



**ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA,
PERSONAS MAYORES Y EL
CONCEPTO DE TRABAJO
DECENTE EN LAS AMÉRICAS.
CASO MÉXICO.**

**Diego Terán Páez
Javier García Rivas**



Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

Daisy Corrales Díaz, Directora Ejecutiva.

Coordinación de Investigación del CIESS.

Wendolyn Bravo Zuríta, Coordinadora.

Comisión Americana del Adulto Mayor.

Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Investigadores responsables.

Diego Terán Páez, CIESS-CADAM.

Javier García Rivas, CIESS-CAPRT.

Equipo editorial.

Comisión Americana del Adulto Mayor.

Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Daisy Corrales Díaz.

Wendolyn Bravo Zurita.

Guadalupe Zamora.

Edición.

Diseño Instruccional-CIESS.

368.40970 / C163nt.15 2022

Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. México.

Estructura demográfica, personas mayores y el concepto de trabajo decente en las Américas. Caso México / Diego Terán, Javier García. – México: CISS: CIESS: CADAM, CAPRT, 2022.

28 p.: il., gráficas; 28 cm. -- (Nota Técnica; 15)

Incluye referencias bibliográficas p. 25-28.

1. Adulto mayor - Trabajo - México. 2. Trabajo - México. 3. Demografía - México. I. García Rivas, Javier, autor. II. Terán Páez, Juan Diego, autor. III. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. México. IV. Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo. V. Comisión Americana Del Adulto Mayor.

Biblioteca CIESS

ISSN (en trámite).

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite debidamente la fuente.

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice

Alcaldía Magdalena Contreras,

C. P. 10200, Ciudad de México.

Tel. (55) 5377 4700

Estructura demográfica, personas mayores y el concepto de trabajo decente en las Américas. Caso México.

Dr. Diego Terán*
Dr. Javier García Rivas**

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en un escenario único en la historia mundial en la cual somos el mayor número de población que habitamos el planeta al mismo tiempo, además que es la primera vez en que la humanidad ha conquistado vivir la mayor cantidad de años (Terán y Ordelin, en prensa). Aunado a esto, el mundo está transitando hacia un cambio de estructura demográfica, en donde es cada vez más común ver población que rebasa los 60 años y más, cuando hace algunas décadas era un acontecimiento insólito.

El envejecimiento entendido como una construcción social que ha estado cambiando a lo largo del tiempo, debe empezar a entenderse de otra manera, con anterioridad una persona que llegaba a los 60 años se consideraba que estaba cerca de concluir su curso de vida. Sin embargo, actualmente esa edad es fácilmente superada por la población, lo que ha hecho que haya un sinnúmero de retos en las sociedades para hacer frente a las necesidades de esta población, que han resultado un reto para países que no solían envejecer y menos a ritmos tan acelerados.

Desde la perspectiva económica se concibió que una persona después de los 60 años era un individuo retirado del ámbito laboral; sin embargo,

este concepto aparentemente trasciende a otras esferas resultando, en algunos casos, en un retiro de la vida total, tanto en el aspecto social, familiar y comunitario. Afortunadamente, los esfuerzos por visibilizar la importancia de la experiencia de las personas mayores han incidido, cada vez más, en que estas personas no sean discriminadas por un tema de edad, esto no quiere decir que la discriminación no existe, pero al menos se ha visibilizado y se ha buscado cambiar modificar la realidad para eliminarla.

El mercado laboral en los contextos latinoamericanos tiene muchas asimetrías, no todos los individuos pueden acceder a un mercado laboral formal que les garantice la seguridad social, y sobre todo una cotización suficiente para que al momento de tomar la decisión o de verse en la necesidad de jubilarse puedan tener acceso a una pensión decorosa y garantizado el derecho al acceso a la salud por toda la vida. En el presente trabajo se explora la importancia de un concepto como el de trabajo decente para garantizar el bienestar de la población, pero principalmente enfocado a nuestra población de estudio, las personas mayores.

* Especialista de la Comisión Americana del Adulto Mayor Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, (CIESS).

** Especialista de la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, (CIESS).

Este documento busca contribuir al análisis de la información relacionada con la población de adultos mayores en el mercado laboral y ofrecer una panorámica de la estadística y las condiciones de trabajo a las que se enfrentan. Esta es una serie de entregas que exploran dichas condiciones por país, enfocándonos en el caso de México en esta primera. El trabajo discute el concepto de trabajo decente, sus principales componentes y cómo este se convierte en una ruta para garantizar entornos saludables y de bajo riesgo en la población adulta mayor que aún se encuentra inserta en el mercado laboral. Así mismo, hace una crítica sobre si la decisión de trabajar de las personas adultas mayores es una decisión consensuada por ellas mismas, o más bien obedece a las privaciones que el mercado laboral les impuso durante su etapa de juventud y sus antecedentes en el curso de vida. Entre los hallazgos relevantes, se ha encontrado una relación negativa entre tasas de participación laboral y el acceso a pensiones. Es decir que las personas mayores deben seguir participando en el mercado laboral si no cuentan con una pensión durante su edad de retiro.

Este trabajo se centra en el caso mexicano debido a que a pesar de ser un país con la reciente existencia de una pensión universal para las personas de 68 años y más (y 65 años para personas pertenecientes a pueblos indígenas), las tasas de participación laboral de esta población son altas, es decir son una excepción a la regla de lo que se encuentra en el comportamiento de los países de América en su conjunto. Lo que nos ha llevado a plantear la diferencia entre cobertura y suficiencia. Además, se hace un comparativo temporal entre 2019 y 2021, para vislumbrar cuáles han sido las consecuencias de la COVID-19, y aunque nuestro interés se ha centrado en estudiar las ventajas del trabajo decente en la población adulta mayor, se incluyen en el análisis el resto de los grupos etarios, para entender el contexto general por el que la población mexicana ha atravesado en el mercado laboral.

Se analizan a lo largo del documento, cuatro indicadores del mercado laboral, la tasa de participación refinada laboral, la tasa de acceso a seguridad social, la tasa de informalidad laboral y la tasa de desempleo. Además, hace una desagregación en tres dimensiones, la primera es en un análisis por grupos de edad, posteriormente por sexo y finalmente desde una dimensión geográfica. Se encuentran hallazgos importantes sobre las características poblacionales, enfatizando la relevancia de la edad en que se encuentran las personas, el sexo al que pertenecen y sobre todo la ubicación geográfica en la que residen. Es decir, nos permite ver las heterogeneidades al interior del país, más allá de un simple promedio nacional.

La estructura de las siguientes líneas se compone de una discusión conceptual sobre el escenario de envejecimiento en el mundo y particularmente en América, posteriormente se analiza el concepto de trabajo decente y cómo éste impacta en la seguridad y salud en el trabajo, con un énfasis en las personas adultas mayores. Le sigue un análisis sobre la relación entre jubilación y participación laboral en la región. Finalmente, se analizan las dimensiones citadas para el caso de México encontrando hallazgos relevantes, que ayudan a fundamentar la importancia de la seguridad social ante riesgos sociales como lo fue la COVID-19.

2. EL TRABAJO DECENTE DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN CONTEXTO

En el año 2020 había 727 millones de personas de 65 años y más en el mundo. Se estima que para el año 2050, esta cifra crecerá considerablemente hasta duplicarse (Naciones Unidas, 2020). Aunque estas cifras varían de país en país, se prevé que,

en Japón, uno de los países con mayores índices de envejecimiento en el mundo, contará con una población adulta mayor que representará cerca del 37% de su población total para el año de proyección (NIOSH, 2015). En América, el Centro de Control de Enfermedades de Estados Unidos (CDC) proyecta que el número de personas de 65 años o más que viven en Estados Unidos se duplique de aquí a 2030 hasta alcanzar los 72 millones de adultos mayores (CDC, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, 2012). Este número representaría el 20% de la población total y por primera vez un número mayor que el de la población infantil. En América Latina, entre 1990 y 2019, el porcentaje de la población mayor de 65 años casi se duplicó del 5% al 9% (Naciones Unidas, 2019). Las tendencias reportadas en Estados Unidos son similares en países como Brasil y México, donde la población de adultos mayores representaría cerca del 25% y 21%, respectivamente en una proyección a 2050 (NIOSH, 2015). Los avances en salud pública y medicina han mejorado los resultados en materia de salud y han favorecido el aumento en la esperanza de vida en todo el mundo, al mismo tiempo que han reducido la mortalidad. Este aumento en la expectativa de vida, aunado al decremento en la tasa de fecundidad no es una situación exclusiva de los países antes mencionados, esto supone una carga adicional para los programas de salud, la atención social y las pensiones, todo lo cual puede causar efectos negativos a futuro en las economías.

Los cambios poblacionales sustentan sus variaciones según la etapa por la que atraviesan en la transición demográfica, la cual se ha caracterizado por una disminución en la mortalidad y la fecundidad (Zavala, 1995) así como en el cambio del patrón de mortalidad y enfermedad (Omran, 1971). El envejecimiento como una categoría construida socialmente, nos conduce a interpretar un nuevo rol social de las personas que alcanzan los 65 años y más. Es decir, ante las circunstancias actuales es más probable que una persona supere

el umbral de envejecimiento y sobre todo de una manera activa y saludable. ¿Qué plantean entonces estos cambios en las formas de envejecer? La edad al retiro laboral en la mayoría de los países ronda en los 60 a 65 años laborales (OIT, 2021), en un mundo donde difícilmente se supera una esperanza de vida de 60 años, era sostenible y viable. Los retos comenzaron, cuando la humanidad ha logrado sobrevivir por más años en toda la historia. Ahora se plantea la necesidad, de que las personas de 60 años y más sigan activas en el mercado laboral, la pregunta aquí es ¿En qué condiciones? o ¿Es una elección propia?

El principio del siglo XXI estuvo lleno de retos para las sociedades del planeta, de ahí que en las reuniones internacionales convocadas por la Organización de la Naciones Unidas (ONU) hayan planteado una serie de objetivos y metas; en el año 2000, en la Declaración del Milenio, se habló de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU, 2000); ocho objetivos que se plantearon como metas a corto plazo, entre ellos 1) erradicar la pobreza; 2) Lograr la enseñanza primaria universal; 3) Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer; 4) Reducir la mortalidad infantil; 5) Mejorar la salud materna; 6) Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades; 7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y 8) Fomentar una asociación mundial para el desarrollo. Con el paso del tiempo, hubo avances y rezagos en dichos indicadores, para septiembre de 2015, se aprobó la agenda 2030, misma que plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (ONU, 2015).

Los ODS se resumen en 17 objetivos, que a su vez está contenido en 169 metas y 231 indicadores. La agenda 2030 enuncia los siguientes objetivos: 1) Fin de la pobreza; 2) Hambre cero; 3) Salud y bienestar; 4) Educación de calidad; 5) Igualdad de género; 6) Agua limpia y saneamiento; 7) Energía asequible y no contaminante; 8) Trabajo decente y crecimiento económico; 9) Industria, Innovación e infraestructura; 10) Reducción de las desigualdades; 11) Ciudades y comunidades sos-

tenibles; 12) Producción y consumo responsable; 13) Acción por el clima; 14) Vida submarina; 15) Vida de ecosistemas terrestres; 16) Paz, justicia e instituciones sólidas y 17) Alianzas para lograr los objetivos. De los anteriores objetivos este documento tomará un primordial interés en el objetivo 8, referido al trabajo decente, enfocándonos particularmente en la población de 60 años y más. Aunque desde la perspectiva de los objetivos de la agenda 2030 hay relación con las personas mayores (CEPAL, 2018), en este texto se toma total interés en el referido a trabajo decente.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la salud y el bienestar de las poblaciones directamente a través del riesgo por infección, así como a través de graves consecuencias sociales y económicas como el desempleo y el subempleo. Sin embargo, las consecuencias podrían ser aún más graves para los más vulnerables a la enfermedad, como los adultos mayores y personas con problemas de salud subyacentes (Terán, 2021; Roser, 2020; OIT, 2021). De hecho, existe evidencia de que estas poblaciones vulnerables se ven afectadas de forma desproporcionada, tanto en términos de salud como de impacto socioeconómico (Bong et al., 2020; Cortés-Meda & Ponciano-Rodríguez, 2021; Zhang et al., 2020). Particularmente, los adultos mayores en el trabajo formal e informal han sido afectados debido al confinamiento por riesgo de infección por instrucción de sus supervisores en empleos formales e informales (Henning-Smith, 2020; Li & Mutchler, 2020). Además de los retos que ha representado la pandemia, se suman los ya previamente existentes relacionados con la discriminación por edad, la cual persiste a pesar de que los trabajadores de más edad no son menos sanos, menos educados, menos hábiles ni menos productivos que sus compañeros trabajadores más jóvenes.

El edadismo se entiende como un fenómeno compuesto esencialmente por tres componentes principales: estereotipos: las creencias y expectativas que se tienen sobre los individuos de

diferentes grupos de edad; prejuicios: los sentimientos positivos o negativos que se tienen sobre esos individuos; y discriminación: cómo se dan los comportamientos y relaciones interpersonales con esos individuos (CDC, 2021). A su vez, el edadismo converge negativamente con otras formas de prejuicios y discriminación por sexo, etnia, discapacidad y estrato socioeconómico que limitan de forma importante la posibilidad de ingresar y mantener un empleo estable. Consecuentemente, los efectos en las condiciones de salud a largo plazo suelen ser más nocivos en aquellos trabajadores mayores que experimentan discriminación por edad (Stokes & Moorman, 2020).

Existen esfuerzos en el mundo por integrar y mantener activa a esta población en el mercado laboral. De los países de la OCDE, Islandia emplea al 84% de su población entre los 55 y 64 años. A este país lo sigue Nueva Zelanda con 78% e Israel con el 66.8%. Asimismo, Alemania, Israel y Nueva Zelanda han sido los países con mayor incremento en las tasas de empleo en esta población desde el 2003. En contraste, México, Grecia y Turquía son los países con una caída de 10 posiciones en los índices de ocupación de adultos mayores (World Economic Forum, 2018). Estos esfuerzos son relevantes en el marco del objetivo 8 de la Agenda para el Desarrollo sostenible 2030, el cual persigue la creación de empleos decentes que permitan mejorar los estándares de vida de las personas. Sin embargo, aún existen retos importantes para integrar y atender las necesidades laborales y de vida en la población de adultos mayores, quienes se encuentran en el rubro de poblaciones vulnerables, no sólo por el reciente y evidente riesgo de contagio por COVID-19, pero también por las adversidades inherentes de la edad y los obstáculos sociales a los que deben enfrentar.

Es necesario considerar que el emplear a las personas de 60 años y más, no sólo debe ser leída desde un porcentaje. El decir que hay un alto porcentaje de población de 60 años y más aun trabajando, no necesariamente nos habla de sociedades

abiertas a la participación de las personas mayores, sino que puede estar hablando de las desigualdades existentes en el mercado laboral durante su curso de vida, una persona que la gran parte de su vida se ha desempeñado en la informalidad laboral, es muy probable que llegue a edades avanzadas sin la garantía de una pensión, lo que implica que debe seguir laborando por una necesidad de sobrevivencia; pero ello no quiere decir que lo haga en condiciones de trabajo decente. Si a esto se le suma el edadismo arraigado en las sociedades, las condiciones de informalidad y la subocupación, resulta en una situación en la que las personas mayores se han visto afectadas y en la necesidad de aceptar condiciones laborales poco seguras.

Particularmente, en el mundo laboral, las personas mayores participan en una variedad de ocupaciones y trabajos que mantienen su capacidad productiva en la vida cotidiana para apoyar a sus familias y comunidades en las que viven. El envejecimiento productivo implica las dimensiones del trabajo remunerado, el trabajo familiar-doméstico, el trabajo voluntario en la comunidad y las actividades artísticas y culturales (Millares, 2011). Esta población también tiene una alta participación en la economía informal para tratar de cubrir sus necesidades económicas (Según estimaciones propias con base en datos de ENOE, 2019 y 2021; CEPAL & OIT, 2018). Las razones por las cuales un adulto en edad de retiro decide mantenerse en actividad laboral pueden ser diversas. Desde la necesidad de mantener un trabajo para poder subsistir, hasta el deseo por la satisfacción que el trabajo como actividad humana permite, especialmente cuando al trabajo se le considera como actividad transformadora que permite el crecimiento personal a través de la actividad física y mental como creador y circulador de riqueza y objetos que satisfacen las necesidades humanas, ya sean tangibles o intangibles (De la Garza, 2009).

Es innegable la importancia que tiene la población de adultos mayores en la sociedad, como es también incuestionable el desafío que se avecina

en los años venideros de una población mundial cada vez más envejecida. Sin embargo, es de vital urgencia atender y estudiar las tendencias actuales que permitan a los tomadores de decisiones establecer programas de atención que garanticen los mínimos necesarios en la vida de las personas, una medida para ello es la garantía de pisos mínimos de protección social (OIT, 2012; Terán y Ordellin, en prensa) por lo que los países deben trazar estrategias que permitan absorber las desventajas y aprovechar las ventajas de sus contextos actuales.

3.SALUD OCUPACIONAL EN LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR TRABAJADORA

La decisión de jubilación es una idea determinante para el presente y futuro del trabajador. La planeación misma del trabajador durante la juventud y el acceso a mecanismos de seguridad social que permiten destinar fondos seguros y decentes para el futuro son esenciales. Saber cuándo jubilarse en la actualidad presupone una situación complicada, ya que la gente vive más tiempo y los ahorros o las pensiones pueden no ser suficientes para mantenerse en la tercera edad. También se debe tener en cuenta los beneficios mentales y físicos que el trabajo mismo ofrece a las personas. Además, se debe cambiar la idea de cómo se concibe el mundo laboral actualmente; el trabajo es una parte importante de la vida de las personas, a tal grado que en muchos países ocupa la tercera parte del tiempo de vida; se dedica tanto a ello, que es imposible compaginar el disfrute del bienestar y la vida laboral, ¿Cómo concebir el nuevo orden laboral? En el siglo pasado, se hablaba de trabajar por 30 años con una jornada laboral de 8 horas diarias, actualmente tal vez se tenga que trabajar más años;

por lo que es oportuno reducir la jornada laboral e incluso el número de días que se trabajan por semana para compaginar el disfrute de la vida y la parte laboral. Estas medidas se han experimentado en otros países con resultados positivos en el bienestar, la satisfacción laboral y la productividad (Perpetual Guardian et al., 2019).

Sin embargo, aunque muchos de nosotros queramos trabajar el mayor tiempo posible, existen importantes obstáculos a los que se enfrentan las personas mayores en la fuerza laboral, el más básico de los cuales es si se les considera o no empleables a partir de cierta edad. En una reciente encuesta mundial realizada a más de 20,000 encuestados en 28 países, los participantes respondieron que tenían que trabajar hasta los 59 años antes de poder jubilarse, lo cual no está muy lejos de los 57 años, la edad hasta la que la gente dijo que deseaba trabajar (Ipsos, 2020). Esta idea tal vez está fundada, en que la población ve en el retiro como la oportunidad de dedicar horas de su vida a cosas que no pudo hacer por la presión de tener que cumplir una jornada laboral. Es por ello que planteamos, más tiempo en el mercado laboral, pero con jornadas laborales más cortas y compatibles con la vida familiar. Esto se sustenta con los casos de éxito experimentados en algunos países europeos (BBC, 2021). Se tiene conciencia que los países de América Latina tienen un contexto muy diferente al europeo, pero aquí se parte de que, si las nuevas generaciones tendrán que trabajar hasta los 80 años, no es necesario hacerlo por 8 horas 5 o 6 días a la semana, sobre todo cuando se ha demostrado que el reducir la jornada laboral no implica una merma en productividad.

Los trabajadores adultos mayores se enfrentan a dos problemas principales en el ámbito laboral, el riesgo de sufrir accidentes relacionados con el trabajo y a sus condiciones crónico-degenerativas de salud (NIOSH, 2015) y las propias transformaciones del mercado laboral, en donde la brecha digital se ha evidenciado, más aún con la pandemia (CIESS, 2020). Algunas investigaciones han reportado los

riesgos de sufrir accidentes del trabajo asociados con las condiciones de salud y cambios fisiológicos relacionados con la edad (Moore & Moore, 2014; Bohle et al., 2010). No obstante, cabe recordar que las poblaciones de adultos mayores se encuentran empleados principalmente en la economía informal y esta presenta un riesgo de exposición mayor que en los empleos formales en mayor medida en países con bajas tasas de cobertura de pensiones (Ver figura 1). Asimismo, es importante recordar que la gran mayoría de la actividad en el trabajo informal se encuentra en países en vías de desarrollo, condición de la gran mayoría de los países en América Latina y el Caribe. Además, agreguemos que los puestos de trabajo están enfocados a que sean desarrollados por población joven, pero ha llegado el momento de plantear escenarios en los que la población que trabajará será vieja, hay que readecuar los espacios y los riesgos laborales físicos y psicosociales, a medida que la población envejece a un ritmo acelerado.

El empleo informal presume una serie de riesgos a la salud física y mental de los trabajadores. Estos riesgos se encuentran principalmente exacerbados por la falta de acceso a servicios médicos preventivos y curativos, así como la falta de certidumbre de un retiro digno y garantizado por programas de seguridad social. Pero, incluso en los casos de quienes cuentan con pensiones, en ocasiones se ven obligados a buscar trabajo en el sector informal para complementar sus escasos ingresos procedentes de las pensiones (cobertura no es igual a suficiencia), que además de ser insuficientes, se ven generalmente mermados por la inflación de cada país. Esta actividad en la informalidad frecuentemente continua hasta que la persona ya no es capaz de continuar trabajando por razones de salud, además que el pasar su vida laboral en la informalidad, condiciona a una peor salud y calidad de vida en la vejez (Álvarez et al., 2016; Gomez-Lomelí et al., 2010; Ludermir & Lewis, 2003).

Lo anterior contrasta con las propuestas gubernamentales de aumentar o disminuir las edades de jubilación, mismas que no necesariamente se encuentran sujetas a la idiosincrasia funcional-laboral de cada persona. Es decir, que la edad de jubilación tiende a ser una decisión personal e individual de acuerdo con las circunstancias físicas, psíquicas y sociales en las que se encuentra el trabajador. Adicionalmente, la estrategia común de incrementar la edad de jubilación no representa una solución infalible a los retos demográficos de la población. El simple aumento de la edad de jubilación puede no ser una forma eficaz de resolver los problemas de desempleo de los trabajadores de más edad ni la sostenibilidad de los sistemas de salud y de seguridad social. La decisión de aumentar la edad de jubilación debería ir acompañada de esfuerzos de creación de empleo enfocado en las características y habilidades de las poblaciones de adultos mayores, así como a la adecuación de las tareas, herramientas y los lugares de trabajo. Para esto es importante reconsiderar las definiciones de productividad perpetuadas en la industria, donde esta se mide tradicionalmente por medio de insumos y número de piezas terminadas.

De forma general, se ha considerado que los jóvenes son más productivos y que a medida que se avanza en edad, esta productividad baja. Estudios en la década de los noventa demuestran esta concepción (Stolnitz, 1992). Sin embargo, este tipo de estudios generalmente fueron desarrollados con muestras pequeñas y con trabajadores exclusivamente manuales. Es indiscutible que dos décadas después, las necesidades y requerimientos de las organizaciones públicas y privadas son distintas, pero, las decisiones relacionadas con el desarrollo y gestión organizacional se siguen tomando desde una perspectiva anticuada.

Es necesario entonces, realizar investigaciones en las que se consideran otros aspectos del rendimiento y productividad en los cuales no se limitan al número de piezas producidas en otras actividades laborales, por ejemplo, ¿qué tan pro-

ductivo se puede considerar un trabajador en el ámbito turístico y hotelero en el cual se reconoce su atención y amabilidad, posiblemente representando un alto índice de huéspedes retornantes y alta satisfacción de los clientes? Queda claro que, en este ejemplo, así como en muchas otras actividades en las que se desempeñan personas en edad de retiro que han decidido no hacerlo, pueden representar altos dividendos económicos y sociales para las organizaciones en las que trabajan. En México, surgió en el año 2003 la actividad para la población de adultos mayores de entre 65 y 74 años conocida como empacadores voluntarios, dando paso a la sustitución de niños empacadores con la finalidad adicional de combatir el trabajo infantil. En esta actividad, los adultos mayores reciben “la oportunidad” de presentarse en las cajas registradoras de supermercados, en donde los trabajadores mayores empacan los productos de los clientes a cambio de propinas voluntarias (Pérez-Fernández & Venegas-Venegas, 2021).

A pesar de demostrar capacidad para realizar el trabajo y recibir el apoyo generalizado de la población, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación recibió constantes reportes de maltrato a adultos mayores trabajadores (CONAPRED, 2009). Más recientemente, la emergencia por COVID-19 puso en riesgo el ingreso y sustento de este grupo poblacional. Walmart México y Centroamérica decidió suspender definitivamente a los trabajadores adultos mayores luego de la puesta en marcha de las medidas preventivas por la pandemia. Sin embargo, como consecuencia de las protestas de los trabajadores y el apoyo de los clientes para recuperar sus puestos de trabajo, la empresa decidió reincorporarlos (Animal Político, 2021).

Las personas mayores financian su consumo a partir de cuatro fuentes diferentes: (1) Programas públicos como pensiones, asistencia médica y otros programas de bienestar social (2) transferencias de familiares u otras fuentes privadas, (3) propios recursos y patrimonio, y (4) sus propios ingresos laborales. Es este último el rubro más cambiante de

las últimas décadas, siendo el mercado laboral una esfera social y cultural esencial para el acceso a una vida digna en la adultez. Sin embargo, los adultos mayores continúan padeciendo de estereotipos establecidos sobre el desempeño laboral asociado con la edad. No emplear a personas mayores en determinados puestos de trabajo no tiene por qué ser un síntoma de discriminación por edad, que es la forma más común de discriminación, ya que uno de cada cinco trabajadores la ha presenciado o experimentado personalmente (EU-OSHA, 2017).

Para alcanzar condiciones de vida y de trabajo que favorezcan a las personas mayores en su participación y permanencia en el trabajo durante más tiempo en su vida es necesario transformar el trabajo para eliminar los factores que desmotivan a los trabajadores mayores a permanecer o entrar en el mercado laboral. La preocupación por la sostenibilidad del trabajo, incluido el crecimiento económico, las pensiones y la oferta de mano de obra, ha motivado una respuesta política como posible solución para abordar los problemas de la prolongación de la vida laboral y la jubilación tardía (Arensberg, 2018). A pesar de las numerosas medidas para hacer frente a este problema, como los subsidios de desempleo, la protección social y los servicios públicos de empleo, se requiere la activación de nuevas políticas como solución potencial para facilitar la transición a nuevos empleos y disminuir el riesgo de desempleo de larga duración y de inactividad. No obstante, es vital para el desarrollo de soluciones eficaces considerar la realidad ocupacional de la población mayor de 65 años o más en América Latina y otros países en vía de desarrollo, donde un gran número de adultos mayores, especialmente entre los grupos con un estado socioeconómico más bajo, se desempeñan en el trabajo informal o en actividades no remuneradas que contribuyen en las economías familiares. Esta tendencia en el aumento de la actividad laboral en adultos mayores es evidente entre países de la OECD y otros no pertenecientes en vía de desarrollo (OECD, 2020).

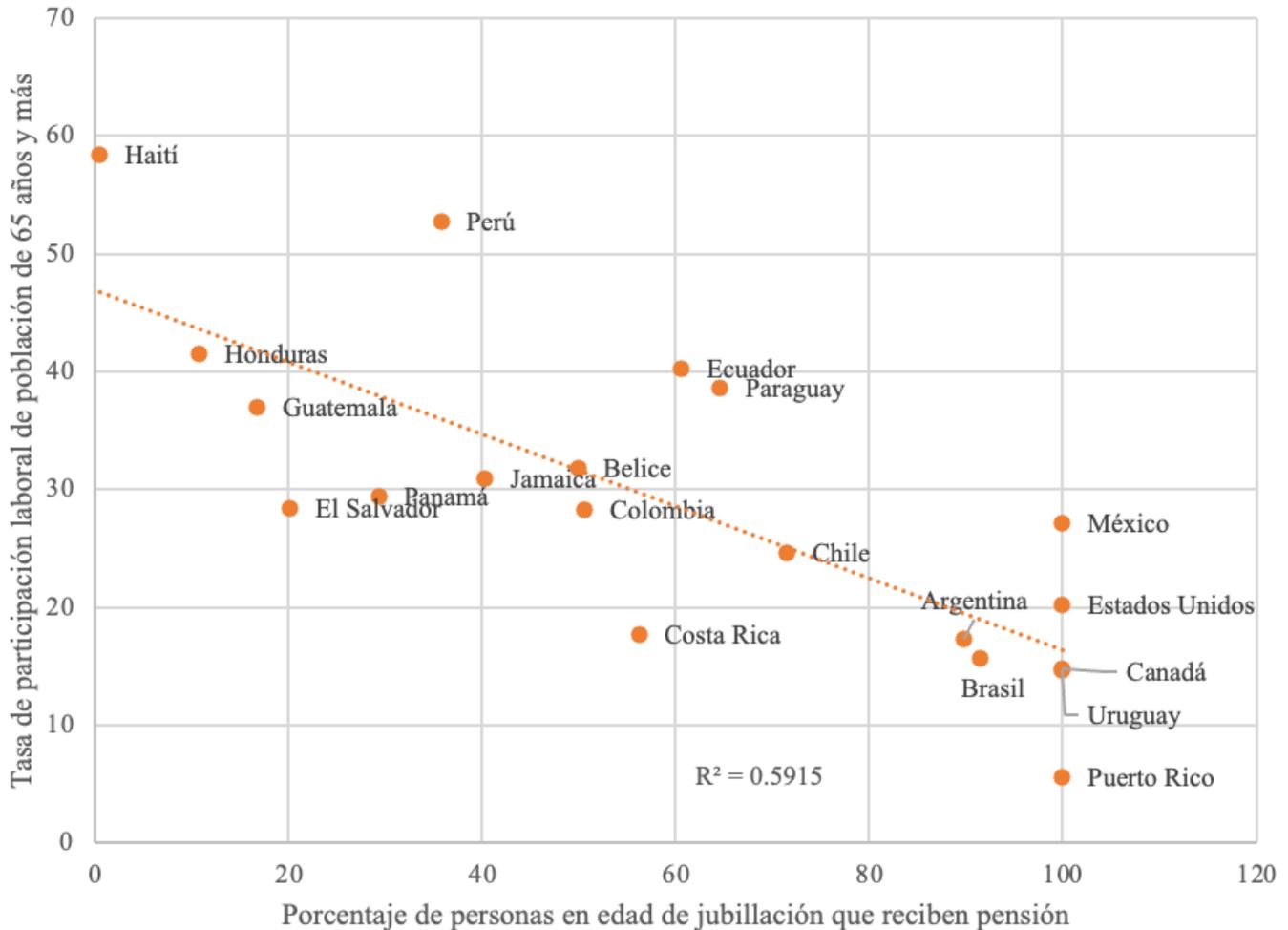
En México, se observa que la tasa de participación de la población adulta mayor es similar a los de Colombia y El Salvador, cercanos al 30%, y muy por encima de países como Estados Unidos, Canadá, Costa Rica, Argentina, Brasil, Uruguay y Puerto Rico.

La Figura 1 da cuenta de la relación negativa que existe entre la tasa de participación de personas de 65 años y más y el porcentaje de personas en edad de jubilación que reciben una pensión en diversos países de América. Desde un modelo de regresión lineal, dicha relación se explica con el 59%, es decir que en los países incluidos, cerca del 60 % de la explicación de por qué hay altas tasa de participación laboral en personas mayores, se interpreta de manera inversa por la ausencia de pensiones. La pregunta que surge es si la alta participación laboral de los países se fundamenta por un entorno laboral favorable para las personas mayores, o es consecuencia propia de la ausencia de un ingreso o la insuficiencia de éste. El tener personas en edad avanzada ante la insuficiencia de un ingreso, los coloca en una condición de vulnerabilidad que los lleva a aceptar condiciones laborales de riesgo y sobre todo de alta precariedad.

Otra cosa que se puede destacar es el hecho de que aquellos países que han tenido más tiempo experimentando envejecimiento (más avanzados en la transición demográfica), son los que han definido esquemas de cobertura de pensiones en su población de 65 años y más, mientras que los que están en etapas iniciales del envejecimiento, aún carecen de estos esquemas (Terán y Ordellin, en prensa). Se replantea entonces el concepto del trabajo decente en esta población, y si en verdad quieren acceder al mercado laboral, o es un reflejo de las necesidades de ingreso que enfrentan.

En la Figura 1, aún se destaca el contraste de los datos para algunos países en específico, por ejemplo en México, se observa que la tasa de participación de la población adulta mayor es similar a los de Colombia y El Salvador, cercanos al 30%, y muy por encima de países como Estados Unidos, Canadá, Costa Rica, Argentina, Brasil, Uruguay

Figura 1. Relación de la tasa de participación laboral de población de 65 años y más y porcentaje de población en edad de jubilación que recibe pensión Países seleccionados.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de OIT, 2021

y Puerto Rico; a pesar de que México tiene una cobertura del 100% en pensiones, lo que nos lleva a concluir que no basta con la cobertura, sino que la suficiencia debe estar integrada.¹

La relación de la correspondencia entre tasas de participación laboral y porcentaje de población que recibe una jubilación que se muestra en la Figura 1, son datos previos a 2019. El escenario se ha visto afectado y cambiado por los impactos que la COVID-19 ha dejado en el mundo, pero principalmente en una región como la Americana,

en la que las desigualdades se recrudecieron y la población adulta mayor se mostró al mundo como una de las más vulnerables no sólo en materia de salud, sino que además tuvo que enfrentar crisis en algunas otras esferas, tales como la brecha digital, los cuidados, el aislamiento y la carencia de una ingreso (CIESS, 2020 y 2021).

El entramado laboral de las personas mayores y el concepto de trabajo decente son complejos, este último concepto como aquel que se realiza con pleno respeto a los principios y derechos

¹ El hablar de cobertura hace alusión a que todas las personas de 68 años y más (y 65 años y más en personas indígenas) reciben una pensión, pero la suficiencia se refiere a que aún que dichas personas reciben una pensión, no alcanzan a satisfacer necesidades elementales, como alimentación, salud y vestido.

laborales fundamentales, tales como el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación, acompañado de seguridad social y con un diálogo social; y desde una perspectiva más amplia contiene la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (OIT, 2004).

Partiendo de tal definición, dicho concepto se encuentra contrariado con la informalidad laboral, la precariedad, brechas de género y el edadismo entre otros conceptos. En un panorama de crisis como el actual, la COVID-19 puso a reflexionar sobre las condiciones laborales que aceptan las personas mayores y cómo esto puede significar una vulnerabilidad en tiempo de crisis. Lo relevante sería analizar cada caso y país en particular, sin embargo, por tema de tiempo y espacio, este trabajo analiza cuál fue el comportamiento del mercado laboral en México antes de la COVID-19 y a cerca de dos años de haber enfrentado sus estragos.

4.- LAS PERSONAS MAYORES Y EL MERCADO LABORAL MEXICANO.

México es un país que para el año 2020 registró una población de 126,014,024 de habitantes (INEGI, 2020), en la cual la mayoría fueron mujeres (51.2%). De dicha población el 12% tenía 60 años o más, elemento que está más presente en las mujeres con un 12.6%, mientras que los hombres solo registraron un 11.39%, razón propia de una mayor esperanza de vida y sobrevivencia en las mujeres. Para el año 2021 según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) había 58, 260, 445 Población Económicamente Activa (PEA), de los cuales el 60.91% eran del sexo masculino.

Como se mencionó en la figura 1, México es un país que tiene altos porcentajes de cobertura en jubilación, sin embargo, conserva también altas tasas de participación laboral, lo que nos hace sospechar que la pensión universal otorgada a los adultos mayores no es suficiente. Para principios de 2022, el apoyo que se les otorga a las personas de 68 años y más ascendió a MX\$3,100.00 bimestrales (149 dls.), lo que corresponde a un apoyo mensual cercano a los 75 dólares. Un ingreso que se vuelve insuficiente, según el CONEVAL (2022) para diciembre de 2021, el precio de la canasta alimentaria urbana ascendía a \$1, 844.32 (88 dls.) por mes, siendo insuficiente entonces la pensión universal, pero si a ello se agrega la canasta básica alimentaria y la no alimentaria el monto resulta en \$3,542.14, es decir 172 dólares por mes; el ingreso universal que reciben las personas de 68 años y más sólo cubre el 43% de lo necesario para la canasta básica de los mexicanos.

Aunado a estas desigualdades sociales en el acceso al ingreso y a las condiciones laborales decentes en la edad adulta mayor y durante todo el curso de vida, se agrega una crisis provocada por la COVID-19 que tuvo sus mayores impactos en 2020, en donde prácticamente se paralizó la economía. Sin embargo, en las siguientes líneas se analiza la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al segundo trimestre de 2019 y 2021; con la finalidad de ver el antes y el después del momento de mayor crisis económica para la población y su impacto en la población de 60 años y más, aunque se analizará en conjunto con el resto de la estructura laboral para contextualizar en mayor medida las cifras.

Según se observa en la Figura 2, entre los años 2019 y 2021, la participación laboral de adultos mayores disminuyó ligeramente en cada grupo de edad mayor de 60 años. Esta tendencia es similar en cada grupo de edad del país en el mismo periodo, con la excepción del grupo 30 y 34 años. Tal afirmación nos da los elementos para

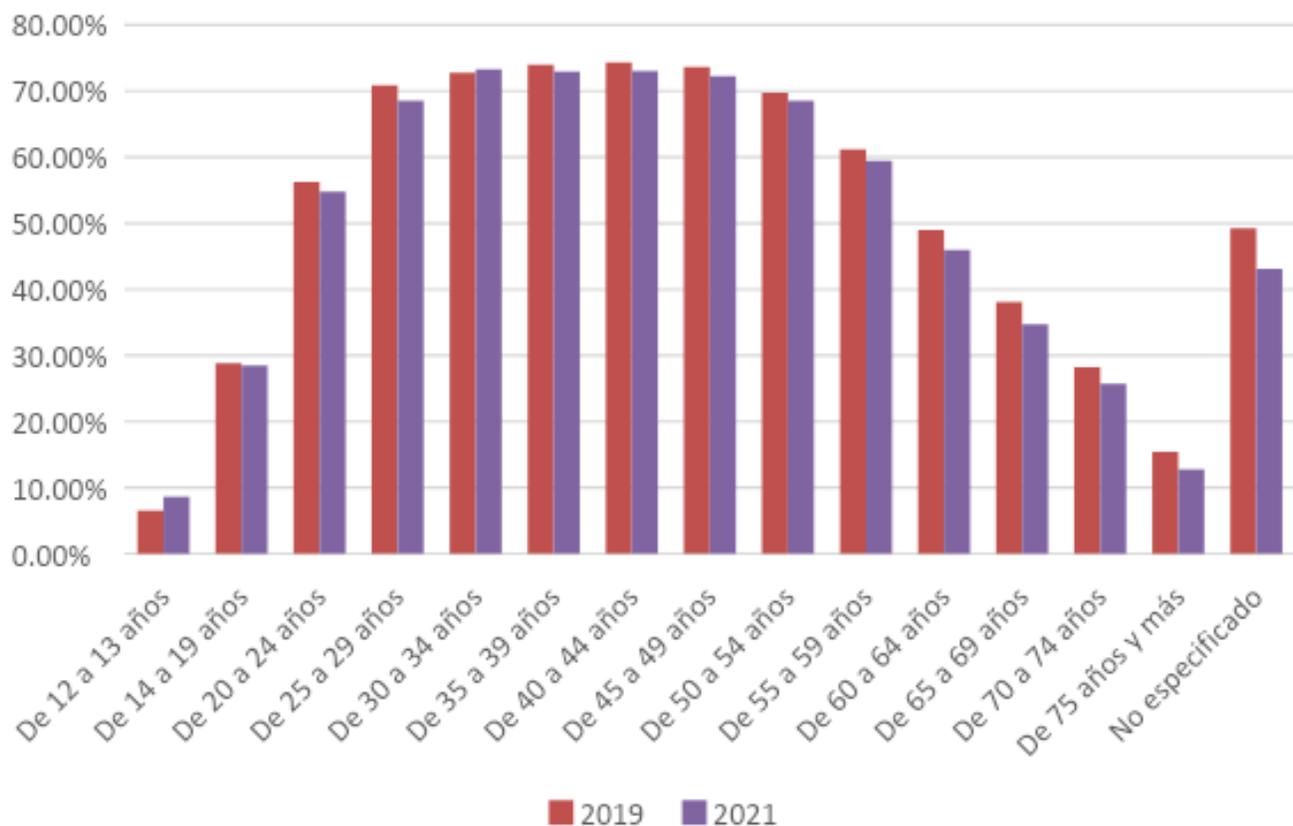
señalar que la crisis económica efecto propio de la pandemia, afectó a todos los grupos, pero, hay que señalar que estamos comparando un año previo a la pandemia y el 2021, que fue un año en el que las vacunas permitieron una apertura gradual de la economía, para el caso de México a mediados de dicho año se llegó a una apertura total de las actividades. Algo que no es objetivo de este documento, pero vale la pena destacar, es el incremento en la participación laboral infantil, que posiblemente significó el abandono escolar.

A pesar de que el efecto fue generalizado en toda la estructura etaria, donde en prácticamente todos los grupos de edad, 2021 muestra una menor tasa de participación laboral respecto a 2019 (excepto el grupo 30-34); se destaca que las brechas son mayores en la población de 60 años y más; lo que quiere decir es que la participación laboral de esta población sí se está recuperando, pero a

una velocidad menor respecto a los demás grupos; seguramente por las restricciones sanitarias que se han impuesto a esta población en el país.

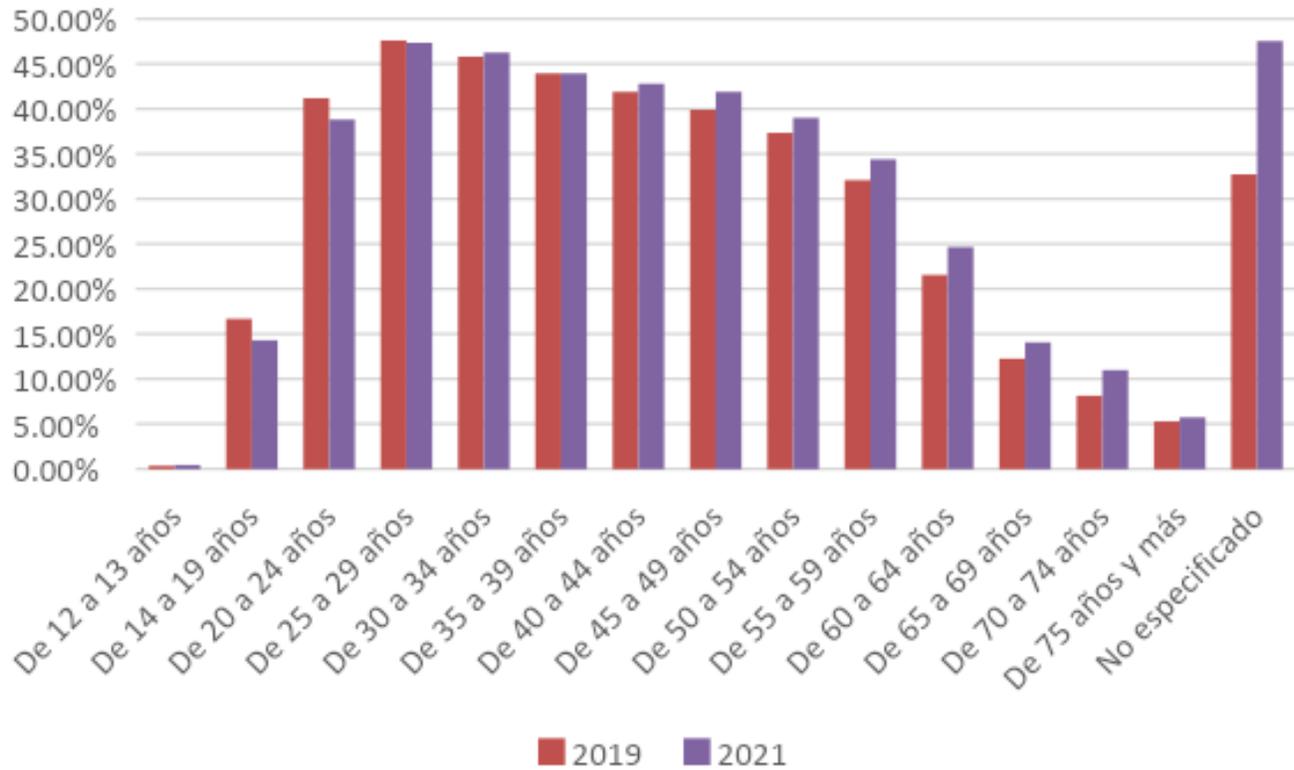
Un tema que tomó gran relevancia en el contexto de la pandemia fue el contar con un sistema de salud para la atención en caso de infección por la COVID-19; debido a que en los tiempos de crisis se buscó la no saturación de los sistemas de salud (Terán, 2021; Guzmán et al, 2021); a pesar de que la atención en México no estuvo supeditada a una derechohabiencia, sí fue evidente la ventaja de que la población cuente con acceso a un sistema de seguridad social. La seguridad social no sólo está acotada a la salud, ya que varias personas que viven el día a día, el enfermarse significó la pérdida de sustento de sus familias; lo que, de haber contado con un sistema de seguridad social, habría proporcionado la incapacidad o el seguro al desempleo.

Figura 2. Tasa de participación laboral en México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Figura 3. Tasa de acceso a la seguridad social en México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Una estrategia de muchas personas fue retirar dinero de sus ahorros para el retiro, sin embargo, la población retiró dinero que significaba años de ahorro, tiempo que deberán trabajar y ahorrar nuevamente (Ulsa, 2021). La Figura 3 nos ilustra la tasa de acceso a la seguridad social en México en el periodo de estudio; esta gráfica ha sido sorprendente por la información que refleja, ya que después de una crisis donde el empleo informal ha sido el que más efectos nocivos ha tenido, donde se dio el mayor desempleo (OIT, 2020), se presenta que para 2021 hay mayores tasas de acceso a la seguridad social. Realmente hay pocos elementos para explicar este cambio, sin embargo, una hipótesis tentativa es que cómo en tiempo de crisis se ha visto las ventajas que la seguridad social ofrece tanto a trabajadores como a empleadores, quienes buscan un trabajo lo hacen en el mercado laboral formal, aunque ello signifique menores ingresos, pero una seguridad laboral mayor; además de que otro efecto, podría

estar explicado en que los empleadores buscan un seguro para blindarse ante la enfermedad de sus empleados o posibles incapacidades, por lo que optaron por cubrirlos con la seguridad social.

La Figura 3 señala que en 2021 a partir de los 30 años las tasas de acceso a seguridad social aumentaron respecto a la información de 2019, pero no pasó esto en edades inferiores a los 30 años, curiosamente coincide con lo que se sabía hasta el momento de la pandemia, que afectaba en mayor medida a la población con enfermedades crónicas o en edades avanzadas, a los jóvenes no lo hacía con consecuencias graves (Roser, 2020 y Terán, 2021). Lo interesante de este contexto, sería que siguieran incrementando los porcentajes de la tasa de acceso, como se ha propuesto en un camino al objetivo 8 de la agenda 2030 (ONU, 2015).

Una manera de explorar la hipótesis de si el incremento en las tasas de acceso a la seguridad social es por el mayor número de personas al mercado laboral formal, o es un efecto de la cri-

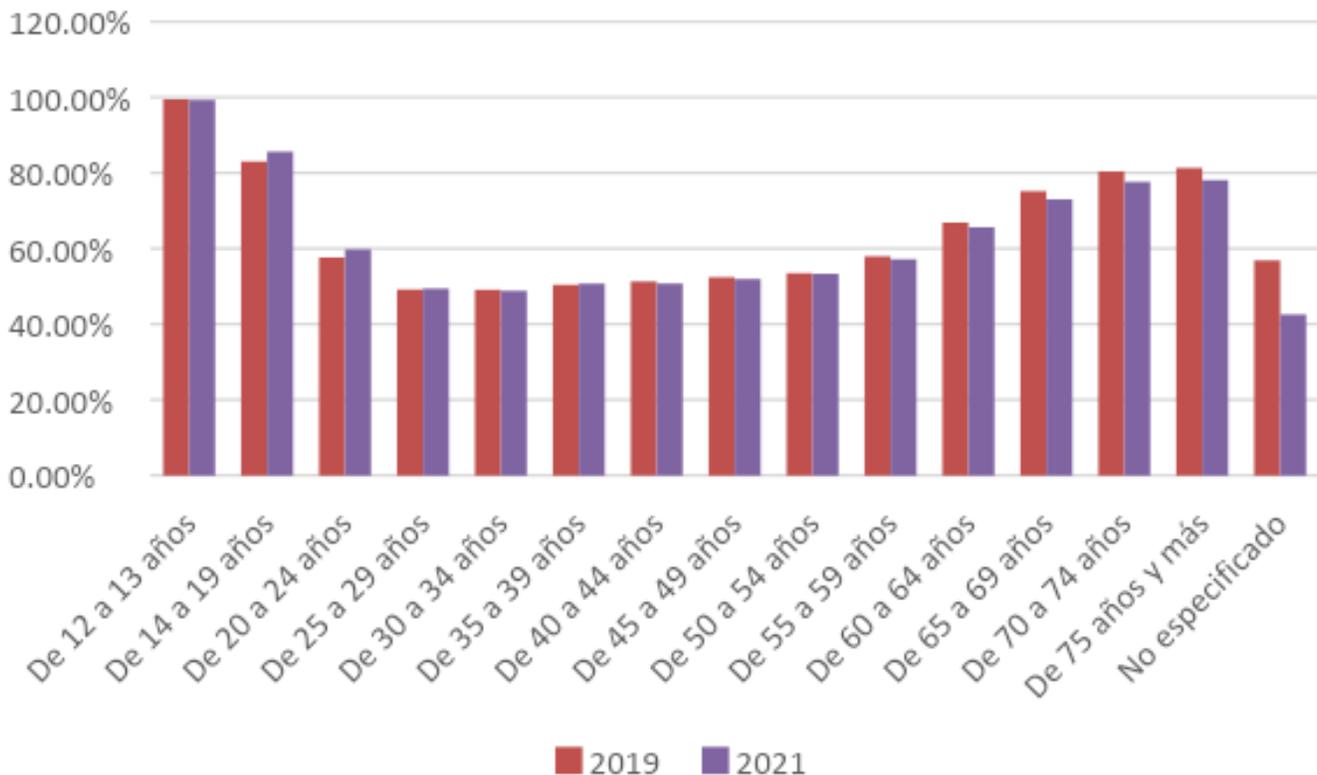
sis se comprueba en los números absolutos, ya que de 2019 a 2021 si creció en cerca de 550 mil individuos la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) que tuvo acceso a la seguridad social (según estimaciones propias con base en ENOE 2019 y 2021.). Para dar mayor apoyo a la hipótesis planteada se analiza ahora el comportamiento de las tasas de informalidad laboral, mismas que se aprecian en la Figura 4.

La figura 4 nos muestra cómo la informalidad laboral se redujo en México en la mayoría de los grupos etarios, pero ello no necesariamente quiere decir que las condiciones laborales hayan mejorado en el país. Ya que en términos absolutos de 2019 a 2021, la PEAO creció en 842 mil individuos y aquellos que tuvieron acceso a la seguridad social solo se incrementó en 550 mil individuos para el mismo periodo (según estimaciones propias con base en ENOE 2019 y 2021). ¿Qué pasó entonces?

Los mayores impactos de la pandemia recayeron sobre la población informal contrastante, algo que ya la OIT (2020) había señalado, y solo pocos se pudieron trasladar a la formalidad. Más allá, de analizar los datos contenidos en la gráfica, nos concentramos en recomendar seguir en la senda de la formalización laboral y proveer de seguridad social, como un seguro de emergencia para hacer frente a cualquier riesgo social inminente, como lo fue la actual pandemia por COVID-19.

La Figura 4 da cuenta de que prácticamente en todos los grupos etarios disminuyó la tasa de informalidad laboral, excepto en el grupo 25-29 y 35-39 años. Como se puede apreciar la disminución estuvo más pronunciada en la población de 60 años y más, la explicación a este fenómeno se sigue sosteniendo en la hipótesis planteada arriba.

Figura 4. Tasa de informalidad laboral México. 2019 y 2021.



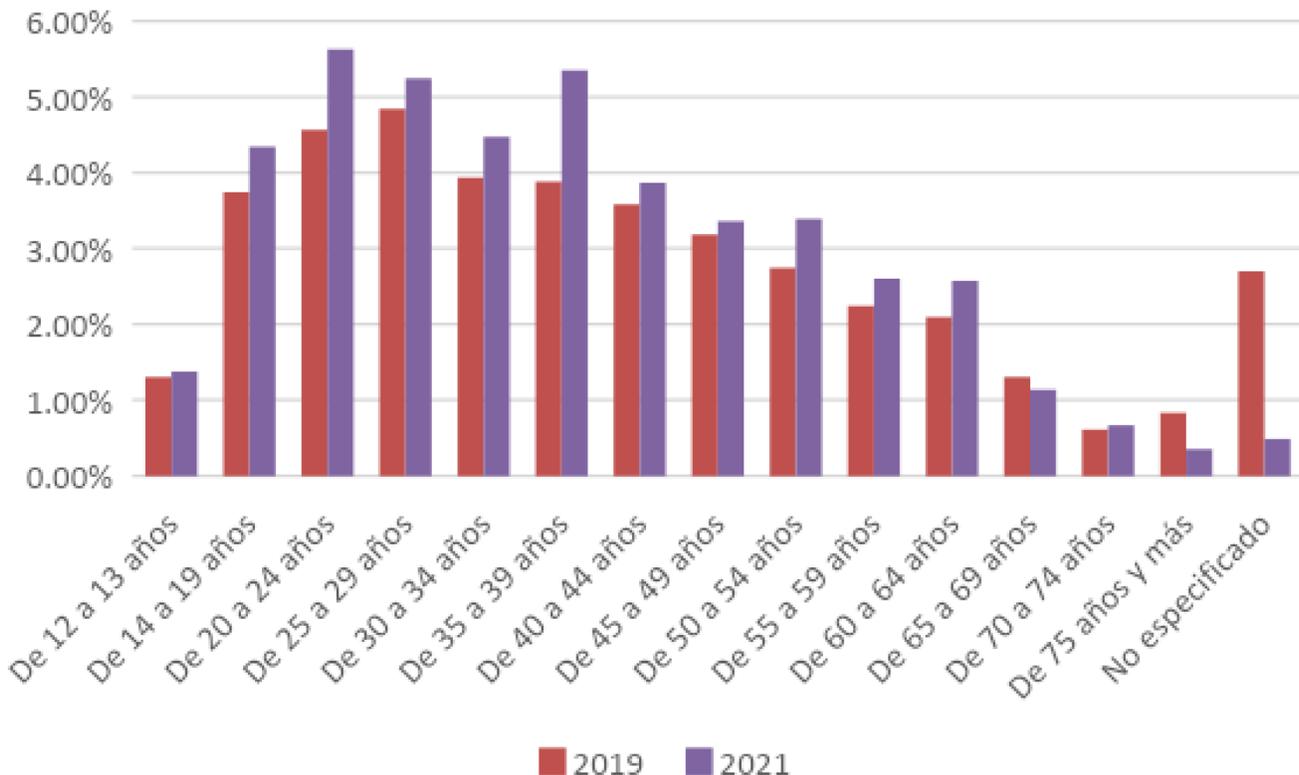
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Otro elemento que da cuenta del comportamiento del mercado laboral, ya que es uno de los indicadores más sensibles a las crisis económicas es la tasa de desempleo; cómo explicar entonces que la informalidad laboral disminuyó en el efecto de la pandemia y el desempleo creció como se aprecia en la Figura 5. Nuevamente, se argumenta que ante momentos de crisis los más vulnerables serán quienes estén fuera del trabajo decente. En la figura 5, se aprecia que prácticamente la tasa de desempleo creció en todos los grupos, menos en el grupo de 75 años y más. Los grupos que más desempleo experimentaron para 2021 fueron el 35 a 39 y el 20 a 24 años. El desempleo es menos alto en la población de 65 años y más, ya que en la manera cómo se mide en México es con la semana anterior de referencia a la encuesta, lo que señala es que deben ser buscadores activos, y en los adultos mayores a veces hacer una búsqueda exhaustiva no puede hacerse de

manera constante, sin embargo, a pesar de ello, experimentaron más desempleo respecto a 2019 los del grupo de 60 a 64 y 70 a 74 años, en los de 65 años y más hubo más desempleo en 2019. Una razón más que podría explicar la disminución en las tasas de desempleo de las personas mayores, es el hecho de que muchos han dejado de presionar en el mercado laboral por el temor a los riesgos que deben enfrentar por el COVID-19, una decisión que no todos pueden tomar, ya que algunos deben de trabajar o morir de hambre.

Algo que se señala en el objetivo 8 de la agenda 2030, son condiciones laborales justas; sin embargo, cuando el mercado laboral se analiza por sexo, vemos que existen brechas de género, propias de las sociedades, a la cual no está exenta la mexicana. La Figura 6 analiza un indicador que ya se había abordado, pero ahora se hace una distinción entre sexos, en la cual podemos destacar varias cosas. La primera es que en el mercado laboral

Figura 5. Tasa de desempleo en México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

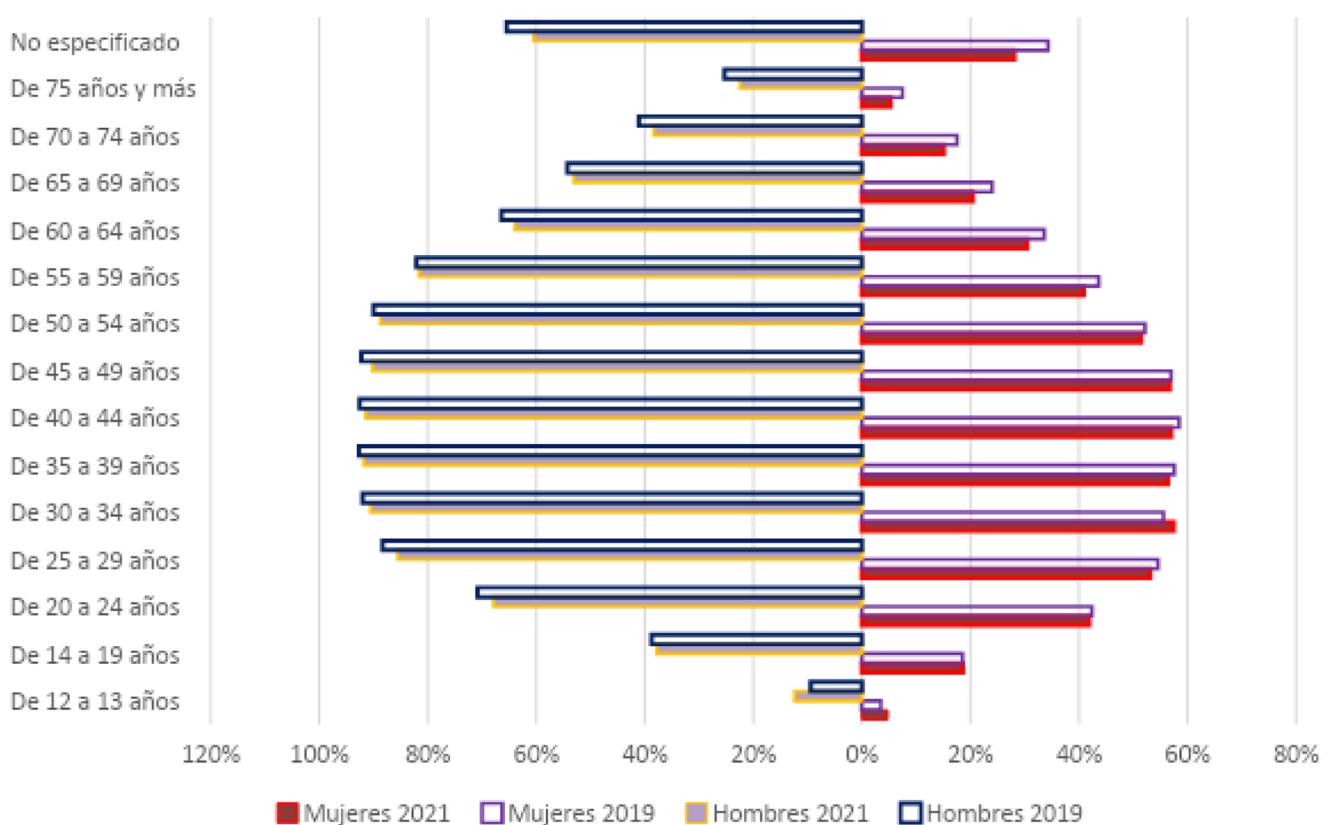
mexicano hay una mayor participación de hombres respecto a mujeres en todas las edades, ello obedece a los roles de género prevaecientes en la sociedad mexicana, ni en las edades de mayor participación laboral (35-39 años) se alcanzan porcentajes equivalentes entre sexos, es decir, que las mujeres serán desplazadas del mercado laboral, debido a que tienen a cargo los cuidados y reproducción del hogar, por un rol social.

La Figura 6 además señala que, en la mayoría de los grupos, la participación laboral disminuye de 2019 a 2021, como ya se había señalado anteriormente. Sin embargo, el analizarlo por sexo y grupos de edad, nos permite señalar que este proceso no fue por igual en la sociedad. Las principales disminuciones en las tasas de participación laboral las sufrieron las mujeres y principalmente aquellas de 55 años y más, valdría la pena en investigaciones futuras observar cómo se dieron las reconfiguraciones familiares con estas mujeres,

se retiraron de la informalidad, decidieron retirarse del mercado laboral o simplemente les prohibieron salir a trabajar. Además de dicha figura podemos destacar la presencia de trabajo infantil.

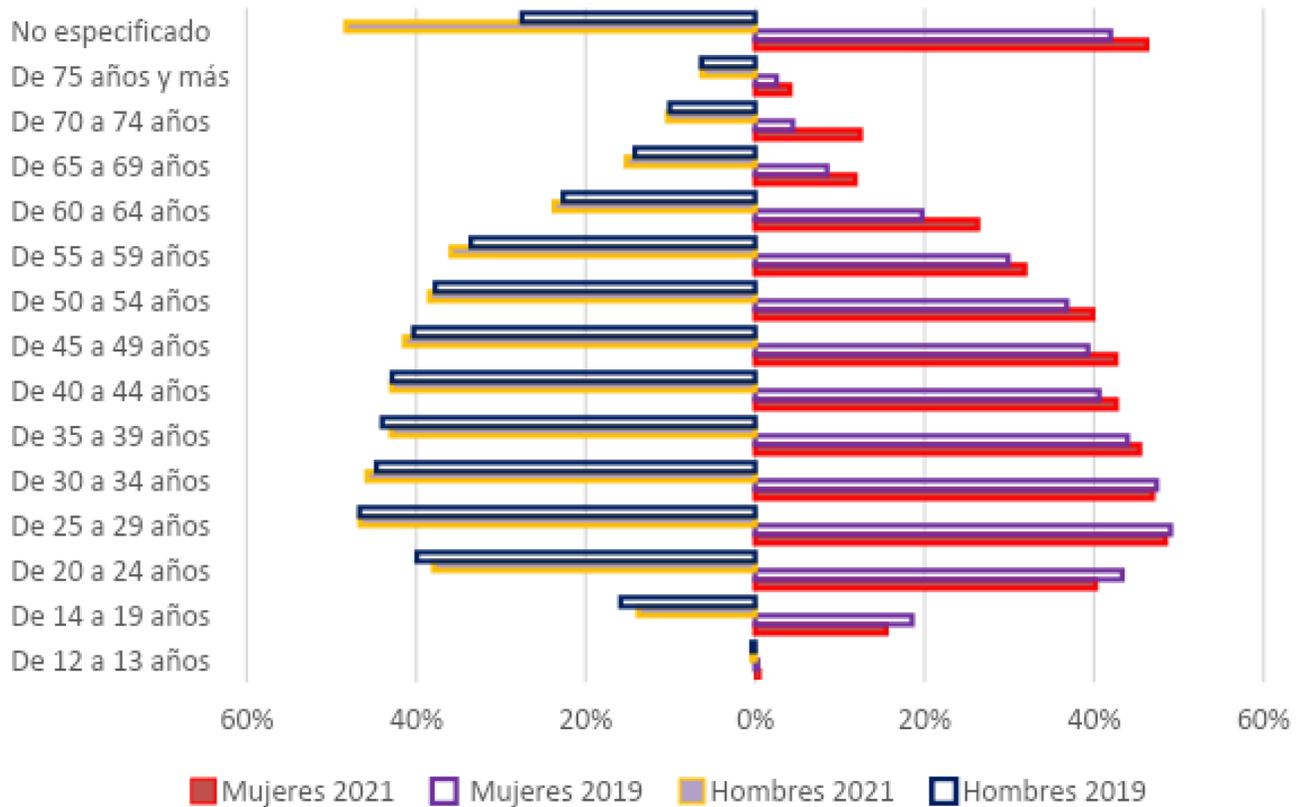
Asimismo, se analizan las tasas de acceso a la seguridad social pero ahora visto por sexo, en lo que se puede destacar es que, para todos los mayores de 25 años, la tasa aumentó de 2019 a 2021, para ambos sexos. Pero algo que destaca en mayor medida es que las mujeres tendieron en mayor medida que los hombres a transitar hacia la formalidad por el hecho de cambiar a un empleo que les garantizó el acceso a la seguridad social. Son notables los porcentajes que alcanzaron en seguridad social las mujeres de 45 años y más (Ver Figura 7). Hasta el momento podemos señalar que las mujeres de 50 años y más disminuyeron su participación en el mercado laboral, pero quienes permanecieron en éste, privilegiaron el desempeñarse en un empleo con seguridad social.

Figura 6. Tasa de participación laboral por edad y sexo en México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Figura 7. Tasa de acceso a seguridad social por edad y sexo México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Como ya se había analizado anteriormente, la informalidad laboral en el país había disminuido con la pandemia. La Figura 8 nos permite ver más a detalle a qué se debe la reducción en la tasa de informalidad laboral, donde destaca que la mayor reducción se explica principalmente por las mujeres; no con ello quiere decir que en sí todas las mujeres transitaron a la formalidad laboral, algunas sí lo hicieron, pero otras simplemente salieron del mercado laboral, como lo permite afirmar la disminución de la participación laboral, el mayor porcentaje de acceso a seguridad social y la disminución en las tasa de informalidad, es decir, las mujeres salieron del mercado laboral, principalmente aquellas que se desempeñaban en la informalidad laboral.

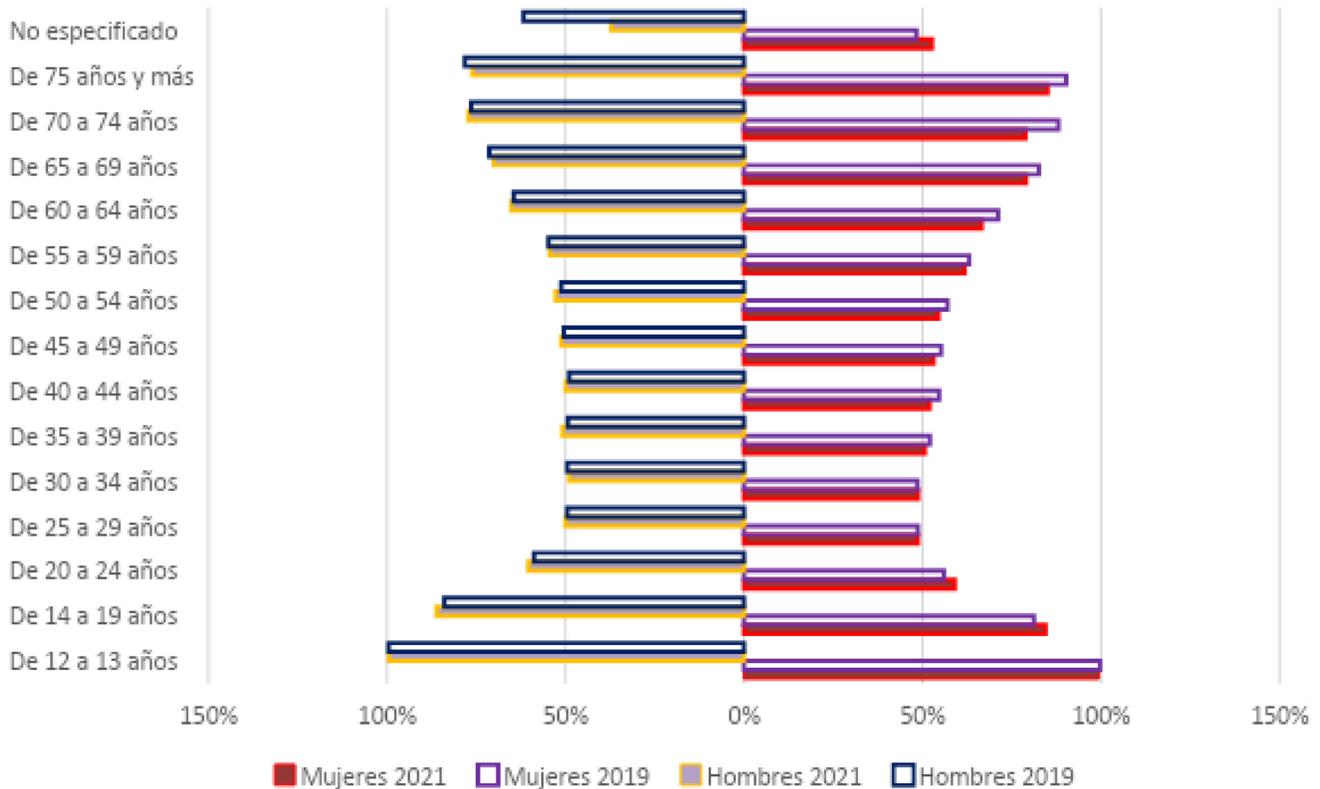
Las mujeres que disminuyeron su participación desde la esfera de la informalidad laboral fueron las mujeres de 60 años y más, como se aprecia en la

Figura 8. Respecto a los hombres prácticamente los cambios en cuanto a la tasa de informalidad laboral fueron imperceptibles para todos los grupos de edad.

El indicador sobre el desempleo visto desde una desagregación por sexo, ilustra una variación considerable en todos los grupos de edad y con diferencias según sexo, de lo cual se puede destacar que para ambos periodos el desempleo es más alto en los hombres respecto a las mujeres, además de que las edades con mayores tasas de desempleo son de los 20 a los 30 años, pero el rasgo más notable es que el desempleo se incrementó para 2021 respecto a lo que se observaba en 2021 (ver Figura 9).

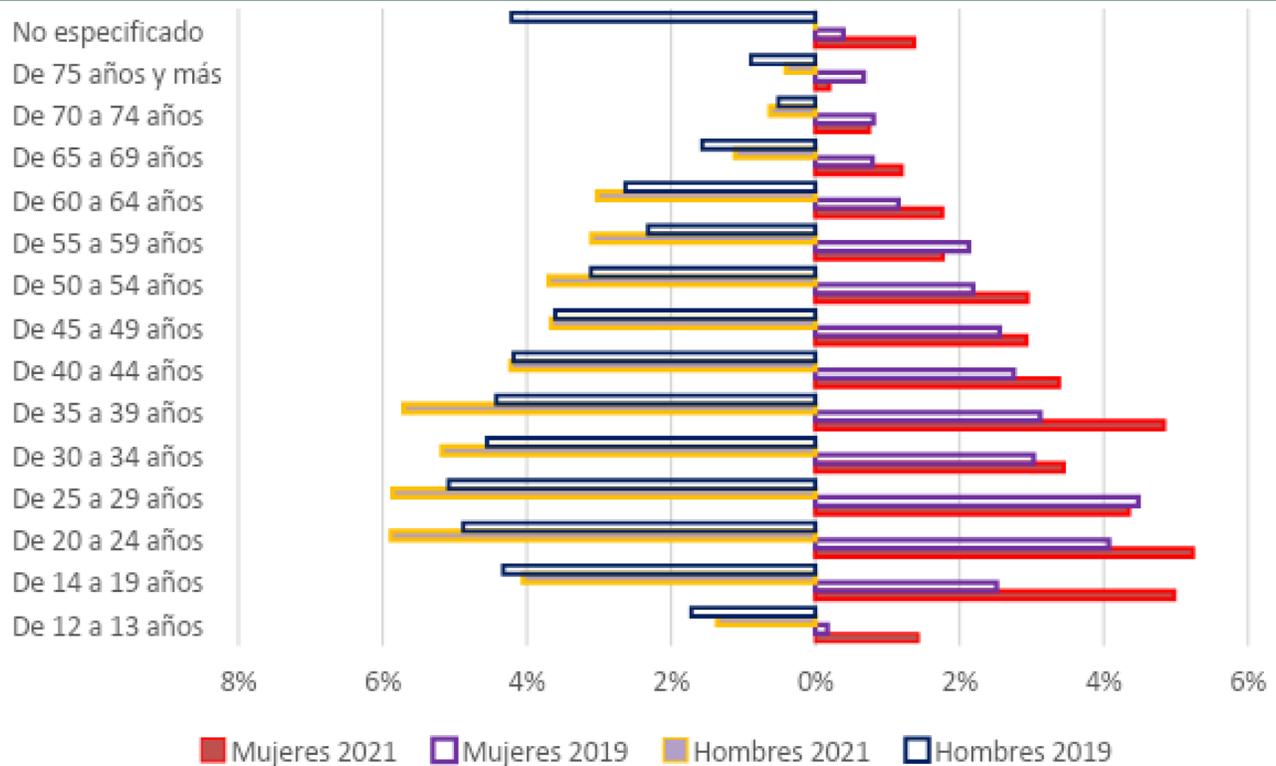
En cuanto a las personas adultas mayores, podemos destacar que las tasas de desempleo son menores respecto a las edades más jóvenes, sigue prevaleciendo una tasa de desempleo más alta en hombres respecto a mujeres, pero algo que resalta

Figura 8. Tasa de informalidad laboral por edad y sexo México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

Figura 9. Tasa de desempleo por edad y sexo México. 2019 y 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019 y 2021. INEGI

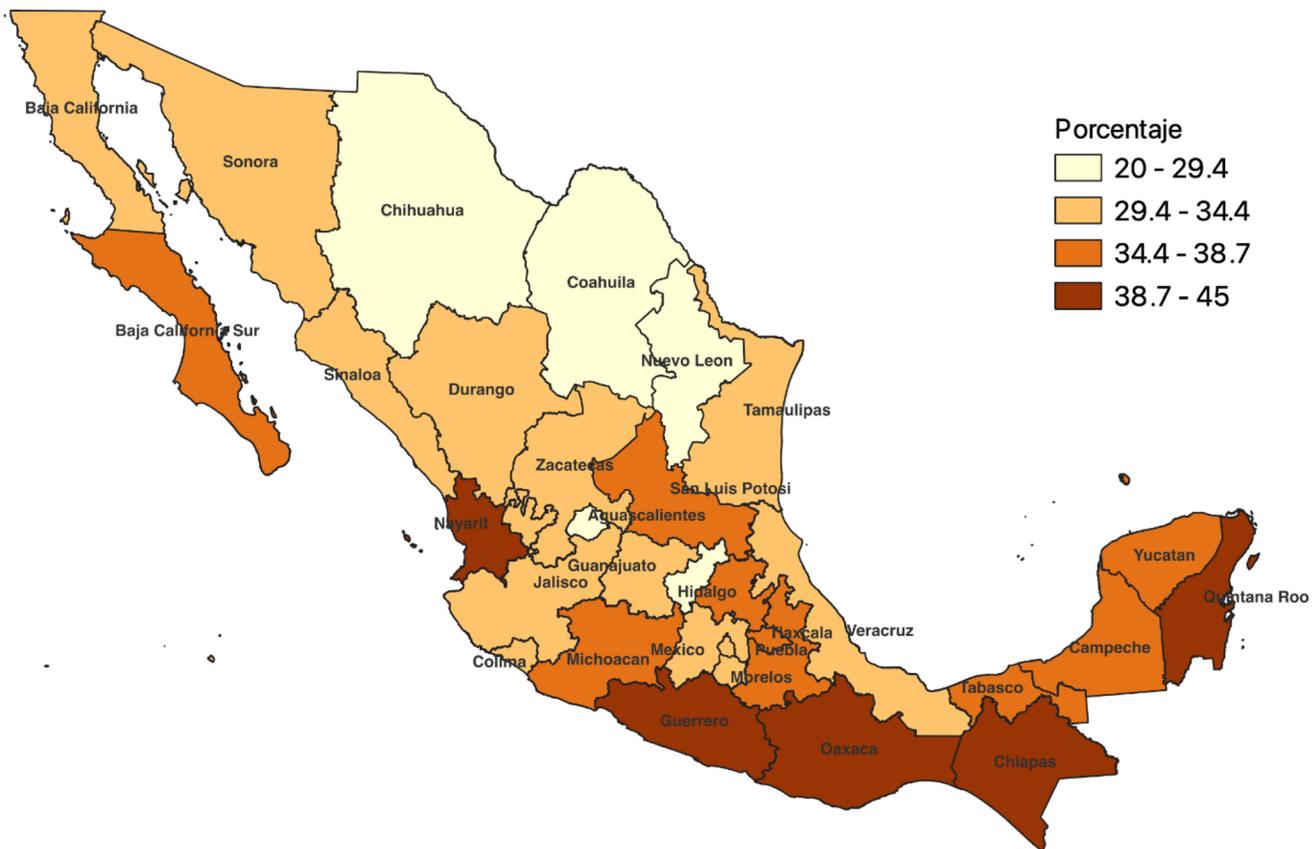
en la Figura 9, es que las mujeres entre 60 y 70 años, incrementaron sus tasas de desempleo, de aquí surgen dos explicaciones; la primera es que a raíz de la COVID-19 la mortalidad se hizo más alta en hombres de 60 años y más, lo que hizo que las mujeres tuvieran que salir a buscar un empleo y la segunda es que las mujeres en esas edades tienen mayor probabilidad de desempeñarse en el mercado informal, mismo que se vio más afectado por la crisis de la COVID-19.

Finalmente se hace un análisis de dos indicadores, pero más allá de la edad y el sexo; ahora se incluye una perspectiva geográfica espacial, es decir que se parte de que la crisis a pesar de ser generalizada en el país, esta afecta de diferente manera según el lugar en el que se reside. Las Figuras 10 y 11 analizan la tasa de participación laboral refinada de la población de 60 años y más en las 32 entidades federativas que componen a México.

En las Figuras 10 y 11 se destaca que hay un patrón muy marcado espacialmente hablando en el territorio mexicano. Las entidades del sur suelen ser las que mantienen tasas de participación laboral más altas en el grupo poblacional analizado, incluso la pandemia provocó que, a pesar de la disminución generalizada, siguieran conservando las más altas tasas de participación del país. Siguiendo la lógica de la Figura 1 que se había analizado anteriormente, corresponde a que son las entidades con menores coberturas en pensiones y en las que el trabajo decente suele ser más escaso.

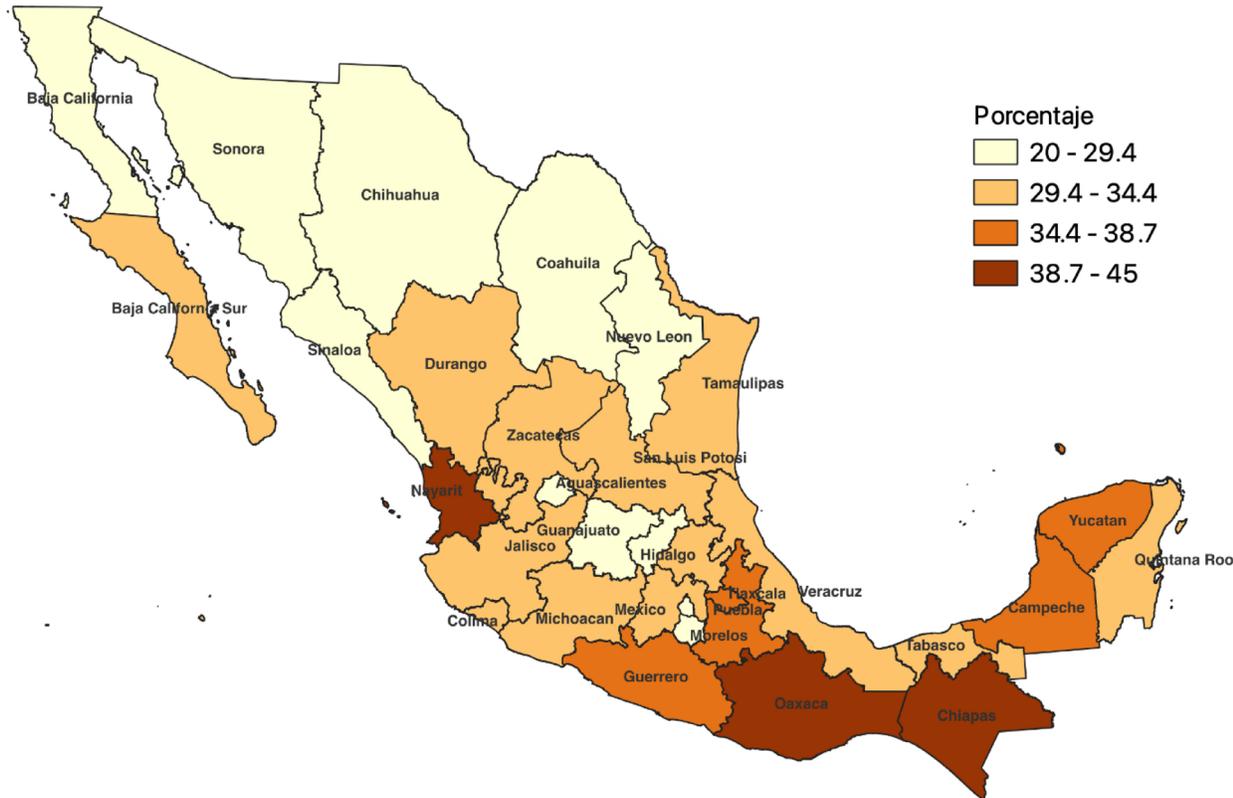
Los estados del norte limítrofes con la frontera de Estados Unidos, suelen ser aquellas entidades que menores tasas de participación laboral de personas de 60 años y más han mostrado en ambos periodos de análisis. Correspondiente a un desarrollo económico más pujante y sobre todo a mayores personas con acceso a una pensión

Figura 10. Tasa de participación laboral refinada de población de 60 años y más. México 2019.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019. INEGI

Figura 11. Tasa de participación laboral refinada de población de 60 años y más. México 2021.



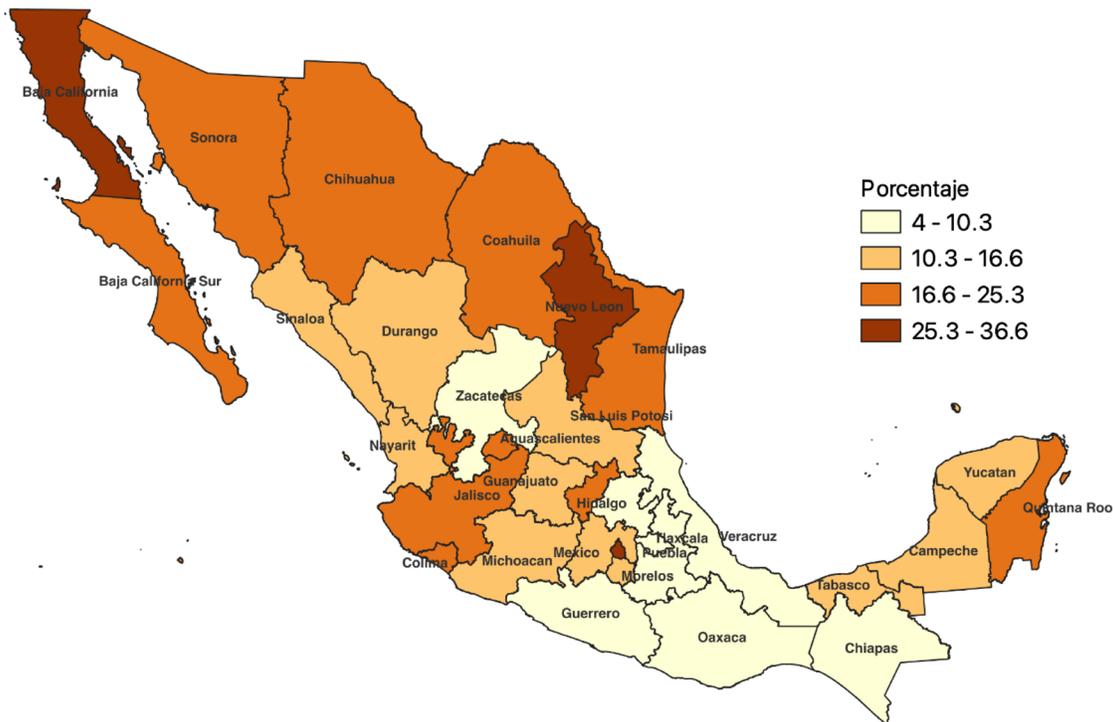
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2021. INEGI

suficiente. Se comprueba entonces que la participación laboral de las personas mayores de 60 años y más, está asociada con el acceso a una pensión suficiente en las edades avanzadas.

Las Figuras 12 y 13 hacen el contraste perfecto con los mapas anteriores, ya que pareciera que son un reflejo inverso de lo que se veía respecto a las tasas de participación laboral, pero ahora lo que se muestra son las tasas de cobertura en seguridad social. Dichas figuras ahora dan cuenta de que las entidades del sur son las que más baja tasa de cobertura en seguridad social tienen y las del norte las de mayores porcentajes. Lo anterior apoya la hipótesis de que gran parte de las personas de 60 años y más trabajan en cualquier condición laboral, porque carecen de un ingreso suficiente para hacer frente a sus necesidades. Aunque México reporta tener una pensión universal para las personas de

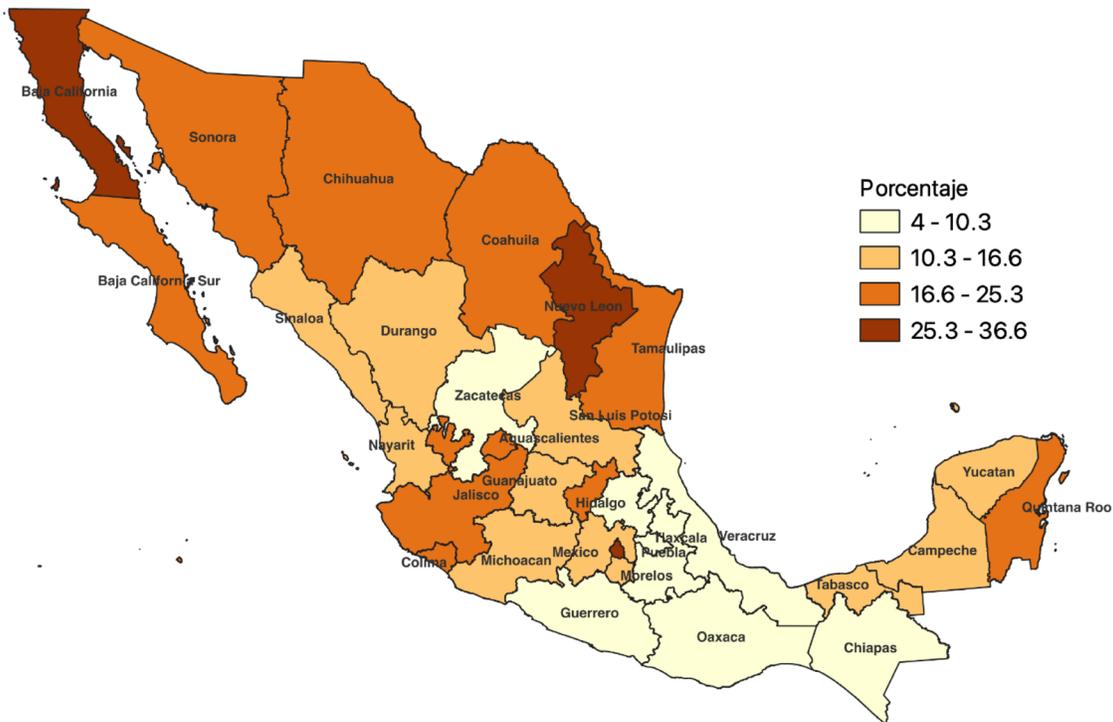
68 años y más, se ha demostrado que esta no es suficiente para satisfacer las necesidades vitales de dicha población. Es, por tanto, que se promueve la cobertura universal de la seguridad social, un derecho humano que es integral y hace frente a cualquier contexto de crisis como el que atravesamos actualmente (OIT, 2021; Terán y Ordellín, en prensa).

Figura 12. Tasa de cobertura de seguridad social en población de 60 años y más. México 2019.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2019. INEGI

Figura 13. Tasa de cobertura de seguridad social en población de 60 años y más. México 2021.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2021. INEGI

5. CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de este trabajo se ha señalado la importancia de fomentar el trabajo decente en todos los contextos, en la medida que hablar de este concepto no sólo se refiere al mejoramiento en el bienestar de los trabajadores, sino que además fomenta un crecimiento económico y sobre todo un crecimiento social benéfico para toda la sociedad. En un clima de crisis, como en el que se ha visto envuelto el mundo por la COVID-19, el cual comenzó en la esfera sanitaria, pero se desplazó a la económica, ha demostrado que tener esquemas de trabajo decente con alta cobertura en seguridad social, siempre será una medida para paliar los efectos negativos.

El objetivo 8 de la agenda 2030, que fomenta una seguridad en el trabajo, está referido a un trabajo con respeto de los derechos laborales, oportunidades en el empleo, la seguridad social y el diálogo social. El concepto de trabajo decente se plasma dentro de los objetivos de la agenda 2030 y el al que se desearía que todos los países transiten, enfocado en específico a las personas adultas mayores, se habla de que las condiciones laborales sean aptas a las capacidades y habilidades que se tengan en dicha etapa de la vida, que se encuentren empleos seguros y con reducción de riesgos laborales, además de que estén libres de discriminación y de comportamientos edadistas.

En el mundo, y en particular en los países de América Latina, aún falta mucho por hacer para lograr empleos decentes para las personas adultas mayores, pero más allá de esto, hay que replantearse si las personas en edad de jubilación

continúan trabajando porque así lo han decidido, o es un reflejo del carente e insuficiente sistema de pensiones en los países, que no les permite el desarrollo de una vida plena de bienestar. Se ha encontrado una relación negativa entre tasas de cobertura de pensiones y tasas de participación laboral en personas de 65 años y más. Ante la ausencia de un ingreso suficiente para hacer frente a las necesidades de la vida en estas personas, lo ideal sería que se pudieran desempeñar en un trabajo decente. No obstante, existen prácticas discriminatorias y barreras de acceso al mercado laboral por términos de la edad en la mayoría de los contextos, que obligan a estos adultos mayores a insertarse al mercado laboral en condiciones de precariedad y de poca seguridad laboral, en entornos altamente insalubres laboralmente hablando. Es por ello por lo que desde este documento se recomienda fehacientemente el garantizar el derecho humano a la seguridad social, que funciona como una respuesta protectora a los retos de nuestras realidades actuales.

El documento centró su análisis en un estudio particular del contexto mexicano en un periodo prepandemia y a un año de haber enfrentado la mayor crisis económica mundial de la historia reciente. No con ello se quiere decir que la pandemia se ha superado, pero el contexto mundial es diferente al contar actualmente con varias vacunas en el mercado y con una parte importante de la población mundial inmunizada.

Los efectos en el mercado laboral en el análisis de México se abordaron desde cuatro indicadores, la participación laboral, la tasa de acceso a seguridad social, la tasa de informalidad laboral y la tasa de desempleo. Dichos indicadores se analizan para el año 2019 y 2021. El análisis se desagrega en 3 dimensiones; la primera es un panorama general

de la población vista por grupos etarios, posteriormente se profundizó en las diferencias por sexo y finalmente en el aspecto geográfico. En donde se evidenció que en la manera que se desagregan las categorías de análisis se enriquecen los hallazgos, pero a su vez es más demandante para las fuentes de información disponibles en términos de muestra.

El análisis que se hace para México y las conclusiones a las que se llega bien pueden ser trasladadas a otros países, con algunos matices particulares por las propias características del mercado laboral en cada contexto. Para México se ha visto que la pandemia ha hecho que la participación laboral se haya desacelerado, y este cambio se puede explicar en gran medida por la pérdida de empleo que se presentó principalmente en la esfera de informalidad laboral. Ante tal escenario se ha hecho sustancial el contar con seguridad social, no sólo para hacer frente a la emergencia sanitaria, sino también para poder acceder a prestaciones como incapacidad, seguro de desempleo o pensiones.

En un futuro se contará con mayores datos para identificar hacia dónde ha tendido el escenario laboral posterior a la COVID-19. Hasta el momento, con la información disponible, se ha encontrado que no se ha recuperado la dinámica que se observaba previa a la pandemia. En un escenario como el actual, los más vulnerables son aquellos que no cuentan con seguridad social, que se desempeñan en el mercado laboral informal y más aún si se es mujer. Por tanto, la respuesta tajante y necesaria a estos escenarios es la promoción y el desarrollo del trabajo decente que garantice las condiciones adecuadas de trabajo para una vida plena.

6. REFERENCIAS

- Álvarez, C. V., Potes, M. d. P. E., & Merchán, M. E. P. (2016). Quality of life and informal labor among elderly persons in an intermediate Colombian city, 2012-2013 TT - Calidad de vida y trabajo informal en personas mayores en una ciudad intermedia colombiana, 2012-2013. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(3), 415-427. <https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.140215>
- Animal Político. (2021). *Walmart anuncia que devolverá empleo a empacadores, tras protestas de adultos mayores*. Disponible en <https://www.animalpolitico.com/2021/06/walmart-empacadores-reincorpora-adultos-mayores/>
- Arensberg, M. B. (2018). Population aging: opportunity for business expansion, an invitational paper presented at the Asia-pacific economic cooperation (APEC) international workshop on Adaptation to population aging issues, July 17, 2017, Ha Noi, Viet Nam. *Journal of Health, Population and nutrition*, 37(1), 1-11.
- BBC (julio 6, 2021). El "rotundo éxito" del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57730848>
- Bernarda Ludermir, A., & Lewis, G. (2003). Informal work and common mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services*, 38(9), 485-489. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s00127-003-0658-8>
- Bohle, P., Pitts, C., Quinlan, M. (2010). Time to call it quits? The safety and health of older workers. *International Journal of Health Services*, 40, 23-41. doi:10.2190/HS.40.1.b
- Bong, C.-L., Brasher, C., Chikumba, E., McDougall, R., Mellin-Olsen, J., & Enright, A. (2020). The COVID-19 Pandemic: Effects on Low-and Middle-Income Countries. *Anesthesia and analgesia*.
- CEPAL y OIT. (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones
- CEPAL (2018). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2021). Understanding workplace ageism. Disponible en <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2021/10/01/ageism/>
- Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion. (2012). *Older employees in the workplace*. Disponible en: https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/pdfs/issue_brief_no_1_older_employees_in_the_workplace_7-12-2,012_final508.pdf
- CIESS, (2021). *Las personas adultas mayores como sujetos de los pisos de protección social en América Latina*. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=rA9JemhfRml>

- CIESS, (2020). *Foro El avance del teletrabajo: desafíos para el cambio estructural, el desarrollo y la Seguridad Social en las Américas*. 24 y 25 de noviembre de 2020. disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=BulfddF5L7I&t=13670s>
- CONAPRED. (2009). *Maltratan a adultos mayores empacadores*. Noticias. Disponible en https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3553&id_opcion=249&op=448%2520
- Cortés-Meda, A., & Ponciano-Rodríguez, G. (2021). Impacto de los determinantes sociales de la COVID-19 en México. *Salud pública y Epidemiología*, 2(17), 1-13.
- De La Garza E. (2009). Hacia un concepto ampliado del trabajo, de control, de regulación y de construcción social de la ocupación: los otros trabajos. *Rev Iztapalapa*; 30(66):22-36.
- EU-OSHA, C., & Eurofound, E. I. G. E. Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg 2017.
- Gómez-Lomelí, Z. M., Dávalos-Guzmán, J. C., Celis de la Rosa, A. d. J., & Orozco-Valerio, M. J. (2010). Estado de funcionalidad de adultos mayores empacadores en tiendas de autoservicio. *Gaceta Médica de México*, 146(2), 90-97.
- INEGI (2020). Censo General de Población y Vivienda. 2020
- INEGI (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestres 2021
- INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestres 2019
- Henning-Smith, C. (2020). The unique impact of COVID-19 on older adults in rural areas. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 396-402
- Ipsos. (2020). *Global attitudes toward work and employment*. Results from a 28-country survey. Game Changers(May). Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-04/work-and-employment-international-workers-day-pr-ipsos.pdf>
- Li, Y., & Mutchler, J. E. (2020). Older adults and the economic impact of the COVID-19 pandemic. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 477-487.
- Miralles, I. (2011). Envejecimiento productivo: las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trab soc*; 15(16):137-61
- Moore, P., Moore, R. L. (2014). *Fundamentals of occupational & environmental health nursing AAOHN core curriculum*. Pensacola, FL: American Association of Occupational Health Nursing.
- Naciones Unidas. (2020). *World Population Ageing 2020*. Department of Economic and Social Affairs. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd-2020_world_population_ageing_highlights.pdf
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2015). *Productive aging and work*. Disponible en <https://www.cdc.gov/niosh/topics/productiveaging/dataandstatistics.html>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2015). *Safety and health outcomes associated with aging and work*. Disponible en <https://www.cdc.gov/niosh/topics/productiveaging/safetyandhealth.html>

- OECD.Stat (2020). Informal workers by age group. Disponible en https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=KIIBIH_B1
- OIT (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- OIT (2004). ¿Qué es el trabajo decente? disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Omran, A. (1971). The epidemiologic transition; a theory of the epidemiology of population change. En *milbank mem fund quart* núm 49; pp 509-538.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Organización de las Naciones Unidas (2000). Declaración del Milenio. *Resolución aprobada por la Asamblea General*, Naciones Unidas, Nueva York, 13.
- Pérez-Fernández, A., & Venegas-Venegas, J. A. (2021). Employment bonding in the elderly: the case of volunteer's packers in supermarkets. *Papeles de población*, 27(108), 211-231.
- Perpetual Guardian (Firm) Coulthard Barnes (Firm); Auckland University of Technology, University of Auckland; Minter Ellison Rudd Watts (Firm). (2019). *White Paper: the four-day week: guidelines for an outcome-based trial: raising productivity and engagement*.
- Roser, M. Hannah Ritchie, Esteban Ortiz-Ospina and Joe Hasell (2020) - "Coronavirus Pandemic (COVID-19)". *Published online at OurWorldInData.org*. Disponible en: <https://ourworldindata.org/coronavirus> [Online Resource]
- Stokes, J. E., & Moorman, S. M. (2020). Sticks and stones: Perceived age discrimination, well-being, and health over a 20-year period. *Research on Aging*, 42, 115-125.
- Stolnitz, G. J. (Ed.). (1992). Demographic causes and economic consequences of population aging: Europe and North America (No. 3). *United Nations Publications*.
- Terán, D. Y Ordelin, J. (en prensa). *Pisos de protección social y población adulta mayor, retos en la postpandemia*. Centro Interamericano de Estudios en Seguridad Social.
- Teran, D. (2021). *La epidemiología de la COVID-19 en algunos países de América*. Centro Interamericano de Estudios en Seguridad Social.
- United States Census Bureau. (2018). Older People Projected to Outnumber Children for First Time in U.S. History. Release Number CB18-41. Disponible en: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2018/cb18-41-population-projections.html>
- Usla, H. (2021). Crece 15% número de trabajadores que retiran ahorros de sus Afores para solventar gastos. *El Financiero*. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2021/07/14/crece-15-numero-de-trabajadores-que-retiran-ahorros-de-sus-afores-para-solventar-gastos/>
- World Economic Forum. (2018). Employing Older Workers is Beneficial These Countries Are Already Gaining. Disponible en <https://www.weforum.org/agenda/2018/08/older-workers-employment-oecd-economies/>
- Zavala, M. (1995) Dos modelos de transición demográfica en América Latina. *Perfiles Latinoamericanos*, Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México, 4 (6). 29-47

Zhang, W.-r., Wang, K., Yin, L., Zhao, W.-f., Xue, Q., Peng, M., Min, B.-q., Tian, Q., Leng, H.-x., & Du, J.-l. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychotherapy and psychosomatics*, 89(4), 242-250.

