

Capítulo 10

Análisis comparado de las políticas laborales entre España y México

*Martin Cutberto Vera Martínez¹
María Concepción Martínez Rodríguez²*

<https://doi.org/10.61728/AE23040106>

¹ Doctor en Gobierno y Administración Pública por el Instituto de Investigación José Ortega y Gasset-Universidad Complutense de Madrid. Profesor-Investigador de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales (UABC). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de investigación: transparencia y anticorrupción y políticas públicas. Correo electrónico martin.vera@uabc.edu.mx

² Doctora en Políticas Públicas por el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey. Profesora Investigadora del Instituto Politécnico Nacional, Centro Interdisciplinario de Investigaciones y Estudios sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de investigación: Gobernanza, políticas públicas, desarrollo sustentable. Correo electrónico: mcmartinezr@ipn.mx

Introducción

Partimos de considerar que “El origen del Derecho del Trabajo se basa en el intervencionismo del Estado moderno que considera, en un momento dado, que es preciso que los poderes públicos regulen, con mayor o menor rigor o flexibilidad, las relaciones laborales, individuales y colectivas” (Boltaina, 2016, p. 66), ambas relaciones son expresión de un derecho social de contenido complejo, que impone la elaboración de una política que ha de formar parte del “estatuto jurídico-protector” de los trabajadores. (Carrillo, 2019) Si se entiende por política a todas aquellas decisiones y actuaciones emanadas de los poderes públicos con el objeto de regir la sociedad (Boscón, 2021, p. 28), la política laboral constituirá entonces una parcelación especializada, de todas las medidas que ponen en marcha los poderes públicos, es decir, que es desarrollada por el poder comunitario, el estatal e incluso el local y que hace referencia a las relaciones laborales.

En este artículo se define como política laboral a la gestión estatal basada en un conjunto de acciones (medidas y decisiones) dirigidas a atender los intereses y demandas de los trabajadores, con el fin de hacerlos compatibles y viables con las exigencias del proceso de acumulación capitalista. Boscón (2021, p. 28) agrega que “la política de empleo es una división especial de las medidas puestas en marcha por los poderes públicos para gobernar la sociedad”, es decir, el conjunto de acciones y no acciones que serán realizadas por los poderes públicos para tratar de alcanzar un estado de pleno empleo y proporcionar empleo de calidad a la población.

En ese orden de ideas, señala Carrillo (2019, p. 353) apunta que esta política debe enmendar los desequilibrios en el mercado de trabajo, crear nuevos empleos, reducir la tasa de paro y mejorar los procesos de ajuste dinámico entre oferta y demanda de la fuerza de trabajo; así como la adecuación de los recursos laborales a las exigencias del sistema productivo (Burriel, 2014), por lo es parte del proceso consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Se precisa que este artículo tiene como objetivo de investigación, realizar un estudio exploratorio de los aspectos significativos de los diferentes marcos normativos y de política pública, sobre política laboral en dos países, España y México. Los aspectos estudiados fueron: protección jurídica y constitucional, protección de los derechos laborales, creación y regulación de los sindicatos, grado de intervención del Estado, empleos formales y no formales, empleos permanentes y temporales, capacidad de compra salarial, tecnología e industrialización y perspectiva del trabajo. La metodología consiste en la recopilación bibliográfica, de estudios existentes en estas temáticas y datos recabados en diversos repositorios institucionales y académicos.

España y las reformas laborales

España ha sido escenario de varias reformas laborales desde el año de 1977 y se han llevado a cabo más de 20 reformas sociales y laborales hasta ahora, las cuales han tenido un papel importante en el status de los trabajadores. Actualmente, la Ley de Empleo, aprobada en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, define el Sistema Nacional de Empleo, como “el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, el cual está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas” (Art. 8 BOE, 2015).

Como consecuencia de la emergencia sanitaria “COVID-19”, se introducen grandes cambios en todos los ámbitos, y muy especialmente en el de la política de empleo. A nivel económico y político, resalta la aprobación de la Ley de Empleo, que sirve de marco normativo para regular el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo (art.4 BOE. A-2023-5365), cuyos instrumentos de coordinación y actuación son: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo Estatal, (SEPE).

Entre otras actuaciones, se encuentra la aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al empleo 2021-2024, la cual estaba contemplada en la Reforma 5 “Modernización de políticas activas de empleo” así como, la modificación del texto refundido del Código de Trabajo, aprobado por Real Decreto Ley 3/2015, de 23 de octubre.

Marco jurídico de la política de empleo en España

Las políticas de empleo en España se rigen en el marco legal de la Constitución española, misma que describe la función de los poderes públicos en cuanto a la promoción de condiciones favorables para el progreso social y el impulso económico en este sentido (art.40 y garantiza la seguridad social universal (art. 41 CE). Ambos propósitos se enmarcan en la colaboración entre las administraciones públicas junto a la participación de los interlocutores sociales, para coordinar el diseño y la ejecución.

Las políticas de empleo están constituidas por políticas activas de empleo y políticas de protección frente al desempleo. Las políticas activas de empleo son definidas como el “conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el

emprendimiento dirigido a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno”, (Art. 31 Ley 3/2023).

Las políticas de protección frente al desempleo constituyen los mecanismos que garantizan la protección social de los trabajadores en paro, a través del sistema de la seguridad social configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, que se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad (Art.2, BOE-A-2015-1172). Además, estas políticas de protección garantizan servicios de intermediación y capacitación laboral.

Se observa preliminarmente que el sistema laboral en España es garantista y de centralidad estatal.

Protección jurídica y constitucional

La Constitución Española (CE) asegura los derechos tanto de forma social, como individual y colectiva. El derecho individual del trabajo se refiere al “derecho a una ocupación efectiva y a la adquisición y al mantenimiento del puesto de trabajo” (Bascón 2021, p. 44) Así mismo, garantiza el derecho a la protección del trabajador frente a la relación laboral con el empleador, estableciendo normas y políticas de protección de Seguridad Social.

Los derechos laborales individuales son reconocidos en la Constitución (Art.35 CE) y entienden al trabajo como instrumento de integración social y el punto angular del funcionamiento del Estado de Bienestar y su derecho supone, para los españoles, el acceso a todos los derechos sociales y de ciudadanía.

Se concibe al derecho al trabajo colectivo como objeto de políticas que garanticen la formación, velen por la seguridad e higiene en el trabajo y garanticen el descanso a través de la limitación de la jornada laboral, como responsabilidad de los poderes públicos (Art. 40 CE y art. 1 LE). Esto remarca su naturaleza colectiva y social.

Grado de intervención del Estado

La intervención pública y administrativa no reside únicamente en el Estado central, sino también en los “poderes públicos” que tienen múltiples competencias en el aspecto social y laboral. En el caso de España, la mayor o menor intervención depende de cómo el propio Estado se define.

En este sentido, España, según el Art. 1.1 de la Constitución de España, es un Estado democrático y de derecho, que “encomienda a los poderes públicos su protección” (Boltaina, 2016, p. 66), por lo tanto, impulsa políticas orientadas

al empleo y a la formación profesional. Además, obliga la existencia de un “Régimen de Seguridad Social” (Art.4, CE).

La intervención del gobierno en la creación y autorización de sindicatos en España ha sido objeto de críticas y controversias. A menudo, se argumenta que este proceso puede estar sujeto a un excesivo control estatal, lo que limita la verdadera libertad sindical y la capacidad de los trabajadores para organizarse de manera independiente. Al otorgar a la administración laboral el poder de evaluar y decidir sobre la creación de sindicatos, existe el riesgo de que se produzcan demoras injustificadas, negativas arbitrarias o interpretaciones restrictivas de los requisitos legales. Esto puede dificultar la formación de nuevos sindicatos y obstaculizar el pluralismo y la diversidad sindical en el país. Además, algunas voces críticas sostienen que el gobierno podría utilizar este proceso de autorización como una herramienta para controlar y debilitar a los sindicatos disidentes o incómodos, socavando así la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos y condiciones laborales. En resumen, la intervención gubernamental en la creación y autorización de sindicatos en España ha generado preocupaciones sobre la autonomía sindical y la falta de un verdadero ejercicio de la libertad sindical.

Empleos formales y no formales

La situación del empleo formal e informal en España presenta importantes retos. Aunque el país se ha recuperado gradualmente de la crisis financiera de 2008, el empleo informal sigue siendo una preocupación persistente. El trabajo informal se caracteriza por la falta de protección laboral, contratos precarios, salarios bajos y falta de derechos laborales. Muchos trabajadores se encuentran en situaciones laborales precarias y vulnerables, lo que les dificulta el acceso a beneficios sociales y la capacidad de planificar a largo plazo. Esta forma de empleo no solo tiene un impacto negativo en los trabajadores, sino que también tiene implicaciones para el sistema de seguridad social y el estado del bienestar en general.

Por otro lado, el empleo formal en España ha dado muestras de recuperación en los últimos años, especialmente en sectores como la construcción, la hostelería y el turismo. Sin embargo, la calidad del empleo formal también es motivo de preocupación. Muchos trabajadores se enfrentan a salarios bajos, contratos temporales e inestabilidad laboral. Además, la brecha entre las condiciones de trabajo en los sectores público y privado sigue siendo grande, lo que genera desigualdad y tensión en el mercado laboral. En general, aunque se ha avanzado en la creación de empleo formal en España, aún se necesitan esfuerzos para mejorar la calidad y la estabilidad del empleo, así como para reducir la tasa de empleo informal.

En este sentido, para minimizar el incremento de desempleados, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10 de la Ley de Empleo, Real Decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, activa el Sistema Nacional de Empleo (SNE), con el objeto de coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de políticas de activación.

Con relación a los desempleados, establecen políticas de manera que las personas sin empleos pueden acceder a las prestaciones laborales y/o a las prestaciones sociales. La diferencia radica en que aquellos que no pueden acceder a las prestaciones contributivas, reciban una cuantía, con una duración determinada y con condiciones de acceso, que según Miguélez (2016) dependen del Ejecutivo de turno.

Por otra parte, hay grandes esfuerzos para regular el empleo a través de políticas activas y de preservar la calidad de vida de los desocupados, sin embargo, en diferentes sectores de la economía española está presente el trabajo informal (trabajos invisibles), especialmente en ramas como: servicios domésticos, confección, calzado, cuero, agricultura y construcción.

El trabajo informal tiene unos niveles de irregularidad elevados, como consecuencia, a que las relaciones laborales son personales, lo que dificulta el control e inspección de trabajo. Con relación a los contratos, el Real Decreto ley 32/2021, en un intento por reducir la tasa de temporalidad, simplifica los contratos, estableciendo mecanismos permanentes de flexibilización interna y recualificación de los trabajadores en transición, en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que impulsa políticas públicas dirigidas a reformar un “mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, enmarcado en el diálogo social, para adecuar a la realidad, corregir la dualidad, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de la política. (BOE, 313, de 30/12/2021).

Capacidad de compra salarial

El Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, en su artículo 3 aprobó elevar la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 15.120 euros brutos anuales, lo que representa 36 euros diarios o 1080 euros al mes.

Por otro lado, la inflación real ha permanecido constante, muy por encima del poder adquisitivo. Torres y Fernández (2022) señalan que “el repunte de la inflación provocaría para el año 2023, en primer lugar, una erosión de la capacidad de compra de los salarios en términos reales del 3 % en el conjunto del periodo de previsión, mientras que los costes laborales unitarios, por su parte, descenderían en torno al 2 %, en total, durante los dos años”. Esto, aunque breve, refleja la

llamada depauperación de la clase trabajadora. Por otra parte, las nuevas tecnologías han obligado a que las empresas y los empleados estén en un constante proceso de adaptación. Actualmente, es fundamental la formación y el conocimiento informático y tecnológico para desarrollar la mayoría de los empleos.

La pandemia y las necesarias medidas de contención alteraron de forma abrupta la evolución económica global, destacando en la actividad laboral la de formación, que desde el Decreto Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, hace una distinción en el artículo 2 del Capítulo I, entre el trabajo a distancia y el teletrabajo.

- Trabajo a distancia “la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.
- Teletrabajo: el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (BOE, 164/2021, p. 550).

Según la Encuesta de Población Activa, en 2019 realizada por el INE (2020) continúa la moderada tendencia al alza de las personas que trabajan desde casa, pasando del 4,3 % al 4,8 % los que lo realizan regularmente y del 3,2 % al 3,5 % los que realizan el teletrabajo ocasionalmente. Evidentemente, esto está transformando el conjunto de mecanismos de empleo y de relaciones laborales, sin que pueda predecirse el rumbo que tomarán en los próximos años.

Perspectiva del trabajo

Las proyecciones del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital publicadas el 4 de octubre de 2022, en el marco del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, con relación al crecimiento del empleo indica que, como consecuencia de la guerra en Ucrania, la tasa de paro se sitúa en torno al 12,5 % para el periodo 2023-2025. Asimismo, señala que aunado al deterioro de las perspectivas de la demanda y al aumento de los costes de financiamiento, se prevé que la inversión privada siga siendo escasa.

El empleo, en términos de horas trabajadas, podría aumentar un 0,5 % en 2023, un 1,6 % en 2024 y finalmente, un 1,1 % en 2025. Por otra parte, el Banco de España señala que las principales fuentes de incertidumbre serían las tensiones geopolíticas, los posibles desarrollos de los mercados energéticos y la posibilidad de inflación persistente. (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2023).

Por lo tanto, aunado a las cambiantes condiciones orgánicas del trabajo, las perspectivas económicas se presentan bastante complicadas para los próximos años en un país del nivel de desarrollo como España. Las políticas públicas se caracterizan por un alto nivel de proteccionismo y de intervención del Estado, tanto para regular las condiciones laborales, como para compensar la exclusión humana por el comportamiento de los movimientos postindustriales del capital.

Políticas laborales en México

La política estatal y laboral en México presenta importantes desafíos que afectan negativamente a los trabajadores y su bienestar. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la falta de protección laboral adecuada y los altos índices de informalidad laboral del país perpetúan la precariedad y vulnerabilidad de los trabajadores (CEPAL, 2020). Además, muchos estudios han demostrado la falta de mecanismos efectivos para hacer cumplir los derechos laborales y garantizar buenas condiciones de trabajo. Por ejemplo, un informe del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) destaca la necesidad de fortalecer la inspección del trabajo y garantizar el acceso a la justicia laboral para garantizar el respeto de los derechos laborales en México (CEEY, 2019). Las deficiencias en la política laboral contribuyen a la persistencia de la desigualdad y la precariedad laboral en el país. La política laboral de México también ha sido criticada por no abordar las brechas de género en el lugar de trabajo. Los estudios han demostrado que persisten importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres, donde las mujeres reciben salarios más bajos por el mismo trabajo y enfrentan barreras para acceder a trabajos formales bien remunerados (INEGI, 2020; World Bank, 2020). Además, la falta de políticas y programas efectivos para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo ha limitado la participación plena de las mujeres en el mercado laboral y obstaculizado su desarrollo profesional. Es fundamental que el Estado de México tome medidas más enérgicas enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y cerrar las brechas de género en el ámbito laboral para construir una sociedad más justa e incluyente.

Marco legal de las políticas laborales en México

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (última reforma DOF 08-05-2023) incluye en su contenido a través del artículo 123, que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme

a la ley” (art. 123 DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008). Asimismo, contempla los derechos a los trabajadores, en cuanto a sus condiciones de vida, laborales, sus familias, de esta manera, garantiza su libertad y su dignidad.

Esta visión de carácter proteccionista se desarrolla ampliamente en los apartados A y B de dicho artículo 123 constitucional. El primer apartado contiene los fundamentos jurídicos que deben tomarse en cuenta en las relaciones laborales (empleadores y trabajadores) y el apartado B establece las bases mínimas que rigen las relaciones entre el Estado, los poderes de la unión y sus trabajadores.

En materia de garantías a los derechos laborales, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló la gran mayoría los aspectos principales del derecho laboral (individuales, colectivos, administrativos y procesales) contenidos en 19 artículos. Todos ellos dan cuenta de un amplio proteccionismo y tutela estatal en aspectos jurídicos, prestaciones, salud, familias de trabajadores, pensiones y retribuciones, etcétera.

Sin embargo, durante el COVID-19, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), señaló que estas medidas de protección llegaron a su mínima expresión y, en este contexto, las empresas privadas se aprovecharon de esta ausencia, reduciendo los salarios o no controlando las medidas sanitarias obligatorias, poniendo incluso en peligro la vida de los trabajadores (Sánchez y Martínez, 2023). El periodo poscovid avizora una época de profundos ajustes que cambiarán dramáticamente las relaciones laborales y las políticas públicas del trabajo.

La inclusión del artículo 123 en la Constitución Federal (1917) simbolizó la importancia política del movimiento obrero y permitió establecer las bases jurídicas entre el Estado y los sindicatos. Asimismo, representó un punto de inflexión la magnitud del alcance de la legislación laboral (Bensusán y Middlebrook. 2013, p. 3).

En la LFT del año 31 y por las reformas siguientes, el movimiento obrero consiguió una serie de amplias disposiciones sobre las relaciones colectivas de trabajo. Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones se integraron como una forma de asociación de trabajadores o de patrones que fueron creadas para estudiar, proteger y mejorar los intereses de sus miembros (art. 356). Otro aspecto importante de ello, son las negociaciones colectivas en sectores industriales completos. El artículo 30 señala que la participación de los sindicatos es voluntaria. Es de llamar la atención que la ley laboral restringe el acceso a menores de 16 años y extranjeros, estos últimos no deben superar el 10 % de los trabajadores de una empresa (art. 30), lo que evidencia el intervencionismo del Estado y sus amplias facultades de tutela laboral.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) se traduce como el instrumento que

enuncia los problemas nacionales y enumera las soluciones, planteando generalmente un amplio conjunto de políticas laborales, combinadas con las de carácter económico y fiscal, para impulsar la reactivación económica y lograr que la economía crezca a tasas aceptables. El mismo señala (PND, 2019, p. 52), que más de “la mitad de la población económicamente activa permanece en el sector informal y la mayor parte con ingresos por debajo de la línea de pobreza y sin prestaciones laborales”.

De ahí la justificación de la existencia de programas de intermediación laboral que facilitan el acceso a la capacitación a los trabajadores y el servicio de asesorías a pequeñas y medianas empresas que constituyen una fuente importante de creación de empleos. El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es una institución pública, que opera de manera descentralizada, forma parte de la Coordinación General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como finalidad ofrecer información, vinculación y orientación a las personas desempleadas y subempleadas a institución pública que atiende los problemas de desempleo y subempleo en el país.

La intervención del Estado es profunda, de hecho, el artículo 25 de la Constitución la define como de una “economía mixta”, es decir, con presencia privada pero también con políticas públicas en todos los órdenes del desarrollo económico. Una serie de artículos constitucionales evidencian el alcance de la presencia pública, en temas como la igualdad social, las políticas del campo, las políticas industriales, las políticas comerciales, etc., por lo que es complejo imaginar las relaciones laborales al margen del Estado, tanto para la creación de sindicatos, las negociaciones colectivas, los salarios, las prestaciones y las condiciones macroeconómicas para el desarrollo de estas, en un contexto posindustrial.

Empleos formales y no formales

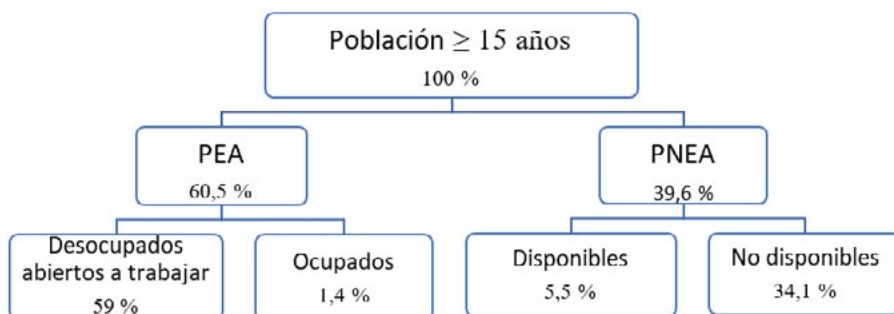
El mercado laboral en México se encuentra segmentado en aquellos trabajadores que tienen “seguridad laboral” y los trabajadores centrados en la informalidad, bien sea en el comercio ambulante o como empleados en pequeñas empresas que figuran dentro de la definición de sector informal que, así como en España, no contribuyen al pago de impuestos.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2023, p. 4) define los empleos informales como “unidades que no están contabilizadas en los registros de establecimientos económicos del país y, por tanto, no tienen derechos y obligaciones de un establecimiento registrado, independientemente de las condiciones de trabajo que se tengan”.

En el caso de México, la economía informal “ha ganado relevancia en los últimos años como resultado de una fuerte inestabilidad del empleo formal durante las crisis económicas, a pesar de diversas reformas fiscales que se han realizado para fortalecer los ingresos públicos y disminuir el sector informal” (Martínez, et al., 2018). Esta inestabilidad laboral se refleja en el incremento de trabajadores temporales, eventuales o informales.

La Encuesta nacional de Ocupación Económica (ENOE) (INEGI, 2023), con el fin de determinar la ocupación laboral de la población de mayor de 15 años, señala que el 39,6 % de personas no son económicamente activas, es decir, no están ocupadas, ni buscan trabajo, aun cuando tengan o no tengan disposición para trabajar.

Cuadro 1: PEA en México 2023



Fuente: ENOE, 2023.

Para lograr un cambio de masa informal a ocupada de trabajadores, se deben seguir algunas premisas: fomentar el trabajo que responda a los avances del mercado laboral, en cuanto a la tecnología y automoción, alta tecnología e incrementar el talento en las empresas, incentivar con mejores salarios, generar empleos, ofrecer no solo trabajos presenciales, sino remotos o híbridos.

Capacidad de compra salarial

Desafortunadamente, el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores mexicanos sigue siendo motivo de preocupación. En 2023, el salario mínimo es de 207.44 pesos diarios, 6,223.20 pesos mensuales. A pesar de los supuestos avances económicos del país, la realidad es que los salarios no han seguido el ritmo de la inflación y el aumento del costo de vida. De acuerdo con el reporte del Banco de México (2022), el poder adquisitivo de los salarios ha disminuido

continuamente en los últimos años, provocando que la calidad de vida de los trabajadores disminuya. Además, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI, 2021) encontró que el salario mínimo en México no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia.

La ausencia de mejoras significativas en el poder adquisitivo salarial de los trabajadores en México también se refleja en la desigualdad económica del país. Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2023), México es uno de los países más desiguales de América Latina, con una brecha cada vez mayor entre los salarios más altos y los más bajos. Esta desigualdad afecta el desarrollo económico y social del país, perpetuando la pobreza y la exclusión.

La Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo, como “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (art. 90). La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos agrega que el salario puede ser de dos tipos: salarios generales, registrados en una o en varias zonas económicas, los cuales deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de la familia, en todos los ámbitos de su vida y además proveer la educación de sus hijos; y los salarios profesionales, que se aplican en ramas de la industria, comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. (Art. 123)

La realidad es que una fracción importante del salario lo destinan los trabajadores para compras de alimentos básicos, misma que va incrementándose. Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), para el año 2022, se registró un aumento de más de 14 %, dando una idea clara de la situación general de penuria.

Tecnología e industrialización

Las nuevas tecnologías están cambiando los procesos de producción, el empleo y el trabajo, lo que a su vez requiere nuevas políticas laborales. Las expectativas sobre el impacto en el empleo, los patrones de contratación, las regulaciones salariales y los beneficios, son objeto de debates (Sánchez y Martínez, 2023).

Entre los indicadores de un nuevo contexto laboral, señalamos que el Congreso modificó la Ley Federal del Trabajo (LFT) a inicios de diciembre del año 2020, reconociendo y regulando el teletrabajo, entendido como el desempeño de un trabajo subordinado y remunerado que se realiza fuera de la oficina, bien sea en el domicilio del trabajador o en un coworking (Diario Oficial de la Federación, 2021): “El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada

que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora.” (art. 330A de la Ley Federal del Trabajo).

Un estudio realizado por News Center Microsoft Latinoamérica (2021) señala que las videollamadas y los ordenadores portátiles son los medios más utilizados para realizar el teletrabajo, porque facilita la comunicación y optimiza el trabajo. El principal reto de muchos negocios es migrar a un esquema de negocio basado en el teletrabajo.

La pandemia ha tenido un alto impacto económico y social en todo el mundo. En el caso de México, la OECD (2023) señala que los trabajadores informales, las mujeres y los jóvenes son los más afectados, lo que ha agravado retos sociales preexistentes. A pesar de que el sólido marco de política macroeconómica de México ha salvaguardado su estabilidad, las perspectivas de crecimiento se han debilitado y el ritmo de crecimiento ha sido bajo.

Existe una elevada desigualdad entre regiones y la pobreza y que actualmente sigue en constante crecimiento, en este sentido, la OECD (2023) plantea que, para lograr la recuperación de la empleabilidad, es necesario crear estrategias que combatan la informalidad con generación de nuevos empleos formales.

Análisis comparativo de la política de empleo

Como puede apreciarse a lo largo del artículo, la intervención del Estado en ambos países en materia laboral y macroeconómica es muy semejante, aunque los contextos son diferentes, pero podemos apuntar que las políticas se orientan a proteger el salario, proteger el empleo, regular los sindicatos, establecer la fiscalidad y, recientemente, buscar la transición tecnológica, para compensar los efectos de la transformación radical que está viviendo el mercado y las formas de acumulación de capital en el mundo.

En ambos casos se encuentran sistemas regulatorios similares, instituciones que regulan, protegen y resuelven conflictos laborales. Hay un procedimiento también parecido en cuanto a la creación, organización y afiliación a los sindicatos. Al menos formalmente hay protección laboral similar. En donde hay graves contrastes es el tema sustantivos como la libertad sindical, las proyecciones de crecimiento económicas y la capacidad adquisitiva del salario.

También resaltamos que ambas naciones están actuando para compensar los cambios derivados de los procesos de transformación económica, tecnológica y de organización laboral después de la pandemia. En ambos sistemas está presente, con diferente dimensión, sistemas de capacitación, actualización y protección

de los nuevos mecanismos de trabajo. Sin embargo, al menos en lo que respecta a políticas del trabajo y el entorno macroeconómico, hay serias desigualdades que obviamente delimitan las capacidades y posibilidades de las políticas públicas, resaltando el amplio crecimiento de la informalidad en ambas naciones, pero particularmente en México en donde hemos visto que se acerca casi el 40 % de la población económicamente activa. Pero destacamos como tendencia compartida la búsqueda de adecuaciones institucionales y de políticas comunes, aun cuando los escenarios son diferentes, pero que cumple los objetivos aproximatorios y comparativos de este trabajo.

Conclusiones

El impacto de la tecnología en los trabajadores y los puestos de trabajo es un tema ampliamente debatido en la actualidad. Si bien la tecnología ha traído beneficios en eficiencia y automatización de tareas, también ha generado preocupaciones importantes sobre la pérdida de empleos y la desigualdad en el mercado laboral. Según un estudio de Frey y Osborne (2017), se estima que un alto porcentaje de puestos de trabajo en diversos sectores corren el riesgo de ser desplazados por la automatización en un futuro próximo. Esta automatización puede tener un impacto negativo en los trabajadores, especialmente en aquellos con habilidades menos especializadas o que trabajan en sectores más vulnerables.

Además de la amenaza de la automatización, la tecnología también contribuye a la inseguridad laboral. El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que la creciente adopción de plataformas digitales y la economía laboral ha resultado en una mayor fragmentación laboral, inseguridad, seguridad y falta de protección social para los trabajadores. La falta de regulaciones adecuadas y la ausencia de derechos laborales en el entorno digital ha permitido la prevalencia de empleos de bajos salarios y condiciones laborales precarias. Estos problemas deben abordarse para garantizar que la tecnología se use de manera responsable y que los derechos y el bienestar de los trabajadores estén protegidos en un entorno laboral en constante cambio.

Las políticas activas pueden combatir los efectos negativos del desempleo causados por los ciclos económicos, los cambios tecnológicos y las pandemias, pero también fortalecen a los trabajadores y los reinserta rápidamente al mercado laboral, lo que mitiga los efectos negativos, severos y las desiguales, creando medidas que garanticen a los trabajadores conservar sus empleos y a su vez, que faciliten el ajuste a nuevos empleos y ocupaciones, además de mejorar la recuperación del mercado de trabajo.

Si bien es cierto que la rigidez del mercado laboral es una de las teorías más comunes para explicar los bajos resultados de productividad y de empleo, la alternativa es la flexibilidad del mercado de trabajo, que permita promoverla. Sin embargo, para Kato-Vida (2021, p. 130) en el caso de México “una política de procrecimiento apropiada debería basarse en un amplio programa de inversiones orientado a buscar una mayor intensidad de capital; dado que cuando existe excedente de trabajo en el sector tradicional, entonces las políticas que flexibilizan el mercado laboral no promueven crecimiento económico”.

Con relación al marco jurídico constitucional, en México y España con su Constitución de 1917 y 1978 respectivamente, reconocen los derechos sociales del trabajo, previsión social y protección a los ciudadanos. Ambas constituciones recogen mejoras laborales como la jornada de 8 horas, el derecho a la huelga y a los sindicatos.

Respecto al marco normativo, la Ley Federal de Trabajo (México) y el Estatuto de trabajadores (España) hacen referencia al alcance, dentro de las disposiciones generales; en ambos casos, tienen como objetivo equilibrar los factores de la producción y la justicia social, del mismo modo, promover el trabajo digno en todas las relaciones laborales

En ambos casos, reafirman los derechos de los trabajadores a elegir y formar parte de un sindicato, conocer el contenido de los contratos colectivos, derechos y sus obligaciones.

Otro punto tratado en este artículo fue el comportamiento del mercado de trabajo en los sectores formal e informal, este último configurado bajo los esquemas de subsistencia, ilegalidad y subcontratación. Como señalan Herrarte y Sáez “la eficacia y eficiencia de cualquier esquema de política activa del mercado de trabajo, no están desvinculadas de la regulación laboral vigente, donde prevalece el empleo temporal y las sucesivas reformas llevadas a cabo en los últimos años” (2015, p. 138). Por tanto, en México y en España, el sector informal se desarrolla principalmente en nuevas áreas emergentes en las que no se ocupa el sector formal. En ambos casos, la protección de derechos y la adecuación a los vertiginosos cambios económicos y laborales son objetivos explícitos de política pública.

Bibliografía

Banco de México. (2022). Reporte sobre las economías regionales. Recuperado de <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/%7B03C183B3-769F-DB95-A56F-4B9C849EE337%7D.pdf>

- Bascón J. (2021). *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español*. [Tesis Doctoral. Programa de Doctorado Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad de Córdoba]. <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/22453/2022000002391.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bensusán G, y Middlebrook K (2013). Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones (1.^a ed.). Universidad Autónoma Metropolitana. <https://casadelibrosabiertos.uam.mx/gpd-sindicatos-y-politica-en-mexico-cambios-continuidades-y-contradicciones.html>
- Boltaina, X. (2016). Intervención Pública y Administrativa en las Relaciones Socio-Laborales: El Nuevo Paradigma Europeo y Latinoamericano. *Derecho & Sociedad*, (46), 65-77. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18821>
- Burriel, P. (2014). La crisis en las políticas de empleo. La modélica Dinamarca y la situación en España. *Economía Española y Protección social*, (VI), 5-40. <http://hdl.handle.net/2445/56205>
- Carrillo, A. (2019) Convenio sobre la política del empleo, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 7(122) 351-367
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). (2019). Estado de derecho y justicia laboral en México: Una agenda de transformación. Recuperado de <https://www.ccey.org.mx/descargas/estado-de-derecho-y-justicia-laboral-en-mexico-una-agenda-de-transformacion/>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). (2021). Estudio sobre el salario mínimo en México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/728477/Avance_y_Resultados_2021_PICONASAMI.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución de los indicadores laborales y de protección social en 2019. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46305-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-evolucion-los-indicadores-laborales>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del Covid-19* <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/47192>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- IMCO (21 de mayo del 2023). Futuro del Empleo. <https://imco.org.mx/futuro-del-empleo-2023/>

- Herrarte, A. y Sáez F. (2015). Políticas de empleo y regulación laboral. Información Comercial Española, ICE. *Revista de economía* 883. Pp-127-144
- INEGI. (2020). Mujeres y hombres en México 2020. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cpvih/mujeresyhombres2020.pdf>
- INEGI. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19 en <http://www.ine.es>
- INEGI. (2023) Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) pág. 1-28 <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0123.pdf>
- Kato- Vida, E. (2021). Evaluación de la flexibilización laboral en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 52(especial). Pp 111-136 <https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2021.Especial.69555>
- Ley Orgánica 3/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE, núm. 51, de 01 de marzo del 2023). <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>
- Ley Orgánica 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. (BOE, núm. 39, de 15/02/2023) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/02/14/99/con>
- Ley Orgánica 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- Ley Orgánica 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores. (Última modificación, 17 de marzo del 2023). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139
- Ley Orgánica 12/1978, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).
- Ley Orgánica 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Constitución Española. (BOE, núm. 311, de 29 de diciembre del 1978). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/3/con>
- Martínez, L., Caamal, I., Ávila, J., y Pat, L. (2018). Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 13(1), 77-98. <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>
- Martínez, L., Caamal, I., Ávila, J., y Pat, L. (2018). Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 13(1),

- 77-98. <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>
- Miguélez F. (2016). Las llamadas políticas pasivas Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. *El Empleo Emergente Anuario IET* | 2016, (3) pp 40-55. <https://www.raco.cat/index.php/anuarioiet/article/download/314744/404902>
- News Center Microsoft Latinoamérica (2021). Mexicanos buscan computadoras con capacidad y procesamiento para actividades remotas. Recuperado de <https://news.microsoft.com/es-xl/mexicanos-buscan-computadoras-con-capacidad-de-procesamiento-potencia-y-velocidad-para-actividades-remotas/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Recuperado de https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm
- OECD (2023.) Reformas de política económica 2021: Apuesta por el crecimiento. Económico <https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-mexico/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). Informe de Desarrollo Humano. Recuperado de <https://colombia.un.org/es/208356-cuaderno-del-informe-sobre-desarrollo-humano-2023>
- Sánchez, G., y Martínez, M. (2023). Cambios y retos en las relaciones laborales. México 2018-2022. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 107-134. <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.5>
- Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. (2023). Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo, 144 pp 1-196
- Secretaría de Gobernación. (2019). Plan Nacional de Desarrollo, Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Torres, R., y Fernández, M. J. (2022). Perspectivas de la economía española ante el brote de inflación. *Cuadernos de Información económica*, (286), 1-8.
- World Bank. (2020). Women, Business, and the Law 2020: Measuring Legal Gender Parity for Women's Success. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32683>