

¿SERÁ EL 2022 EL AÑO DEL TRABAJADOR?

Un análisis sobre la situación del mercado laboral en Estados Unidos y México y el poder de negociación de los trabajadores en 2022.

[José Pablo Hernández Ramírez](#) y
[David S. Kaplan](#)*

18 de febrero de 2022

TEXTO ORIGINAL PUBLICADO POR ANIMAL POLÍTICO EL [17 DE FEBRERO DE 2022](#). FUE REPLICADO CON PERMISO DE LOS AUTORES PARA FINES DIDÁCTICOS NO LUCRATIVOS.

RESUMEN

A finales de 2021, la revista *The Economist* planteó si el 2022 será el año del trabajador, afirmando que hacía muchos años que los trabajadores no tenían tanto poder de negociación como ahora. En esta **Hoja de Trabajo**, [José Pablo Hernández](#) y [David S. Kaplan](#) analizan los datos de los mercados laborales de Estados Unidos y México. Los autos encuentran evidencia de una recuperación rápida del mercado laboral estadounidense, de que los trabajadores de ese país tienen un mayor poder de negociación.

Los datos de México sugieren que su mercado laboral está más lejos de una recuperación completa y que los trabajadores mexicanos aún tienen menor confianza de sus posibilidades de encontrar nuevos empleos que antes de la crisis.

INTRODUCCIÓN

La movilidad social es indicativa del cambio en el bienestar de las personas. Para identificarla, hay que comparar la situación socioeconómica de cada individuo en un momento dado respecto a un punto de partida. Este cambio no sólo involucra un diferente bienestar sino también una distinta posición respecto a la que ocupan los demás. La movilidad social cambia el nivel de bienestar y su distribución.

En 2020, la economía global sufrió su peor caída desde la [Gran Depresión](#) y los impactos negativos en el mercado laboral [fueron impresionantes](#). Lo curioso es que, en 2021, apenas un año después del inicio de la pandemia, muchos analistas dejaron de hablar del desempleo y empezaron a hablar de una [escasez de trabajadores](#) en Estados Unidos. A finales de 2021, la prestigiosa revista *The Economist* planteó si el 2022 [será el año del trabajador](#), afirmando que hacía muchos años que los trabajadores no tenían tanto poder de negociación como ahora.

En esta **Hoja de Trabajo**, con datos de Estados Unidos, revisaremos la evidencia a favor de la hipótesis consistente en que los trabajadores tienen más poder de negociación hoy del que habían tenido en muchos años. Efectivamente hay evidencia que apunta a que los trabajadores estadounidenses tienen —y están ejerciendo— mucho poder de negociación. Por otro lado, analizaremos las cifras de México, que sugieren que debemos cuestionar si los buenos indicadores laborales, que se traducen a poder de negociación obrero, son un fenómeno que se observará en todos los países de América Latina y el Caribe.

LOS DATOS DEL MERCADO LABORAL SUGIEREN MAYOR PODER DE NEGOCIACIÓN EN ESTADOS UNIDOS

La Gráfica 1 muestra la evolución de la tasa de desempleo en ambos países desde 2005 hasta diciembre de 2021. Para facilitar la comparación entre los países, las cifras están ajustadas para que un valor de 100 signifique una tasa de desempleo igual al promedio del país en el periodo 2005 a 2019 (previo a la crisis).¹ Una cifra de 110 significa una tasa 10% mayor que el promedio de 2005 a 2019 y una cifra de 90 significa una tasa de desempleo 10% menor que el promedio de 2005 a 2019. Lo interesante, y tal vez sorprendente, es que en diciembre de 2021 la tasa de desempleo en ambos países estaba por debajo del promedio

¹ La fórmula exacta es $100 * (\text{tasa de desempleo}_t) / (\text{promedio de la tasa de desempleo de 2005 a 2019})$, donde el subíndice *t* se refiere al mes de observación.

del periodo 2005 a 2019. ¿Ya se han recuperado ambos mercados laborales tan rápido?

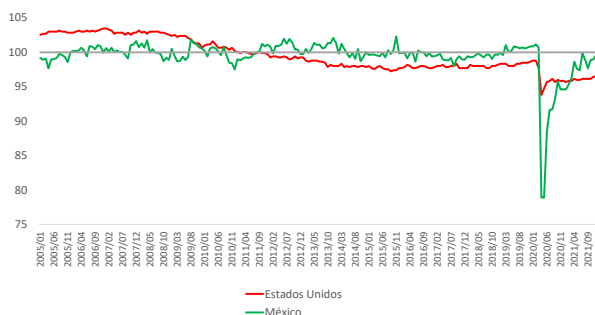
Gráfica 1: Tasa de desempleo en México y Estados Unidos
 (cifras normalizadas, 100=promedio del periodo 2005 a 2019)



Fuentes: Datos de Estados Unidos son del Bureau of Labor Statistics y son ajustados por estacionalidad. Datos de México son del INEGI y también son ajustados por estacionalidad.

Una posible explicación por una reducción de la tasa de desempleo es que las personas sin empleo hayan salido del mercado laboral, es decir, hayan dejado de buscar trabajo. Y efectivamente, como muestra la Gráfica 2, la tasa de participación laboral (porcentaje de personas de la edad de trabajar que trabajan o buscan empleo) en ambos países disminuyó con la pandemia y sigue sin recuperarse completamente.

Gráfica 2: Tasa de participación en México y Estados Unidos
 (cifras normalizadas, 100=promedio del periodo 2005 a 2019)



Fuentes: Datos de Estados Unidos son del Bureau of Labor Statistics y son ajustados por estacionalidad. Datos de México son del INEGI y también son ajustados por estacionalidad.

Una de las preguntas clave para detectar si los trabajadores tienen mayor poder de negociación es si hay muchas personas que no buscan empleo, pero están disponibles para trabajar y pueden volver al mercado laboral pronto. El posible retorno al mercado laboral de muchas personas limitaría el poder de negociación de los trabajadores actuales,

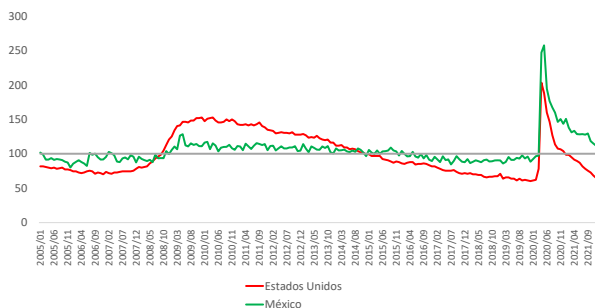
pues habría una mayor cantidad de oferta laboral. En cambio, si la menor participación laboral es un fenómeno permanente, tal vez porque [muchos trabajadores hayan adelantado su jubilación](#), el argumento a favor del mayor poder de negociación de los trabajadores se fortalece. Otra pregunta clave es si hay muchos trabajadores que quisieran trabajar más horas, pero no pueden, lo que significaría holgura en el mercado laboral a pesar de una baja tasa de desempleo.

La Gráfica 3 muestra la evolución de un indicador más exhaustivo de la subutilización de la fuerza de trabajo, a veces llamado [brecha laboral](#), que incorpora a personas sin trabajo que tampoco están buscando empleo pero están disponibles para trabajar y a personas ocupadas que quisieran trabajar más horas pero no pueden, además de personas desempleadas, en un solo indicador. En el caso de Estados Unidos, los resultados de la Gráfica 3 son similares a los resultados con la tasa de desempleo. Al parecer, el mercado laboral de Estados Unidos está más fuerte ahora que en el promedio del periodo 2005 a 2019, y sigue mejorando.

En el caso de México, sin embargo, los resultados son distintos. Este indicador más amplio de la subutilización de la fuerza de trabajo sugiere que el mercado laboral mexicano sigue siendo más débil ahora que en el promedio del periodo 2005 a 2019, a pesar de una recuperación parcial pero significativa desde los peores momentos de la crisis.

En este sentido, hay más evidencia que el mercado laboral está cerca del pleno empleo en Estados Unidos que en México, tal vez por la [política fiscal expansionista tan fuerte en Estados Unidos](#).

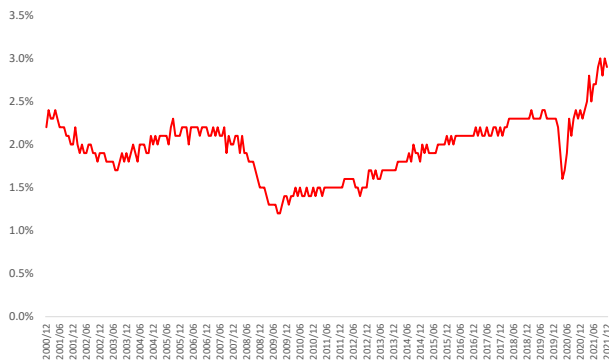
Gráfica 3: Desempleados, subempleados, y personas inactivas pero disponibles para trabajar como porcentaje de la PEA potencial en México y Estados Unidos (cifras normalizadas, 100=promedio del periodo 2005 a 2019)



Fuentes: Datos de Estados Unidos son del Bureau of Labor Statistics de la serie U-6 y son ajustados por estacionalidad. Datos de México son del INEGI y no son ajustados por estacionalidad. El denominador para las cifras es la población económicamente activa más personas inactivas pero disponibles para trabajar.

Además de estos indicadores laborales que muestran un desempeño sorprendentemente bueno del mercado laboral estadounidense, hay otro indicador que sugiere un poder de negociación inédito de sus trabajadores. La Gráfica 4 muestra que el porcentaje de trabajadores que renuncian sus empleos no solo es alto, sino ha alcanzado una cifra récord, al menos desde diciembre de 2000. Este fenómeno ha sido denominado la **Gran Dimisión** (*Great Resignation* en inglés), y sugiere que los trabajadores estadounidenses tienen mucha confianza en sus posibilidades de conseguir mejores empleos.

Gráfica 4: Renuncias como porcentaje del empleo total en Estados Unidos

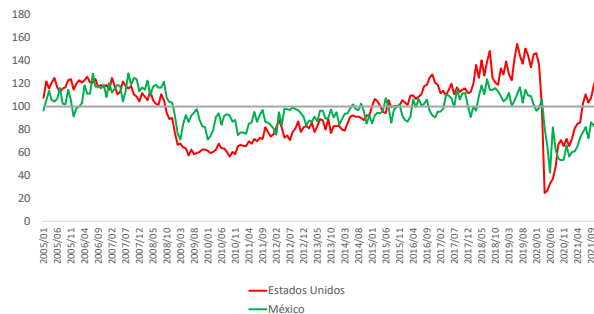


Fuente: Job Openings and Labor Turnover Survey del Bureau of Labor Statistics. Cifras ajustadas por estacionalidad.

Desafortunadamente no existen datos de México sobre estas renuncias, pero hay un indicador similar con el cual se pueden comparar los mercados laborales de los dos países en este aspecto. En

ambos países, se puede calcular el número de desempleados que llegaron al desempleo porque renunciaron su empleo como porcentaje del número total de desempleados. Estos resultados se presentan en la Gráfica 5. En el caso de Estados Unidos, este indicador no está en un nivel récord, pero sí está por encima del promedio del periodo 2005 a 2019 con una tendencia alcista clara. En el caso de México, a pesar de una mejoría reciente importante, el indicador aún se encuentra por debajo del promedio de 2005 a 2019. Estos resultados sugieren que, a diferencia de los trabajadores estadounidenses, los **trabajadores mexicanos aún tienen menor confianza** de sus posibilidades de encontrar nuevos empleos que antes de la crisis.

Gráfica 5: Desempleados que renunciaron su empleo anterior como porcentaje de la población desempleada total en México y Estados Unidos (cifras normalizadas, 100=promedio del periodo 2005 a 2019)



Fuentes: Datos de Estados Unidos son del Bureau of Labor Statistics y son ajustados por estacionalidad. Datos de México son del INEGI y no son ajustados por estacionalidad.

Los datos sobre la actividad sindical aún no muestran un mayor poder de negociación

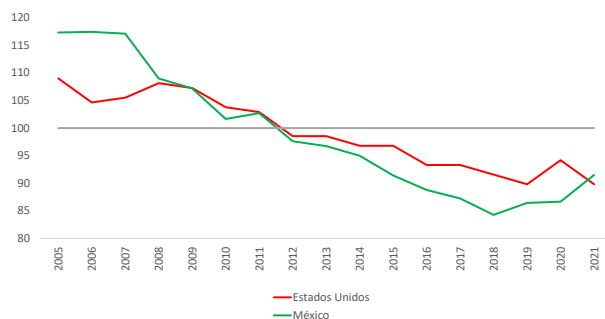
Dada la evidencia que demuestra que los trabajadores en Estados Unidos están ejerciendo un mayor poder de negociación, es natural preguntarse si hay un aumento en las huelgas estalladas. Un aumento en las huelgas podría reflejar que los trabajadores tienen confianza de exigir sus intereses sin temor de perder sus ingresos y/o empleos. Para el caso de EUA, previo a la pandemia, el número de huelgas que involucraron a más de mil personas fue 20 y 25 en 2018 y 2019 respectivamente², y estas cifras bajaron a 8 en

² <https://www.bls.gov/web/wkstp/annual-listing.htm>.

2020 y 12 en 2021. En México, no hubo ninguna huelga estallada en 2018 (sin importar el número de trabajadores involucrados) en sectores que eran competencia de las autoridades federales, pero hubo 9 en 2019. Con la llegada de la crisis, esta cifra se mantuvo en 9 en 2020 y bajó a 2 en 2021 según cifras preliminares. Ninguno de los países muestra hasta ahora un aumento claro en huelgas estalladas.

A pesar de que hay evidencia de que los sindicatos en Estados Unidos gozan de una [mayor popularidad](#), tampoco hay evidencia de una mayor tasa de sindicalización (porcentaje de trabajadores subordinados que pertenecen a un sindicato). México, en cambio, ha experimentado un ligero repunte de la tasa de sindicalización desde que llegó a su menor nivel reciente en 2018, aunque la tasa de sindicalización en México sigue siendo mucho menor que hace 15 años. Estos datos se presentan en la Gráfica 6.

Gráfica 6: Trabajadores sindicalizados como porcentaje del empleo subordinado y remunerado (cifras normalizadas, 100=promedio del periodo 2005 a 2019)



Fuentes: Datos de Estados Unidos son del Bureau of Labor Statistics. Datos de México son del INEGI.

En términos generales, no se observa hasta ahora evidencia de que los trabajadores estén haciendo mayor uso de los derechos laborales colectivos para ejercer presión a los empleadores con el fin de obtener mejores ingresos y condiciones laborales. En Estados Unidos, será interesante observar si hay un cambio en 2022, relativo a estos aspectos, consistente con la mayor confianza que los trabajadores parecen tener. En México, será interesante evaluar si la [reforma laboral](#) de 2019 empieza a empoderar a los trabajadores para ejercer sus derechos laborales colectivos.

Hay buenas razones para pensar que 2022 puede ser el año del trabajador en Estados Unidos

En resumen, existe evidencia de que los trabajadores estadounidenses tienen —y están ejerciendo— un mayor poder de negociación. La evidencia apunta a una recuperación rápida de su mercado laboral, y las cifras récord de renuncias de empleos sugieren que los trabajadores tienen mucha confianza en sus posibilidades para encontrar mejores oportunidades. Un mercado laboral que crea buenas oportunidades laborales para las personas que quieren trabajar empodera a los trabajadores. Aún no se observa un cambio en aspectos colectivos —hubo pocas huelgas en 2020 y 2021 y la tasa de sindicalización sigue su tendencia a la baja— pero en términos generales hay buenas razones para pensar que el 2022 será el año del trabajador en Estados Unidos. Los datos de México, en cambio, sugieren que el mercado laboral está más lejos de una recuperación completa y que los trabajadores mexicanos tienen menos confianza para renunciar sus trabajos de la que tenían antes de la crisis, a pesar de un ligero repunte de su tasa de sindicalización.

*[DAVID S. KAPLAN](#) (@DAVID_S_KAPLAN) ES DOCTOR EN ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD CORNELL. ACTUALMENTE ES ESPECIALISTA LÍDER EN LA DIVISIÓN DE MERCADOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) Y EXPERTO [MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?](#).

[JOSÉ PABLO HERNÁNDEZ RAMÍREZ](#) (@JPABLOHR_LABOR) ES LICENCIADO EN DERECHO EGRESADO LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM Y SE ENCUENTRA CURSANDO LA MAESTRÍA EN FILOSOFÍA DEL DERECHO. APASIONADO Y ESPECIALISTA EN DERECHO DEL TRABAJO. PROVIENE DE LA ACADEMIA, EN DONDE SE HA DESEMPEÑADO POR MÁS DE 6 AÑOS. ACTUALMENTE SE DESEMPEÑA COMO CONSULTOR DE LA DIVISIÓN DE MERCADOS LABORALES DEL BID.