por cada 100, 40.6 correspondieron a mujeres (Tabla 1).

La contribución de la fuerza de trabajo femenina en el volumen total del mercado de trabajo de México muestra una tendencia consistente de incremento marginal durante el periodo de estudio. En

2019, por cada 100 trabajadores con trabajo formal, 37.9 correspondieron a mujeres, las cuales experimentaron un incremento a 39.6 por cada 100 en 2023 (Figura 1 y 2). La misma tendencia se registra para las mujeres por tipo de contrato permanente con respecto al volumen total nacional de dicho contrato: en 2019, por cada 100 personas con contrato permanente, 39 correspondieron a mujeres; en 2023, por cada 100, 40.6 correspondieron a mujeres (Tabla 1).

Aun cuando la contratación permanente presenta un dinamismo, este no es continuo. Por ejemplo, en 2019, su tasa de crecimiento ascendió al 3.9 %; en 2020, fue de -1.1 %; en 2021, de 2.9 %; en 2022, de 5.9 %, y 2023, de 4.3 %. No obstante, la tasa de crecimiento anual resulta superior a la registrada en el volumen total de la fuerza de trabajo formal y respecto al total de la fuerza de trabajo formal con contrato permanente. Parte de este dinamismo discontinuo también se refleja en la generación de nuevos empleos femeninos. Su participación en el volumen total de empleos formales, tanto en valores absolutos como porcentuales, muestra lo siguiente: en 2019, su participación ascendió a 60.7 % (255 390 nuevos empleos); en 2020, fue de -20.4 % (pérdida de 73 601 empleos); en 2021, del 51.2 % (195 333 nuevos empleos); en 2022, del 50.5 % (410 555, mayor generación de empleos en el periodo de estudio); y en 2023, del 55.8 % (313 312).

Por su parte, la fuerza de trabajo masculina con contrato permanente registra una consistente pérdida marginal porcentual en su participación. En 2019, por cada 100 personas empleadas, 61 fueron hombres; en 2023, por cada 100 personas con contrato permanente, 59.4 fueron hombres. Más aún, la fuerza de trabajo masculina permanente registra un bajo dinamismo en su comportamiento. Esta situación es evidente en la tasa de crecimiento anual, que se ubica por debajo de la tasa del mercado de trabajo formal y de la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo permanente femenina. En el periodo de estudio, la tasa de crecimiento anual varió: en 2019, fue del 1.6 %; en 2020, de -2.7 %; en 2021, del 1.8 %; en 2022, del 3.8 %, y en 2023, del 2.3 % (Tabla 1).

En lo correspondiente a la generación de nuevos empleos permanentes⁶, los hombres contribuyen en menor proporción y cantidad que las mujeres. La generación de empleo femenino en 2019 alcanzó 60.2 % respecto al número total de nuevos empleos (255 390); en 2021, fue del 51.2 % (195 331); para 2022, del 50.5 % (410 559); y en 2023, del 55.8 % (313 312). En cuanto a las pérdidas de empleo permanente, las mujeres contribuyeron con un menor porcentaje y cantidad: en 2020, fue del -20.4 % (-73,601). Por lo anterior, la generación de nuevos empleos formales con contrato permanente presenta un comportamiento feminizado en el periodo 2019-2023 (Tabla 1).

Tabla 1. México. Fuerza de trabajo con contrato permanente según sexo

Años	Empleos Permanentes					
	Absolutos			Relativos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2019	10 691 327	6 828 905	17 520 232	61.0	39.0	100
2020	10 404 334	6 755 304	17 159 638	60.6	39.4	100
2021	10 590 750	6 950 635	17 541 385	60.4	39.6	100
2022	10 993 044	7 361 194	18 354 238	59.9	40.1	100
2023	11 241 051	7 674 506	18 915 557	59.4	40.6	100

Fuente: IMSS, 2024.

⁶ Sustracción del volumen total de empleo permanente de un año con respecto al volumen del año inmediato anterior según sexo.

Fuerza de trabajo femenina y masculina eventual

En el mercado de trabajo formal de México, la participación de las trabajadoras con contrato eventual es constante. Durante el periodo 2019-2023, las mujeres con trabajo eventual registraron una tasa de crecimiento del 4.5 %, respecto al volumen total de la fuerza de trabajo formal y al total del personal con contrato eventual. De manera general, las mujeres con contrato eventual representan un tercio del número total de la fuerza de trabajo ocupada en el periodo de estudio.

La tasa de crecimiento del sector laboral femenino fue discontinua, pero con tendencia de crecimiento: en 2022, 3.4 %, y en 2023, 7.7 %, lo cual, de alguna manera, muestra que está en marcha el impulso de una estrategia empresarial que tiende a incrementar el número de mujeres con un contrato de trabajo eventual. Esta tendencia, también expresa la generación de nuevos empleos femeninos eventuales. En 2019 y 2021, los empresarios reconfiguraron los contratos eventuales favoreciendo a las mujeres: 101 % y 151 %, respectivamente. En lo correspondiente a las pérdidas registradas en 2020, solo el 16 % correspondió a mujeres (Tabla 2).

Por otra parte, la situación de los hombres con contrato eventual es la siguiente: en el mercado de trabajo formal, durante el periodo de estudio, los trabajadores eventuales representaron entre el 9 % y el 9.8 %. El número total de empleos con contrato eventual para los hombres representó dos tercios del total. La tasa de crecimiento presenta retrocesos: en 2019, -0.03 %; en 2020, -6.4 %; en 2021, -0.2 %; en 2022, 1.5 % y en 2023, 6.3 %. Esta situación se confirma en la participación masculina en la generación y pérdida de empleos eventuales: durante 2019-2021, respecto al número total de empleos eventuales. En 2019, las pérdidas representaron el 1.7 %; en 2020, el 84 %, y en 2021, el 51.7 %. En contraste en 2022, representaron el 48.1 % del número total de los nuevos empleos eventuales. Asimismo, en 2023, los empleos masculinos contribuyeron con 62.5 % del total de nuevos empleos eventuales (Tabla 2).

Con la información analizada, se infiere un matiz importante desde la perspectiva teórica de la inestabilidad laboral: la prevalencia de distintos niveles de inestabilidad e inseguridad en el mercado de trabajo formal. Los trabajadores hombres enfrentan el mayor número de pérdidas de trabajos eventuales durante el periodo de estudio, en comparación con las trabajadoras. Además, se propone profundizar en el conocimiento de esta situación mediante estudios por rama de actividad económica y nivel de ingreso laboral según sexo.

Tabla 2. México. Fuerza de trabajo formal eventual según sexo

Años	Empleos Eventuales			
	Mujeres	TPC	Hombres	TPC
2019	919 321	4.2	2 000 476	-0.03
2020	894 719	-2.7	1 871 661	-6.4
2021	904 185	1.1	1 868 435	-0.2
2022	934 880	3.4	1 896 929	1.5
2023	1 006 476	7.7	2 016 271	6.3

Fuente: IMSS, 2024.

4. Conclusiones

En México, durante los años 2019-2023, el comportamiento del mercado de trabajo ha sido inestable e inseguro. Esta situación es evidente al realizar el análisis por volumen total de empleos formales y al observar las diferencias según sexo, así como en términos del tipo de contrato de trabajo, ya sea permanente o temporal. Esta inestabilidad e inseguridad en el empleo formal (de acuerdo con el enfoque teórico de García, 2010; De la Garza, 2002) adquiere la forma de pérdida y/o generación de nuevos empleos (en mayor o menor número).

De acuerdo con el análisis, la mayor pérdida corresponde para el empleo masculino, y el mayor número de nuevos empleos también fue ocupado por hombres. Además, destaca que la causa del tipo de comportamiento que adquiere la inestabilidad e inseguridad del empleo formal radica en medidas coyunturales o temporales, como las políticas públicas y las condiciones estructurales, entre ellas la estrategia empresarial de flexibilidad numérica, la cual permite el despido de mano de obra por un precio por debajo del establecido legalmente.

La causa de la pérdida de empleos formales es principalmente resultado de la política de mitigación económica impulsada en 2020, en aras de contener la propagación del COVID-19 por todo el país. Esta política, en consonancia con la estrategia empresarial de flexibilidad numérica (ajustar el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de producción, ventas, etc.), impulsada de forma permanente, facilitó el cierre de empresas y/o despido de fuerza de trabajo formal. Por ello, el volumen de pérdidas de empleos formales en 2020, con respecto a 2019, ascendió a 514 000, de los cuales casi una quinta parte correspondió a mujeres y el resto a hombres. Además, la mayor pérdida de empleo afectó más a los hombres con contrato permanente o temporal, mientras que las mujeres experimentaron un menor número de pérdidas de empleo en ambos tipos de contrato.

En contraste, se observa la generación de nuevos empleos en el periodo prepandemia (2019) y pospandemia (2021-2023). Esto fue consecuencia también de la estrategia empresarial de flexibilidad numérica y de políticas públicas que incentivaron la inversión y la generación de empleos, impulsadas por los tres niveles de Gobierno (federal, estatal y municipal). En 2019, la generación de nuevos empleos con respecto a 2018 ascendió a 457 402. Durante el periodo pospandemia (2021-2023), la generación de nuevos empleos ascendió a 2 012 287. Del número total de empleos generados en el periodo, el 45.7 % fueron femeninos y el restante 54.3 % masculinos.

De acuerdo con el tipo de contrato, se observa que el 87.3 %, del número total de nuevos empleos durante el periodo de estudio fue permanente, y el 12.7 %, eventual. Atendiendo a las diferencias según sexo, las mujeres contribuyeron con el 52.3 % y los hombres con el 47.7 %. En la generación de nuevos empleos eventuales, las mujeres contribuyeron con el 43.6 % y los hombres con el 55.4 %.

Con base en lo anterior, se infiere que la estrategia empresarial de flexibilidad numérica, impulsada en el periodo pospandemia, tiende a feminizar el nuevo empleo formal permanente y a masculinizar el nuevo empleo formal temporal. Por consiguiente, la inestabilidad e inseguridad en el empleo continuará prevaleciendo en distintos niveles, con efectos negativos para la población trabajadora. Además, la generación de nuevos empleos formales no permite cubrir las necesidades de empleo que demanda la población mexicana, la cual siempre supera a la oferta de empleo formal ofertada en el mercado. El comportamiento que presenta el mercado de trabajo formal contribuye a promover el empleo informal y, por consiguiente, a generar una mayor inestabilidad e inseguridad para la población trabajadora en su conjunto.

5. Referencias bibliográficas

- AGUIAR, SANTIAGO (2014). La flexiprecarización. Innovación, clase obrera y nueva precariedad: avance de una investigación. *Cuadernos de Estudios del Trabajo*, 14.
- AGUILAR, ADRIÁN y ESCAMILLA, IRMA (2000). Reestructuración económica y mercado laboral metropolitano. En Rocío Rosales Ortega (Coord.), *Globalización y regiones en México*, Porrúa UNAM-MA.
- ANTUNES, RICARDO (2012). Prefacio del texto de Adrián Sotelo Valencia, *Los rumbos del Trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*. Porrúa-UNAM.
- ALVES, GIOVANNI (2007). *Dimensões da reestruturção produtiva. Ensaio de sociologia do trabalho*. São Paulo, Editora Praxis.
- CALVA, JOSÉ LUIS y ARMANDO SALAZAR, CÉSAR (2012). Empleo digno y crecimiento económico. En José Luis Calva (Coord.), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar, Análisis Estratégico para el Desarrollo*, 11.
- DE LA GARZA, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis). En Brígida García (Coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*. México, El Colegio de México.
- HUALDE y GUADARRAMA (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 2(74).
- GARCÍA, BRÍGIDA (2006). La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Trabajo*, 3.
- (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 1(25), 73-101.
- GÓMEZ SOLÓRZANO, MARCO AUGUSTO (2007). La precariedad siempre existente. En Mabel Burin, Marla Lucero Jiménez Guzmán, Irene Meler (Comps.), *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. CUCES, Argentina.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. (2024). Ciudad de México. <http://datos.imss.gob.mx/groups>
- OMS (2020). Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>,
- SALAS, CARLOS (2000). Otra faceta de la dualidad económica: trabajo y empleo precario en el México actual. *Trabajo*, 3(2), 119-136.
- SOTELO VALENCIA, ADRIÁN (2012). *Los rumbos del trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*. Porrúa-UNAM.
- VARELA, ROGELIO, CASTILLO, RAMÓN y OCEGUEDA, JUAN MANUEL (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 78.