

COMUNICADO No.20
Ciudad de México a 5 de diciembre de 2022

**EL CONEVAL PRESENTA EL ESTUDIO DIAGNÓSTICO DEL
DERECHO AL TRABAJO 2022**

- El objetivo del diagnóstico es identificar los cambios en las condiciones que determinan el derecho al trabajo, así como nuevas formas de garantizar este un contexto cambiante, originado principalmente por la emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 y por las reformas en materia laboral, así como contar con información oportuna sobre el avance en la materia.
- Entre 2018 y 2021, la política sectorial, a través del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, estuvo orientada a atender parte de los retos identificados en el Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018 publicado por el CONEVAL. La prioridad gubernamental en dicho periodo se centró en: la exclusión laboral de las y los jóvenes; la implementación de la reforma laboral 2017-2019; la modernización de la inspección del trabajo; y la recuperación del salario mínimo y los ingresos.
- Las reformas realizadas en el marco normativo entre 2017 y 2021 contribuyeron a fortalecer el compromiso del Estado mexicano y resolvieron parte de las deficiencias previas en términos de la existencia de reglas discriminatorias o por la falta de garantías en los derechos colectivos y el acceso a una justicia imparcial e independiente.
- La informalidad laboral puede considerarse como uno de los más importantes retos que afectan el disfrute del derecho al trabajo. Se requiere de una política integral que combine acciones de diversa naturaleza aunada a medidas de política para el conjunto de las personas trabajadoras informales, así como la focalización en los grupos y sectores más afectados por la informalidad.
- La intermediación laboral debe mantenerse como prioridad en una política sectorial cuyo objetivo sea incrementar el acceso a empleos formales dignos. Se requiere favorecer el acceso de los buscadores de trabajo, así como de los grupos más vulnerables, a los servicios públicos de intermediación.
- En los últimos años hubo importantes avances en la política sectorial referente a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo. Sin embargo, es necesaria una estrategia para evitar que la aceleración de la inflación elimine dichos avances y genere una pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos y contractuales.
- Se requieren crear las condiciones, así como generar estrategias en torno al acceso a guarderías, flexibilización de tiempos de trabajo y reducción de la jornada laboral, para superar la brecha de participación económica entre mujeres y hombres.
- Es necesario establecer estrategias alternativas para lograr que las personas tengan acceso a la seguridad social a través de otros mecanismos y no solo por su condición laboral, propiciando con ello el acceso a otros derechos sociales.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) presenta el *Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022*, con el objetivo de identificar los cambios en las condiciones que determinan el derecho al trabajo, así como las nuevas formas de garantizarlo en un contexto cambiante, originado por las reformas en materia laboral realizadas entre 2017 y 2021 y por la emergencia sanitaria ocasionada por el **SARS-CoV-2**, en la que se dio, entre otras, pérdida del

empleo y del ingreso, así como la profundización de problemas estructurales existentes como la informalidad laboral y las brechas de género.

En este estudio se analiza el cumplimiento del derecho al trabajo a partir de una revisión de la definición operativa del mismo, así como de las dimensiones¹ y subdimensiones utilizadas en el ***Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018***.² Con base en ello, se actualizan los indicadores y se proponen nuevos a fin de medir el avance en el cumplimiento en el ejercicio del derecho. Asimismo, se identifican prioridades de atención en la materia y se analizan las estrategias gubernamentales y nuevas acciones para garantizar su ejercicio.

A la luz de la revisión de la política sectorial del trabajo y previsión social, se concluye que entre 2018 y 2021 se buscó atender parte de los retos identificados en 2018. Hubo avances significativos respecto a la situación de exclusión de las y los jóvenes; la implementación de la reforma laboral 2017-2019, que implicó un cambio institucional referente a los procesos de democracia sindical y la transición hacia un nuevo sistema de justicia laboral; la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo entre 2018 y 2021, mejorando los ingresos de quienes lo perciben; y la modernización de la estructura y estrategias de inspección laboral.

Las reformas realizadas en los marcos normativos nacional e internacional entre 2017 y 2021 contribuyeron a fortalecer el compromiso del Estado mexicano y resolvieron parte de las deficiencias previas. Las reformas constitucionales adoptadas en dicho periodo, de los Convenios Internacionales (98 y 189), y el T-MEC inciden esencialmente en dos ámbitos: la protección de grupos vulnerables (trabajo remunerado en el hogar, igualdad de derechos y protección de los ingresos de estos y de los jornaleros agrícolas) y de los trabajos atípicos (subcontratación y teletrabajo); y en la efectividad del derecho a través de las garantías en torno a la libertad sindical, la negociación colectiva, la democracia sindical y un sistema de justicia laboral independiente del Poder Ejecutivo.

Aunque gran parte de las estrategias y acciones de la política sectorial realizadas entre 2018 y 2021 tienen una orientación adecuada para garantizar el derecho al trabajo, siguen existiendo retos importantes para la atención de las prioridades vinculadas a este derecho. A continuación, se presentan los hallazgos y rutas de acción relacionadas con las prioridades identificadas en este diagnóstico.

Informalidad laboral

La informalidad laboral puede considerarse como uno de los más importantes retos que afectan el disfrute del derecho al trabajo; sus altos niveles inciden negativamente en los ingresos públicos y en las capacidades estatales para ofrecer servicios públicos de calidad, además establece una competencia desleal entre empresas y, a la vez, se perjudica a las empresas informales que no tienen acceso al crédito y no pueden crecer. Tan solo entre 2009 y 2020, la informalidad laboral en México ha registrado porcentajes cercanos al 60% de la población ocupada. Al respecto, grupos como las y los jóvenes (59.2%), personas adultas mayores (75.7%), personas trabajadoras en el sector agropecuario (86.9%) y la población ocupada con menor escolaridad (79.5%) presentan porcentajes por encima de la informalidad promedio.

¹ Las dimensiones consideradas, desde el enfoque de derechos humanos, son: disponibilidad, accesibilidad, calidad y efectividad. Es a partir de estas, que se realiza el análisis sobre el cumplimiento del derecho al trabajo.

² Documento disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

Por lo anterior, se requiere avanzar hacia una política integral centrada en incrementar el empleo formal y de calidad con la participación de instancias gubernamentales y cuyos resultados busquen beneficiar, entre otras, a personas trabajadoras informales, grupos vulnerables y personas trabajadoras de plataformas. Las políticas para reducir la informalidad deben incluir de manera coordinada, acciones relacionadas con cambios estructurales en la economía, programas de inserción laboral, capacitación para el trabajo, inspección laboral (más y mejores inspecciones), regímenes tributarios simplificados, replanteamientos en los regímenes de seguridad social y enfoques específicos para grupos vulnerables.

Intermediación laboral

El debilitamiento en los servicios públicos de vinculación refuerza las prácticas de vinculación por medios informales mayormente asociadas al trabajo informal, potencia las consecuencias negativas de la vinculación informal, más aún cuando se trata de un contexto de contracción y poco dinamismo de la economía. Un panorama de esta problemática es que el porcentaje de personas trabajadoras desempleadas que acudió a los servicios públicos de colocación fue de 1.3% en el primer trimestre de 2017 y descendió a 0.8% en 2021. Por el contrario, aumentó la importancia de la intermediación por medios privados, al incrementarse del 25.3% al 36.6% entre 2017 y 2021.

Existe una política de intermediación laboral que permite brindar a los buscadores de trabajo información, orientación, vinculación y otros servicios de apoyo para su colocación en un empleo formal; la principal intervención gubernamental en la materia es el Programa de Apoyo al Empleo (PAE); sin embargo, de 2017 a 2021 ha experimentado una importante reducción en su presupuesto con implicaciones en su población a atender, además de la desaparición de algunos de sus subprogramas.

Por lo anterior, es necesario fortalecer los mecanismos de focalización para atender a grupos poblacionales con mayores desventajas cuando no se cuenta con capacidades para brindar servicios de intermediación de manera universal, con el fin de incrementar el acceso a empleos formales y dignos.

Capacitación y formación profesional

La obligación que tiene el Estado para hacer efectivo el derecho de la población a la capacitación y formación profesional se incorpora en la legislación laboral y la política sectorial de tres maneras: 1) aprobar y registrar los programas de capacitación y adiestramiento de las empresas; 2) vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales en términos de capacitación; 3) impartir capacitación y formación profesional. Grupos como los adultos con menores niveles de escolaridad y los adultos mayores, así como las mujeres, son los que presentan menores niveles de capacitación; desde la política sectorial se podrían tener acciones en términos de capacitación, focalizadas para estos grupos, como se realiza actualmente para las y los jóvenes a través del programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Asimismo, existen acciones conducentes a la vigilancia, sin embargo, estas sólo se centran en el registro de la expedición de constancias, pero aún queda pendiente analizar la utilidad o pertinencia de las capacitaciones.

En ese sentido, se sugiere diseñar e implementar una estrategia de capacitación y formación permanente para el trabajo que responda a las necesidades de mercados laborales en constante cambio, la cual debe incluir acciones dirigidas a ampliar la cobertura y la pertinencia de los programas

de formación profesional para mejorar la inserción laboral de las personas trabajadoras; a la vez que se deben promover programas de capacitación en las empresas, y mejorar la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de capacitación que respondan a la necesidad de mejorar la productividad y la estabilidad laboral.

Salario mínimo

La política de recuperación del salario mínimo debe mantenerse como una prioridad de la política sectorial. Aunque se han observado avances importantes, tales como las reformas que permitieron reducir la brecha en el salario mínimo entre diversas regiones del país, el incremento del 100% del salario mínimo en 2019 y la desvinculación del salario mínimo de su papel como unidad de medida del cumplimiento de otras obligaciones, grupos como las personas trabajadoras del hogar, las personas trabajadoras en el sector agropecuario y la población ocupada hablante de lengua indígena presentan con mayor frecuencia ingresos menores a tres salarios mínimos.

En términos de los salarios contractuales no hay una consideración respecto a la forma en que la metodología utilizada para la recuperación del salario mínimo puede afectarlos. Su fijación no está al alcance de la política gubernamental, por tanto, la política deberá centrarse en el avance de la consolidación del nuevo modelo laboral, que busca construir un terreno menos asimétrico entre trabajo y capital y una redistribución más justa de los resultados del proceso productivo.

Además, es necesario fortalecer la fiscalización del cumplimiento de la obligación de pagar el salario mínimo, ya que a medida que gana relevancia respecto del salario medio, puede generarse mayor evasión. Adicionalmente, se requiere una estrategia para evitar que la aceleración de la inflación genere pérdida de poder adquisitivo de los salarios mínimos y contractuales.

Cerrar la brecha de participación económica entre mujeres y hombres

Factores como la falta de apoyo para el trabajo de cuidados y del hogar no remunerado, así como el restringido acceso a guarderías podrían estar impidiendo la participación total o parcial en el ámbito laboral de las mujeres; por ello se requiere de acciones afirmativas para superar la desigualdad en la participación económica entre mujeres y hombres.

Aunque el acceso a guarderías se trata de un derecho garantizado en la Ley de Seguridad Social tanto para hombres como mujeres, se requiere la focalización a favor de las mujeres, buscando reducir el desigual reparto del trabajo de cuidados (a través, por ejemplo, de campañas de concientización). Además, se requiere atender esta problemática para trabajadoras informales o disponibles para trabajar. Esta medida es necesaria, pero insuficiente para posibilitar una mayor participación económica, por lo que la reducción de la jornada laboral y la flexibilidad del tiempo de trabajo a favor de las y los trabajadores, sin que implique pérdida de ingresos, son necesarios para favorecer el trabajo de la mujer.

La estrategia por seguir podría ser, por un lado, la coordinación de la STPS con el IMSS y otras instancias, como el Inmujeres y la Secretaría de Bienestar, para adoptar medidas para garantizar el acceso al servicio de guarderías para las hijas e hijos de las mujeres que trabajan o están dispuestas a hacerlo, y por otro, que la STPS genere espacios para discutir diferentes alternativas para la reducción de la jornada laboral y esquemas de jornadas flexibles que mejoren el equilibrio entre trabajo y familia.

Efectividad del derecho al trabajo: la inspección, los derechos colectivos y la justicia laboral

Desde 2019 la inspección del trabajo se ha ido transformando; se creó la Unidad de Trabajo Digno con la que se integran funciones que antes estaban dispersas. La estrategia se enfoca en definir los temas y los sectores de actividad a fiscalizar, en empresas con mayor número de personas trabajadoras y en sectores de alto riesgo.

La Inspección Federal del Trabajo deberá ampliar la cobertura de la fiscalización a la par que los mecanismos de cumplimiento voluntario y de autogestión cumplan el propósito buscado³ y se logre su masificación, a fin de fortalecer el cumplimiento de las obligaciones patronales en términos prioritarios.

Por su parte, el acceso a la justicia laboral y a los derechos colectivos está siendo atendido desde la política sectorial a través del nuevo modelo laboral, derivado de las reformas laborales entre 2017 y 2021. Entre otros cambios, destacan la conciliación colectiva de los conflictos, la imparcialidad e independencia del sistema de justicia laboral, la libertad de asociación y contratación colectiva y la protección de los derechos democráticos de los miembros de los sindicatos.

Aunque no es posible observar si existen insuficiencias, se advierten retos que será necesario superar en el futuro inmediato. Las rutas de acción propuestas para ello son las siguientes:

- Procesos de democracia sindical. Contar con procedimientos que permitan evaluar en forma sistemática las causas de los rechazos de las solicitudes de registro sindical, constancias de representatividad y aprobación de contratos colectivos a través de la información disponible en la plataforma de registro. Asimismo, difundir los derechos e impartir capacitación virtual y presencial en torno al nuevo sistema de justicia laboral y, en particular, sobre los procesos de democracia sindical, el uso de las plataformas de legitimación y los contratos colectivos.
- Garantizar acceso a una justicia imparcial y oportuna. Atender el rezago en la tramitación de expedientes en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a partir de una evaluación y planeación basada en la relación entre cargas de trabajo y recursos disponibles, mientras se avanza en la tercera etapa de la implementación del sistema de justicia laboral.

La información está disponible en: https://bit.ly/DiagnosticoTrabajo_2022

—o000o—

SOBRE EL CONEVAL

El CONEVAL es un organismo con autonomía técnica y de gestión que norma y coordina la evaluación de la Política Nacional de Desarrollo Social y de las políticas, los programas y las acciones que ejecuten las dependencias públicas. Asimismo, tiene la responsabilidad de definir, identificar y medir la pobreza a nivel estatal y municipal garantizando la transparencia, objetividad y rigor técnico en dichas actividades. La información que se genera en materia de evaluación de políticas y de programas de desarrollo social, así como de medición de pobreza está disponible en la página de Internet (www.coneval.org.mx) para consulta de cualquier persona interesada.

Contactos:

Nielsen Daniel Hernández Mayorga
Director de Información y Comunicación Social
ndhernandez@coneval.org.mx
5554817200 ext. 70120 | Celular: 7711177420

Humberto Martínez González
Subdirector de Estrategias de Información y Difusión
hmartinez@coneval.org.mx
5554817200 ext. 70158 | Celular: 5548423951



Coneval



@Coneval



conevalvideo



@coneval_mx



blogconeval.gob.mx



PódcastCONEVAL

³ Se busca que los empleadores, a través de guías y herramientas establecidas por la STPS, declaren de manera voluntaria el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento, y seguridad y salud en el trabajo.