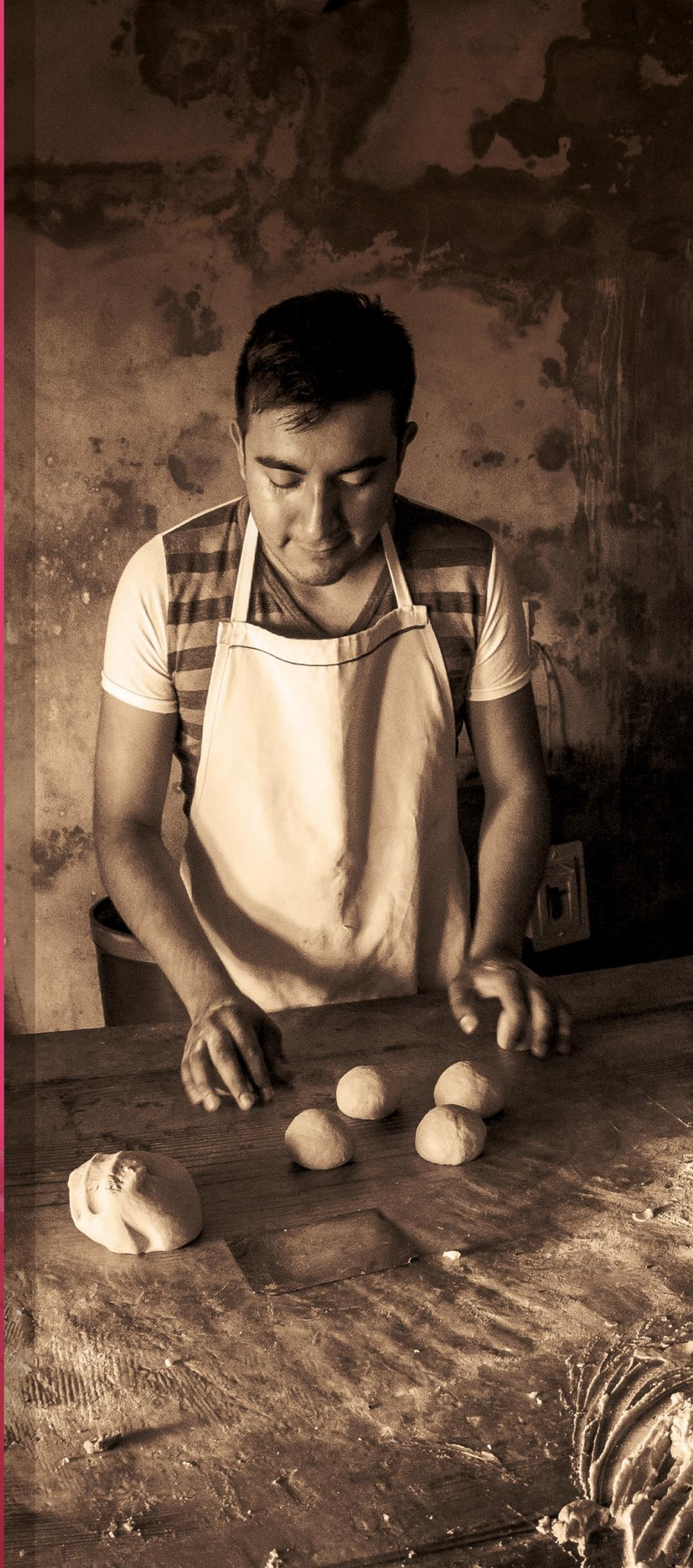


PRINCIPALES RETOS
EN EL EJERCICIO DEL
**DERECHO AL
TRABAJO**
2024



COÑEVAL

Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Lo que se mide se puede mejorar

Presentación

Por mandato constitucional el Estado Mexicano tiene la obligación de respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos sociales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así como en el artículo 6 de la Ley General de Desarrollo Social, en el cual se menciona que los derechos para el desarrollo social son: la educación, la salud, la alimentación nutritiva y de calidad, la vivienda digna y decorosa, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo y la seguridad social y los relativos a la no discriminación (DOF, 2024a).

Para cumplir con dichos preceptos, el Estado debe asegurar que todas las personas tengan las condiciones necesarias para ejercer sus derechos, principalmente aquellas que se encuentran en situaciones de desventaja, pues son quienes enfrentan mayores limitaciones determinadas por los contextos y los recursos que tienen a su disposición. La garantía del derecho puede ser realizada por el mismo Estado o por terceros privados, siempre que se haga bajo el control gubernamental.

Para llevar a cabo dicha tarea, es necesario contar con evidencia que permita conocer si las y los mexicanos tienen garantizado el ejercicio de sus derechos sociales. La evidencia desarrollada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) parte del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), por lo que su objetivo es analizar las condiciones de vida de las personas, los hogares y su ejercicio de los derechos sociales; bajo este enfoque el CONEVAL ha realizado diversos estudios entre los que destacan los primeros Estudios Diagnósticos de los Derechos Sociales, publicados en 2018.

Con estos estudios como antecedente, considerando que se han presentado nuevas problemáticas y en el marco de un cambio de administración, el CONEVAL ha actualizado los diagnósticos de los derechos al trabajo, salud, educación, vivienda, seguridad social, alimentación y medio ambiente, con la finalidad de identificar los principales avances y retos actuales en el ejercicio de cada derecho.

Marco conceptual

El **Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo (EDDT) 2022**, retoma la delimitación conceptual que fue establecida en el EDDT 2018, en la que se incluyen diferentes elementos que integran el derecho y las obligaciones del Estado para su cumplimiento. El concepto del trabajo decente parte de lo establecido en el artículo 123 constitucional que establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley” y en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo (LFT) sobre las características del trabajo digno o decente.

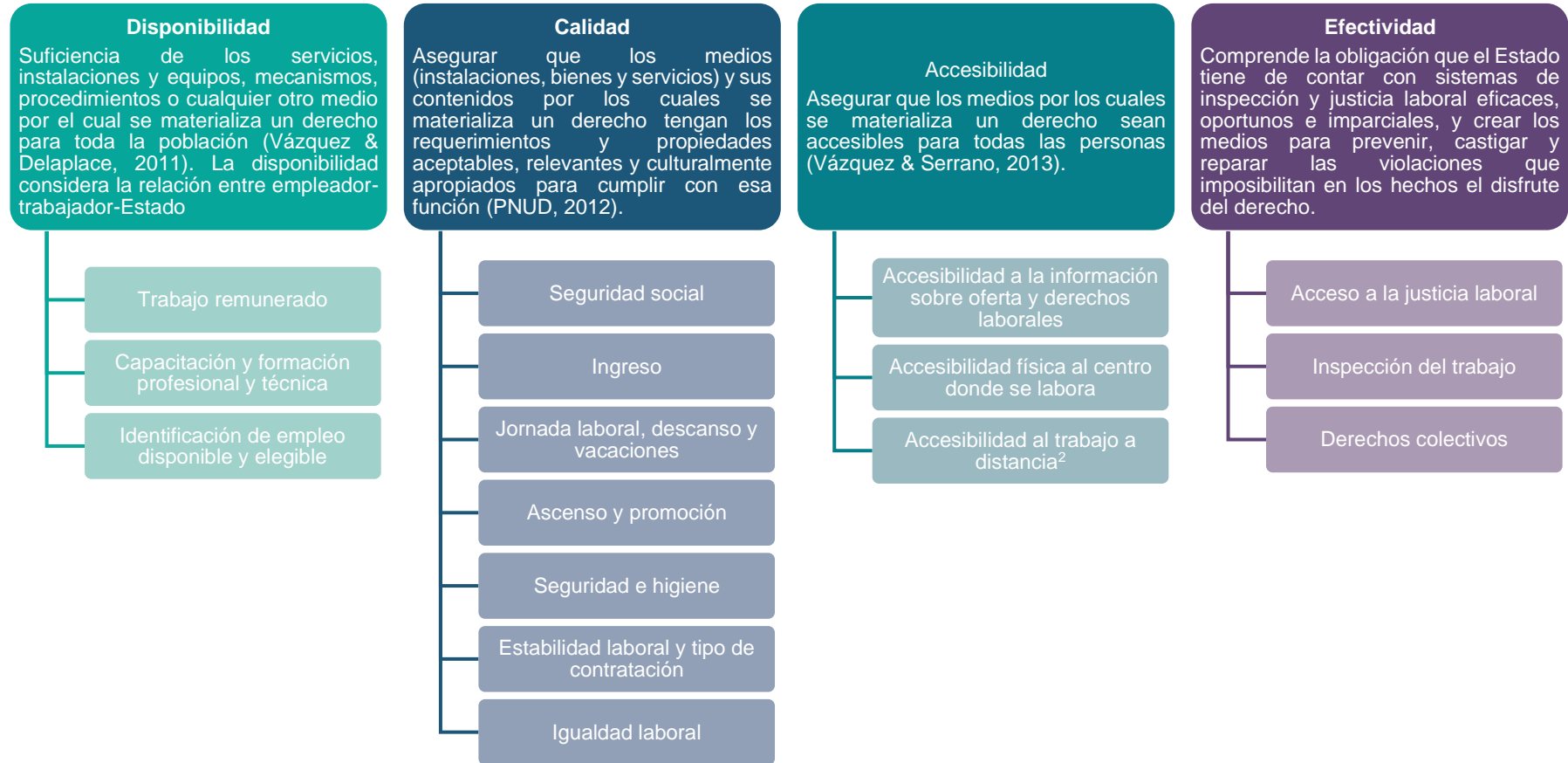
Asimismo, el eje a partir del cual se analiza el derecho al trabajo en este diagnóstico, al igual que en el EDDT 2018, se basa en el marco analítico propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se contemplan siete ámbitos de posible “inseguridad” o brechas de cumplimiento¹ en el trabajo (OIT, 2016).

Definición del derecho al trabajo

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación [...], se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón” (DOF, 2024b).

¹ Siete ámbitos de posible inseguridad en el trabajo: Empleo, seguridad social, capacitación y formación profesional, ingresos, horas de trabajo, seguridad e higiene y efectividad en el trabajo (OIT, 2016).

Figura 1. Dimensiones y subdimensiones del derecho al trabajo

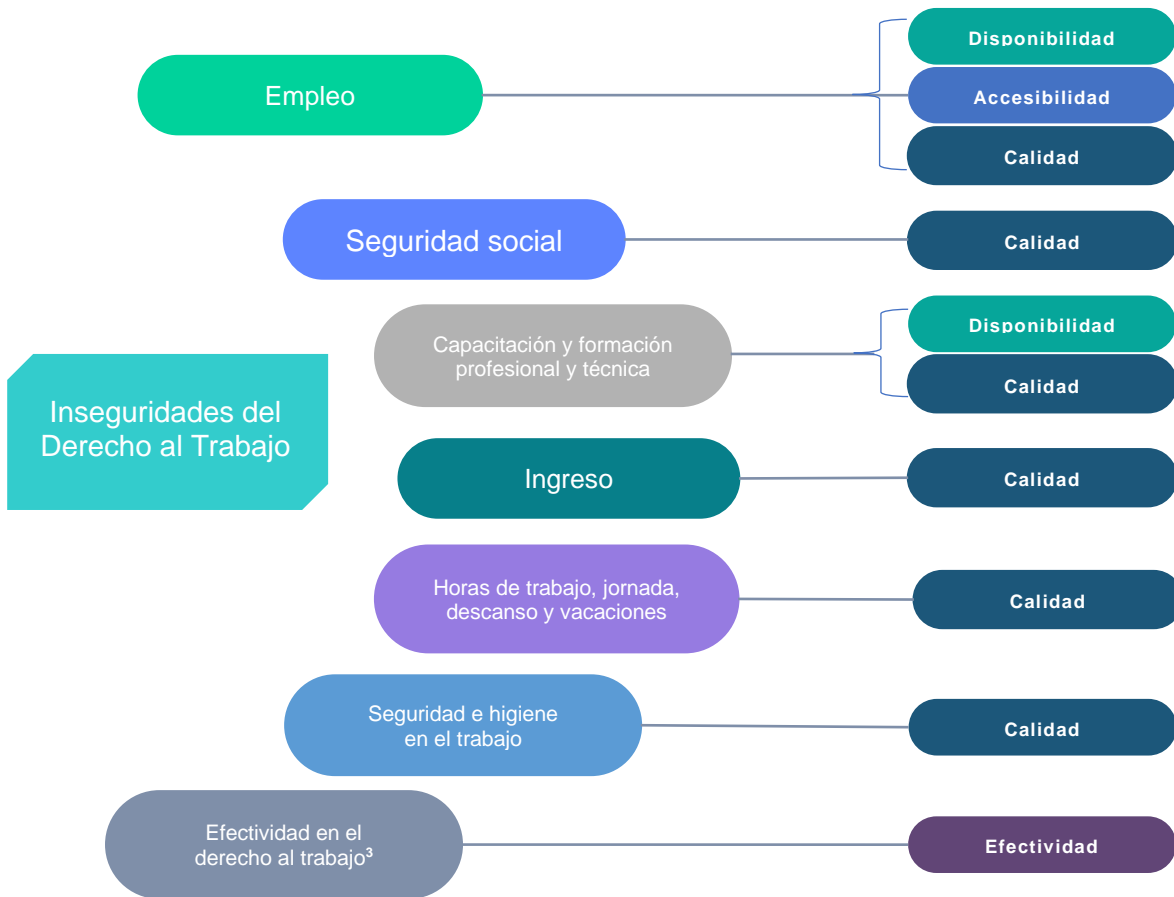


Fuente: Elaborado por el CONEVAL.

² El trabajo a distancia a través del uso de tecnologías de la información o teletrabajo fue de vital importancia durante la pandemia, esta modalidad se mantendrá vigente dadas las ventajas que ha mostrado tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores. El trabajo a distancia se integró como subdimensión de accesibilidad en el EDDT2022.

La OIT (2016) propone siete posibles inseguridades para identificar las brechas de cumplimiento para la garantía del derecho al trabajo. Bajo esa perspectiva, se plantea una relación entre las inseguridades identificadas por la OIT y el modelo analítico de dimensiones del derecho.

Figura 2. Inseguridades consideradas por la OIT y dimensiones para la medición del derecho al trabajo



Fuente: Elaborado por el CONEVAL.

A fin de exponer los principales hallazgos derivados del análisis del EDDT 2022, la siguiente sección muestra un panorama sintético en el marco de las siete inseguridades de la OIT, además, conforme a la disponibilidad de información, se presenta una identificación de grupos prioritarios de atención con mayores desventajas en el ejercicio al derecho.

³ De acuerdo con la OIT la inseguridad se denomina “Representación colectiva”, no obstante, debido a que esta inseguridad de la OIT solo contempla la subdimensión de derechos colectivos, se optó por retomar la dimensión “Efectividad en el derecho al trabajo” pues en esta se engloban tres subdimensiones del derecho: justicia laboral, inspección laboral y derechos colectivos. E decir, con la dimensión empleada se incorporan los aspectos individuales y colectivos que posibilitan el acceso al derecho al trabajo.

Principales hallazgos

Empleo

Formalización del empleo

En México, el disfrute del derecho al trabajo decente depende del acceso a un empleo formal, el cual a su vez se encuentra vinculado a la seguridad social. La informalidad laboral implica una barrera de acceso al ejercicio pleno del derecho al trabajo para ciertos grupos de personas prioritarios de atención como las y los jóvenes, las mujeres, las personas adultas mayores, personas con menores niveles de escolaridad y las personas trabajadoras del sector agropecuario.

Para contextualizar la problemática, al primer trimestre de 2024, la tasa de informalidad nacional es de 54.4 %. Referente a los grupos relevantes, la tasa de informalidad laboral de las y los jóvenes ocupados es del 58.7 %; para las personas adultas mayores (65 años y más) del 74.6 %; para las personas trabajadoras ocupadas en el sector primario el 83.7 %; y para la población ocupada con menor nivel de escolaridad (primaria), la tasa equivale al 79.6 % (ENOE, 2024, primer trimestre).

Cabe mencionar que los altos niveles de informalidad inciden negativamente en los ingresos públicos y en las capacidades estatales para ofrecer servicios públicos de calidad; establecen una competencia desleal entre empresas, a la vez que perjudican a las empresas informales que no tienen acceso al crédito y no pueden crecer; además, debilitan el poder de negociación de los sindicatos frente a los empleadores (CONEVAL, 2022a).

Aunque no es obligatorio firmar un contrato escrito, contar con este documento suele asociarse al acceso a la formalización laboral y, por ende, a la garantía de prestaciones relacionadas a la seguridad social. En 2024, solo el 38.5 % de las personas ocupadas tienen contrato escrito; las brechas en el acceso a un contrato se observan principalmente en las personas adultas mayores ocupadas (10.9%) y

las personas ocupadas en el sector primario (6.6 %); respecto a las y los jóvenes ocupados el 39.4 % cuenta con contrato, así como el 35.7 % de las personas entre 45 a 64 años (ENOE, 2024, primer trimestre).

Asimismo, para dimensionar el problema de acceso a las prestaciones sociales asociadas al trabajo formal, el porcentaje de los trabajadores asalariados (con prestaciones) sin contrato escrito es tres veces menor que los que sí cuentan con uno (29.1 % frente a 95.6 %, respectivamente) (ENOE, 2024, primer trimestre).

Cabe resaltar que la informalidad laboral es un fenómeno complejo y heterogéneo que responde a diferentes causas, por lo que no existen responsables o soluciones únicas. De acuerdo con el EDDT 2022, no existe una política pública integral de formalización del empleo, aunque sí se identifican objetivos prioritarios, acciones y metas en el PSTPS 2020-2024 que reconocen la importancia de atender la informalidad laboral. Asimismo, dada la persistencia de altos niveles de trabajo asalariado informal (dentro del sector formal e informal de la economía), el acceso a la formalidad laboral debe ser altamente prioritario al interior de la política sectorial, donde la STPS asuma un papel articulador (CONEVAL, 2022a).

Intermediación laboral

Para favorecer el acceso a un trabajo decente de calidad y remunerado, la intermediación laboral formal (a través de medios públicos o privados) proporciona a los buscadores de trabajo información, orientación, vinculación y otros servicios de apoyo sobre vacantes laborales disponibles en el mercado (OIT, 2016).

Entre los medios de vinculación, los servicios privados formales son los más utilizados. En 2024, más de un tercio de las personas desempleadas acudieron a servicios privados para buscar empleo, en contraste con el 1.8 %

de esta población que acudió a medios públicos (ENOE, 2024, primer trimestre).

Más de la mitad de las y los jóvenes se encuentran ocupados en la informalidad (ENOE, 2024, primer trimestre); considerando que recién ingresan al mercado laboral, asegurar una vinculación laboral en el sector formal podría significar una mejor calidad del empleo en las etapas subsiguientes de la vida.

Estabilidad laboral

La duración o estabilidad laboral es otro aspecto decisivo (además de la formalidad laboral) que determina la calidad del empleo. El artículo 123 de la CPEUM y diversas disposiciones de la LFT buscan garantizar este derecho, no obstante, se trata de una estabilidad relativa que puede terminarse si existe causa justificada. De acuerdo con el EDDT 2022, existen dos tipos de condiciones limitadas de la estabilidad laboral: 1) las relativas a los contratos por tiempo indeterminado junto a los contratos por tiempo u obra determinada y el contrato de aprendizaje; y 2) la exigencia de una causa legal que justifique el despido.

De acuerdo con los registros administrativos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, entre 2016 y 2020, el porcentaje de despidos injustificados con relación al total de demandas laborales aumentó, pasando de 9.5 % al 14.8 %, respectivamente; sin embargo, para 2023 este porcentaje disminuyó cinco puntos porcentuales respecto a 2021 (9.7 %) (PROFEDET, 2024).

Uno de los aspectos de la inestabilidad laboral se explica por el uso de contratos temporales⁴ que no cumplen los requisitos legales establecidos en la ley, lo cual es una práctica irregular común llevada a cabo por los empleadores (subcontratación laboral). Un dato que nos permite dimensionar la subcontratación es el número de personas

trabajadoras eventuales registradas ante la seguridad social; en 2024, las personas eventuales afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social equivalen al 13 % del total de registros (IMSS, 2024b). Por otra parte, los años de antigüedad promedio en el último empleo permiten identificar otro de los aspectos de la inestabilidad: la rotación laboral de los trabajadores; al respecto, la población ocupada cuenta con un promedio de 9 años de trabajo, mientras que la población asalariada, 7.1 años (ENOE, 2024, primer trimestre).

Las mujeres y los trabajadores del sector agropecuario son grupos con mayor propensión a enfrentarse a la rotación y subcontratación laboral. En el caso de las mujeres, se enfrentan a frecuentes entradas y salidas del mercado de trabajo remunerado, lo que deriva en que no logren cumplir con los requisitos para acceder a una pensión al final de su etapa productiva (CONEVAL, 2022a). Respecto a los trabajadores agropecuarios, en 2024 presentaron un promedio de 14.7 años de antigüedad, casi el doble que la de los trabajadores no agropecuarios (8 años) (ENOE, 2024, primer trimestre).

Una alta tasa de rotación laboral genera un “círculo vicioso de empleos de mala calidad” en el que diversos fenómenos se retroalimentan: menores inversiones en capacitación, niveles más bajos de productividad; informalidad; desempleo; y, cuando los servicios públicos de intermediación son deficientes es más probable que sucedan vinculaciones a empleos que no garanticen los derechos de los trabajadores. Asimismo, hay que considerar que la probabilidad que tiene un trabajador de pasar del desempleo a la informalidad es más alta que la de ocupar un empleo formal. Además, las frecuentes transiciones entre empleos inciden negativamente en la trayectoria laboral y en el acceso al bienestar a través del trabajo (Alaimo, 2015).

⁴ Su utilización es una práctica encaminada principalmente a evitar el pago de indemnizaciones en caso de despidos, dándolos por terminados en el plazo establecido.

Acceso al trabajo a distancia

Derivado de los cambios en las formas de trabajo y los avances tecnológicos, surge en el mercado laboral la modalidad del teletrabajo. Dado que el teletrabajo es una implementación relativamente innovadora, es relevante regularla.

Para dimensionar el alcance de su implementación en sus inicios, en 2020, de acuerdo con la ECOVID-IE⁵, el 5.7 % de las empresas buscó adoptar de manera permanente el teletrabajo; el porcentaje aumentaba a 30 % considerando solo las grandes empresas (INEGI, 2020a). Actualmente, 2.9 millones de personas trabajadoras subordinadas y remuneradas realizan actividades en la modalidad de teletrabajo (ENOE, 2024, primer trimestre).

Seguridad Social

En México existe un sistema desigual y segmentado de seguridad social para las personas asalariadas, del que se derivan condiciones diferenciadas en el acceso al derecho y en el monto de las prestaciones para la población asegurada. Otros problemas relacionados con la seguridad social a los que se enfrentan los trabajadores son las prácticas de evasión en su inscripción y la subdeclaración del salario de cotización por parte de los empleadores. Estas prácticas tienen un serio impacto tanto en las finanzas del IMSS, (debido a que los ingresos provenientes de las cuotas obrero-patronales dependen del número de afiliados y del salario de cotización al Instituto), como al bienestar de las personas trabajadoras (debido a la carencia por acceso a la seguridad social, prestaciones⁶ y pensiones al final de la trayectoria laboral).

Según datos de la ENOE, en 2024, el 39.1 % de las personas trabajadoras ocupadas y el 56.3 % de las asalariadas están afiliadas a alguna institución de seguridad social. Cabe mencionar que el EDDT 2022 identifica que los

grupos de población que se enfrentan a mayores brechas de afiliación a la seguridad social se concentran en: las mujeres; las personas trabajadoras informales; las personas trabajadoras del hogar; las personas adultas mayores ocupadas; las personas con primaria incompleta; las personas ocupadas en el sector agropecuario; y, las personas trabajadoras en micronegocios sin y con establecimientos.

Respecto a las prestaciones laborales, destaca que la falta de cobertura en el servicio de guarderías afecta a toda la población, independientemente del tipo de ocupación (asalariada, cuenta propia, formal e informal). No obstante, en el caso de las mujeres, solo 2 de cada 10 de las ocupadas con uno o más hijos acceden a los servicios de guardería (Inmujeres, 2018). La falta de acceso al servicio de guardería es un factor que disuade principalmente a las mujeres a incorporarse a la actividad económica o bien, las motiva a incorporarse a la informalidad para conseguir mayor flexibilidad y poder compatibilizar el trabajo remunerado con las labores de cuidado familiar (trabajo no remunerado).

Sobre las personas trabajadoras del hogar, 64,639 estaban incorporadas al IMSS en enero de 2024 (IMSS, 2024a), considerando que el total de estos trabajadores es casi de 2.5 millones de personas (ENOE, 2024, primer trimestre), tan solo 2 % de las y los trabajadores del hogar se encuentran afiliados a la seguridad social y cuentan con acceso a prestaciones laborales. Por otro lado, al considerar otros grupos con mayor vulnerabilidad de acceso a la seguridad social, se observó que en el caso de la población hablante de lengua indígena solo tres de cada diez personas recibían prestaciones laborales (CPV, 2020); y solo tres de cada diez personas inactivas de 65 años o más contaban con pensión o jubilación (ENOE, 2024, primer trimestre).

⁵Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas

⁶ Prestaciones como salud, guarderías, vivienda

Capacitación y formación profesional y técnica

En México, la capacitación es una prestación laboral que por normativa debe ser provista por los empleadores a fin de que los trabajadores fortalezcan y desarrollen sus habilidades técnicas y profesionales para el empleo; sin embargo, se observa que la provisión de esta prestación es limitada.

Por un lado, el acceso limitado a la capacitación laboral se observa a través del porcentaje las personas trabajadoras integradas al Padrón de Trabajadores Capacitados (PTC). De acuerdo con los datos de la STPS, el número de personas trabajadoras integradas al PTC con relación al número de personas trabajadoras inscritas en el IMSS ha fluctuado alrededor del 25 % entre 2017 y 2020, con un ligero aumento en 2021 (26.1 %) (STPS, 2021b). Además, de acuerdo con los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en 2020, solo dos de cada diez adultos trabajadores participaron en la capacitación laboral en México (OCDE, 2021a).

En específico, se identifica que los grupos más vulnerables de no recibir capacitación para el trabajo son las y los adultos con menores niveles de escolaridad, los jóvenes y las mujeres. De acuerdo con el Módulo de Trayectorias Laborales, en 2015, 53.4 % de las mujeres trabajadoras recibieron capacitación, frente al 61.1 % de los hombres. Además, en cuanto a grupos de edad, el 65 % de los adultos de más de 45 años no recibieron capacitación, al igual que el 50.6 % de los jóvenes de 18 a 29 años. Asimismo, en promedio, el 57.6 % de la población de entre 18 y 54 años con experiencia laboral tampoco recibió capacitación para el trabajo (MOTRAL, 2015). De igual forma, solo el 20 % de los adultos con menores niveles de educación (nivel escolar igual o menor a la secundaria) informaron haber participado en al menos una oportunidad de aprendizaje, en comparación con el 58 % de los adultos con un nivel medio superior y superior (OCDE, 2021a).

Considerando los bajos índices de capacitación al que se enfrentan los países de América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha advertido sobre el problema creciente del desajuste por habilidades en la oferta y demanda de mano de obra en la región, el cual tendría efectos directos en el aumento del desempleo, la baja productividad y el aumento de la informalidad. Además, los problemas antes mencionados pueden agravarse por los acelerados avances tecnológicos, la exigencia de nuevas habilidades y la necesidad de una rápida adaptación por parte de las personas trabajadoras ante las nuevas demandas del mercado laboral (CONEVAL, 2022a).

Ingresos

El ingreso es uno de los principales elementos del derecho al trabajo asociados a la dimensión de calidad. En México, el establecimiento de un salario mínimo (SM) protege a las personas más vulnerables del mercado de trabajo que no cuentan con poder de negociación en lo individual ni en lo colectivo.

El SM tiene un efecto de arrastre sobre el resto de los salarios, por lo que su incremento es relevante para el cierre de las brechas del ingreso laboral. Como resultado positivo de la implantación de la política del salario mínimo, se observó que la razón entre el salario mínimo general vigente y el salario promedio real de cotización al IMSS se ha ido cerrando entre 2018 (3.4) y 2024 (2.6) (IMSS, s.f.; CONASAMI, 2024).

A pesar de los importantes incrementos del SM en los últimos años, el impacto del bajo monto de los ingresos aún se manifiesta en la población ocupada, asalariada y las trabajadoras del hogar. Para dimensionar la distribución salarial, en el país, se observa que, en 2024, más de tres cuartas partes de la población ocupada y poco más del 80 % de la población asalariada, percibe hasta tres SM; mientras que las personas trabajadoras ocupadas que perciben hasta un SM son el 34.2 % de los hombres y 47.5 % de las mujeres.

Asimismo, se identificó que a mayor nivel de escolaridad se observa un mayor ingreso, ya que 59.2 % de las personas ocupadas con primaria incompleta recibía hasta un SM, mientras que el 28.3 % de las personas ocupadas con educación media superior y superior percibía ese ingreso (ENOE, 2024, primer trimestre).

Asimismo, el porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al valor monetario de la canasta alimentaria (indicador de pobreza laboral al primer trimestre de 2024) es equivalente al 35.8 % de la población total (CONEVAL, 2024).

A partir de ello, se identificaron brechas entre la población asalariada según sexo, edad, nivel de escolaridad, así como en grupos vulnerables como personas trabajadoras del hogar, jornaleros agrícolas, hablantes de lengua indígena y personas con menores niveles educativos.

Horas de trabajo, jornada, descanso y vacaciones

El derecho a disfrutar el descanso y el tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días festivos se encuentran establecidas en la LFT. A nivel internacional, México es uno de los países con el período anual de vacaciones más corto y está entre los que tienen la duración legal de la jornada más larga de América Latina.

El EDDT 2022 aborda la tasa de condiciones críticas de ocupación, la cual alude a la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado; la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo; y, la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

En primer lugar, alrededor de una quinta parte de las personas ocupadas trabajan menos de 35 horas semanales (23.6 %) y la población

ocupada por tiempo parcial que desea trabajar más horas es de casi 1 % (ENOE, 2024, primer trimestre). Factores como la falta de apoyo para el trabajo de cuidados y del hogar no remunerado y la falta de acceso a servicios de guardería podrían estar impidiendo que se amplíe la jornada de trabajo en el caso específico de las mujeres, donde el 32.9 % de ellas trabaja menos de 35 horas, en comparación con el 17.2 % de los hombres (ENOE, 2024, primer trimestre).

Por otro lado, en 2024, según datos del primer trimestre de la ENOE, el porcentaje de personas trabajadoras ocupadas con una jornada laboral mayor a 48 horas alcanza un 25.2 % de los ocupados, siendo más alto el de los hombres que el de las mujeres (30.5 % frente a 17.4 %, respectivamente); asimismo, casi 16 % de los hombres trabajan más de 56 horas a la semana.

Seguridad e higiene en el trabajo

La seguridad e higiene forman parte del derecho al trabajo, tal como lo establece el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la definición del derecho al trabajo decente establecida en la LFT; asimismo, la seguridad e higiene es una garantía constitucional. Para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo, es importante asegurar que las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales seguras y tengan protección frente a accidentes y enfermedades.

En 2022, la tasa de incidencia de riesgos de trabajo fue de 2.7 %; los accidentes de trabajo reportados fueron 352,461; y los casos de enfermedades relacionadas con el trabajo fueron de 38 por cada 10,000 trabajadores (IMSS, 2022). Un factor que explica el aumento en las enfermedades profesionales en México respecto a años anteriores es la reincidencia de los patrones en la violación de las normas de seguridad e higiene, debido a la falta de capacidades estatales para aplicar y hacer efectivas las sanciones (CONEVAL, 2022b).

Efectividad en el trabajo

Inspección laboral

La inspección laboral tiene un papel transversal para el buen desempeño de casi todos los objetivos de la política sectorial, dado que es uno de los medios para asegurar el cumplimiento de las normas laborales (CONEVAL, 2022a).

De acuerdo con información proporcionada por la STPS, el porcentaje de inspecciones relacionadas con la formalización del empleo cayó, al pasar de 7.6 % en 2017 a 0.2 % en 2019 hasta dejar de realizarlas en 2020. Asimismo, entre 2017 y 2020 se observó una reducción del porcentaje de visitas de inspección para verificar las condiciones generales de trabajo referentes a aguinaldo, salario mínimo y reparto de utilidades. De acuerdo con datos proporcionados por la STPS, el porcentaje de centros de trabajo visitados pasó de 43 % en 2017 a 27 % en 2020, sin embargo, para 2021 se observó una recuperación, pues la proporción aumentó al 46 %. Además, el porcentaje entre inspecciones realizadas y procedimientos sancionadores se mantuvo entre el 4 y 11 % entre 2017 y 2021 (STPS, 2021b).⁷

Derechos colectivos y justicia laboral

El acceso a la justicia laboral también forma parte de la política sectorial del Nuevo Modelo Laboral. En el contexto de la obligación estatal básica derivada de la interpretación del PIDESC, la existencia de interlocutores que representen a las personas trabajadoras y el desarrollo de la negociación colectiva tiene importancia. Igualmente, la calidad de la representación de las personas trabajadoras es un factor del que depende la viabilidad del diálogo social (CONEVAL, 2022a).

En relación con la justicia laboral, se observó que, entre noviembre de 2020 y septiembre de 2021, el 69.5 % de los conflictos individuales y

el 52 % de conflictos colectivos se resolvieron a través de la conciliación por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) (CONEVAL, 2022b). Cabe resaltar que, uno de los cambios sustanciales en el modelo laboral ha sido implementar que la conciliación laboral se gestione entre 15 a 45 días⁸.

Sobre la representación laboral, el porcentaje de sindicalización de las personas asalariadas contextualiza la limitada cantidad de trabajadores que se benefician de la representatividad de las organizaciones de trabajadores. Al respecto, la tasa de sindicalización fue de 12.4 % en 2020 y 13.1 % en 2021, mientras que para 2024, 5.2 millones de personas estaban afiliadas a un sindicato, es decir, apenas un 12.8 % respecto a los trabajadores asalariados (ENOE, varios años, primer trimestre). Además, entre 2020 y 2021 se registró una caída de más de 2 puntos porcentuales en la cobertura de la negociación colectiva (de 7.8 % a 5.6 %, respectivamente) (CONEVAL, 2022b)

Brechas en la atención al derecho por grupos, sectores y regiones

Las condiciones de desigualdad en el acceso al derecho al trabajo son persistentes en el país; estas colocan en situación de desventaja a diferentes grupos de población y limitan el pleno disfrute del derecho.

Género

Resulta relevante destacar las condiciones y desigualdades en las que se inserta la fuerza laboral femenina, ya que influyen a lo largo de su trayectoria laboral.

En aspectos como la participación en el mercado laboral, las mujeres tienen una menor presencia que los hombres. Lo anterior

de 2019, la duración de los juicios se acorte sustancialmente, ya que, con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estos procesos duraban meses, incluso años.

⁷ Sobre esta información, no existen fuentes públicas que permitan obtener el dato actualizado.

⁸ La implementación de los nuevos tribunales laborales ha permitido que, con el procedimiento diseñado en la reforma

obedece a diferentes factores relacionados con la perpetuación de la estructura del mercado de trabajo y las decisiones de las familias. En 2024, la tasa de participación de las mujeres es de 45.9 %; mientras que la de los hombres es del 75.9 % (ENOE, 2024, primer trimestre). Es importante destacar que, para lograr una mayor participación laboral de las mujeres, se requiere atender diversas problemáticas que van desde la necesidad de promover acciones que contribuyan a la igualdad de género y la distribución equitativa de labores de cuidado en el seno del hogar.

Además, respecto a la formalidad laboral, es importante tener en cuenta que las brechas de género son un aspecto transversal. En 2024, de acuerdo con datos del primer trimestre de la ENOE, la tasa de informalidad de las mujeres ocupadas en el rango de edad de 45 a 64 años es de 57.5 %, frente a un 51.3 % para hombres; mientras que para mujeres de 65 años y más, la informalidad es del 78.7 %, frente a un 72.6 % en hombres de la misma edad.

Respecto a la población asalariada, tanto para mujeres como para hombres de 65 años y más, el porcentaje de la población sin contrato escrito es del 66.3 % (ENOE, 2024, primer trimestre). Asimismo, destaca que el 93.3 % de las mujeres en situación de pobreza de más de 65 años nunca había cotizado en alguna institución de seguridad social, de acuerdo con los Indicadores de Pobreza y Género del CONEVAL calculados con la ENIGH 2022 (CONEVAL, 2023a).

Asimismo, las brechas de género se mantienen en otros aspectos. Por ejemplo, en cuestión de ingresos, el porcentaje de las mujeres ocupadas que recibía hasta un salario mínimo era de 47.5 % (frente al 34.2 % de los hombres). Además, de la población ocupada, los hombres se insertan en empleos más estables que les permiten alcanzar mayor

antigüedad (10 años) en comparación con las mujeres (7.6 años).

De igual forma, existe una marcada desigualdad en el acceso a la pensión entre hombres y mujeres; solo el 17.8 % de las mujeres inactivas de 65 años cuenta con una pensión o jubilación, en comparación con el 59 % de los hombres (ENOE, 2024, primer trimestre). De acuerdo con los datos de los indicadores de pobreza laboral de la población ocupada del CONEVAL, el 15.9 % de las mujeres recibía un ingreso por trabajar inferior al costo de la canasta alimentaria frente al 9.2 % de los hombres.

Grupos de edad

En primer lugar, las y los jóvenes son el grupo que más dificultades experimenta para acceder al empleo formal. De acuerdo con datos del primer trimestre de la ENOE, para 2024, se observa que el grupo de 29 años o menos es uno de los que se encuentran más afectados por la informalidad, con 58.7 % de la población ocupada. Adicionalmente, en términos de capacitación, poco más de la mitad de los jóvenes trabajadores de 18 a 29 años no contaron con esta prestación laboral (MOTRAL, 2015). Asimismo, el porcentaje de personas ocupadas en condición de pobreza de entre 16 a 44 años, que nunca han cotizado en alguna institución es de 70.2 % (CONEVAL, 2022b).

Por otro lado, las personas adultas mayores (65 años y más) también se enfrentan a diversos desafíos dentro del mercado de trabajo. Por ejemplo, este grupo presenta un porcentaje de 74.6 % de informalidad laboral (ENOE, 2024, primer trimestre), adicionalmente, el porcentaje de trabajadores ocupados en condición de pobreza de este grupo de edad que nunca ha cotizado a alguna institución de seguridad social es de 81.7 % (CONEVAL, 2022b).

Nivel de escolaridad

Respecto a la población con menor escolaridad, el 87.8 % de las personas sin escolaridad eran informales, este porcentaje se reduce a 79.6 % entre los que tienen primaria, a 63.7 % en el nivel de secundaria, 49.6 % a nivel de preparatoria o normal técnica y 27.5 % a nivel de licenciatura o más (ENOE, 2024, primer trimestre).

Referente al desarrollo de habilidades para el trabajo, el 20 % de las y los adultos con menores niveles de escolaridad recibieron capacitación para el trabajo, en comparación con el 58 % de los adultos con un nivel medio superior y superior (OCDE, 2021a).

Sobre la afiliación a una institución de seguridad social, solamente el 9.5 % de los ocupados que tienen primaria incompleta cuentan con afiliación a la seguridad social, frente al 17.4 % de los que tienen primaria completa, el 34.5 % de los que tienen secundaria incompleta y el 55.1 % de los que tienen educación media y superior (ENOE, 2024, primer trimestre).

Adicionalmente, al observar la relación entre el número de salarios mínimos recibidos según nivel de escolaridad, se muestra que a mayor nivel de escolaridad hay una mayor remuneración. De acuerdo con datos del primer trimestre de la ENOE 2024, el 59.2 % de los ocupados y el 63.9 % de los asalariados con primaria incompleta perciben hasta un SM; frente al 51.4 % de los ocupados y 55 % de los asalariados con primaria completa; el 44.7 % de los ocupados y el 45.5 % de los asalariados con secundaria completa; por último, solo 28.3 % de los ocupados y 27.3 % de los asalariados con educación media superior y superior percibían hasta un SM.

⁹Este tipo de trabajo está asociado con una mayor precariedad laboral debido a que, actualmente, está excluido de la seguridad social obligatoria en las normas

Sector económico

En cuanto a la información disponible por sector económico según datos del primer trimestre de la ENOE 2024, el porcentaje de personas ocupadas en condiciones de informalidad en el sector primario equivale a 83.7 %, frente al 48.8 % y 51.3 % en el secundario y terciario, respectivamente.

Respecto a los trabajadores que cuentan con contrato escrito en 2024, de acuerdo con datos del primer trimestre de la ENOE, solo 13.3 % del personal asalariado del sector primario contaba con contrato por escrito (21.9 % de las mujeres frente a 11.8 % de los hombres). En el sector secundario 59.8 % contaron con contrato (75.6 % de las mujeres frente a 53.9 % de los hombres) y 59.3 % en el terciario (55.2 % de las mujeres frente a 63.4 % de los hombres) (ENOE, 2024, primer trimestre).

Sobre la población afiliada a alguna institución de seguridad social, de acuerdo con datos del primer trimestre de la ENOE 2024, solo 17.4 % de la población asalariada en el sector primario está afiliada, contra 63 % en el secundario y 58.7 % en el terciario. La limitada afiliación de la población trabajadora del sector primario se relaciona con las características del empleo agrícola, pues los ocupados en este sector están más concentrados en el trabajo por cuenta propia que está asociado a una mayor precariedad laboral⁹, y en el trabajo sin pago. Además, en 2024 más de la mitad de las personas trabajadoras remuneradas y subordinadas vinculadas al sector agropecuario recibe hasta un salario mínimo (65.3 %) (ENOE, 2024, primer trimestre).

Es importante mencionar que, a pesar de que este grupo tiene altas tasas de informalidad, paradójicamente la agricultura es la que permite tener una mayor estabilidad a las personas trabajadoras, ya que alcanzan mayor antigüedad, que las personas que no trabajan

que regulan el trabajo, pues ésta se limita a las personas trabajadoras asalariadas.

en este sector, pero con condiciones de mayor precariedad, por lo que es un grupo que sigue requiriendo atención prioritaria.

Personas trabajadoras hablantes de lengua indígena

En el caso de la población hablante de lengua indígena, las brechas en diversos indicadores reflejan la necesidad de atender de manera prioritaria a este grupo de población. Por un lado, de acuerdo con datos de la Encuesta Intercensal 2015 y del Censo de Población y Vivienda (CPV) 2020, aunque hubo un incremento en la participación económica de la población hablante de lengua indígena, pasando de 46.7 % en 2015 a 52.3 % en 2020, esta participación fue menor que la de los no hablantes (52.3 % frente a 57.9 %). Destaca el caso de las mujeres hablantes de lengua indígena, pues la tasa de participación fue de 28.9 %, y aunque fue casi siete puntos porcentuales mayor que en 2015 (22.4 %), esta fue menor que la de las mujeres que no hablan lengua indígena (42.1 %). Lo anterior subraya la vulnerabilidad que viven las mujeres indígenas en el mercado de trabajo; uno, por ser mujer, y dos, por su condición étnico racial.

En 2020, solo una tercera parte de la población ocupada hablante de lengua indígena era asalariada, mientras que la población no hablante de lengua indígena representaba dos tercios de la población ocupada. Además, se identificó que la población hablante de lengua indígena se insertó en el mercado laboral en mayor medida como personas trabajadoras sin pago, jornaleros(as) o peones y personas trabajadoras por cuenta propia (CONEVAL, 2022b).

Se encontró que poco más de un cuarto de las personas ocupadas hablantes de lengua indígena tuvo acceso a prestaciones laborales derivadas del trabajo (aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicio médico, reparto de utilidades, licencia o incapacidad con goce de sueldo, ahorro para el retiro y crédito para vivienda), alrededor del doble de la población no hablante de lengua indígena tuvo acceso a

prestaciones laborales en comparación con la población que habla lengua indígena (CPV, 2020).

Por otra parte, 20.7 % de los ocupados hablantes de lengua indígena no recibieron ingresos por trabajo, porcentaje relacionado con las personas trabajadoras sin pago, en comparación con el 6 % de los no hablantes. En cambio, 28.3 % de los no hablantes de lengua indígena recibían entre dos y cinco salarios mínimos, mientras que solo lo hacía el 12.3 % de las personas trabajadoras hablantes de lengua indígena (CPV, 2020).

Población con alguna discapacidad

De acuerdo con el CPV 2020, la población con alguna discapacidad presentó tasas de participación menores que las de la población sin discapacidad (51.5 % frente a 64.5 %), con una brecha significativa entre hombres y mujeres (64.5 % frente a 40.5 %). Con respecto a la tasa de desempleo de las personas con discapacidad, existe una brecha entre hombres y mujeres, en favor de las mujeres (2.4 % frente a 1.1 %). En cuanto al porcentaje de la población que tiene derechohabencia, es levemente mayor en el caso de la población con al menos una discapacidad (73.2 % de personas sin discapacidad frente a 76 % de personas con discapacidad (CONEVAL, 2022a).

Dentro de la estrategia Abriendo Espacios, la atención a personas con discapacidad se ha reducido en los últimos años, pasando de 26,000 personas en 2018-2019, de las cuales fueron colocadas el 18 %; mientras que para 2020, la población atendida fue alrededor de 8,000 personas, con un porcentaje de colocación de 21.5 %.

Personas migrantes

En el caso de las personas con destino a EE. UU., los datos de la EMIF (2016) muestran que la mayor participación de este grupo se inserta en actividades del sector primario; se estima que 28.3 % de las personas migrantes eran

trabajadores agropecuarios (CONEVAL, 2022a), entonces, este grupo podría estar más expuesto a no estar afiliado a la seguridad social y percibir una remuneración no adecuada por su trabajo.

Trabajadoras y trabajadores del hogar

La reforma laboral en materia de seguridad social de 2019 y el establecimiento del salario mínimo para trabajadoras y trabajadores del hogar constituyeron un avance para proteger a este grupo. Hasta hace poco existió un trato discriminatorio en el caso del trabajo del hogar remunerado, ya que su inscripción era voluntaria y solo incluía el seguro de salud, excluyendo las demás prestaciones asociadas al trabajo (Cebollada Gay, 2017), no obstante, este grupo continúa afectado por altas tasas de informalidad e inestabilidad laboral (CONEVAL, 2022a).

Con relación a los ingresos, se observa que el porcentaje de las personas trabajadoras del hogar que recibieron entre uno y hasta tres salarios mínimos se redujo drásticamente casi 20 puntos porcentuales, pasando de 37.1 % en 2021 a 18.1 % en 2024; a la par, aumentó el porcentaje de personas trabajadoras del hogar que percibía hasta un salario mínimo, alcanzando el 75.1 % en 2024, en comparación con el 56.1 % en 2021 (ENOE, varios años, primer trimestre).

Niñas, niños y adolescentes¹⁰

Aun cuando la población infantil ocupada (5 a 17 años) disminuyó entre 2009 y 2019, pasando de 10.7 % a 7.5, respectivamente, se identificó que, en 2019, el 93.8 % de esta población realizó una ocupación no permitida y el 52.5 % trabajó en alguna actividad peligrosa¹¹ (ENTI, varios años). Con respecto a las vulnerabilidades, en 2019 una tercera parte

de la población infantil ocupada trabajó en el sector agropecuario como trabajador de apoyo en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, de caza y pesca (CONEVAL, 2022a).

Con respecto a la duración de la jornada laboral, datos de la ENTI 2019 destacan que, casi la mitad (43 %) de la población infantil ocupada en labores no permitidas trabajó hasta 14 horas; mientras que el 29 % trabajó más de 36 horas (29 %); y el 14 % trabajó por más de 48 horas.

Regionales

Asimismo, se considera importante revisar el ejercicio del derecho al trabajo por entidades federativas. Por un lado, se observa una baja tasa de desempleo en los estados de Guerrero (1.2 %), Oaxaca (1.4 %) y Chiapas (1.7 %), respecto a la tasa nacional; no obstante, las condiciones laborales en estas entidades son más precarias, pues menos del 20% de la población ocupada está afiliada a la seguridad social (ENOE, 2024, primer trimestre).

Referente a los ingresos laborales, más de la mitad de las personas ocupadas de las entidades de Chiapas, Tlaxcala, Tamaulipas, Puebla y Veracruz perciben hasta un SM, mientras que menos del 25 % del total de las personas ocupadas de Nuevo León, Aguascalientes, Jalisco y Baja California Sur perciben el mismo ingreso. Por el contrario, las entidades con mayor porcentaje de personas que perciben más de tres SM son: Baja California Sur (10.8 %), Ciudad de México (8.5 %) y Nuevo León (8.1%); mientras que no más del 1.5% de personas ocupadas en Morelos, Oaxaca, Guerrero y Chiapas reciben más de tres SM (ENOE, 2024, primer trimestre).

¹⁰ El trabajo infantil consiste en la participación de una niña, un niño o un adolescente en una actividad productiva que se realiza al margen de la ley ya sea por debajo de la edad mínima de admisión al empleo de acuerdo al marco jurídico; prohibida por su naturaleza o condición de exposición, por ser peligrosa e insalubre y que puede

producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social y/o que por las largas jornadas, limitan o impidan el disfrute de sus derechos humanos y laborales, en especial la asistencia o permanencia en la escuela (STPS, s.f.).

¹¹ Definición de la LFT

Por su parte, la tasa de condiciones críticas de ocupación es mucho mayor en estados como Guerrero, Oaxaca, Chiapas y Veracruz donde la tasa de desempleo es menor. Por tanto, la baja tasa de desempleo podría estar encubriendo situaciones de precariedad laboral con características diferenciadas al interior de las entidades con mayores condiciones de vulnerabilidad y que merecen especial atención por parte de la política pública.

Consideraciones sobre el estudio

El diagnóstico buscó poner de manifiesto la centralidad del derecho al trabajo y a reforzar la convicción de que este derecho debe seguir siendo una de las principales vías para acceder a una vida digna.

Una primera reflexión que surgió a partir del diagnóstico es que el disfrute de este derecho depende de varios factores cuya atención supera el alcance, los instrumentos y posibilidades de la política de trabajo y previsión social. Por ello, es importante que, por parte de la STPS, se lleve a cabo una coordinación interinstitucional, así como la participación de actores sociales involucrados en el derecho al trabajo a fin de colocar la generación de empleo de calidad en el centro de las políticas públicas (CONEVAL, 2022a).

De igual forma, dentro de la política sectorial de trabajo, es muy importante priorizar la atención de los grupos identificados dentro del diagnóstico, que presenten mayores condiciones de exclusión y vulnerabilidad para la garantía del derecho al trabajo, en aspectos como la ausencia de negociación colectiva; la pérdida de poder adquisitivo de los salarios; la precariedad laboral, la intermediación laboral y la reducción de la informalidad laboral.

Derivado de los hallazgos e identificación de brechas se determinó la importancia plantear alternativas para lograr que las personas

ejerzan adecuadamente el derecho, independientemente de la su condición laboral.

Retos para la garantía del derecho al trabajo

Con base en los resultados del diagnóstico, se identifican once retos de atención vinculados a las inseguridades y dimensiones del derecho al trabajo. Cada uno de estos reconoce grupos de población prioritarios de atención, como se muestra a continuación:

a) Sobre la ocupación de las personas trabajadoras en **la informalidad laboral**, se identifica que más de la mitad de la población de México en esta condición no accede a condiciones laborales de trabajo decente, lo que conlleva efectos adversos sobre la garantía al derecho al trabajo de las personas. Este problema afecta a diversos grupos de personas trabajadoras como: las y los jóvenes, las personas adultas mayores, las personas trabajadoras del sector agrícola y las personas trabajadoras con menor nivel educativo, quienes reducen sus oportunidades de acceder al trabajo formal y, por ende, al mayor disfrute de sus derechos laborales y a la seguridad social.

b) Uno de los retos asociados a los **ingresos laborales** es que, aun cuando son la mayor fuente de sustento para los hogares, más de un tercio de la población no cuenta con los ingresos suficientes para adquirir la canasta alimentaria,¹² es decir se encuentra en situación de pobreza laboral. Esta problemática afecta primordialmente a mujeres y personas trabajadoras en la informalidad.

c) Referente a la **capacitación y formación para el trabajo** se identifica que existe un bajo desarrollo en las habilidades y competencias que se requieren en el mercado de trabajo, lo cual afecta las condiciones de crecimiento profesional y estabilidad laboral de las

¹² Establecida por el CONEVAL

personas trabajadoras. En específico, el reto identifica que las personas más vulnerables a no recibir esta prestación laboral son las personas trabajadoras con menores niveles de escolaridad, así como las mujeres y las y los jóvenes.

d) Sobre la **intermediación y vinculación laboral**, se identifica que la población buscadora de empleo recurre poco al servicio público de intermediación debido que prefieren acudir a otros medios, normalmente informales para la vinculación laboral, lo cual podría influir en la calidad del empleo. Específicamente, las mujeres tienden a presentar una baja tasa de participación económica, debido a que se insertan en la informalidad laboral a fin de conseguir mayor flexibilidad y poder compatibilizar el trabajo remunerado con el no remunerado. Además, las y los jóvenes tienden a insertarse en la informalidad laboral en su primer empleo, lo cual afecta el inicio de su trayectoria laboral y, en consecuencia, el tipo de empleos e ingresos laborales a los que acceden en el futuro, así como su acceso a la seguridad social.

e) Referente a las **condiciones de calidad del empleo**, se identifica que existe una prevalencia de condiciones no adecuadas y ausencia de prestaciones laborales como la asistencia médica, esquemas de pensión, vivienda y guarderías. Los grupos de la población que se encuentran más propensos a acceder a empleos de baja calidad y muchas veces, carentes de las prestaciones derivadas del trabajo son: las personas trabajadoras del hogar, jornaleros agrícolas, personas con menor nivel educativo, población hablante de lengua indígena, y personas en situación de pobreza. Además, el acceso limitado a la prestación de servicios de guarderías para las mujeres trabajadoras formales e informales podría limitar sus derechos laborales, debido a que el trabajo de cuidados está generalmente asociado a su género.

f) Otro reto identificado en el EDDT 2022 son las **brechas salariales** entre las personas trabajadoras, que no están asociadas al tipo de trabajo o a la productividad laboral, sino que se caracterizan por ser condiciones inequitativas en el mercado laboral. Este problema afecta en general tanto a personas trabajadoras ocupadas y asalariadas, con especial énfasis en las personas trabajadoras del hogar, trabajadores del sector agropecuario, población hablante de lengua indígena, mujeres y personas trabajadoras con menor nivel educativo.

g) Respecto a los **mecanismos de protección del ingreso de las personas trabajadoras**, se identifica que en México existe una insuficiencia de estos ante escenarios de pérdida del empleo, lo que propicia transitar a empleos de baja productividad o a la ocupación informal. La importancia de la existencia de los mecanismos de protección del ingreso laboral radica en mitigar las variaciones en el ingreso (derivadas de la pérdida del empleo) y contribuir a la reincorporación de las personas trabajadoras a empleos adecuados. Para este reto se debe considerar prioritaria la atención de las personas que no cuentan con prestaciones laborales asociadas a su trabajo.

h) Sobre las **jornadas laborales**, se identifican dos retos que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres: por un lado, las jornadas laborales excesivas, con una duración de más de 48 horas semanales (en el trabajo remunerado) son realizadas principalmente por los hombres; al respecto, existe evidencia que sustenta que trabajar más de este tiempo afecta la salud y el bienestar de la persona trabajadora y su familia, además de frenar el aumento de la productividad e incrementar los riesgos en el trabajo. Por otro lado, en el caso de las mujeres, tienden a realizar jornadas laborales menores a las deseadas debido a la falta de equidad en el trabajo no remunerado (cuidados y del hogar), lo cual es un factor que

implica que acepten empleos con jornadas reducidas, desistir de la búsqueda de empleo o insertarse en empleos dentro del sector informal para poder combinar actividades remuneradas y no remuneradas.

i) Referente a la **estabilidad laboral**, se identifica que las personas trabajadoras asalariadas que laboran en condiciones de informalidad, empleos temporales o subcontratados son más propensas a ser afectadas por la rotación laboral e inestabilidad de sus condiciones de trabajo. Además, en el caso de las mujeres, debido a las frecuentes entradas y salidas de la actividad económica, se amplían las probabilidades de no lograr cumplir con los requisitos para acceder a una pensión al final de su etapa productiva.

j) Sobre el **acceso a la justicia laboral**, se identifica una insuficiencia en el avance de su implementación. Lo anterior se debe a que en el sistema de justicia laboral se presentan limitadas capacidades de fiscalización de las condiciones de trabajo específicamente en tres aspectos: vigilancia estatal para el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia capacitación y sus estándares de calidad; inspección de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; fiscalización de los esquemas de contratación

temporal o subcontratación que utilizan los empleadores. Asimismo, se identifica poca difusión de las funciones del sistema de representación colectiva para la resolución de conflictos laborales asociados a mejorar el ejercicio del derecho al trabajo y los derechos colectivos de las personas trabajadoras, lo cual tiene efectos negativos en la calidad del empleo.

k) Respecto al **trabajo infantil**, la LFT, establece la prohibición del trabajo infantil de menores de quince años, asimismo, los adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho que no hayan terminado su educación básica obligatoria tampoco podrán trabajar.

El reto primordial es que el trabajo infantil aún no ha sido erradicado, especialmente aquel que ocurre en ocupaciones peligrosas o el trabajo doméstico en condiciones no adecuadas. Su existencia afecta el pleno desarrollo de la infancia y adolescencia, y el ejercicio de otros derechos. El trabajo infantil implica consecuencias al desarrollo escolar de niñas y niños, además puede exponerlos a situaciones de riesgo para su salud y su sano desarrollo físico y psicológico.

Referencias

- Alaimo, V. B. (2015). *Empleos para crecer*. . Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Empleos-para-crecer.pdf>
- Cebollada Gay, M. (2017). *Hacer visible lo invisible: Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. Ciudad de México: CONAPRED-IIJ UNAM. Obtenido de <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/hacer-visible-lo-invisible-formalizacion-del-trabajo-del-hogar-remunerado-en-mexico-una-propuesta-de-politica-publica/>
- CONASAMI. (2024). *Evolución del salario mínimo. Índice del salario mínimo real*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo>
- CONEVAL. (2022a). *Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022 (EDDT 2022)*. Ciudad de México: Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Diagnostico_Trabajo_2022.pdf
- CONEVAL. (2022b). *Principales hallazgos y rutas de acción para el ejercicio del Derecho al Trabajo*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Hallazgos_derecho_trabajo.pdf
- CONEVAL. (2023a). *Anexo estadístico de pobreza en México 2016-2022*. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2022/AE_nacional_estatal_2022.zip
- CONEVAL. (2024). *Medición de la Pobreza. Pobreza Laboral al primer trimestre 2024*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx
- CPV. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- DOF. (2021). *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024*. Diario Oficial de la Federación. Fecha de publicación: 25/06/2021. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0
- DOF. (2024a). *Ley General de Desarrollo Social*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación. Última Reforma publicada el 1 de abril de 2024. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDS.pdf>
- DOF. (2024b). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. Última Reforma publicada el 4 de abril de 2024. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- ENOE. (2024, primer trimestre). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Microdatos. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- ENOE. (varios años, primer trimestre). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Microdatos. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- ENTI. (varios años). *Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enti/2022/>
- IMSS. (2022). *Memoria Estadística 2022*. Instituto Mexicano del Seguro Social. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2022>
- IMSS. (2024a). *Información estadística sobre la cotización de las personas trabajadoras del hogar*. Instituto Mexicano del Seguro Social. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>
- IMSS. (2024b). *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202401/005>
- IMSS. (s.f.). *Boletines de prensa. Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*. Instituto Mexicano del Seguro Social.
- INEGI. (2020a). *Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVIED-IE)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovied/>
- INEGI. (2020b). *Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVIED-ML)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Obtenido de www.inegi.org.mx/investigacion/ecoviedml/2020/
- Inmujeres. (2018). *Las madres en cifras*. Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>
- Mauricio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: Una recuperación insuficiente y desigual*. (Nota técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe) [Publicación]. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_p5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- MOTRAL. (2015). *Módulo de Trayectorias Laborales*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Microdatos. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/motral/2015/>
- OCDE. (2021a). *OECD Skills Outlook 2021, Learning for Life*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en
- OCDE. (2021b). *Perspectivas económicas de América Latina 2021: Avanzando juntos hacia una mejor recuperación*. París, Francia: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y la

- Comisión Europea. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/2958a75d-es>
- OIT. (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas [Resumen]*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Presentación resumida del informe. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/el-emprego-atipico-en-el-mundo-retos-y-perspectivas-resumen>
- PNUD. (2012). *Integración de los derechos humanos en las políticas y en los programas de desarrollo: Experiencias del PNUD*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido de https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Spanish_Web_draft6.pdf
- PROFEDET. (2024). *Registros administrativos. Total de Asuntos Atendidos: Asesorías, Conciliaciones, Juicios y Amparos*. México: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Obtenido de https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0949.xls
- STPS. (2021a). *Comunicado Conjunto 035/2021*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-conjunto-035-2021?idiom=es>
- STPS. (2021b). *Respuesta al Oficio No.VQZ.CGE.048/2021: Solicitud de Información para el Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022*. CONEVAL – STPS.
- STPS. (s.f.). *Protocolo de inspección del trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obtenido de https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/inspeccion/Protocolo%20de%20Inspección%20en%20materia%20de%20Trabajo%20Infantil%20.pdf
- Vázquez, D., & Delaplace, D. (2011). *Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos*. Sur - International Journal on Human Rights, 8(14).
- Vázquez, D., & Serrano, S. (2013). *Principios y obligaciones de los derechos humanos: los derechos en acción*. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Obtenido de <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2015/05/5-Principios-obligaciones.pdf>
- WPAC. (2022). *Is paid annual leave available to workers?* World Policy Analysis Center. Obtenido de <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-annual-leave-available-to-workers>