



**CD
MX**

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Lucero Magallanes Alva

2022

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Lucero Magallanes Alva

2022

RESUMEN

La distribución y remuneración de los empleos de la Ciudad de México es de gran trascendencia conocer cómo se ejercen según el tipo de empleo y los sectores en los que se desenvuelven los capitalinos, así como sus remuneraciones, con la finalidad de conocer los avances y retos a afrontar de la situación laboral capitalina, así como su comparativo con respecto al resto del país.

Contenido

I. Introducción	1
Problemática abordada	2
II. Justificación	3
III. Planteamiento del problema.....	5
IV. Objetivo	7
V. Marco teórico	8
VI. Formulación de la hipótesis.....	42
VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis.....	43
VIII. Conclusiones	59
Posibles soluciones.....	61
IX. Bibliografía	63

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

I. Introducción

En el presente trabajo se mide la distribución y remuneración de los empleos de la Ciudad de México con la finalidad de analizar la situación del mercado laboral en México, específicamente en la Ciudad de México. Así como cuál es la remuneración, distribución y condiciones de estos empleos tanto formales como informales. Se quiere exponer los rezagos y avances, en materia laboral, desde el análisis de indicadores, hasta los cambios y reformas actuales.

Actualmente, la economía mexicana ha sido incapaz de cubrir las necesidades de empleos de la población económicamente activa. Por ello, podemos inferir que, sin lugar a duda, hay un déficit acumulado en la generación de empleos como sus remuneraciones. Se podría decir que existe un estancamiento laboral.

A pesar de que la Ciudad de México se acerca a los niveles de personas ocupadas que tenía antes de la pandemia de COVID-19; sin embargo, a dos años de vivir el encierro derivado del mismo, aún no se recupera el número de empleos que se tenían, tanto formales como informales.

Hoy en día, la capital del país ocupa el primer lugar de desempleo, con el mayor porcentaje de habitantes con capacidad de trabajar que se encuentran desempleados, con una tasa de 5.8% entre enero y marzo de 2020, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el INEGI. Esto es 1% de diferencia con el nivel que se tenía en el mismo periodo de 2020, cuando la desocupación era del 4.8%.

Al mismo tiempo, se presenta una nueva característica: el empleo formal se parece cada vez más al informal. La evidencia señala que no solamente ha crecido el desempleo, sino que ha crecido la población ocupada sin prestaciones sociales, así

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

como los empleos informales. En efecto, en la primera década del siglo XXI, además del incremento de los niveles de desempleo, creció significativamente la informalidad en la economía y los ocupados sin protección social.

Este trabajo analiza el empleo desde distintos enfoques respecto a la situación laboral en la Ciudad de México, tales como: ¿cómo están constituidos los empleos actualmente y cuáles son sus deficiencias?, así como de la exposición de varios de sus elementos y con la ayuda de los indicadores acordes a la situación, con la finalidad de construir un diagnóstico actual del empleo y las remuneraciones de la Ciudad de México, para identificar sus avances y retos que mejoren la dignidad del empleo en los capitalinos.

Problemática abordada

A nivel global, nacional y local el tema del empleo fue afectado por la pandemia por covid-19 provocando una desaceleración económica que provocó la pérdida de empleos, así como la pérdida del valor de sus remuneraciones por lo cual este estudio busca resolver la problemática ¿Cómo se distribuyen los empleos de la Ciudad de México?, así como, ¿Cuáles son las remuneraciones de los empleos capitalinos y cómo se comportan con respecto al resto del país?

Para analizar a detalle la situación del empleo en la Ciudad de México se requiere profundizar en el mercado laboral de la Capital de México, por lo cual se analizará el avance de empleos del 2018 a 2022 y sus principales indicadores de empleos, en los que destaca hablar de la brecha laboral entre hombres y mujeres para puntualizar como se distribuyen según el sexo del empleado.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

II. Justificación

En este contexto, en la Ciudad de México viven 9.2 millones de personas, de las cuales el 80% se encuentra en edad para trabajar de 15 años o más, un porcentaje muy por encima de nivel nacional que tiene una participación del 60% según cifras del INEGI. De ahí surge la importancia de entender la distribución de los empleos de la Ciudad de México y la remuneración de estos.

Actualmente, existe la creencia que la pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar un empleo adecuadamente remunerado, en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada. Por ello, se requiere construir un diagnóstico del mercado laboral de la capital de México para que a través de este se generen políticas públicas que impidan que la falta de empleo provoque un crecimiento en la pobreza.

En este mismo sentido, la industrialización y los avances tecnológicos, hay desplazados empleos por máquinas, sin embargo, a pesar de la educación y actualización de las personas creando ciudadanos cualificados hay provocado una carencia laboral.

Es decir, la competencia global y la apertura comercial de los últimos veinte años han implicado la reconversión de buena parte de los sectores de la industria y los servicios hacia el uso de nuevas tecnologías, ahorradoras de mano de obra, lo que, a su vez, ha ocasionado desplazamientos internos de mano de obra que no han sido cabalmente absorbidos por los sectores en crecimiento. Tendremos una tendencia general al desempleo y al subempleo en todas las economías incorporadas al mercado global.

La Ciudad de México no se escapa de esta tendencia, así como de sus propias particularidades, la situación actual refleja una alta tasa de empleo informal del

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

33.2% y la tendencia: hacia la falta de generación de empleo formal y, en el caso de empleo inscrito al IMSS, su predominancia como empleo eventual (más de 300 mil empleos) o bajo otros rubros no permanentes.

Otro problema es la precarización del trabajo y la evasión de las obligaciones en cuanto a prestaciones de ley, lo que ha traído repercusiones negativas a los pobladores de la ciudad y de los que trabajan en ella, tanto en la aproximación al sector salud, la economía, el bienestar, y el crecimiento y seguridad social. Por lo cual es importante visibilizar la situación para presionar la ejecución de la ley mediante mecanismos e instituciones que si aseguren su cumplimiento.

Dar un diagnóstico actualizado es fundamental como punto de partida para el desarrollo de estrategias generales y personalizadas de los diversos sectores laborales. Ya que partiendo de ello se puede precisar las problemáticas a atacar, así como el impacto real de estas en la población.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

III. Planteamiento del problema

La Ciudad de México históricamente siempre ha sido un sitio objetivo de la migración con fines laborales y de crecimiento económico e industrial. Por lo cual su población y sus situaciones son sumamente variadas y multifactoriales.

Esta ciudad, con sus constantes cambios sociales y tecnológicos, trae consigo muchos beneficios de crecimiento, pero también acarrea problemáticas. Y en el ámbito laboral es lo mismo. Por lo que se puede esperar encontrarse con múltiples conflictos tanto estructurales, como sociales y económicos referentes a este rubro.

El estudio de este tema es tan amplio, sin embargo, para el interés de esta investigación es necesario delimitar a la situación actual que tiene el mercado Laboral de la Ciudad de México y de sus trabajadores. Para ello, es fundamental conocer ¿cuál es el nivel de empleo de la ciudad de México?, ¿Cuáles son los tipos de empleos, sus remuneraciones y condiciones? Para entender: ¿por qué no existen la cantidad suficiente de empleos?, y ¿por qué aun los existentes no cuentan en su mayoría con las mínimas condiciones impuestas por la ley?

Para cerrar el tema debemos conocer ¿Cómo se distribuyen los empleos de la Ciudad de México?, y ¿cómo se comportan con respecto al resto del país?

Para ello el marco teórico se constituye de las clásicas preguntas del mercado laboral: ¿Qué es el empleo?, ¿que implica?, ¿Qué tipos hay?, ¿qué situaciones adversas surgen para los empleados en la CDMX?, ¿Cuál es el marco normativo? ¿Cuáles son los derechos y obligaciones patronales y de los empleados?, ¿Cuál es la problemática con respecto a las diversas situaciones laborales?, ¿hay brecha laboral de género y que es?; del salario y las remuneraciones, saber ¿cuáles son las condiciones justas?, ¿cuáles son los ingresos de la gente en la ciudad y si

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

realmente son suficientes para mejorar la economía y para satisfacer las necesidades básicas?

Para concluir con las recomendaciones para resolver los principales problemas del empleo en la Ciudad de México, y orientar la investigación hacia el futuro para crear políticas públicas que apoyen la generación del empleo y mejoren las condiciones laborales.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

IV. Objetivo

Objetivo general:

Construir un diagnóstico del mercado laboral de la Ciudad de México en los últimos años, exclusivamente entre 2018 y 2022. Identificando la distribución de empleos según tipo y sector en el que se desempeña los empleos de la capital de México.

Objetivos específicos:

1. Identificar la distribución de la fuerza laboral por tipo y sector en el que se desempeñan los capitalinos.
2. Comparación salarial de la Ciudad de México y el resto del país.
3. Identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres de la Ciudad de México.
4. Medir la pérdida de empleo y su recuperación durante la pandemia por COVID-19
5. Comparar el empleo por sectores económicos
6. Identificar el marco legal laboral de la Ciudad de México.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

V. Marco teórico

MERCADO LABORAL

El mercado laboral es la combinación de oferta y demanda de empleos dentro de un país o región, es decir, el punto de encuentro entre los empleos disponibles y quienes buscan trabajo. Su saldo indica el nivel de empleo y desempleo en esta zona.

En otras palabras, es el espacio en el que las empresas generan puestos de trabajo y reflejan las oportunidades actuales para las actividades públicas y privadas. Su funcionamiento es similar a un mercado en el que empresarios y trabajadores deben negociar para llegar a un acuerdo (Arranz, 2022).

Según el INEGI quién es el encargado de medir la Ocupación y el Empleo en México, el mercado laboral se conforma por la fuerza de trabajo, las ocupaciones, la informalidad, el subempleo y el desempleo (Secretaría del trabajo y Fomento al empleo, 2022). Los cuales se miden de forma periódica a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en datos mensuales y trimestrales¹.

Características del mercado laboral:

- Sujeto a normas donde se cobre el precio mínimo, que es el salario mínimo legal. Esto quiere decir que no es un mercado de competencia perfecta ya que siempre habrá personas que estén dispuestas a recibir salarios inferiores a este mínimo, pero que no puedan ser absorbidos por el mercado.
- Este es un mercado rígido, porque los contratos de trabajo a menudo tienen tiempo. Por lo tanto, el empleado no puede eliminarse fácilmente (al menos se paga la compensación).

¹ Encuesta levantada en las 39 Ciudades más importantes de todo México.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Existen variables externas que afectan al mercado laboral, como el cambio tecnológico. Esto significa que las computadoras o la inteligencia artificial pueden realizar cada vez más trabajo manual o mecánico. Por lo tanto, con el tiempo, las habilidades como la creatividad y la capacidad de pensar diferente serán más apreciadas.
- Puede suceder que las entidades educativas no siempre estén formadas por expertos en los requisitos del mercado laboral, por lo que todos deben adquirir conocimiento y trabajo. Esto puede ser facilitado por el propio empleador a través de la formación.
- Existe el llamado desempleo friccional, cuando una persona deja su trabajo voluntariamente. Entonces hay que tomarse un tiempo para buscar otra oportunidad laboral, para estudiar, etc. Esta es una de las razones de la falta de pleno empleo. (Kiziryan, 2015)

EL EMPLEO

Por definición, el empleo es la creación de valor a partir de una actividad creada por alguien. Es decir, el trabajador aporta su trabajo y conocimiento en beneficio del patrón, a cambio de una remuneración económica conocida como salario. (Gil, 2015)

A través del tiempo se han construido diferentes conceptualizaciones del empleo:

Otros conceptos de empleo (Barba Mogica, 2011)

- Realización de una serie de tareas a cambio de un salario
- Ejercer una actividad empresarial que genere ingresos económicos a cambio de un salario o remuneración
- Este concepto difiere del término trabajo, ya que este es cualquier tipo de actividad o tarea que es necesaria para satisfacer las necesidades humanas básicas (alimentación, higiene, saneamiento, educación.). Trabajos, todas

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

las personas tienen, pero no empleo. Para satisfacer las necesidades básicas en las sociedades capitalistas se requiere de ingresos económicos.

Pleno empleo

El pleno empleo es un concepto económico que hace referencia a la situación en la que se encuentran empleados todos los ciudadanos de la población productiva en edad de trabajar -y aquellos que lo deseen-. En otras palabras, es una situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, a un salario real dado (Barba Mogica, 2011).

Cuando ocurre el pleno empleo, la demanda de trabajo se iguala a la oferta de modo que el mercado laboral se encuentra en perfecto equilibrio. Esto quiere decir que en un país con pleno empleo todos los trabajadores que pertenecen a la población activa y buscan trabajo lo encuentran.

Así es como, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el “pleno empleo”:

- a) un escenario en el que el empleo está disponible para todos los que quieren y buscan trabajo.
- b) el trabajo está funcionando de la manera más eficiente posible;
- c) Los individuos son libres de elegir su trabajo.

Los casos que no respeten los puntos a) se consideran desempleados y los casos que no respeten los puntos b) y c) se refieren a subempleo. (Enríquez & Mariana, 2015)

Características del pleno empleo

El término de “pleno empleo” existe solo teóricamente, en la realidad no puede encontrar una condición en la que el desempleo es completamente cero, es decir el pleno empleo se considera utópico. Lo anterior sucede porque en realidad, el

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

mercado laboral tiene muchos defectos (información asimétrica, regulaciones que afectan el aliento de los trabajadores, las empresas, etc.) (Nicole, 2017).

Añádase a esto el hecho de que el mercado laboral es dinámico y es normal tener cierto nivel de desempleo friccional ya que los trabajadores tardan en encontrar el trabajo adecuado (buscando ofertas en Internet). o tocar, enviar sus datos, participar en entrevistas, etc.). En otras palabras, hay oferta y demanda, pero lograr el equilibrio lleva tiempo. (Nicole, 2017)

Tipos de empleos: Empleo formal e informal

Hay dos tipos de empleo: formal e informal (Enríquez & Mariana, 2015).

- El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y ejercen sus derechos laborales (como seguridad social, beneficios no salariales o indemnizaciones al final de la relación).
- En contraste, los trabajos informales incluyen trabajadores que, aunque reciben sus pagos de trabajo, no tienen relaciones laborales y no pueden aplicar sus derechos laborales. (Enríquez & Mariana, 2015)

EMPLEO EN MÉXICO

¿Qué es el empleo formal?

En México se considera un empleo oficial o formal cuando existe un contrato de trabajo que brinda protección jurídica al trabajador y a la empresa en su conjunto. De conformidad con la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, los trabajadores pueden gozar de ciertos derechos garantizados por esta legislación. Como los mencionados en Título Cuarto de la Ley Federal de Trabajo donde se explican los Derechos Y Obligaciones De Los Trabajadores Y De Los Patrones

Asimismo, también implica obligaciones tanto para los empleados como para los empleadores, una parte de estos de puede encontrar en La Ley Federal del Trabajo

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

en su Artículo 132 donde explica las obligaciones que tienen los patrones, así como las prohibiciones de estos en el art 133. (H. Congreso de la Unión, 2021)

Para efectos de las obligaciones de los trabajadores.: La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 134 explica algunas de estas.

Esto da mayor seguridad a ambas partes. Porque si estas responsabilidades no se cumplen, los trabajadores pueden beneficiarse de la compensación laboral. O bien, los empleadores pueden rescindir legalmente sus contratos, lo que les impedirá pagar indemnizaciones por despido injustas. Además, los trabajadores formales tienen algunas ventajas que los distinguen inmediatamente de los trabajadores informales. Con esto nos referimos a las prestaciones laborales.

Algunas de las más importantes: seguro de salud, Protección de accidentes laborales y de enfermedades, Vacaciones pagas, excelente, Cuotas dominicales, Un día de descanso semanal. Licencias de Maternidad paternidad, Prima de antigüedad. la jubilación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) garantiza muchas de estas ventajas. Esto es lo que llamamos empleo formal. (Fernandez, Empleo formal ene Mexico: antes y despues de la pandemia: Factoral.mx, 2021)

¿Cómo se mide el empleo formal en México?

En México, el empleo formal se mide por el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la institución que brinda servicios de salud y seguridad social a los trabajadores registrados (trabajadores formales).

El Sector formal del empleo según INEGI se refiere a 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 y por consiguiente la gente que labora en estos. (INEGI, 2022)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

¿Qué es el empleo informal?

Es una actividad que se realiza con el propósito de obtener una ganancia o beneficio económico, pero no está registrada ante el estado. El trabajo informal escapa a los mecanismos de control y apoyo del IMSS. Como resultado, muchos trabajadores quedan vulnerables. (Fernandez, Empleo formal en México: antes y después de la pandemia: Factoral.mx, 2021)

Concepto de informalidad

Se ha llegado a un consenso entre la OIT y expertos internacionales en cuanto a que el concepto de informalidad tiene dos dimensiones:

- La primera se refiere al tipo o naturaleza de la Unidad Económica: cuando ésta se dedica a la producción de bienes y/o servicios para el mercado operando a partir de los recursos de un hogar y sin llevar los registros contables básicos, se puede hablar de un Sector Informal o de negocios en pequeña escala no registrados y de empleo vinculado a dicho sector.
- La segunda dimensión es una perspectiva laboral y se refiere a todo trabajo que se esté realizando sin contar con el amparo del marco legal o institucional, no importando si la unidad económica que utiliza sus servicios son empresas o negocios no registrados de los hogares o empresas formales, por lo que se puede hablar de “empleo informal”.

Un consenso que se logró entre la Organización Internacional del Trabajo y los expertos internacionales sobre el concepto de informalidad:

- Primero indica el tipo o naturaleza de la unidad económica: cuando está destinada a la producción de bienes y/o servicios al mercado operativo de los recursos domésticos y no lleva Contabilidad básica, puede hablar sobre el campo comercial informal o no oficial
- La perspectiva del empleo es la que indica cualquier trabajo que se realice sin proteger el marco legal o institucional, independientemente de la unidad

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

económica que use su servicio sea una empresa o negocio que no están registradas oficialmente, en estas condiciones se habla sobre "trabajos informales". (INEGI, 2013)

Totalidad de la ocupación o empleo informal según INEGI

INEGI define este término como la suma de las siguientes condiciones:

- 1. Trabajadores del sector informal.** Es una persona que trabaje en el sector informal, ya sea como trabajador independiente o como dependiente, cuando la actividad se realice en unidades económicas no constituidas en sociedad; Es decir, en las actividades no registradas, las organizaciones o fuentes de trabajo no tienen personalidad jurídica y económica propia, y tampoco están registradas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que no operan bajo la política contable oficial.
- 2. Personas ocupadas en condiciones de informalidad que operan fuera del sector informal.** Incluye: i) participantes en métodos de producción no oficiales en el campo de la agricultura (autocontrol de los trabajadores en actividades agrícolas); ii) Todos los empleados que se les pagan sin poseer Seguro Social, aquellos que trabajan para unidades económicas que no sean el sector informal (vivienda, granja agrícola, empresa y sector formal) Pero que no tienen acceso a los servicios médicos de las organizaciones de seguridad social a través del trabajo La aprobación y iii) los trabajadores a los que no se les paga por actividades fuera del área no oficial, en actividades agrícolas o no agrícolas

En resumen, se define como ocupación informal al número total de trabajadores activos en unidades económicas no registradas en el sector no agropecuario, patrones de producción de tipo familiar en el sector agropecuario e industria, y todo empleo no registrado en cualquier otro tipo de unidad campo económico. En definitiva, una ocupación o trabajo informal es un trabajo independiente y

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

dependiente que se realiza sin las garantías de un empleo básico. (Ibarra-Olivo, Acuña, & Espejo, 2021)

SALARIO, SUELDO O REMUNERACIÓN

Existe una utilización como sinónimos, sin embargo, cada una tiene su definición clara en función al periodo que existe la retribución pagada al empleado por cierta actividad

Salario

Este es pagado por hora o por día, por una cierta cantidad de tiempo, generalmente semanalmente. Su origen: Está relacionado con la sal y proviene de la palabra latina "salarium", que significa "pago de sal", un cubo en la época romana se consideraba muy valioso, incluido el equivalente al oro. Ya que servía para la carne en conserva; Su precio también aumentaba porque era raro y tenía gran demanda.

Sueldo

Es una cantidad fija pactada por adelantado y pagada periódicamente, ya sea quincenal o mensualmente. Ambos son una compensación recibida por un servicio prestado. Su Origen: Es en "Solidus", moneda de oro realizada por el emperador Constantino I el Grande (324-337). Este nombre circulaba como pago a los que participaban en las campañas de guerra y este trabajo resulta también en el origen de las palabras sueldo y soldado (Herrera Cobos, 2018)

Remuneración

La remuneración es cualquier tipo de retribución que se da como compensación derivada de la prestación de un servicio o cesión de activos. También puede ser vista como todo pago o retribución entre dos o más partes por ceder algún factor necesario. En otras palabras, es el precio que una parte paga a otra parte por la prestación de un servicio o propiedad (Caballero Ferrari, 2015).

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Por lo general, el término paga se asocia con salario, es decir, el sueldo o salario que el empleador ofrece al empleado para cubrir los puestos vacantes y ofrecer empleo. Sin embargo, la ventaja que ofrece cualquier tipo de producto bancario (depósitos, fondos mutuos, cuentas corrientes u otros) es también la bonificación. Incluso lo que se paga por convenios de cooperación y negocios (freelances) corresponde a la paga. Por lo tanto, la compensación incluye, en general, todos los pagos o ganancias que una persona obtiene. Esto, a su vez, debe renunciar a habilidades, experiencia o activos (dinero, casa, etc.).

Tipos de remuneración

En los arreglos salariales, la remuneración es cualquier beneficio o mejora que un trabajador puede recibir de una agencia pagadora, es decir, la remuneración no solo incluye la nómina mensual, sino que puede estar determinada por varios tipos de beneficios:

- Salario: está formado por los salarios y sus componentes, incluidas las asignaciones y los cheques.
- Remuneración en especie: Son todas las prestaciones sociales de las que pueden disfrutar los empleados a expensas de la empresa. por ejemplo, a seguros de salubridad, automóvil de la compañía, pensiones, y otros beneficios que pueda ofrecer la entidad pagadora.
- Otras formas: Por ejemplo, la ampliación de un mayor número de vacaciones y días libres, incluir un salario para el cónyuge, o guardería en beneficio de los hijos de los empleados. (Pedrosa, 2017)

Salario mínimo

Dado que el salario es el ingreso que recibe cada persona, muchos gobiernos implementan medidas sociales para garantizar un nivel de vida mínimo. Esta cantidad se llama "salario mínimo".

El salario mínimo es el salario más bajo que un trabajador puede recibir por su trabajo en un día determinado. Igualmente se puede mencionar y aplicar al salario

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

máximo. Estos puestos sirven como el tope estatutario al cual se debe ajustar la compensación de los trabajadores. Los salarios mínimos y máximos son fijados por el ordenamiento jurídico de cada país y forman parte de las leyes laborales pertinentes.

Los salarios, a través de los impuestos, son una de las principales fuentes de financiación del Estado. Porque estas personas están obligadas a dar parte de su salario al gobierno. Dependiendo del país, se les paga de una forma u otra. Lo más común es que estos impuestos se dividan en dos partes: la parte de los pagos de la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). De esta forma, el salario bruto es el importe total que se considera percibido, mientras que el salario neto es el resultado de las deducciones a dicho importe de las cotizaciones requeridas, así como de las posibles deducciones fiscales.

Componentes del salario

El salario también puede componerse. Aunque esto no se calcula uniformemente. Entonces tenemos un 'salario base', que generalmente es el salario estándar asignado al trabajo que tiene el trabajador. Sin embargo, puede agregar incentivos de desempeño a su salario anterior y aumentar el receptor total. Por otro lado, si el trabajador no recibe el salario base, entonces su salario es una relación motivacional, hablaremos de “pago de comisión”. Finalmente, hay bienes o servicios que pueden utilizarse como salarios para trabajar y constituyen “salarios en especie”. (Caballero Ferrari, 2015)

Salario mínimo en México 2022

El 8 de diciembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) una resolución mediante la cual el Consejo de Representantes del Comité Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) fijó el salario mínimo general y el nivel de los salarios mínimos ocupacionales teniendo efecto A partir del 1 de enero de 2022 en

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

la República Mexicana. Lo anterior es el monto mínimo que los trabajadores deben recibir en efectivo en cada turno diario de trabajo. En este sentido, se ha decidido que, a los efectos de la aplicación del salario mínimo, existirán dos zonas geográficas:

- Zona Libre de la Frontera Norte será de 260,34 pesos diarios.
- Zona general (resto del país) será de 172,87 pesos por día.

Cabe señalar que se ha aumentado el salario mínimo teniendo en cuenta lo siguiente (ver Tabla 1):

Tabla 1
Salario Mínimo

Área Geográfica	Monto Vigente 2021 (Pesos)	Monto Independiente De Recuperación (Mir) (Pesos)	Aumento Por Fijación (%)	Vigente A Partir Del 1° De enero De 2022 (Pesos)
ZONA LIBRE DE LA FRONTERA NORTE	213.39	25.45	9%	260.34
GENERAL (RESTO DEL PAIS)	141.70	16.90	9%	172.87

Fuente: Tabla elaborada con información del Diario Oficial de la Federación (DOF) y la CONASAMI.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Componentes de las zonas geográficas para salarios mínimos

Zona Libre de la Frontera Norte integrada por los municipios de:

- Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.
- Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila
- Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua de Zaragoza
- San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora
- Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate, Tijuana, San Quintín y San Felipe, en el Estado de Baja California

General (Resto del país), Este se refiere al resto de los municipios del país y las alcaldías de la Ciudad de México que no están nombradas en el punto anterior y que forman parte de la República Mexicana. (CMIC, 2022)

DESEMPLEO

El paro o el desempleo significan que no hay trabajos. Esta es una brecha en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por los trabajadores) es mayor que la demanda de empleo (por parte de las empresas). Cuando el número de personas dispuestas a ceder su puesto de trabajo a las empresas es superior al disponible, se produce el desempleo. Cuando hay gente sin trabajo, hablamos de paro o desempleo. (Economipedia, 2015)

Para calcular la tasa de paro de una plaza, las personas que están en edad de trabajar (entre 16 y 65 años) y están buscando trabajo activamente no encuentran

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

trabajo, es decir, la población activa. El alto desempleo es un problema grave para un país porque afecta directamente el crecimiento económico, además del problema de las personas desempleadas.

Así, los efectos del desempleo pueden, por un lado, ser económicos, como una disminución de la producción real, una disminución de la demanda y un aumento del déficit público. Pudiendo causar efectos sociales como efectos psicológicos o discriminatorios.

Según el Banco Mundial, la tasa de desempleo es el porcentaje de la fuerza laboral que está desempleada pero que busca trabajo y está dispuesta a hacerlo. Las definiciones para calcular la población activa y las tasas de desempleo pueden variar ligeramente según el país

Tipos de desempleo

Podemos distinguir entre diferentes tipos de desempleo, lo que también explica sus causas.

- Desempleo estacional: Se produce debido a que las empresas modifican la demanda de mano de obra según la estación del año, la temporada u otros factores estacionales.
- Desempleo friccional: Es voluntario. Aquellos que están en condiciones de trabajar deciden tomarse el tiempo para capacitarse, descansar o encontrar un trabajo que se adapte a sus calificaciones y gustos. Es independiente del desempeño del propio mercado laboral.
- Desempleo estructural: Se produce por un desajuste entre la cualificación o situación de la mano de obra y la cualificación exigida por el empresario. Los programas de formación y reciclaje o la adaptación a las nuevas tecnologías son algunas de las medidas adoptadas para reducir este tipo de paro.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Desempleo cíclico: ocurre cuando los trabajadores, y en general los demás factores de producción, se encuentran inactivos debido a la temporalidad del ciclo actual, durante el cual la actividad económica no es suficiente para utilizar los restantes factores de producción.
- Desempleo oculto: ocurre cuando las personas están empleadas pero un nivel infra valorizado.

Causas del desempleo

Entre los diversos factores del origen del desempleo, se pueden distinguir los siguientes:

- El salario mínimo es superior al salario de equilibrio: Cuando el salario mínimo es superior al salario de equilibrio, se produce un desajuste que genera desempleo.
- Nuevas tecnologías y automatización: Los avances tecnológicos y el desarrollo de la robótica permiten sustituir puestos de trabajo por máquinas de precisión.
- Baja alfabetización de la población: La baja alfabetización de la población frena el crecimiento económico de un país debido a los bajos niveles de productividad.
- Crisis económica o financiera: Las crisis económicas o financieras provocan el cierre de innumerables empresas y provocan desempleo.
- Tejido comercial débil: cuando la economía no tiene una gran tela comercial capaz de absorber la población activa, se crea el desempleo.
- Desastres naturales: causa desastres naturales como terremotos, epidemias o tsunamis que destruyen muchas empresas.

Consecuencias del desempleo

Los efectos del desempleo difieren de una economía a otra, pero coinciden con los siguientes resultados:

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Aumento de la desigualdad social: una parte de la población tiene unos ingresos muy limitados que les impide mejorar su situación económica.
- Baja calidad de vida: Cuantos menos recursos tiene la gente, peor es su calidad de vida.
- Deteriora la salud mental de las personas: El desempleo crea una gran desmotivación, lo que lleva a la depresión y problemas psicológicos.
- Reducción del consumo: el consumo aumenta o disminuye según la capacidad económica de la población. Cuando la economía tiene una alta tasa de desempleo, su consumo caerá.
- Aumento del gasto público: Se aumentan los beneficios por desempleo pagados por el estado, lo que resulta en mayores pagos de salarios públicos. Así, si el Estado no puede hacer frente a estos beneficios, tendrá que emitir deudas.
- Pérdida de capital humano: Cuando un profesional está mucho tiempo desempleado, sus conocimientos se reducen. (Economipedia, 2015)

SUBEMPLEO

En muchos países, el problema del subempleo es tan peligroso como el desempleo, si no peor. Los pobres, especialmente en los países en desarrollo, donde las redes de seguridad social a menudo son limitadas, tienen menos probabilidades de estar desempleados y, por lo tanto, obligados a participar en actividades económicas ineficientes e improductivas. A menudo trabajan por cuenta propia en la economía informal o cambian de un trabajo eventual a otro, y mientras tanto pasan mucho tiempo buscando trabajo. Algunos pueden verse atrapados en formas de empleo permanentes, precarias o peligrosas y, aunque la mayoría no están clasificados como desempleados, su situación suele ser tan grave como la suya (Oficina Internacional del Trabajo, 2014).

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Las directrices internacionales actuales proporcionan definiciones generales de los conceptos y procesos de medición:

- a) Subempleo por insuficiencia de jornada
- b) Algunas situaciones de empleo inadecuado.

Ambos conceptos reflejan la capacidad del trabajador de ser subutilizado (y por ende perjudicar su bienestar) y se definen en relación con la situación alternativa de empleo que está dispuesto a desempeñar y está dispuesto a realizar. El subempleo por insuficiencia de horas se refiere a aquellos que desean y pueden trabajar más que el número total de horas trabajadas en todos los trabajos que realizaron durante el período de referencia y aquellos que trabajaron durante este período menos que el número total de horas en todos sus trabajos, más que el límite especificado.

La definición de subempleo por insuficiencia de jornada incluye tres criterios:

- Quieren trabajar más horas
- Dispuesto a trabajar más horas
- Trabajó dentro de un número determinado de horas como máximo.

Las pautas internacionales identifican tres tipos de situaciones de empleo no conforme para las cuales los países pueden considerar diferentes indicadores:

a) Desajuste de habilidades: se refiere a las personas que desean o buscan cambiar su situación laboral actual para hacer un mejor uso de sus habilidades laborales y que están dispuestas a hacerlo;

b) desajuste laboral relacionado con el ingreso: se refiere a las personas que desean o buscan cambiar su situación laboral actual para aumentar sus ingresos mejorando la organización laboral, la productividad, las herramientas laborales, el equipo, la capacitación o la infraestructura y están dispuestos a hacerlo;

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

c) Trabajo insuficiente relacionado con el exceso de tiempo de trabajo: se refiere a las personas que quieren o buscan cambiar su situación laboral actual para trabajar menos horas con la correspondiente disminución de ingresos. (Oficina Internacional del Trabajo, 2014)

Outsourcing

Esta es una forma de trabajar donde las empresas dan a terceros partes de sus operaciones a través de la subcontratación. Aunque esta parece ser una definición incompleta, el hecho es que la actividad principal ocurre con el uso de fuentes externas al subcontratar (Factorial, 2022).

Este término es un anglicismo compuesto por las voces out, que significa 'fuera', y source, que se traduce como 'fuente'. Por lo tanto, en español, definimos como una fuente externa (COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL , 2013).

Por lo tanto, es un proceso por el cual las empresas subcontratan una o más de sus operaciones. Las empresas externas son las encargadas de proporcionar los recursos para el área específica que necesita.

En el sistema de trabajo tradicional, hay un jefe y un trabajador. Por su parte, en la modalidad de subcontratación, existen tres sujetos: el empleador o contratista, el colaborador y el contratista. Los empleadores tienen una relación laboral con sus empleados. Como parte de esta relación laboral, usted pone a sus empleados al servicio del sitio. Por su parte, este último no tiene obligaciones con los trabajadores proporcionados por el contratista.

Insourcing y creación de grupos empresariales

Se define como la internalización de un servicio que se realizó externamente. A los efectos de la tercerización laboral, se limita a atender internamente la administración de la nómina a través de una empresa específicamente diseñada para prestar estos servicios a las diferentes empresas del grupo, que comparten una sociedad. De esta

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

forma, puede resultar ventajoso utilizar servicios internos entre filiales del grupo, ya que en esta figura se requiere un proceso especializado para estos fines y con ellos, a fin de monitorear de cerca el cumplimiento. De esta manera, se puede crear mayor certeza y seguridad en todas las obligaciones tributarias del contrato de trabajo, y así se crea una mayor lealtad entre los empleados al pertenecer a un mismo grupo. (Isidro Torres, 2018)

Home Office

El trabajo ha cambiado mucho en los últimos años, y debido a la emergencia sanitaria se ha creado una nueva clasificación de empleo (World Economic Forum, 2020), que se presenta en tres categorías:

- Trabajadores esenciales cuyo trabajo incluye mantener la seguridad, la salud y el bienestar. También se incluyen los trabajadores de primera línea, que no han experimentado recortes de empleo debido a la pandemia.
- Trabajadores desplazados: cuyos trabajos han sido suspendidos o restringidos por condiciones de salud.
- Trabajadores remotos: empleados que trabajan fuera de las instalaciones de la empresa. Aquellos que pueden trabajar de forma remota y pueden mantener sus trabajos yendo al trabajo desde casa porque tienen requisitos básicos de acceso a Internet.

Los trabajadores remotos son una fuerza laboral responsable que se considera no esencial y se puede lograr utilizando diversas tecnologías que permiten en cierta medida proteger la salud pública y la economía.

En 2020, México comenzó a analizar la necesidad de reformar las leyes laborales federales en respuesta a las medidas tomadas por muchas empresas durante la pandemia que podrían paralizar sus operaciones, si no están trabajando de forma remota. Reforma para el artículo 311 de la Ley Federal Laboral (DOF, 2021) en el campo del trabajo remoto en el hogar para crear los derechos básicos de las personas que trabajan en el marco de este programa los cuales son:

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

1. Reciba el equipo necesario para realizar actividades laborales.
2. Reciba su salario / pago en el formulario especificado y las fechas.
3. Cobro de gastos derivados de trabajos como comunicaciones y electricidad.
4. Tratar correctamente la información y datos utilizados.
5. Separe al final de la jornada laboral.
6. Mantener sus derechos de Seguridad Social.
7. Formación y asesoramiento para asegurar la adaptación, aprendizaje y uso correcto de las técnicas requeridas.
8. Mantener una relación equilibrada para disfrutar de un trabajo digno
9. La perspectiva de género permite a las mujeres conciliar la vida laboral y familiar.

También define las responsabilidades del empleado:

1. Cuidar los equipos y materiales que recibe.
2. Notificación oportuna de los gastos derivados de las siguientes obras:
Servicios de telecomunicaciones y electricidad.
3. Actúan de acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
4. Uso de mecanismos y sistemas operativos para monitorear sus actividades.
5. Discutir los mecanismos de protección de datos utilizados en las operaciones y las restricciones a su uso y almacenamiento. (Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo Escuela de Negocios, UPAEP Universidad, 2021)

Programas sociales para el Empleo en CDMX

La misión de la Secretaría del Trabajo y Promoción del Empleo es crear las mejores condiciones para que los habitantes de la Ciudad de México tengan oportunidades de empleo buenas y de calidad, independientemente de su género, edad, discapacidad, intereses sexuales, condición médica u otras circunstancias.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Por ello, para Contribuir a la creación de empleos faltantes para la población trabajadora de la Ciudad de México, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo ofrece tres programas sociales que son:

- Seguro de desempleo. Brinda incentivos económicos, así como promover la reinserción de las personas a través de bolsas de formación y empleo.
- Fomentar el trabajo digno. El programa fomenta y apoya la creación de empleos dignos y contribuye a mejorar las condiciones de empleo que ya existen entre los habitantes de la Ciudad de México. Para ello dispone de cuatro subprogramas: 1) "Prepárate" 2) "Empléate Tú Mismo" 3) "Empleo Temporal y Movilidad Laboral" 4) "Empleos Verdes"
- La Economía Social de México 2022. Este programa tiene como objetivo mejorar y fortalecer las capacidades organizativas, administrativas y financieras de las organizaciones sociales y/o cooperativas para ser una opción productiva y profesional de inclusión que contribuya a la realización del derecho al trabajo digno, y la búsqueda del desarrollo económico sostenible. (Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo, 2022)

BRECHA SALARIAL

La brecha salarial se conoce como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos.

Existen diferentes definiciones, así como formas de medir la brecha salarial de género. La definición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres es: el porcentaje que resulta de la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje responde revela qué tanto aproximadamente es el ingreso reciben las mujeres en comparación con los hombres. (IMCO, 2020)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

TEORÍA ECONÓMICA DEL EMPLEO

Teoría general del empleo, el interés y el dinero

La teoría general del empleo, el interés y el dinero La Teoría general del empleo, el interés y el dinero es la obra más importante del economista natural británico John Maynard Keynes. Fue publicado en febrero de 1936 y provocó una revolución sin precedentes en el pensamiento económico. Este libro a menudo se conoce como economistas como una "teoría general".

La teoría general del empleo, los beneficios y el dinero, un documento publicado después de la crisis de 1929 (llamada Gran Depresión), dio a luz lo que sabemos hoy es la "Revolución Kenese". En su obra Keynes explica cómo se relacionan el empleo, los ingresos y las tasas de interés. La razón por la que su obra provocó un cambio en el pensamiento económico de la época se debió a las circunstancias en las que se publicó. En su trabajo, intentó, y de hecho, se dio cuenta de que explicar cómo la situación económica estaba dominada por los Estados Unidos podría revertirse con una serie de medidas. En resumen, estas acciones han tratado de desencadenar el crecimiento económico, modificar los factores que lo hacen aumentar. (Lopez, 2017)

El modelo keynesiano.

El punto de partida es la relación paradójica entre crecimiento y creación de empleo. Si bien las sociedades menos desarrolladas tienen más probabilidades de crear puestos de trabajo, esta posibilidad es menor en las sociedades más desarrolladas. Keynes hace aparecer la noción de paro involuntario, noción que no tiene sentido en la perspectiva neoclásica.

El núcleo de la crítica de Keynes puede centrarse en la noción de propensión al consumo. La propensión a consumir se refiere a la ruptura de la relación que establecía la economía neoclásica entre el nivel de ingreso y el nivel de consumo.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

La economía neoclásica entiende que el consumo se distribuye en el tiempo: instantáneo o de largo plazo. Los ahorros son el mecanismo de consumo tardío.

La secuencia de argumentos se publica en los siguientes momentos: cuando aumenta el nivel de función, el ingreso global aumenta. Sin embargo, el sentimiento general es que cuando aumenta la renta, el consumo no sigue la misma proporción.

Así, los empresarios pierden si el aumento del empleo no se traduce en un aumento paralelo del consumo. Así, para mantener el nivel de empleo se requiere una determinada cantidad de inversión para absorber el excedente obtenido de la producción total sobre lo que la sociedad decide consumir, cuando el empleo se encuentra en ese nivel.

Dada la propensión a consumir, el nivel de empleo de equilibrio dependerá del nivel actual de inversión. Del concepto de propensión a consumir avanza hacia la caracterización del concepto de multiplicador. Este concepto indica la cantidad de inversión que será necesaria en un momento dado para llenar la brecha entre la demanda efectiva y la producción agregada. (Bilbao, 2000)

Crítica al modelo keynesiano

Las medidas sugeridas por Keynes funcionaron muy bien hasta 1970. La inflación y el desempleo se produjeron ese año al mismo tiempo. El economista británico cree que el desempleo y la inflación no pueden coexistir por el simple hecho de que un menor desempleo reduce la renta disponible. Con una renta disponible más baja, no tiene sentido pensar que los precios van a subir.

En 1970, hubo inflación causada no por la demanda, como pensaba Keynes, sino por la oferta. La inflación fue causada por un aumento en los costos de energía. Como resultado, muchas críticas a su modelo han surgido desde lo que se considera el pensamiento económico neoclásico, así como desde el pensamiento económico neoliberal. (Lopez, 2017)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

MARCO JURÍDICO LABORAL

Contrato de trabajo

Una de las principales dudas de los patrones al incorporar personal es el tipo de relación laboral que tendrán con sus empleados. Lo cierto es que hay diversas circunstancias en cada empresa. Por ello, es fundamental conocer qué es lo que establece la ley de trabajo sobre la relación y contrato laboral.

En este sentido, en el artículo 20 de dicha ley se dispone que la relación laboral es “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. (H. Congreso de la Unión, 2021)

Vinculado a esto, el contrato laboral es el que formaliza esa relación, dándole un marco legal a la misma. Este documento, además, deja en claro cuáles son los derechos y las obligaciones de ambas partes.

En el contrato, el empleado se compromete a prestar un servicio al patrón. A cambio, este se compromete a pagar un salario como retribución.

¿Qué debe incluir un contrato laboral?

Según la ley federal del trabajo en su artículo 20 establece que una relación de trabajo es “la prestación de trabajo personal a una persona en forma de salario”. En este sentido, un contrato de trabajo es aquel que formaliza esta relación dándole un marco legal. Este documento también define claramente los derechos y obligaciones de ambas partes. (Factorial blog, 2022)

En el contrato, el trabajador está obligado a prestar un servicio al empleador. A cambio, acepta pagar un salario como compensación.

Un contrato de trabajo debe incluir al menos la siguiente información:

- Datos generales sobre empleadores y empleados. Es el nombre, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, clave única del registro de población, inscripción y domicilio del contribuyente federal.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Duración de la relación comercial. Se establecen por los tipos de contratos establecidos por la ley.
- Servicio. El trabajo debe estar claramente definido y detallado. Debe incluir: el puesto y el trabajo que el empleado debe desempeñar de acuerdo a su capacidad y conocimiento.
- El lugar donde se realizará el trabajo. En este caso se debe especificar la dirección de la empresa. Si el servicio también se presta en otros lugares, esto también debe especificarse en el contrato.
- La duración de la jornada laboral. Deben indicarse las horas de trabajo, las vacaciones y las horas extraordinarias.
- Pagar. En este caso, se deben determinar los salarios diarios y las deducciones del empleado. Por otro lado, es necesario aclarar detalladamente la forma de pago. Esto significa si se hará en efectivo, mediante transferencia bancaria, depósito bancario o cheque.
- La fecha y lugar de pago. Es importante que el contrato de trabajo también incluya la frecuencia de los salarios. Es decir, si será semanal, quincenal o mensual. Si el pago es en efectivo, se debe indicar claramente dónde se realizará. Por ejemplo, esto podría ser dentro de la empresa.
- Descanso. El contrato también debe especificar las condiciones relativas a los días de descanso del trabajador.
- Vacaciones. Hay otro punto para incluirlo en la preparación de contratos de trabajo, que son las condiciones que deben obtenerse y participar en vacaciones.

Tipos de contratos laborales en México

El contrato de trabajo se ha establecido en la Ley Federal de Trabajo en 2012. Desde entonces, es uno de los esfuerzos documentales obligatorios en todas las empresas. Una de las interrogantes que plantea la ley se refiere a los tipos de contratos de trabajo que se pueden celebrar en México. Básicamente, hay 5 opciones: un contrato de trabajo de duración determinada, un contrato de trabajo

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

indefinido, un contrato de trabajo temporal, un contrato de formación inicial y un contrato de período de prueba (Irene N. , 2022).

Contrato de trabajo de duración determinada: Un contrato de trabajo a término fijo es un contrato que se crea por un período de tiempo específico. En él, el término del contrato está claramente escrito en el documento. Un contrato de duración determinada debe especificar el tipo de trabajo que realizará el trabajador. Como tal, este tipo de relación laboral termina cuando el trabajador termina su trabajo.

Contrato de trabajo a largo plazo: El contrato de trabajo a término fijo es uno de los contratos más utilizados en México. Es quien establece una relación de trabajo sin fecha límite. Esta debe ser como mínima de 180 días.

Contratos laborales temporal: Funciona en aquellas relaciones laborales que se desarrollan por tiempo indeterminado, pero para realizar tareas sin continuidad. Es decir, se crea un contrato de trabajo temporal en los siguientes casos:

- Cuando los servicios se soliciten para tareas fijas y periódicas, pero que no tengan carácter continuo.
- Para actividades de temporada.
- Para tareas que no requieran un servicio completo de semana, mes o año.

Contrato de formación inicial. El contrato de formación inicial se firma cuando el trabajador ha de adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto de trabajo. La duración de este tipo de relación comercial es de un máximo de 90 días. También puede ser de 180 días para empleados en puestos directivos o gerenciales o que necesiten un conocimiento especializado profundo. Si al final del programa de formación inicial el empleado no es apto para el puesto, el empleador puede rescindir la relación laboral. Por otro lado, si la relación laboral continúa, el contrato cambiará automáticamente.

Tiempo de prueba y tiempo de prueba. Finalmente, tenemos un tiempo de prueba. Cuando hablábamos antes del contrato abierto, dejamos claro que el

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

período de prueba se puede pactar en este contrato. Este plazo no puede exceder de 30 o 180 días dependiendo del puesto a cubrir. Lo que se concluyó en estos casos es el primer contrato temporal. Se utiliza para verificar que los trabajadores sean evitados por lo que se requiere para desarrollar su trabajo. Si finaliza el período de prueba y el trabajador no suficientemente apto para trabajar, el empleador puede rescindir la relación laboral. (Irene N. , 2022)

Las Leyes laborales en México

En la constitución mexicana El artículo 123 es uno de los artículos más importantes de nuestro derecho laboral, porque protege los derechos de los trabajadores, y los derechos adquiridos a través de los movimientos y eventos laborales, tanto en lo político como en lo social. (Zarate Abogados, 2022)

El artículo 123 se divide en dos partes, y trata de la relación entre patrones y empleados, así como de los aspectos sociales de los trabajadores en el estado.

Otro **artículo**, es el **5to** igual de importante. Porque con la frase “A nadie se le impedirá ejercer una profesión, industria, oficio o negocio que siendo lícito le sea lícito”, establece aspectos importantes de nuestras libertades.

Ley Federal del Trabajo. Basado en la Sección 123, la ley laboral federal es la base de la ley laboral en México. Días de trabajo, riesgos en el trabajo, reparto de utilidades, vacaciones, mediación de conflictos y otros temas son los que podemos encontrar en este texto.

Ley de Seguridad Social. Se encarga de Velar por la seguridad y la salud de los ciudadanos es una obligación del Estado, y la base legal de este deber se encuentra en la Ley del Seguro Social. Su objetivo es proteger los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Ley del Instituto de Seguridad y Bienestar de los Trabajadores del Estado. Este texto incluye artículos que contribuyen a garantizar la seguridad y los servicios sociales de los trabajadores del Estado. Esta Ley alcanza a los dependientes,

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

entidades, empleados de la función pública, pensionados y familiares titulares de entidades de la Administración Pública Federal y empleados de ambas cámaras del Congreso Sindical; Los miembros del Poder Judicial de la Federación, incluidos los ministros de la Corte Suprema de Justicia para La nación, los jueces de paz y los jueces, así como los asesores del Consejo de la Judicatura Federal, así como los órganos desconcentrados.

Ley de Empleo del Instituto Nacional de la Vivienda. El Código del Trabajo establece la responsabilidad del Estado de garantizar el derecho de los trabajadores a una vivienda de calidad. El Instituto Nacional del Trabajo de la Vivienda tiene por objeto administrar los fondos necesarios para adquirir, construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones; Obtener la propiedad de los terrenos destinados a la construcción de habitaciones y saldar las deudas contraídas por los conceptos anteriores.

Las leyes en México son documentos que están en constante cambio y evolución, y hoy en día se están considerando aspectos de igualdad salarial, licencia de paternidad, teletrabajo y muchos otros aspectos que contribuyen a mejores condiciones laborales. Siempre estando en constante revisión, porque hay otras lagunas que los legisladores deben resolver y actualizar. (Zarate Abogados, 2022)

Ley federal del trabajo en México

La ley federal del trabajo de México es la ley que rige la legislación laboral del país. Se ubica únicamente por encima el artículo 123 de la Constitución Política de la República, donde se preserva el derecho al trabajo. Es el resultado del desarrollo jurídico de las consideraciones jurídicas necesarias para operar. De esta manera, los trabajadores, sus derechos y empleos deben garantizarse y proporcionar un marco legal y específico para los estándares que coexisten en el lugar de trabajo y que se requieren en la república y la democracia (Moreno, 2022).

Esta es la razón por la cual el documento federal de la ley laboral determina lo que se requiere para llevar a cabo la relación entre el empleador y el empleado. También

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

analiza los procedimientos a seguir si cualquiera de las partes no cumple con sus obligaciones.

Estructura de la Ley Federal del Trabajo

La ley contiene 16 capítulos que describen cada especificidad del trabajo del país. En general, estos son:

Principios generales que explican el funcionamiento general del derecho al trabajo:

- Relaciones laborales individuales donde se detallan y explican detalladamente.
- Condiciones de trabajo en las que se determina el marco legal y práctico en el que se debe realizar el trabajo.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores cuando todo esto se explica detalladamente.
- Trabajo de la mujer que está relacionado con los derechos laborales de la mujer.
- Negocios especiales que detallan situaciones inusuales en las relaciones comerciales.
- Relaciones colectivas de trabajo detallando el marco de los convenios y contratos colectivos.
- Huelgas en las que se protege y determina el derecho de huelga.
- Lo que sucede con la pérdida de los derechos de los trabajadores.
- Agencias laborales y de servicios sociales que se ocupan de las condiciones de trabajo.
- El personal jurídico del Departamento de Mediación y Arbitraje, que explica en detalle la estructura legal para tratar los asuntos laborales.
- Todo lo relacionado con representantes de sindicatos o gremios patronales.
- Determinar cuál es la ley de procedimientos de trabajo.
- Describe cómo llevar a cabo los trámites legales.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Detalla la responsabilidad y las sanciones del empleador y el empleado.
(Moreno, 2022)

¿Qué son las prestaciones laborales en México?

Las relaciones laborales definen los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado. Ejemplos de ello se pueden encontrar en las normas oficiales mexicanas aplicables. Estas obligan al empleador y sus empleados a cumplir con ciertos estándares para reducir los riesgos laborales. En cuanto a las prestaciones sociales en México, se especifica que, al firmar el contrato, el trabajador está obligado a prestar trabajo personal a sus empleadores. A cambio, el empleador está obligado a proporcionar un salario y un conjunto de beneficios (Dormoi, 2022).

¿Cuáles son las prestaciones de ley en México?

Todos estos son bonos que la empresa tiene para ofrecer a los empleados de forma obligatoria además de los salarios. Algunas prestaciones son por ejemplos vacaciones, aguinaldos o días de descanso semanal. Pero, hay más. La ley federal del trabajo establece que, dentro de una relación de trabajo, pueden existir dos tipos de beneficios:

- Prestaciones de ley: Son los beneficios que todos los patrones deben otorgar a sus empleados sin discriminación. Estos son derechos que son accesibles a todos los trabajadores que forman parte de una relación laboral secundaria. Este derecho no puede ser suspendido o modificado, excepto por mutuo acuerdo entre la organización y el empleado.
- Prestaciones superiores a la ley: asignaciones adicionales proporcionadas por la empresa, pero no requeridas.

Aguinaldo: Uno de los beneficios sociales más famosos en México es el aguinaldo. Básicamente es un pago obligatorio que los patrones deben hacer a sus empleados durante el mes de diciembre.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Día de vacaciones Según el artículo 76 de la ley laboral, los trabajadores que tienen más de un año de servicio tienen derecho a aprovechar el tiempo anual de vacaciones. No siendo menor de seis días hábiles. El período de licencia se incrementará de dos a doce días por cada año de servicio. Después del cuarto año, aumentará de dos a cinco días de servicio.

Prima vacacional: Esta es una cantidad adicional que el empleador proporciona al empleado además de los días de vacaciones anuales. Este es uno de los otros derechos consagrados en la legislación laboral mexicana. El artículo 80 del reglamento establece que todo trabajador debe recibir un salario equivalente al 25% de su salario durante el período de vacaciones.

Seguridad Social: La seguridad social tiene por objeto garantizar el derecho humano a la salud y la asistencia médica en todo momento. En este sentido, la Seguridad Social es uno de los principales beneficios que debe brindar una empresa. Todos los patrones del sistema formal deben vincular a sus empleados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Esto es lo que asegura que los empleados tengan un seguro de salud gratuito para pagar la atención médica que puedan necesitar. Este seguro también brinda cobertura en caso de que no pueda trabajar según lo exige la ley.

Además de la protección de la salud, la seguridad social convierte a todos los trabajadores en beneficiarios del Instituto Nacional de Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). A través de esta organización, las personas pueden obtener una hipoteca para obtener su propia casa.

Día de descanso semanal: De conformidad con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a por lo menos un día de descanso con sueldo completo por cada seis días hábiles.

Bono Dominical: Ese es otro plus en México, es el bono del domingo. Como decíamos antes, el día de descanso previsto en el Código del Trabajo es el domingo. Pero también sabemos que por las actividades que realizan, muchas empresas

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

tienen que tener a sus empleados trabajando este día. Lo que dicta el reglamento es que todo trabajador que deba acudir a su lugar de trabajo a realizar un servicio dominical deberá ser remunerado en horas extras. El monto adicional a pagar es el 25% del salario base.

Utilidades: La participación de los trabajadores en las utilidades corporativas (PTU) es otro beneficio social en México. Esto significa que los empleados reciben una parte de los beneficios derivados de la organización para la que trabajan. Estos beneficios se refieren al año anterior y están vinculados a los servicios o la actividad productiva que se han implementado.

Prima de antigüedad: Incluye el pago de 12 días extra de paga por cada año de servicio. Sin embargo, los trabajadores deben cumplir una serie de condiciones para poder acceder a este beneficio.

Licencia de maternidad: Este es un derecho consagrado en la ley federal del trabajo y reconocido por el IMSS. Este beneficio laboral brinda el derecho de una mujer trabajadora en México a tomar licencia antes y después del parto. Este período de licencia se complementa con prestaciones de maternidad a su vencimiento.

Licencia de paternidad: Los hombres también tienen garantizado el derecho a ausentarse del trabajo y cuidar de los niños. El empleador debe dar 5 días hábiles para tomar la licencia de paternidad. Esto también se aplica en el caso de adopción.

Permiso de adopción: Otro caso previsto en la legislación laboral es el proceso de adopción en el que participan los trabajadores mexicanos. Si un empleado de una empresa inicia el proceso de adopción de un niño, tiene derecho a la licencia por adopción.

Tiempo de lactancia: En este caso, la compañía debe asegurarse de que las madres tengan descansos extras diariamente.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Ejemplos de prestaciones laborales superiores a la ley

- **Vacaciones adicionales.** La ley laboral determina al menos 6 días, pero muchas compañías se dan cuenta de que puede no ser suficiente para sus trabajadores. Por lo tanto, amplían el período de vacaciones.
- **Fondo de ahorros.** Esta característica incluye aportes recurrentes de la empresa y sus empleados. Al final del año, recibe el trabajador lo que haya ahorrado más una cantidad adicional.
- **Vales de despensa.** Estos vales tienen un impacto directo en los costos laborales, por lo que son tan deseables. Se pueden utilizar en supermercados, tiendas de autoservicio y restaurantes, entre otros establecimientos.
- **Bono de desempeño.** En este caso, se asigna una cantidad adicional al salario normal en función del desempeño del trabajo. Según encuestas realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la aplicación de estas obligaciones se ha incrementado en un 22% en las empresas mexicanas.
- **Seguro de gastos médicos mayores.** Complementaria a la atención del IMSS. Siendo una opción más al momento de decidir en qué hospitales y con qué profesionales será la atención médica.
- **Alimento.** En algunos casos, esto se hace a través de comedores ubicados en los lugares de destino, que ofrecen comidas gratuitas o a bajo costo. En otros casos se ofrecen frutas, snacks, bebidas o desayunos apoyados por la empresa.
- **Formación.** La capacitación y la tutoría son una obligación para el empleador, pero la capacitación adicional es opcional.
- **Horario flexible.** La flexibilidad de tiempo es la norma en estos días, el home office es solo una faceta de ello. Pero presentarlo como una ventaja es una forma de asegurarlo como una ventaja establecida y puede ser muy atractivo para el talento. (Dormoi, 2022)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

¿Cómo funciona la subcontratación en México?

La subcontratación en México está incluida en el Código Federal del Trabajo de 2012. A partir de entonces, las empresas pudieron comenzar a externalizar servicios a otras empresas. En concreto, una de las prácticas más comunes en el país es externalizar la contratación de personal. (Irene, 2022)

Qué determina la ley laboral federal sobre esta práctica:

- La subcontratación no puede incluir todas las actividades que se implementan en la empresa.
- Los servicios deben ser de naturaleza profesional especializada.
- El plan de subcontratación no puede incluir tareas similares o similares a las realizadas por el resto de los colaboradores de la empresa contratada.
- El contrato entre la empresa que solicita el servicio y la empresa contratante debe ser por escrito.
- Los servicios de subcontratación deben garantizar que los contratistas cumplan con las normas relativas a la seguridad, salud y medio ambiente de los trabajadores. (Irene, 2022)

Reforma de Subcontratación 2021

El 23 de abril de 2021 entró en vigor en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma del outsourcing. A partir de este momento, queda prohibida la subcontratación en función de la provisión de personal. (El Financiero, 2021)

Las actas aprobadas en abril reformaron ocho leyes: ley federal del trabajo, ley del seguro social, ley del Infonavit, código fiscal federal, ley del ISR, ley del IVA, agencia federal del trabajo, ley estatal, así como normas legales. Sin embargo, la mayoría de los cambios se centran en la legislación laboral.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Se prohíbe la subcontratación con empleados, esto es, cuando una persona física o moral suministre o proporcione trabajo por sí mismo en beneficio de otros.
- En la contratación, selección, formación y/o formación podrán intervenir agencias de contratación o agentes de contratación, pero en ningún caso tendrán la consideración de Patrón.
- Se permite la subcontratación de servicios especializados u obras especializadas que no sean para el objeto de la empresa ni para la actividad económica principal del beneficiario, siempre que la empresa contratante inscrita en el registro sea responsable de la obra y la Secretaría de la Previsión Social (STPS).

También se considerarán especializados los servicios o negocios complementarios o conjuntos que se presten entre empresas dentro de un mismo grupo de actividades, si no está dentro del objeto de la empresa o de sus actividades económicas principales.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

VI. Formulación de la hipótesis

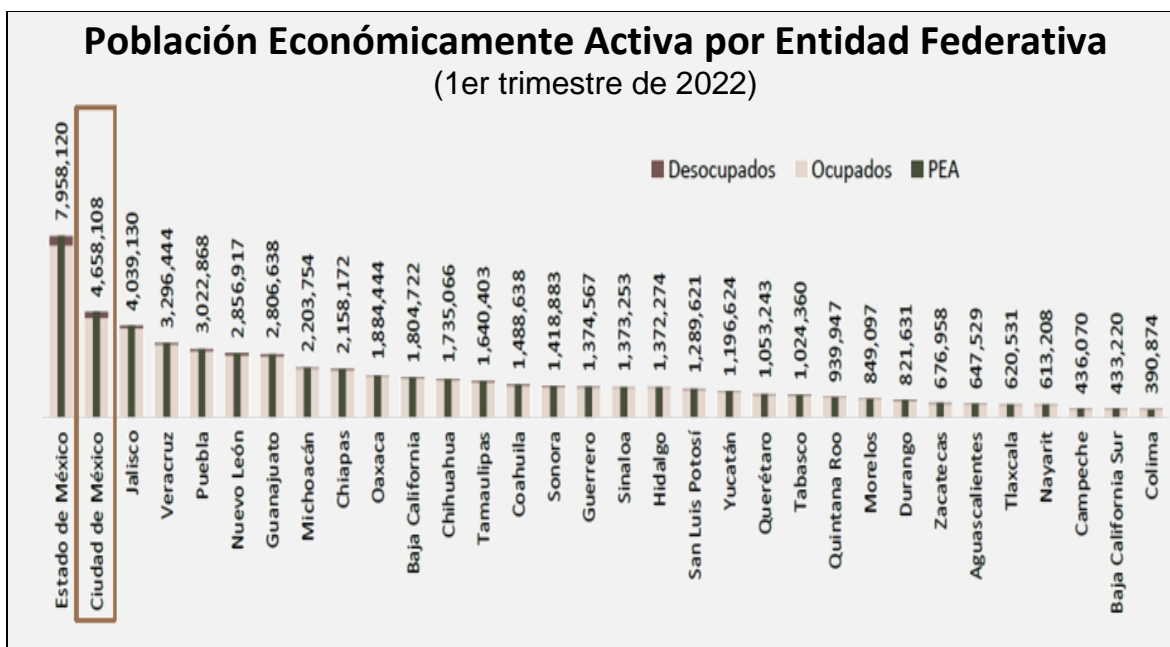
La distribución del empleo en la Ciudad de México es principalmente distinguida por el sector servicios derivados de las grandes instalaciones e infraestructuras que contemplan un centenal de personas en oficinas. Pero también la informalidad va en aumento y las condiciones críticas laborales.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

En México y en la Ciudad de México uno de los principales problemas a resolver es el tema de la empleabilidad y los salarios dignos para las personas. Por ello este trabajo parte del comparativo de la Población Económicamente Activa² de las 32 entidades federativas, ubicando a la Ciudad de México como la segunda entidad federativa con mayor población (ver Figura 1) apenas por debajo del Estado de México.

Figura 1



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2022)

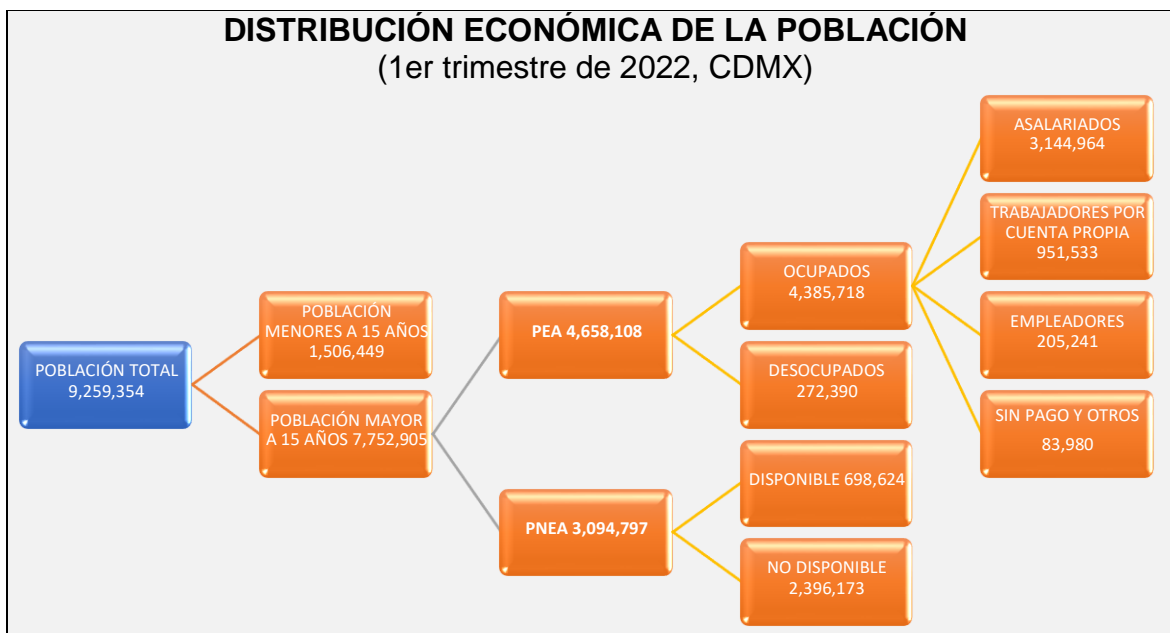
Pero cabe mencionar que el espacio laboral de la población capitalina se encuentra en la población con edad de trabajar (15 años o más), la cual representa el 83% de la población de la capital de México, de este espectro poblacional, el 60% se

² PEA: es la cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo de 15 años o más. La población activa está compuesta por todos los habitantes en edad laboral que o bien trabaja en un empleo remunerado o bien se halla en plena búsqueda de empleo

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

encuentra en la población económicamente activa, la cual cuenta con un empleo o esta en busca de uno (ver figura 2).

Figura 2



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2022)

En este mismo, sentido es importante puntualizar que de los 4.6 millones de personas económicamente activas, se distribuye con el 94% de personas ocupadas, mientras la tasa de desempleo es de 5.8% la cual comprende 272 mil 350 personas sin empleo.

Sin embargo, considerando la población en edad para trabajar, se tienen que:

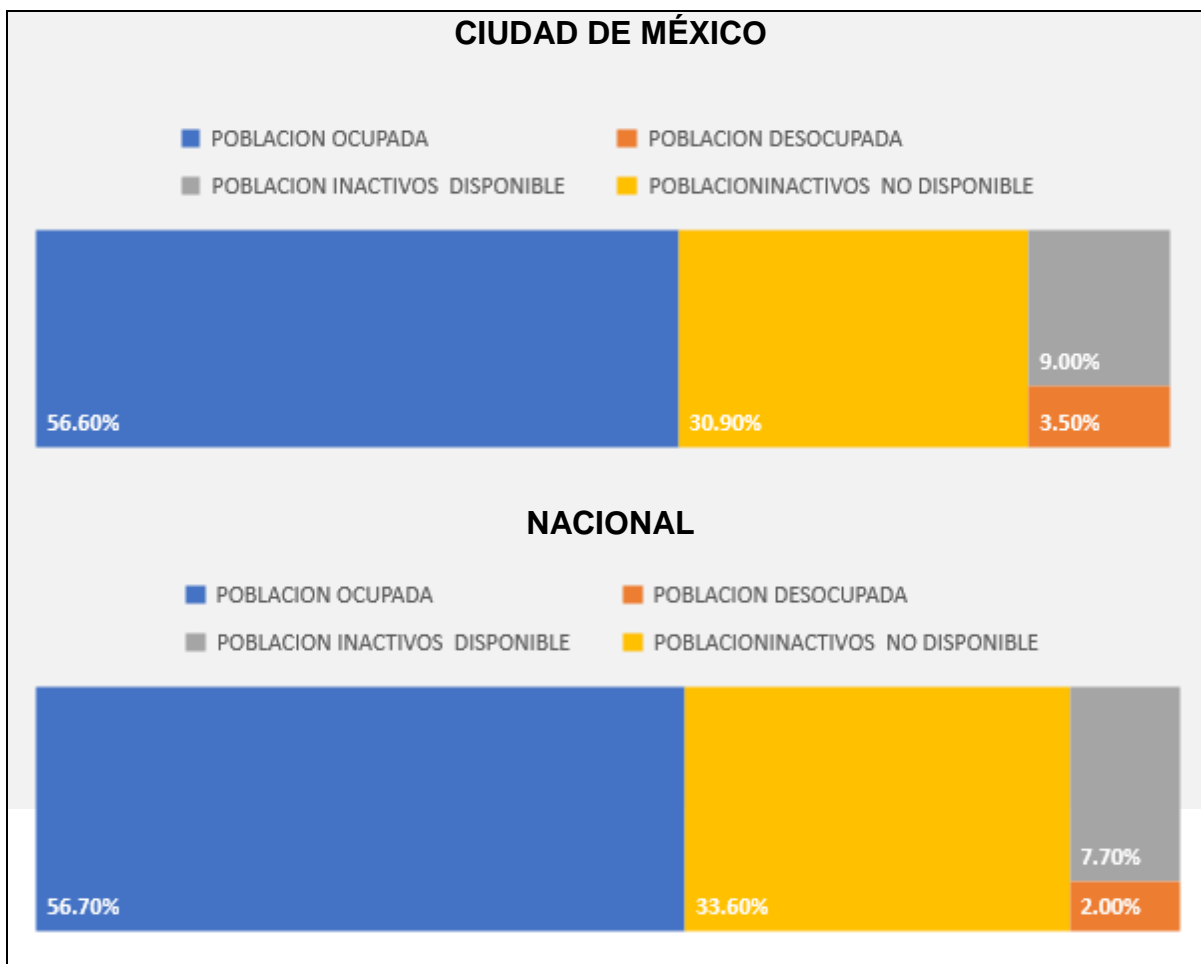
- 5 de cada 10 capitalinos mayores de 15 años cuentan con un empleo,
- 3 de cada 100 capitalinos mayores de 15 años están desempleados,
- Y el resto se encuentra inactivo, es decir, no se encuentra en busca de un empleo (ver Figura 3).

Cabe destacar que la distribución del espectro de la población económicamente activa a nivel nacional se comporta muy similar al nacional.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Figura 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR PRIMER TRIMESTRE 2022 CDMX



Fuente: Elaboración propia con datos INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2022).

Entonces, considerando la Población Económicamente Activa³, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que emite el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mostró una tasa de ocupación laboral de **95.8%**,

³ Personas mayores de 15 años que buscaron un empleo o cuentan con uno

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

en abril de 2022 lo cual representa un crecimiento de 3.8 % comparativamente con el mismo mes de 2021 (INEGI, 2022).

Por lo anterior, la tasa de desocupación tuvo una disminución en abril de 2022, al ubicarse en 4.2 por ciento de la Población Económicamente Activa, comparativamente con el 8 por ciento que poseía en el mismo mes del año anterior.

El más actual indicador muestra una mejoría y la ubica en niveles anteriores a la enfermedad pandémica, una vez que se ubicaba en 3.8 por ciento en marzo y 4.8 en febrero, los dos del año 2020.

La localidad más importante de la Nación ha tenido un incremento consecutivo en los últimos meses, la ENOE que corresponde al primer trimestre de 2022 (de enero a marzo), publicada el 23 de mayo de 2022, señaló que la Ciudad de México registró aumento de 13.3 por ciento en la ocupación gremial de todos los sectores económicos, comparativamente con el mismo lapso del año anterior (enero a marzo de 2021).

Empleo formal

En cuanto a empleos formales de la Ciudad de México se tiene que 3 millones 347 mil 891 empleos en el IMSS lo que representa el 76% de la población económicamente activa reportada por el INEGI, de este segmento de los empleos formales, se tiene una participación del 86%, en empleos permanentes, mientras el 13% se encuentra empleado de forma eventual.

Así mismo, hay que puntualizar que las repercusiones del empleo por la pandemia del COVID-19, aún no se recuperan, ya que la Ciudad de México cuenta con una pérdida de empleos formales de 62 mil 950 puestos de trabajo de los cuales el 98% son eventuales y aunque los puestos de trabajo permanentes están en proceso de recuperación aún le faltan por recuperar mil 230 empleos (ver tabla 2)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Tabla 2
EMPLEOS FORMALES REGISTRADOS EN EL IMSS

CIUDAD DE MÉXICO 2018-2022

AÑO	PUESTOS DE TRABAJO			CREACIÓN O PÉRDIDA DE EMPLEOS		
	Eventuales	Permanentes	TOTAL	Eventuales	Permanentes	TOTAL
dic-18	443,890	2,966,951	3,410,841			
	13%	87%				
dic-19	449,142	3,020,906	3,470,048	5,252	53,955	53,955
	13%	87%				
dic-20	456,001	2,790,668	3,246,669	6,859	-230,238	-230,238
	14%	86%				
dic-21	388,463	2,924,129	3,312,592	-67,538	133,461	133,461
	12%	88%				
jul-22	382,170	2,965,721	3,347,891	-7,880	115,025	115,025
	11%	89%				
Saldo				-61,720	-1,230	-62,950

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS (IMSS, 2022)

Empleo informal

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2022, informa que la población total que trabaja en la informalidad es de 2 millones 23 mil 263 personas que trabajan en esta situación, donde:

- 66 mil 255 son trabajadores que no reciben pago,
- 88 mil 953 son trabajadores que son empleadores informales.
- 757 mil 074 personas están por cuenta propia,
- 376 mil 438 personas cuentan con salario, pero en condiciones informales dentro de la empresa.

El sector empresarial que se encuentran dentro del sector formal pero que brindan empleos informales a sus trabajadores son de 536 mil 844 empresas, es decir, el

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

26% del empleo formal es de origen formal, pero sin ofrecer los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores.

Se podría decir que:

- Entre 2 y 3 personas de cada 10 empleados informales trabajan en una empresa formal, pero en condiciones críticas de trabajo.

Después se encuentra el trabajo doméstico por cuenta propia con 180 mil 893 personas que se dedican a trabajar en este sector.

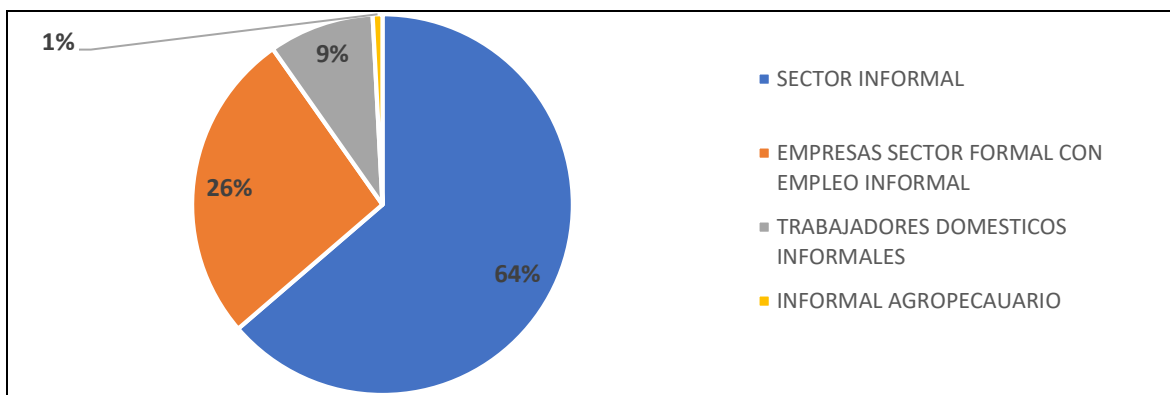
Y por último el sector agropecuario que son personas que dejaron su trabajo en el campo y migraron a la ciudad para realizar actividades de comercio y actividades informales con un salario son 536 mil 844 personas.

Es decir, la informalidad real de los empleos es del 64% (ver Figura 4) del total de la población que trabaja en la informalidad, el resto debería de contar con los derechos laborales y prestaciones de ley.

Figura 4

INFORMALIDAD

Primer trimestre 2022 CDMX



Fuente: Datos consultados de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social (STPS, 2022)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Por otro lado, cabe destacar que la informalidad en comparación al resto de los estados ocupa el lugar 20 entre las 32 entidades federativas con una tasa de informalidad de 46.1% versus 55.2% a nivel nacional.

Distribución de la población ocupada

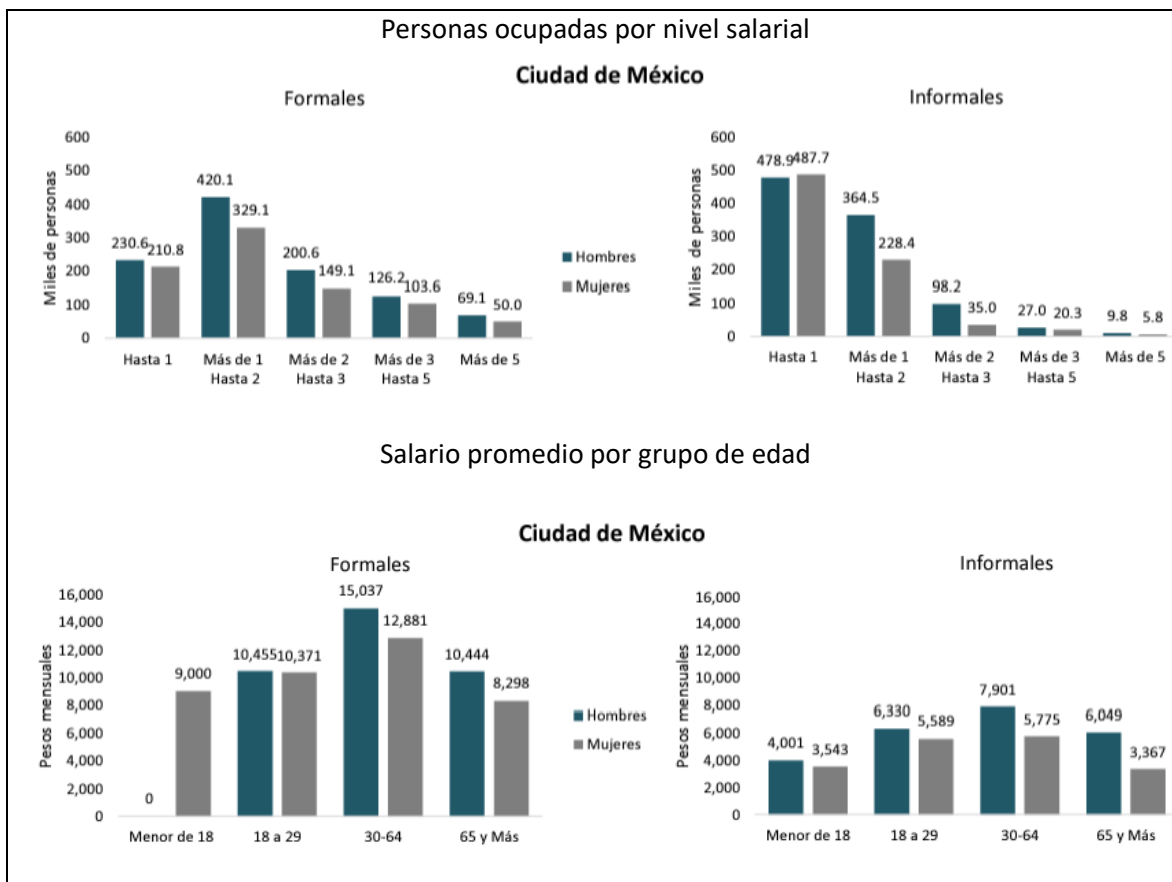
Según datos reportados por la Secretaría de Trabajo y Previsión social en base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ver figura 5):

- El empleo informal se concentra en los que ganan menos de 2 salarios mínimos, mientras los formales alcanzan mejores salarios.
- La edad media de los empleos se encuentra entre 30 y 60 años, en ambos tipos de empleos.
- Las mujeres menores a 18 años tienen una mayor posibilidad de pertenecer al sector formal, mientras los hombres menores se ubican únicamente en el sector informal.
- El mejor salario mensual promedio lo tienen los de entre 30 y 60 años con un promedio de casi 14 mil pesos mensuales en el sector formal, diferenciándose con un sueldo masculino de 15,037 pesos mensuales contra el de las mujeres de 12 mil 887 pesos. Mientras en el sector informal el promedio es de 6 mil 838 pesos.
- Tanto en el sector formal e informal la mujer recibe menor ingreso que los hombres, a excepción de las menores de 18 años que pertenecen al sector formal con un salario promedio de 9 mil pesos mensuales

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Figura 5
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA

Por nivel salarial y por rango de edad



Fuente: Datos de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social (STPS, 2022)

Sectores laborales de la Ciudad de México

El mercado laboral de la capital está concentrado principalmente en tres actividades económicas:

1. Comercio con 21.6%
2. Servicios financieros y corporativos con una participación del 15%,
3. Servicios sociales 11.2%

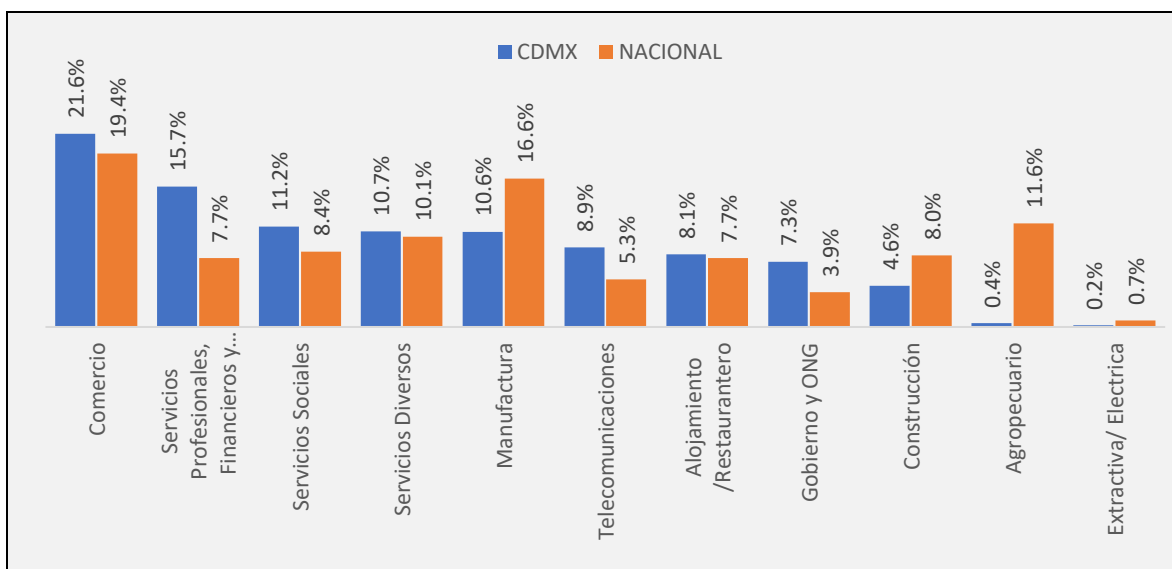
LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Las cuales concentran casi la mitad de los empleos de la Ciudad de México, a diferencia de los principales sectores a nivel nacional el sector servicios financieros y corporativos ubica el segundo lugar de empleos con 15.7% de la población ocupada, mientras a nivel nacional solo comprende el 7.7%; el segundo lugar a nivel nacional lo tiene la industria manufacturera con 16.6% de los empleos (ver Figura 7).

Figura 6

EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

CDMX vs NACIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos de (STPS, 2022)

Del mismo modo, el tercer lugar difiere con respecto al nacional que comprende el sector agropecuario con 11.6% versus los servicios sociales que ocupan este lugar en la Ciudad de México.

Otros datos laborales

- La Ciudad de México ocupa el quinto lugar en subutilización de la fuerza laboral con una tasa del 28.4%

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

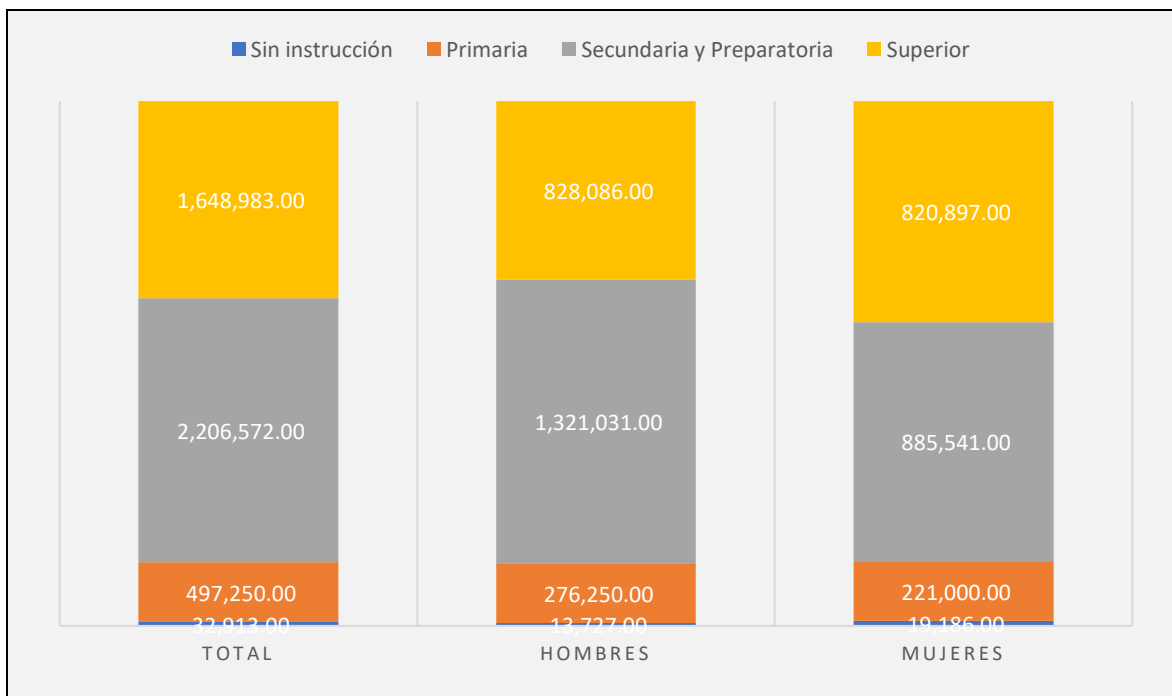
- La Tasa crítica laboral de la Ciudad de México es de 49.5% vs 40.9% Nacional.

Es decir, la Ciudad de México se encuentra en el octavo lugar nacional del estado crítico laboral con una tasa de 49.5% conformado por la población desocupada, subocupada y ocupados que laboran menos de 15 horas a la semana y ocupados y condiciones críticas para trabajar.

El nivel educativo promedio de los empleados de la Ciudad de México es de nivel secundaria y preparatoria con el 50% de los empleos, seguido por la educación superior con el 38% de los capitalinos y solo el 11% nivel primario. Destaca que los estudios universitarios en las mujeres representan el 42% de los empleos de las mujeres capitalinas (Ver Figura 7).

Figura 7

**POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL EDUCATIVO
CDMX 1ER TRIMESTRE 2022**



**Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Trabajo y
Previsión Social (STPS, 2022)**

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Salario en la CDMX y resto del país.

En cuanto a los salarios vigentes en México según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), aprobó un aumento del 22% en el salario diario de los trabajadores de todo el país para el 2022; y además en el área libre de la Frontera Norte presentó un incremento de \$213.39 pesos a \$260.34 pesos, implementando el mismo porcentaje de crecimiento, con el fin de eludir que haya rezago ante los salarios mínimos (ver figura 8).

Figura 8

MAPA DE SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO



Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI, 2022)

Es importante resaltar que, los salarios mínimos profesionales están conformados por un listado de 61 profesiones, oficios y trabajos especiales además recibieron un crecimiento desde el 1.º de enero de 2022. (ver Tabla 3). Donde el mejor salario lo tiene los reporteros con un salario de 387 pesos diarios.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Tabla 3

SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES 2022

Área geográfica	Pesos diarios		Porcentaje	Pesos diarios		Porcentaje
	Monto vigente 2021	Monto Independiente de Recuperación (MIR)	Aumento por fijación (%)	Monto vigente 2022	Incremento total	
Zona Libre de la Frontera Norte	\$213.39	\$25.45	9%	\$260.34	22%	
Resto del país	\$141.70	\$16.90	9%	\$172.87	22%	

No	Profesiones, oficios y trabajos especiales	Zona Libre de la Frontera Norte*	Resto del país**
1	Albañilería, oficial de	\$260.34	\$199.42
2	Boticas, farmacias y droguería, dependiente(a) de mostrador en	\$260.34	\$176.28
3	Buldozer y/o traccavo, operador(a) de	\$260.34	\$208.91
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$260.34	\$179.34
5	Cantiner(a) preparador de bebidas	\$260.34	\$183.01
6	Carpintero(a) de obra negra	\$260.34	\$199.42
7	Carpintero(a) en la fabricación y reparación de muebles, oficial	\$260.34	\$196.14
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	\$260.34	\$201.95
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$260.34	\$184.82
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$260.34	\$195.44
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$260.34	\$186.12
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$260.34	\$181.24
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$260.34	\$179.08
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$260.34	\$183.78
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$260.34	\$187.34
16	Chofer de camión de carga en general	\$260.34	\$203.52
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$260.34	\$197.75
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$260.34	\$190.22
19	Draga, operador(a) de	\$260.34	\$210.84
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$260.34	\$198.97
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$260.34	\$195.44
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$260.34	\$197.34
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$260.34	\$190.22
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tienda de autoservicio	\$260.34	\$175.77
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$260.34	\$182.04
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) en	\$260.34	\$185.67
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$260.34	\$191.61
28	Gasolinero(a), oficial	\$260.34	\$179.08
29	Herrería, oficial de	\$260.34	\$192.92
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$260.34	\$196.14
31	Jornalero(a) agrícola	\$260.34	\$195.43
32	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$260.34	\$180.44
33	Manejador(a) en granja avícola	\$260.34	\$173.86
34	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$260.34	\$200.41
35	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$260.34	\$191.61
36	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$260.34	\$205.96
37	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$260.34	\$181.24
38	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza	\$260.34	\$187.34
39	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$260.34	\$192.92
40	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$260.34	\$191.61
41	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavandería y establecimientos similares	\$260.34	\$179.34
42	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$260.34	\$191.95
43	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$260.34	\$198.97
44	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$260.34	\$175.77
45	Refaccionaria de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$260.34	\$182.04
46	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$260.34	\$189.50
47	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$387.09	\$387.09
48	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$387.09	\$387.09
49	Repostero(a) o pastelero(a)	\$260.34	\$199.42
50	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$260.34	\$200.41
51	Secretario(a) auxiliar	\$260.34	\$205.55
52	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$260.34	\$197.34
53	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$260.34	\$187.34
54	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$260.34	\$190.22
55	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$260.34	\$190.22
56	Trabajador(a) del hogar	\$260.34	\$187.92
57	Trabajador(a) social, técnico(a) en	\$260.34	\$222.67
58	Vaquero(a) ordeñador a máquina	\$260.34	\$175.77
59	Velador(a)	\$260.34	\$179.08
60	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$260.34	\$183.78
61	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$260.34	\$181.24

Fuente: Tomado de la secretaria del trabajo y prevención social (CONASAMI, 2022).

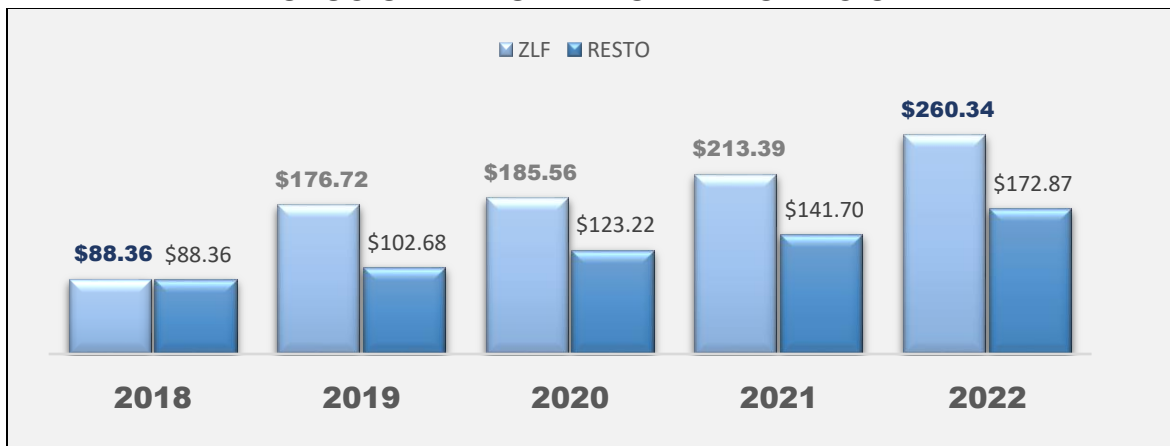
LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

El salario mínimo general creció de \$141.70 a \$172.87 pesos; en el área Independiente de la Frontera Norte pasa de \$213.39 a \$260.34 pesos. Este salario se aplica también en la CDMX. (ver Figura 8).

Los salarios mínimos para profesionales aumentaron un 22%. El incremento de los salarios mínimos en general se integra desde el sueldo mínimo vigente en 2021, sumando un Monto Independiente de Recuperación (MIR) de \$25.45 pesos para la ZLFN y de \$16.90 pesos para el resto del territorio, y un aumento por fijación de 9%. Cabe mencionar que la evolución de los Salarios mínimos entre 2018 y 2020 se duplicó en las 32 entidades federativas (ver figura 9).

Figura 9.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos (CONASAMI, 2022)

El MIR, que se aplicó por primera ocasión en la fijación de los salarios mínimos vigentes en 2017, es un mecanismo cuya exclusiva finalidad es la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos, y es una porción absoluta en pesos, que no debería usarse como relacionado para fijar otros salarios vigentes como los contractuales, federales, del Estado, ni municipales (CONASAMI, 2022).

El crecimiento fue de \$84.51 pesos diarios. Sin embargo, el aumento del salario, según varios especialistas es insuficiente y no resuelve el problema de la pobreza.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Según con sus indagaciones, \$5,186.00 pesos al mes no son suficientes para dar un sustento al precio de la canasta básica de una familia. Esto se puede lograr por lo menos con \$7,688.00 pesos, en una familia conformada por 4 miembros, inclusive si dos de los integrantes obtuvieran el sueldo mínimo (Pacheco San Juan, 2021).

Por otro lado, la organización Talent.com⁴ calcula el salario medio para la Ciudad de México de \$277 pesos diarios con una muestra de 3,736 salarios capitalinos, es decir que en promedio los capitalinos reciben 1.6 veces el salario mínimo vigente (Talent.com, 2022).

Entonces calcula que los capitalinos tienen un sueldo de

- \$72,000 pesos anuales (oscila de \$51,573 a \$132,000),
- \$6,000 pesos mensuales (oscila de \$4,298 a \$11,000)
- \$277 pesos diarios (oscilando de \$198 a \$508\$)

Además, identifiqué los mejores sueldos mensuales según cargo del empleado:

1. Coordinador de Recursos Humanos \$11,505
2. Coordinador de reclutamiento \$11,000
3. Coordinador de almacén \$10,494
4. Recursos Humanos generales \$10,000
5. Analista de Recursos Humanos \$9,000
6. Reclutador \$7,000
7. Agente de clientes \$6,000
8. Almacenista \$5,500
9. Almacén \$5,322
10. Cajero \$5,000

⁴ Organización que funciona como portal de búsqueda de empleo

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Brecha salarial y laboral

Según cifras del INEGI la participación de la mujer en el empleo de la Ciudad de México es de apenas 22 millones 81 mil 189 empleadas, es decir, el 41% de la Población Económicamente Activa y el 44% de la población ocupada. Es así como la brecha laboral persiste en la Ciudad de México teniendo que de cada 10 empleados solo 4 son mujeres.

La brecha salarial de las capitalinas representa el 13% según el Instituto Mexicano de la Competitividad Económica, es decir, “por cada 100 pesos que recibe un hombre en promedio por su trabajo al mes, una mujer recibe 87” (Fernandez, Empleo formal en México: antes y después de la pandemia: Factorial.mx, 2021).

Ahora bien, el Instituto Mexicano de la Competitividad Económica (Masse, 2022), en su artículo titulado, “Lo complejo de la Brecha Salarial” advirtió que la población con estudios universitarios aumentó al 52% en el 2020, sin embargo, los jóvenes no logran conquistar puestos bien pagados, y las mujeres son quienes tienen un promedio de ingresos menor que los hombres.

Así mismo, puntualiza que desafortunadamente las mujeres se ven influenciadas por los roles de género, lo que impide también su crecimiento dado que “. se abre una brecha de carreras, dado que muchas mujeres, incluso las más preparadas, ponen en pausa su vida profesional o, de plano, abandonan el mercado laboral” (Masse, 2022).

Empleos en la CDMX Covid-19

A lo largo de la enfermedad pandémica de coronavirus aumento la proporción de personas que se ganan el soporte en empleos informales en la Ciudad de México, con un efecto haciendo diferencia por género, puesto que el incremento es del doble en mujeres comparativamente con los hombres.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Al principio de 2020 eran 1 millón 218,480 personas las que laboraban en condiciones de informalidad en la ciudad más importante y para el tercer trimestre de 2021, se incrementó a un 1 millón 389,540 personas, o sea un 14.03%. (Navarrete, 2022)

Así impactó el virus en la informalidad

- Pasaron de laborar 5.7 días a la semana a solamente 4.3 días
- Bajaron su promedio de ingresos de \$208.00 pesos a \$135.00 pesos diarios
- 95% tiene menos ingresos en casa
- 86% se endeudaron con un promedio de 5,864 pesos
- 92% disminuyó consumo alimenticio a lo largo de un año
- 90% cualquier integrante del hogar de saltó una comida o disminuyó la pluralidad de alimentos.

Durante el Segundo Informe de gobierno, la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social del Congreso de la CDMX recibió los datos de la secretaria de Trabajo e Impulso al Trabajo (STFE), Soledad Aragón Martínez, quien resaltó que, en la Urbe más importante cuanta con una población desocupada de 211 mil 339 personas, una tasa de informalidad de 47% al primer trimestre de 2020 admitiendo que a efecto de la enfermedad pandémica se perdieron 218 mil 431 empleos formales.

Dio a conocer que en la Ciudad de México existe una población económica de 4 millones 418 mil 646 personas, una población desocupada de 211 mil 339 personas, y una tasa de informalidad gremial de 47 por ciento -al primer trimestre de 2020-; y reconoció que a efecto de la enfermedad pandémica se han perdido 218 mil 431 empleos formales. (Congreso de la Ciudad de México, 2022)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

VIII. Conclusiones

En virtud del análisis de los datos y la revisión teórica sobre la distribución y remuneración de empleos en la CDMX concluyo lo siguiente:

La Ciudad de México cuenta con más de 7 millones de habitantes de los cuales el 60% tiene la edad para trabajar (15 años o más), sin embargo de este segmento solo 5 de cada 10 capitalinos mayores de 15 años cuentan con un empleo, 3 de cada 100 capitalinos mayores de 15 años están desempleados y el resto se encuentra inactivo, es decir, no se encuentra en busca de un empleo

La CDMX ocupa el segundo lugar a nivel nacional de la Población Económicamente Activa con 4,658,) siendo el Estado de México el primer lugar con 7,958,120 PEA. Donde el 94% de personas se encuentran ocupadas, con una tasa de desempleo es de 5.8% la cual comprende 272 mil 350 personas sin empleo.

El empleo formal registrado es de 3,347 ,891 empleos formales en el IMSS lo que representa el 76% de la población económicamente activa reportada por el INEGI, teniendo una participación del 86%, en empleos permanentes, mientras el 13% se encuentra empleado de forma eventual.

La informalidad de la Ciudad de México se cuantifica con 2,023,263 personas que trabajan en esta situación, donde solo el 64% de ellos se encuentran ocupados en el sector informal, el resto deberían de contar con las prestaciones de un empleo formal al emplearse de empresas formales o trabajo doméstico.

Cabe puntualizar que 66 mil 255 son trabajadores informales no reciben pago, 757 mil 074 trabajan por cuenta propia, 376 mil 438 personas cuentan con salario, pero en condiciones informales dentro de la empresa.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

El principal sector económico en la CDMX es el comercio 26.1% seguido de sector financiero y profesional con un 15% y en tercer lugar los servicios sociales con un 11.2%

El salario mínimo se incrementó un 22% desde el 2018 de \$88.36 a \$172.87 en 2022, esto significa que un empleado promedio con este salario obtendrá un aumento de \$948.00 en su ingreso mensual en la CDMX. Sin embargo, expertos puntualizan que el salario mensual de \$5,186 es insuficiente (5, ya que requerirían un salario de por lo menos con \$7,688.00 pesos, en una familia conformada por 4 miembros.

En función a la organización de empleo Talent el salario promedio de la ciudad de México es de \$72,000 pesos anuales (oscila de \$51,573 a \$132,000), \$6,000 pesos mensuales (oscila de \$4,298 a \$11,000) o \$277 pesos diarios (oscilando de \$198 a \$508\$).

Por otro lado, la brecha salarial y laboral persiste en la ciudad de México con una participación laboral de apenas 44% de la población ocupada capitalina, y las mujeres tienen un ingreso mensual menor que los hombres esto significa que por cada \$100 que gana un hombre una mujer gana \$87 pesos, lo que representa un 13% menos en su economía.

Ahora bien, el tema del empleo con respecto a la pandemia de Covid-19, aún existe un saldo negativo de empleos en función a los empleos formales perdidos por la pandemia con un saldo de casi 63 mil empleos formales.

Durante la pandemia el incremento del desempleo fue en 2020 de 1,218,480 personas a 1,389,540 personas en 2021 lo que representa un aumento en la tasa de desempleo de un 14%.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Posibles soluciones

A raíz de la exploración y diagnóstico del mercado laboral la Ciudad de México necesita trabajar en políticas públicas que ayuden a la creación de empleos, principalmente el empleo formal por lo que esta investigación recomienda como posibles soluciones:

- Realizar y dar una mayor difusión a ferias del empleo en las diferentes alcaldías de la CDMX.
- Brindar estímulos fiscales que apoyen a las empresas formales a formalizar los empleos informales que generan, para garantizar un trabajo digno a los trabajadores, permitiéndolos tener prestaciones laborales.
- Brindar empleo a los jóvenes con logísticas que amplíen su experiencia y tenga una mayor capacitación para el mercado laboral y se conviertan en un sector activo económicamente.
- Incidir en una equidad de género dentro de las empresas con las mismas oportunidades y los mismos derechos laborales en los diferentes sectores económicos. Generando incentivos fiscales a la participación laboral de la mujer.
- Buscar revertir las prácticas del “**Outsourcing**” que evade en muchas veces los derechos y obligaciones patronales hacia los trabajadores.
- Mejorar el marco legal del “**Home office**”, buscando crear una buena relación entre los patrones y los trabajadores.
- Facilitar la creación de empleos formales reduciendo la carga obrero-patronal y las cargas burocráticas incentivando a las empresas para que mejoren sus lugares de trabajo y den condiciones más estables de empleo.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Promover la inversión extranjera y nacional para que haya un mayor florecimiento de empleos formales en la CDMX.
- Creación de esquemas fiscales que permitan a las empresas tener una mayor liquidez, pero que se traduzca en la mejoría en los salarios y empleos mejor remunerados y con mayor formalidad.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

IX. Bibliografía

- Arranz, E. (5 de mayo de 2022). *Que es el mercado laboral: Fundacionadecco.org*. Obtenido de Fundacion Adecco. Org: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>
- Barba Mogica, J. J. (Julio de 2011). *Tipos de empleo*. Obtenido de www.uaeh.edu.mx: chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/documentacion/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puestos de trabajo. En U. A. Barcelona, *Politica y Sociedad* (págs. 69-81). Madris: Papers.
- Caballero Ferrari, F. J. (31 de Diciembre de 2015). *Salario o sueldo: Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Castro, E. (2 de diciembre de 2021). *México Industry*. Obtenido de Conoce cuál es el salario mínimo 2022: <https://mexicoindustry.com/noticia/conoce-cual-es-el-salario-minimo-2022>
- CMIC. (2022). *Informe salario minimo 2022*. CDMX: CMIC. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cmic.org.mx/comisiones/Tematicas/costosyp/Salarios/2022/Informe_Salario_Minimo_2022.pdf
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (01 de diciembre de 2022). www.gob.mx. Obtenido de Comisión Nacional de los Salarios Mínimos: <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2022?idiom=es>
- COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL . (2013). *OUTSOURCING*. Puebla: CROSS.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- CONASAMI. (2022). *SALARIOS MÍNIMOS 2022*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/686336/Tabla_de_Salarios_M_nimos_vigentes_a_partir_del_1_de_enero_de_2022.pdf
- CONASAMI. (2022). *Salarios mínimos vigentes a partir del 01 de enero de 2022*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- Congreso de la Ciudad de México. (17 de agosto de 2022). *www.congresocdmx.gob.mx*. Obtenido de Se perdieron 218 mil empleos formales a consecuencia de la pandemia, reconoce Soledad Aragón, secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX: <https://www.congresocdmx.gob.mx/comsoc-perdieron-218-mil-empleos-formales-consecuencia-pandemia-reconoce-soledad-aragon-secretaria-trabajo-y-fomento-al-empleo-cdmx-1797-1.html>
- Dormoi, A. S. (8 de abril de 2022). *¿que son las prestaciones laborales en Mexico? todo lo que debes saber: Factorial.mx*. Obtenido de Factorial.mx: <https://factorial.mx/blog/prestaciones-laborales-mexico/>
- Economipedia. (27 de Mayo de 2015). *Desempleo: Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- El Financiero. (21 de Septiembre de 2021). Como quedo el outsourcing 2021 en Mexico. *El Financiero*.
- Enríquez, A., & Mariana, G. (2015). “Empleo” . En M. ¿. vamos?, *Serie de Estudios Económicos, Vol. 1*. Mexico DF.
- Factorial. (30 de mayo de 2022). *outsourcing reforma mexico*. Obtenido de factorial.mx: <https://factorial.mx/blog/outsourcing-reforma-mexico/>
- Factorial blog. (20 de Abril de 2022). *Contratos laborales: Factorial blog*. Obtenido de /factorial.mx: <https://factorial.mx/blog/contratos-laborales-mexico/>

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Fernandez, M. (30 de Noviembre de 2021). *Empleo formal ene Mexico: antes y despues de la pandemia: Factoral.mx*. Obtenido de Factorial.mx: <https://factorial.mx/blog/empleo-formal-mexico/>
- Fernandez, M. (30 de Noviembre de 2021). *Empleo formal ene Mexico: antes y despues de la pandemia: Factoral.mx*. Obtenido de Factorial.mx: <https://factorial.mx/blog/empleo-formal-mexico/>
- Gil, S. (1 de Julio de 2015). *Empleo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo:> <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- H. Congreso de la Unión. (23 de Abril de 2021). Ley Federal del trabajo. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 23 DE ABRIL DE 2021*. Mexico.
- Herrera Cobos, A. I. (13 de Noviembre de 2018). *Diferencia entre salario y sueldo; Jap.org*. Obtenido de [jap.cdmx.gob.mx:](http://jap.cdmx.gob.mx:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jap.cdmx.gob.mx/porta) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jap.cdmx.gob.mx/porta](http://jap.cdmx.gob.mx:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jap.cdmx.gob.mx/porta) [/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2657-](http://jap.cdmx.gob.mx:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jap.cdmx.gob.mx/porta) [107&category_slug=2018&Itemid=254&lang=en](http://jap.cdmx.gob.mx:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jap.cdmx.gob.mx/porta)
- Ibarra-Olivo, E., Acuña, J., & Espejo, A. (2021). Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional. En C. E. (CEPAL), *Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/19)*. Santiago.
- IMCO. (2020). *Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres Análisis de la brecha salarial en México*. Mexico: IMCO.
- IMCO. (04 de mayo de 2022). *imco.org.mx*. Obtenido de El desempeño del mercado Llaboral mexicano: potencial sin aprovechar: <https://imco.org.mx/el-desempeno-del-mercado-laboral-mexicano-potencial-sin-aprovechar/>

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- IMSS. (Agosto de 2022). *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social: IMSS*. Obtenido de [imss.com.mx: https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/398#:~:text=%C2%B7%20A1%2031%20de%20julio%20de,punto%20dos%20por%20ciento\)%20son](https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/398#:~:text=%C2%B7%20A1%2031%20de%20julio%20de,punto%20dos%20por%20ciento)%20son)
- IMSS. (JULIO de 2022). *Puestos de trabajos registrados por los patrones en el IMSS*. Obtenido de [Historico: https://public.tableau.com/app/profile/imss.cpe/viz/Historico_4/Empleo_h](https://public.tableau.com/app/profile/imss.cpe/viz/Historico_4/Empleo_h)
- INEGI. (2013). *México: Nuevas estadísticas de informalidad laboral: Inegi.org*. Obtenido de [Inegi.org: https://www.inegi.org.mx](https://www.inegi.org.mx) › Informalidad_final
- INEGI. (28 de julio de 2022). *Empleo: Inegi.org*. Obtenido de [inegi.org.mx: https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/](https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/)
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI. (15 de Agosto de 2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. Obtenido de [inegi.org.mx: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/](https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/)
- INEGI. (Agosto de 2022). *Glosario: INEGI*. Obtenido de [inegi.org.mx: https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15](https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15)
- Irene. (30 de mayo de 2022). *Outsourcing en Mexico: Todo sobre la Reforma*. Obtenido de [Factorial.mx: https://factorial.mx/blog/outsourcing-reforma-mexico/](https://factorial.mx/blog/outsourcing-reforma-mexico/)
- Irene, N. (20 de Abril de 2022). *Los 5 contratos laborales que existen en Mexico: Factorial .mx*. Obtenido de [Factorial.mx: https://factorial.mx/blog/contratos-laborales-mexico/](https://factorial.mx/blog/contratos-laborales-mexico/)
- Isidro Torres, N. (2018). *El insourcing es otro supuesto de la subcontratación laboral: ASESNEG*. Obtenido de [asesneg.com.mx: https://asesneg.com.mx/insourcing-supuesto-la-subcontratacion-laboral/](https://asesneg.com.mx/insourcing-supuesto-la-subcontratacion-laboral/)

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

- Kiziryán, M. (12 de Noviembre de 2015). *Mercado Laboral: Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Lopez, J. F. (2 de octubre de 2017). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero: economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-general-del-empleo-interes-dinero.html>
- Masse, F. (26 de Enero de 2022). *IMCO / LO COMPLEJO DE LA BRECHA SALARIAL*. Obtenido de <https://imco.org.mx/lo-complejo-de-la-brecha-salarial/>
- Milenio. (12 de mayo de 2022). *www.milenio.com*. Obtenido de Cuauhtémoc, la alcaldía con mayor número de empleos generados en lo que va del 2022: <https://www.milenio.com/politica/cuauhtemoc-alcaldia-numero-empleos-generados-2022>
- Moreno, R. (16 de Junio de 2022). *Como se regula el trabajo en Mexico: Financer.com*. Obtenido de Financer.com: <https://financer.com/mx/blog/como-se-regula-el-trabajo-en-mexico/>
- Navarrete, S. (21 de enero de 2022). *politica.expansion.mx*. Obtenido de Efecto COVID-19: en la CDMX, el trabajo informal creció más para las mujeres: <https://politica.expansion.mx/cdmx/2022/01/21/informalidad-afecta-a-mujeres-de-la-cdmx-en-la-pandemia>
- Nicole, R. P. (27 de Enero de 2017). *Pleno empleo: Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/pleno-empleo.html>
- Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo Escuela de Negocios, UPAEP Universidad. (2021). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. Puebla: UPAEP Universidad .
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo : una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. Ginebra: OIT.

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

Pacheco San Juan, C. (03 de diciembre de 2021). *Distritt.com*. Obtenido de Las y los trabajadores de nuestro país podrán adquirir más productos de la canasta básica con el salario mínimo 2022.

Pedrosa, S. J. (26 de abril de 2017). *Remuneracion: Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

Secretaria del trabajo y Fomento al empleo. (01 de mayo de 2022). *Gobierno de la Ciudad de México*. Obtenido de La Ciudad de México avanza en la generación de empleos tras programa de activación de económica: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/la-ciudad-de-mexico-avanza-en-la-generacion-de-empleos-tras-programa-de-reactivacion-economica>

Secretaria del trabajo y Fomento al empleo. (01 de mayo de 2022). *Gobierno de la Ciudad de México*. Obtenido de La Ciudad de México avanza en la generación de empleos tras programa de activación de económica : <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/la-ciudad-de-mexico-avanza-en-la-generacion-de-empleos-tras-programa-de-reactivacion-economica>

Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo. (15 de agosto de 2022). *Programas Sociales*. Obtenido de trabajo.cdmx.gob.mx: https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales

Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo. (15 de agosto de 2022). *Programas Sociales*. Obtenido de trabajo.cdmx.gob.mx: https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales

STPS. (Agosto de 2022). *Información Laboral*. Obtenido de http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_CDMX.pdf

STPS. (Agosto de 2022). *Perfil laboral CDMX*. Obtenido de http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_CDMX.pdf

Talent.com. (2022). *Salario medio para En Ciudad De Mexico en México 2022*. Obtenido de <https://mx.talent.com/salary?job=en+ciudad+de+mexico#:~:text=El%20salario%20>

LA DISTRIBUCIÓN Y REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA CDMX: RETOS A ENFRENTAR

en%20ciudad%20de,perciben%20hasta%20%24%20132%2C000%20al%20a%20C3
%B1o.

Zarate Abogados. (3 de mayo de 2022). *Las leyes laborales en Mexico: Zarate Abogados*.
Obtenido de zarateabogados.com: <https://zarateabogados.com/2022/05/03/las-leyes-laborales-en-mexico/>

Es una investigación de análisis del Partido Acción Nacional en la Ciudad de México.
Registro ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite
Partido Acción Nacional en la Ciudad de México
Durango No. 22, Col. Roma, C.P. 06400, México, CDMX.