

**IGUALDAD DE ACCESO A EMPLEOS DE CALIDAD,
RETO PARA LA POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO**

- **El primer déficit de la política sectorial en cuanto al derecho al trabajo digno es la falta de participación plural de la sociedad en el diseño, implementación y evaluación de la política sectorial.**
- **Las brechas más importantes en el mercado laboral mexicano es el bajo porcentaje de participación de las mujeres, de las personas con discapacidad y de la población joven.**
- **En cuanto a la calidad del empleo, las brechas más importantes están en la falta de contrato escrito y la informalidad debido a la falta de inscripción en la seguridad social, acentuada en mayor grado en la población indígena.**

Una extendida precariedad laboral en el país agravada, según el caso, por razones de sexo y edad, así como entre los grupos más vulnerables, es lo que revela el **Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018** que elaboró el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Al comparar las brechas en el acceso a un empleo de calidad de los grupos vulnerables frente a la situación de la población trabajadora que no tiene esas características, pudieron identificarse los problemas para hacer efectivo el derecho a la igualdad y la no discriminación, atributos del derecho al trabajo digno.

Este estudio se centró en la identificación y medición de las brechas de cumplimiento en el acceso y disfrute del derecho al trabajo digno por parte de la población, con la finalidad de contribuir al diseño de una política pública con enfoque de derechos sociales en la materia.

Desde el enfoque de derechos, el primer déficit de la política sectorial en cuanto al derecho al trabajo digno es la falta de participación plural de la sociedad en el diseño, implementación y evaluación de la política sectorial, lo que sería una condición necesaria (no suficiente) para revisar los objetivos e instrumentos de dicha política con el propósito de cerrar las brechas y asegurar el acceso a un trabajo digno, tomando en cuenta las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores.

Los problemas asociados a la accesibilidad y la identificación de empleo disponible (incluyendo el acceso a trabajo remunerado) se mostraron a la luz del limitado alcance de la intermediación entre oferta y demanda a cargo del Servicio Nacional del Empleo, que tendió a decrecer como efecto de los recortes presupuestales al programa y fue semejante en el caso de las agencias privadas de colocación. Por lo anterior, la principal vía utilizada para encontrar vacantes y acceder al empleo fueron

los medios informales, lo que en el caso de personas de bajo nivel socioeconómico los llevaría a ocupar empleos precarios.

Como parte de la dimensión de disponibilidad, los problemas del mercado laboral no se expresan en el porcentaje de trabajadores desocupados sino, en mayor medida, en el número de desalentados, subocupados y empleados en el sector informal. Se identifica también un importante déficit en el disfrute del derecho a la capacitación, ya que 57.6% con antecedentes laborales no contó con capacitación para el trabajo en los tres últimos años, estando en peor situación las mujeres (61.1%) que los hombres (53.4%) y el grupo de edad de 45 años o más (65 por ciento), respecto a la población joven (50.6%).

En cuanto a la calidad del empleo, las brechas más importantes se encontraron en: **1)** la falta de contrato escrito (que influye en el acceso a prestaciones y se agrava en los establecimientos de menor tamaño); **2)** la informalidad debido a la falta de inscripción en la seguridad social (casi seis de cada diez ocupados no la tienen, afectando más a los que tienen menor escolaridad, las personas indígenas, las y los jóvenes, las personas encargadas de las labores domésticas, las personas jornaleras agrícolas, entre otros), y **3)** el bajo ingreso que obtienen los asalariados y ocupados merece una atención particular a la luz de la pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo general, ubicado por debajo de la línea de pobreza por ingresos, lo que permite establecer la correlación entre la pobreza de la población y la política gubernamental en esta materia.

Brechas de cumplimiento de derecho al trabajo por grupos de población

Mujeres

La brecha más importante en el mercado laboral mexicano es el bajo porcentaje de participación femenina con respecto a la masculina, a pesar de tener un leve incremento entre 2009 y 2017, al pasar de 41.6 a 42.8%. En este último año, la participación fue mayor en Colima (55.2%) y la más baja en Chiapas (31.6%). Fue mayor en las áreas más urbanizadas (47.2%) y en el área urbana media (46.7%), mientras que en el área rural tan solo 31% de las mujeres participó en el mercado laboral.

Una cuestión fundamental para lograr el aumento de la tasa de participación femenina es el acceso a guarderías para las madres trabajadoras, tanto en el caso de quienes tienen acceso a este derecho como parte de sus prestaciones laborales como quienes no cuentan con esta prestación por tener un empleo informal.

Menores de edad

Entre 2007 y 2015, se presentó una importante disminución en el porcentaje de menores que trabajaban, al pasar de un total de 12.6% a 8.4%. Para este último año, 11 de cada cien niños y 5 de cada cien niñas trabajaba.

Jóvenes

El principal problema que enfrenta la población joven es la falta de oportunidades de empleo, la cual tiene una mayor presencia entre los desempleados, de acuerdo con cifras de 2017, 5.9% de las personas entre 15-29 años se encontraban en esa situación. Por otro lado, este grupo también reporta los mayores porcentajes de informalidad con 60.6%.

Trabajadores con alguna discapacidad

El desempleo afecta en mayor medida a la población con al menos una discapacidad con respecto de la que no la presenta. En 2010, mientras que la tasa de desempleo en general era de 4.5%, este porcentaje se incrementaba 6% en quienes tenían una discapacidad. Respecto de las personas que tienen derechohabencia, 65.5% de los hombres y 69.1% de las mujeres con alguna discapacidad cuentan con este derecho social, siendo poco menor el porcentaje con derechohabencia de las personas sin discapacidad, que representa 62.2% en hombres y 67% en mujeres.

Población asalariada del sector agropecuario

Las trabajadoras y los trabajadores asalariados en el sector agropecuario equivalían, en 2017, a 8.5%. En cuanto a sus percepciones, medidas en salarios mínimos, 74.6% percibe hasta dos salarios mínimos generales y la mitad solo hasta uno. Mientras que 12.9% de los trabajadores asalariados agropecuarios tiene acceso a la seguridad social, accede a ésta 57.8% de los asalariados no agropecuarios (que son los que tienen un empleo formal). La población ocupada en el sector agropecuario tiene mayor presencia en cinco entidades federativas donde superan 5% del total de ocupados (Estado de México, 13.8%; Jalisco, 7%; Ciudad de México, 8%, Veracruz, 6% y Puebla 5.2%). Este grupo representa 2.6% del total de la población ocupada del país.

Población indígena

En 2015, la tasa de participación de los hombres indígenas fue de 74.3% y de las mujeres indígenas de 31.4%. Considerando el acceso a prestaciones laborales encontramos que en todos los casos las personas indígenas se encuentran en peor condición, por ejemplo, ocho de cada diez nunca han contribuido a la seguridad social.

Población migrante

En el periodo de 2000 a 2015, los salarios de los retornados se han deteriorado, de esta manera los ingresos promedios mensuales de la población migrante de retorno son ligeramente inferiores a los de los no migrantes. Los hombres ganan más que las mujeres, pero esta brecha es mayor entre la población no migrante que la migrante de retorno. No sólo son menores los ingresos de las personas retornadas, sino que tienen menor acceso a prestaciones médicas o ahorro para el retiro que la población no migrante, ya que 41.1% de trabajadores subordinados retornados tienen estas prestaciones contra 56.4% de los trabajadores subordinados no migrantes. En los hombres migrantes y no migrantes la brecha es aún mayor (54.5% de los no migrantes respecto del 39% de los migrantes).

Conclusiones

Los principales problemas relacionados con el derecho al trabajo radican esencialmente en: **1)** la insuficiente atención para hacer efectivos los diferentes atributos del derecho, que se traducen en

brechas de cumplimiento frente a la población en general y entre diversos grupos; **2)** se ha dado prioridad a objetivos ajenos a la política sectorial, sacrificando el acceso de la población a un trabajo digno y de calidad, especialmente en cuanto a ingreso y seguridad social; **3)** la falta de una eficiente inspección laboral para prevenir, detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; **4)** la mala calidad de los empleos disponibles y lo que esto implica, es decir, bajos salarios, jornadas excesivas, empleos inestables y sin garantizar protección frente a diversos riesgos, y **5)** la falta de conocimiento sobre la existencia y los atributos del derecho al trabajo, lo cual impide exigir su cumplimiento.

Principales retos para lograr el ejercicio pleno del derecho al trabajo

Derivado del diagnóstico, a continuación, se presentan los principales retos identificados en este documento:

- Ampliar el alcance de los servicios públicos de intermediación laboral, mejorar sus estrategias para asegurar el acceso a un trabajo digno, especialmente para los grupos en situación de desventaja. Lo anterior, con la finalidad de favorecer una mejor vinculación entre los buscadores de empleo y las oportunidades de trabajo.
- Se requiere incrementar la capacitación y formación laboral, por lo cual una de las estrategias a implementarse es mejorar el cumplimiento de las obligaciones patronales en esa materia y asegurarse que la capacitación sea de calidad, buscando incrementar la probabilidad de que la población trabajadora obtenga mayores ingresos, prestaciones y estabilidad laboral, con carreras laborales ascendentes, por lo que igualmente se requieren implementar mecanismos para generar información que permita medir los resultados en la capacitación. Además, es necesario colocar en el centro de la agenda de la política laboral la inserción de la población joven en empleos de calidad, para lo cual, la creación de un sistema integral de formación orientado a mejorar las capacidades de los nuevos buscadores de empleo resulta urgente.
- Incrementar el salario mínimo cumpliendo los requerimientos de la definición constitucional es otra de las tareas importantes para, junto con la mayor productividad, lograr el objetivo de promover el empleo como el principal mecanismo de inclusión social y cumplir con las exigencias del derecho al trabajo digno, a la par de reducir la pobreza por ingresos.
- Incrementar la formalización del empleo. Para cerrar las brechas en el acceso al empleo formal y, por ende, a la seguridad social, sería recomendable que se tomen medidas para lograr mejorar el modelo de fiscalización para detectar actos de evasión de manera coordinada entre distintas autoridades (STPS, IMSS, INFONAVIT y SAT), y con ello generar una reducción más acelerada del empleo informal y de la subdeclaración, especialmente en el caso del empleo asalariado.

- Incrementar la productividad sigue siendo una de las condiciones necesarias para mejorar el ingreso y generar valor agregado para toda la población, dado que no ha habido incrementos importantes en la productividad general. Esto en un contexto de informalidad laboral, que no ofrece seguridad social, ni tiene incentivos para emplear a trabajadores con altos niveles educativos. Ante este panorama, es necesario reflexionar sobre la implementación de medidas que garanticen un ingreso adecuado y constante, así como el acceso a un conjunto básico de programas y acciones que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de la población. Una posibilidad es la implementación de mecanismos universales de protección básica.
- Implementar un esquema de protección social universal que propicie fomentar la formalización y la productividad, a través de la reducción de brechas ente la población y promueva una mayor igualdad a los accesos básicos para toda la población. Es decir, un sistema integral que ayude a proteger a los individuos y sus hogares, que esté coordinado institucionalmente y disponga de instrumentos para enfrentar tanto los riesgos de largo como de corto plazo (riesgos asociados a la salud, el trabajo, la vejez, la discapacidad y orfandad, así como a la insuficiencia de ingreso tanto para niños como para adolescentes, jóvenes adultos y adultos mayores).
- Se requeriría adoptar una política integral que ataque cada una de las posibles causas de las altas tasas de rotación laboral; se considera que el énfasis debería centrarse en fortalecer la capacitación en y para el trabajo de forma tal que se incremente la productividad y el empleador tenga mayores incentivos para evitar la rotación.
- Promover la reducción o flexibilización gradual de la jornada laboral sin pérdida de ingresos, fomentando así un mejor uso del tiempo, a la luz de los requerimientos de las personas que trabajan, de forma tal que se les facilite elegir las horas de trabajo y reducir al máximo el tiempo de traslado, ayudaría, por ejemplo, a elevar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Es indispensable mejorar los mecanismos de inspección laboral para prevenir, detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, lo que supone dotar a la inspección del trabajo de los recursos materiales y humanos que permitan reducir los riesgos laborales.
- Mejorar los mecanismos de justicia laboral, de esta forma resulta prioritario lograr que la nueva reglamentación cree finalmente un terreno propicio para el libre ejercicio de los derechos colectivos y con ello generar certezas para que los trabajadores puedan exigir sus derechos cuando son transgredidos.
- Se propone que la política sectorial de trabajo y previsión social se modernice y cobre un renovado protagonismo, de forma tal, que el mercado de trabajo vuelva a ser el principal mecanismo de inclusión social y no un generador de pobreza y mayor desigualdad. Esta política

laboral debe considerar los nuevos retos en materia de empleo derivados de las transformaciones tecnológicas que suponen nuevos escenarios en el mercado del trabajo.

El documento completo está disponible en:

https://coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

ANEXO DEL COMUNICADO

Cuadro 1. Indicadores Estratégicos (I Trimestre), 2009-2017	Estados Unidos Mexicanos					
	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Tasa de trabajo asalariado	Tasa de subocupación	Tasa de condiciones críticas de ocupación	Tasa de informalidad laboral (TIL 2)
2009	59.1	5.0	62.3	8.0	12.2	53.9
2010	59.3	5.3	61.6	9.4	12.3	54.9
2011	58.7	5.2	62.4	8.2	12.0	54.4
2012	59.6	4.9	62.0	8.6	12.1	54.7
2013	59.3	4.9	62.9	8.2	11.8	53.9
2014	59.8	4.8	63.7	8.3	11.7	53.0
2015	59.2	4.2	64.0	8.1	12.2	52.8
2016	59.2	4.0	64.5	7.9	14.0	52.9
2017	59.2	3.4	64.8	7.1	14.4	52.7

Fuente: Elaboración propia con base en la información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consulta Interactiva de Datos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), México, 2017. <http://www.inegi.org.mx/est/lista_cubos/> [Consultado 7 de septiembre de 2017].

--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:

Julieta Castro Toral
Directora de Comunicación Social
jcastro@coneval.org.mx
54817257

Nielsen Daniel Hernández Mayorga
Director de Información
ndhernandez@coneval.org.mx
54817200 ext. 70120



Coneval



@coneval



conevalvideo



Instagram Coneval_mx

Visita nuestro blog: www.blogconeval.gob.mx