

DERECHO AL TRABAJO EN MÉXICO: UNA EVALUACIÓN A PARTIR DE INDICADORES DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (2019-2024)

Ivet Miriam PÉREZ MOLINA*

RESUMEN: Este estudio evalúa el cumplimiento del derecho al trabajo en México en el periodo 2019-2024, utilizando la metodología de indicadores del Protocolo de San Salvador (PSS) con Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH). Se analizan las condiciones laborales, el acceso equitativo al empleo y la protección contra la explotación, destacando la importancia de un mercado laboral equitativo para reducir desigualdades y mejorar el bienestar económico.

La metodología de indicadores del PSS, adoptada por la Organización de Estados Americanos (OEA), mide la garantía y protección de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). Esta evaluación se basa en el informe presentado por México al Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS) en 2022 y se actualizó con fuentes oficiales disponibles.

Se valoraron indicadores normativos, de políticas públicas, así como de las capacidades estatales del PSS, tales como la consagración en la Constitución de garantías sobre condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo, salario mínimo, estabilidad en el empleo, capacitación, seguridad en el trabajo, protección contra el trabajo peligroso en la niñez y adolescencia, no discriminación y tipo de indemnizaciones por despido.

Así como las políticas públicas que ha implementado México para eliminar el trabajo forzoso, infantil, la discriminación laboral, regularizar el trabajo doméstico remunerado y prevenir la trata de personas, entre otras.

Se evaluaron mecanismos para garantizar principios transversales de derechos humanos como igualdad y no discriminación, acceso a la información pública y acceso a la justicia.

El estudio lleva a concluir que México ha logrado avances en la reducción del desempleo, la informalidad laboral, el aumento del salario mínimo y el acceso a prestaciones y servicios de salud. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la inclusión de mujeres, jóvenes y sectores vulnerables en el mercado laboral formal, así como la desigualdad de ingresos.

ABSTRACT: This study assesses compliance with the right to work in Mexico during the 2019–2024 period, using the Protocol of San Salvador (PSS) indicator methodology within a Human Rights-Based Approach (HRBA). It analyzes working conditions, equitable access to employment, and protection against exploitation, underscoring the importance of a fair labor market in reducing inequalities and enhancing economic well-being.

* Consultora en el Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México, código ORCID: 0009-0009-1913-6390. (ivettemi@yahoo.com)

The PSS indicator methodology, adopted by the Organization of American States (OAS), measures the guarantee and protection of economic, social, cultural, and environmental rights (ESCR). This assessment is based on the report submitted by Mexico to the Working Group to Examine the Periodic Reports of the State Parties to the Protocol of San Salvador (WGPSS) in 2022 and has been updated with official sources available to date.

The evaluation covered regulatory indicators, public policies, and state capacities established under the SSP. These include constitutional guarantees regarding decent, fair, and satisfactory working conditions, minimum wage, job security, training, occupational safety, protection against hazardous work for children and adolescents, non-discrimination, and types of severance pay. It also reviewed public policies implemented by Mexico to eliminate forced and child labor, combat labor discrimination, regularize paid domestic work, and prevent human trafficking, among others.

Additionally, mechanisms were assessed to ensure cross-cutting human rights principles such as equality and non-discrimination, access to public information, and access to justice.

The study concludes that Mexico has achieved progress in reducing unemployment and informal work, raising the minimum wage, and expanding access to health benefits and services. Nevertheless, significant challenges remain regarding the inclusion of women, youth, and vulnerable groups in the formal labor market, as well as persisting income inequality.

Palabras claves: Derecho al trabajo; condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo; salario mínimo; seguridad en el trabajo; protección contra el trabajo en la niñez y adolescencia; no discriminación.

Keywords: Right to work; decent, fair, and satisfactory working conditions; minimum wage; job security; protection against child and adolescent labour; non-discrimination.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El derecho al trabajo de acuerdo al marco de derechos humanos. 3. Metodología de indicadores del Protocolo de San Salvador. 4. Valoración del marco normativo, de políticas públicas y de capacidades institucionales del derecho al trabajo. 5. Valoración de mecanismos para principios transversales. 6. Satisfacción del derecho al trabajo en México (2019-2024). 7. Síntesis de hallazgos. 8. Recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades. 9. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El Programa Universitario de Derechos Humanos desarrolló un estudio en el que evaluó el cumplimiento al derecho al trabajo en México en el periodo 2019-

2024, a partir del análisis del marco normativo, las políticas públicas y las capacidades institucionales desarrolladas por el Estado mexicano, con un Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) y complementado con estándares internacionales actualizados, así como sus principales impactos, lo anterior con base en la metodología de indicadores del Protocolo de San Salvador.

La hipótesis que se plantea es la de que en los últimos años se han desarrollado normativas y políticas públicas que han permitido que el derecho al trabajo se vaya realizando progresivamente en beneficio de los y las trabajadoras.

El artículo inicia con la presentación del derecho al trabajo de acuerdo con el marco de derechos humanos; en la sección segunda se expone la metodología de indicadores del Protocolo de San Salvador (PSS); en la tercera parte se realiza la valoración del marco normativo, de las políticas públicas y de las capacidades estatales de México para el derecho al trabajo; para continuar en el apartado cuarto con la valoración de los mecanismos para principios transversales de derechos humanos (igualdad y no discriminación, acceso a la información y participación y acceso a la justicia); en la quinta sección se muestran los principales impactos en el derecho al trabajo durante el periodo a través de indicadores cuantitativos, así como los relacionados a grupos de población en situación de vulnerabilidad y/o discriminación; en el siguiente apartado y a manera de conclusión se realiza una síntesis de los principales hallazgos del estudio; por último se agregan recomendaciones para enfrentar los retos en México.

2. El derecho al trabajo de acuerdo al marco de derechos humanos

El derecho al trabajo y a condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias está reconocido desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en los arts. 23 y 24, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Protocolo de San Salvador (PSS), además de en diversos instrumentos internacionales.

El PIDESC (1966), en sus artículos 6 y 7, establece el derecho a trabajar en un empleo libremente escogido, con medidas para garantizar empleo pleno, formación técnica y desarrollo económico. También reconoce el derecho a condiciones laborales equitativas, incluyendo salario justo, seguridad e higiene, promoción laboral y descanso adecuado.

El PSS (1988) refuerza estos principios, garantizando remuneración digna, estabilidad en el empleo, prohibición del trabajo infantil peligroso, limitación de la jornada laboral y acceso a vacaciones pagadas. Ambos instrumentos comprometen a los Estados a adoptar medidas para hacer efectivo este derecho.

Los principios esenciales del derecho al trabajo están recogidos en las Observaciones Generales No. 18 (2005) y 23 (2016) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CDESC), el organismo responsable de interpretar y supervisar la aplicación del PIDESC. Estas observaciones definen el alcance normativo del derecho al trabajo, las responsabilidades de los Estados, la clasificación de sus vulneraciones, los elementos clave para su implementación a nivel nacional y las obligaciones internacionales correspondientes.

La síntesis del núcleo del derecho al trabajo de acuerdo con estas Observaciones Generales contiene principios de actuación, principios transversales y normas para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, los cuales se sintetizan a continuación:

Principios de actuación

- ✓ Obligaciones inmediatas: Asegurar el ejercicio sin discriminación, adoptar medidas para su cumplimiento, prohibir el trabajo forzoso y sancionar a empleadores que vulneren este derecho.

- ✓ Niveles satisfactorios de derechos: Garantizar trabajo digno, salario justo, protección social, seguridad laboral, promoción sin represalias y respeto a la integridad física y mental del trabajador o de la trabajadora.
- ✓ Progresividad y no regresividad: Adoptar medidas para la mejora continua del derecho sin retrocesos.
- ✓ Asignación de recursos: Usar el máximo de recursos disponibles para garantizar condiciones laborales dignas.
- ✓ Protección a grupos en situación de vulnerabilidad: Priorizar la inclusión de mujeres, personas con discapacidad y otros grupos marginados, con medidas especiales como cuotas temporales.

Principios transversales

- ✓ Igualdad y no discriminación: Prohibición de toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación de este, así como a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias sin discriminación.
- ✓ Participación de trabajadores y trabajadoras, y de empleadores y empleadoras en decisiones laborales. Celebración de consultas y sus organizaciones representativas y con otras organizaciones pertinentes.
- ✓ Acceso a la justicia para proteger los derechos laborales y obtener reparaciones efectivas.

Normas para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo

- ✓ Disponibilidad: Contar con servicios especializados que faciliten la identificación y acceso a empleo.
- ✓ Accesibilidad: Garantizar que el mercado laboral sea accesible para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, y proporcionar información sobre oportunidades laborales.

- ✓ Aceptabilidad y calidad: Asegurar condiciones de trabajo justas, seguras y favorables, así como el derecho a la sindicalización y a elegir libremente un empleo.

Estas Observaciones Generales No. 18 y 23 también establecen estándares que los Estados deben cumplir en materia de derecho al trabajo. Para su verificación, se definieron indicadores que reflejan la integralidad de estos compromisos tanto en el sistema universal como en el interamericano. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instituyó normas laborales y promueve el trabajo decente a través de políticas y programas.

3. Metodología de indicadores del Protocolo de San Salvador

La metodología de indicadores del PSS (2015) fue adoptada por la Organización de Estados Americanos (OEA), es obligatoria para los países signatarios y permite evaluar la garantía y protección de los derechos protegidos por el Protocolo, el cual entró en vigor en 1999, en su artículo 19 establece el compromiso por parte de los Estados de presentar informes periódicos respecto a las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los DESCAs consagrados en el citado Protocolo, según las normas establecidas por el GTPSS (Resolución AG/RES 2074 2005) que es el encargado de analizar los informes nacionales.

La evaluación se realiza mediante la revisión del cumplimiento de indicadores, con base en la información contenida en el informe presentado por México al Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS) (SNEDH s.f.) y se actualizó con fuentes oficiales disponibles.

La evaluación de la normativa, las políticas, las capacidades institucionales y los principios transversales del EBDH, así como de los resultados de los impactos en la población, partió de la metodología explicada, sin embargo, los umbrales para la valoración se incrementaron con la incorporación de estándares internacionales

actualizados del *corpus iuris* de los derechos humanos. Estos estándares amplían el horizonte del contenido del derecho al trabajo y permiten un análisis más acorde con los requerimientos actuales sobre normas, políticas, desarrollo de capacidades institucionales y mecanismos para impulsar los principios transversales que los Estados deben desarrollar para cumplir con las expectativas sociales vigentes y la evolución de los derechos. Asimismo, se incluyen indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que en algunos casos coinciden con indicadores del PSS, para este estudio se consideraron 67 indicadores.

4. Valoración del marco normativo, de políticas públicas y de capacidades institucionales del derecho al trabajo

La evaluación de la normativa, las políticas, las capacidades institucionales y los principios transversales del EBDH, así como de los resultados de los impactos en la población, partió de la metodología explicada en el apartado anterior, sin embargo, los umbrales para la valoración se incrementaron con la incorporación de estándares internacionales actualizados del *corpus iuris* de los derechos humanos. Estos estándares amplían el horizonte del contenido del derecho al trabajo y permiten un análisis más acorde con los requerimientos actuales sobre normas, políticas, desarrollo de capacidades institucionales y mecanismos para impulsar los principios transversales que los Estados deben desarrollar para cumplir con las expectativas sociales vigentes y la evolución de los derechos.

4.1 Valoración de marco normativo

Para la valoración del marco normativo, se analizaron indicadores que fundamentan el marco del derecho al trabajo, basándose en estándares internacionales del CDESC y de la OIT. Se consideraron ocho indicadores del PSS, en línea con la obligación de integrar los instrumentos internacionales sobre el derecho al trabajo en la legislación nacional, tal como establece la O.G. No. 18 (CDESC, 2005), para fortalecer la eficacia de las medidas adoptadas.

Los indicadores del PSS que se analizaron fueron los siguientes: 1. consagración en la Constitución de las garantías sobre las condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo; 2. de las garantías sobre el salario mínimo; 3. de la garantía sobre la estabilidad en el empleo; 4. de la garantía a la capacitación en el trabajo; 5. de la garantía a la seguridad en el trabajo; 6. de la protección de todo trabajo peligroso en la niñez y la adolescencia; 7. consagración en la legislación de la no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros; y 8. tipo de indemnizaciones por despido.

El primer indicador evalúa la *garantía de condiciones laborales dignas, justas y satisfactorias*, según el CDESC (2005), el trabajo digno debe respetar los derechos fundamentales, ofrecer un ingreso suficiente y garantizar la protección física y mental del trabajador/a. Además, destaca la importancia de condiciones laborales seguras, el derecho a formar sindicatos y la libre elección del empleo. El primer párrafo del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) (Cámara de Diputados [1917] 2025) establece el derecho a un trabajo digno y en el apartado A, fracción VII (2024) en su última reforma promueve la igualdad salarial y la erradicación de la brecha salarial de género.

En relación con el *indicador sobre la consagración en la Constitución de las garantías sobre el salario mínimo*, el CDESC (2016) establece que el salario mínimo debe garantizar condiciones de vida dignas, considerando el costo de vida, la seguridad social y los niveles de vida. La remuneración debe ser equitativa, sin distinción de género, y permitir el acceso a derechos esenciales como salud, educación y vivienda. El artículo 123, apartado A, fracción VI de la CPEUM estipula que los salarios mínimos, generales o profesionales, deben cubrir las necesidades básicas de una familia y garantizar la educación obligatoria. Establece también que su fijación es responsabilidad de una comisión nacional con representantes de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, y el gobierno. Asimismo,

en el Artículo 123 de la CPEUM, apartado B, sobre el trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores/as, fracción IV se estipula que los salarios se fijarán en los presupuestos respectivos y no podrán disminuirse durante su vigencia.

Por su parte, el *indicador relativo a la consagración en la Constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo*, la OIT (1988) recomienda políticas que protejan contra el desempleo y fomenten el pleno empleo productivo y libremente elegido. La CPEUM, en el Artículo 123, apartado A, fracción XXII, establece que los empleadores o las empleadoras que despidan a un trabajador o una trabajadora sin justificación o por su afiliación sindical o participación en una huelga lícita, deben indemnizarlo con tres meses de salario. Lo mismo aplica si el trabajador/a se retira debido a falta de probidad o malos tratos del empleador/a. Además, el apartado B, fracción XI menciona que los trabajadores/as solo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada según la ley.

Para el *indicador de consagración en la Constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo*, el CDESC (2005) solicita que se adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas en el disfrute de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo. En la CPEUM se establece, también en el Artículo 123, apartado A, fracción XIII. Que las empresas, independientemente de su actividad, estarán obligadas a proporcionar a su personal capacitación o adiestramiento para el trabajo y que en la ley reglamentaria se determinarán los sistemas, métodos y procedimientos que los patrones deberán seguir para cumplir con esta obligación.

En cuanto al *indicador sobre garantía a condiciones laborales seguras*, el CDESC (2016) recomienda adoptar medidas legislativas para garantizarlas. En línea con esto, la CPEUM, en el Artículo 123, apartado A, fracción II prohíbe trabajos insalubres o peligrosos para menores de 16 años y en la fracción XV obliga a los empleadores a implementar medidas de higiene y seguridad para prevenir

accidentes y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las mujeres embarazadas.

En lo concerniente al *indicador sobre protección de todo trabajo peligroso en la niñez y la adolescencia*, la CPEUM en el Artículo 123, apartado A, fracción III prohíbe el trabajo de menores de quince años y limita a seis horas la jornada laboral de adolescentes de 15 a 16 años, con restricciones en trabajos nocturnos y peligrosos. La Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados 1970) establece normas para proteger a los menores en el ámbito laboral.

El indicador referente a consagración en la legislación de la no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros, el estándar fue tomado del PIDESC (1966) que prohíbe la discriminación laboral por raza, sexo, discapacidad, origen étnico, salud, orientación sexual, entre otros. En México la CPEUM en su Artículo 1° prohíbe cualquier tipo de discriminación y en el Artículo 5° garantiza la libertad de elegir profesión y el derecho a no ser privado del fruto del trabajo sin resolución judicial. En septiembre de 2024, se reformó el Artículo 2° de la CPEUM para asegurar el desarrollo sostenible de las comunidades indígenas y afromexicanas, garantizando su acceso a empleo digno y protegiendo a los trabajadores y trabajadoras indígenas migrantes.

Por último, en cuanto al *indicador sobre tipo de indemnizaciones por despido*, el CDESC (2005), establece que es fundamental proporcionar razones justificadas para el despido y garantizar el acceso a recursos legales y mecanismos de apelación en caso de despido injustificado. En México, el Artículo 123, apartado A, fracción XXII de la CPEUM señala que, si un empleador/a despidе a un trabajador/a sin causa justificada o por motivos relacionados con su afiliación a una asociación o sindicato, o por participar en una huelga lícita, deberá, a elección del trabajador o la trabajadora, reinstalarlo o reinstalarla en su puesto o indemnizarlo con el equivalente a tres meses de salario.

En conclusión, la CPEUM reconoce y protege el derecho al trabajo digno, asegurando condiciones de seguridad, equidad salarial, estabilidad laboral y protección contra el despido injustificado. Además, regula la formación laboral, la no discriminación, la seguridad en el trabajo y la prohibición del trabajo infantil, con un enfoque específico en la protección de comunidades indígenas y afroamericanas.

4.2 Valoración de políticas públicas y capacidades institucionales

En este apartado se analizó la incorporación del derecho al trabajo en las políticas públicas y las capacidades institucionales en México en el periodo 2019-2024, tomando como referencia estándares internacionales a partir de seis indicadores del PSS referentes a políticas públicas o programas para: 1. eliminación del trabajo forzoso; 2. eliminación del trabajo infantil; 3. antidiscriminación en materia laboral; 4. regularización laboral de personas migrantes; 5. regularización del trabajo doméstico remunerado; y 6. prevenir y sancionar la trata de personas.

En cuanto al primer *indicador sobre eliminación de trabajo forzoso*, la OIT (2014) establece que los países deben formular políticas y planes de acción para erradicar el trabajo forzoso, en consulta con empleadores y empleadoras y el personal, México, como país pionero de la Alianza 8.7 de la OIT (Alliance, s/f), presentó un informe que destaca su participación en la erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, con una hoja de ruta elaborada en coordinación con diversos actores.

Para el *indicador sobre políticas y programas para eliminar el trabajo infantil*, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC, 2005) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) destacan la necesidad de adoptar y proteger a los menores de la explotación económica. En México, el artículo 123, apartado A, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) prohíbe el trabajo de menores de 15 años, y diversas leyes protegen contra el trabajo infantil. El Programa Sectorial de Trabajo y

Previsión Social 2020-2024 promovió la erradicación del trabajo infantil; asimismo, se creó la Comisión Intersecretarial para coordinar políticas y acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente.

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados, la tasa de trabajo infantil en el país experimentó una disminución entre 2017 y 2019, para luego incrementarse nuevamente en 2022, pasando del 11.4% al 13.1% (Encuesta Nacional de Trabajo Infantil INEGI, s/f). Este aumento fue más pronunciado en los niños (15.5%) en comparación con las niñas (10.7%).

Para el *indicador sobre no discriminación en el empleo* por motivos como raza, sexo, religión, orientación sexual y discapacidad, el CDESC (2005) y el Convenio N° 111 de la OIT (1958) mencionan que los Estados deben implementar políticas para promover la igualdad de oportunidades laborales y garantizar el acceso al empleo digno, especialmente para grupos desfavorecidos. México ha integrado políticas en este sentido en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, y otros programas enfocados en la igualdad y no discriminación laboral.

Para el *indicador sobre políticas y programas para regularización laboral de personas migrantes*, el CDESC (2005) y la REDESCA (2020) abogan por planes de acción que respeten sus derechos, independientemente de su estatus migratorio. México, a través del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, incluyó medidas para regularizar la contratación de migrantes y jornaleros agrícolas, con el objeto de asegurar una movilidad laboral ordenada, segura y respetuosa de los derechos humanos.

En lo referente al *indicador relativo a políticas y programas para regularización del trabajo doméstico remunerado*, el CDESC (2005) establece que el trabajo doméstico debe ser regulado para garantizar las mismas protecciones

laborales que para el resto de los y las trabajadoras. En México, la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XIII relativo a Personas Trabajadoras del Hogar, regula el trabajo doméstico remunerado, exigiendo contratos escritos, igualdad en beneficios y condiciones laborales, como seguridad social, aguinaldo, vacaciones y descanso. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos establece los salarios y condiciones de descanso, mientras que el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 busca mejorar las condiciones laborales del sector, promoviendo la inscripción al seguro social y el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.

El último *indicador sobre políticas y programas para prevenir y sancionar la trata de personas*, México cuenta con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas, que busca prevenirla y sancionarla, protegiendo a las víctimas, especialmente mujeres, niñas y niños. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 incluye medidas como sensibilización, apoyo a víctimas, capacitación judicial y protocolos de prevención en áreas de tránsito y turísticos. Además, se fortalecieron los servicios consulares para proteger a la ciudadanía mexicana en el extranjero y se implementaron estrategias de prevención digital. Aunque los delitos de trata disminuyeron después de 2018, han vuelto a incrementarse a niveles previos a la pandemia.

Por último, se menciona que el ente encargado de dirigir la política laboral es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuyo presupuesto federal asignado creció de 0.08 % en 2018 a 0.74 % en 2019, manteniéndose cerca del 0.5% en los años siguientes, principalmente debido al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF), que absorbió la mayor parte de los recursos, lo que redujo entre otros el financiamiento al Programa de Apoyo al Empleo (PAE). Este PJCF busca integrar a jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan en actividades productivas, brindándoles capacitación, becas, seguro médico y constancias de capacitación para facilitar su inclusión laboral (STPS 2024).

En resumen, México ha implementado políticas y programas clave para garantizar el derecho al trabajo, destacando su liderazgo en la Alianza 8.7 de la OIT, enfocada en erradicar el trabajo forzoso, infantil y la trata de personas. Se han creado medidas para erradicar el trabajo infantil y proteger a los adolescentes, además de una Comisión Intersecretarial para coordinar acciones. Se han desarrollado políticas antidiscriminación e inclusión, y se han implementado medidas para la contratación de migrantes y jornaleros agrícolas. El trabajo doméstico ha sido regulado por la Ley Federal del Trabajo, que garantiza derechos como seguridad social y condiciones laborales justas y se fomenta la inscripción de trabajadoras domésticas en la seguridad social. México también ha implementado estrategias para prevenir y sancionar la trata de personas, a través de sensibilización, protección de mujeres vulnerables y fortalecimiento de servicios consulares. Finalmente, la STPS, encargada de la política laboral, vio un aumento en su presupuesto a partir de 2019 gracias al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

5. Valoración de mecanismos para principios transversales

Este capítulo evalúa los mecanismos disponibles para garantizar la observancia de principios transversales de derechos humanos, como igualdad y no discriminación, acceso a la información pública y acceso a la justicia, mediante el análisis de catorce indicadores: ocho normativos y seis de políticas públicas.

1.1 Valoración normativa de mecanismos para principios transversales

En lo referente a la valoración normativa de principios transversales, los indicadores que se valoraron fueron los siguientes: *Igualdad y no discriminación*: 1. sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico; 2. recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral; 3. cuotas de incorporación laboral establecidas en la normativa nacional; 4. cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o

privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación. *Acceso a la información pública*: 5. mecanismos vinculatorios para ordenar a un sujeto obligado a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo. *Acceso a la justicia*: 6. instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales; 7. mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas; y 8. mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales para atender vulneraciones a los derechos humanos.

El primer indicador relacionado con el principio de igualdad y no discriminación aborda las *sanciones penales o civiles contra la discriminación laboral*. Según el CDESC (2005), los Estados deben imponer sanciones adecuadas por discriminación laboral, a lo cual, en México el artículo 994 de la CPEUM establece multas de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) para empleadores que discriminen o toleren acoso sexual en el trabajo. Además, el Código Penal Federal ([1931] 2024), en el artículo 149 Ter, establece penas de prisión, trabajo comunitario y multas para quienes restrinjan derechos laborales, con sanciones más severas si la infracción es cometida por un superior jerárquico.

El *indicador sobre recursos judiciales para prevenir la discriminación laboral*, el CDESC (2016) establece que las personas afectadas por violaciones al derecho al trabajo deben tener acceso a recursos adecuados. En México, los Tribunales de la Federación pueden resolver controversias relacionadas con derechos humanos y garantías constitucionales según el Artículo 103 de la CPEUM, también el Artículo 107 especifica que las controversias se resuelven mediante procedimientos legales y que el juicio de amparo puede ser interpuesto por la parte agraviada para alegar violaciones a sus derechos constitucionales.

Para el *indicador sobre cuotas de incorporación laboral* el CDESC (2016) sugiere que los Estados deben implementar medidas temporales y cuotas para

garantizar el acceso de mujeres y otros grupos discriminados a puestos de alto nivel. En México, la Ley Federal del Trabajo promueve la igualdad sustantiva y elimina la discriminación contra las mujeres, asegurando igualdad de oportunidades. Además, garantiza condiciones laborales iguales para hombres y mujeres, así como la protección especial del trabajo infantil.

El *indicador sobre cuotas de género y multiculturales en cargos públicos y privados y otras acciones afirmativas*, en la legislación mexicana se establece en el Artículo 2° de la Constitución que se garantiza la paridad de género en la elección de representantes de pueblos indígenas. Además, varios artículos constitucionales (35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115) aseguran la paridad de género en cargos de elección popular y en los procesos de nombramientos y elecciones. Los partidos deben registrar listas con paridad de género, las circunscripciones plurinominales deben organizarse con paridad, y la Suprema Corte de Justicia y los ayuntamientos también deberán seguir este principio.

El principio transversal de acceso a la información pública se enfoca en dos indicadores: el *acceso a la información y la participación*, y los *mecanismos vinculantes para obligar a entregar información cuando se ha negado*.

Al respecto, el CDESC (2006) subraya la importancia de crear redes de información sobre el mercado laboral. El artículo 6° de la CPEUM garantiza el derecho de acceso a la información y protección de datos personales, a través de un organismo autónomo que actúa con principios de legalidad, imparcialidad y transparencia. Este organismo tiene competencias vinculantes, excepto en casos de seguridad nacional. Además, existen leyes como la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública que regulan este derecho.

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales tiene la facultad de resolver recursos de revisión y denuncias

por incumplimiento de las obligaciones de transparencia, conforme a la Ley Federal (2016) y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2015). También resuelve recursos de inconformidad contra decisiones de organismos garantes en las entidades federativas. Los solicitantes pueden presentar recursos de revisión dentro de los 15 días posteriores a la notificación de la respuesta.

Para el primer indicador para el principio transversal de acceso a la justicia, sobre *instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales*, en México, las víctimas de violaciones al derecho al trabajo pueden acceder a recursos judiciales y reparación, como indemnización o restitución. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo asesora y representa a personas trabajadoras y sindicatos, interviniendo en conflictos y conciliaciones. También existen Inspectores del Trabajo que realizan inspecciones extraordinarias y documentan violaciones a las normas laborales.

Sobre el segundo indicador de acceso a la justicia analizado, el relativo a *mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas*, el CDESC (2005) establece que todas las personas, incluidas las de escasos recursos, personas con discapacidad y pueblos indígenas, deben tener acceso a recursos judiciales adecuados en caso de vulneración de sus derechos laborales. La Ley Federal del Trabajo (LFT) garantiza que, a través de la PROFEDET, las personas trabajadoras y los sindicatos reciban asesoría, representación y apoyo en la defensa de sus derechos laborales, incluyendo la mediación en conflictos y asistencia a audiencias de conciliación.

En este sentido, el porcentaje de mediaciones y acompañamientos resueltos favorablemente por la PROFEDET, han aumentado desde 2010 que representaba el 63.2%, llegando en 2020 a 88.0%. Asimismo, el porcentaje de juicios resueltos de manera favorable, promovidos por la misma Procuraduría, pasó de 79.7% en

2010 a 88.9% y 84.9%, en 2019 y 2020 respectivamente, después de una tendencia a la baja entre 2014 y 2017.

Por último, sobre el *indicador relativo a mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales para atender vulneraciones a los derechos humanos*, la CPEUM establece que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) tiene la facultad de investigar violaciones graves de derechos humanos, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de autoridades. Asimismo, la Ley de Amparo ([2013] 2015) permite resolver controversias sobre normas, actos u omisiones que violen derechos humanos, con competencias tanto a nivel federal como estatal. La CNDH también investiga quejas de violaciones de derechos humanos cometidas por autoridades federales y locales, salvo en el caso del Poder Judicial. Además, México cuenta con tribunales especializados en materia laboral, como Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito.

En relación con lo anterior, el porcentaje de resolución de conflictos laborales pasó de 105.0% en 2010 a 70.6% en 2021, y en el caso de conciliaciones se tuvo el mismo porcentaje en 2010 y 2021 (18.4%) con variaciones en el periodo, el punto máximo se alcanzó en 2016 con el 26%, ambos realizados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con la reforma laboral de 2019, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dejó de operar gradualmente. Se eliminaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, y se crearon tribunales laborales bajo la jurisdicción del Poder Judicial. Además, se estableció el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para la conciliación y el registro de sindicatos y contratos. Desde noviembre de 2022, los tribunales laborales asumieron completamente las funciones de la JFCA, aunque esta sigue operando para concluir asuntos pendientes antes de su extinción definitiva.

En síntesis, México ha implementado diversas medidas para garantizar la igualdad laboral, el acceso a la justicia y la transparencia en el ámbito laboral. Se sancionan penal y civilmente los actos de discriminación laboral y se aseguran recursos judiciales efectivos, además de establecer cuotas laborales para mujeres y grupos vulnerables. En cuanto al acceso a la información, se regula el derecho a la transparencia mediante leyes y organismos autónomos, garantizando la protección de datos personales. También existen mecanismos judiciales y administrativos para presentar denuncias laborales y garantizar la justicia para sectores vulnerables. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) puede investigar violaciones graves de derechos humanos y el juicio de amparo permite impugnar actos que vulneren derechos humanos. Además, se cuentan con Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito especializados en materia laboral.

5.2 Valoración de políticas públicas para mecanismos de principios transversales

Respecto a la valoración de políticas públicas en México para el cumplimiento de los mecanismos de principios transversales, los indicadores del PSS incluidos fueron los siguientes: *Igualdad y no discriminación*: 1. mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral; 2. programas antidiscriminación laboral en las entidades con perspectiva poblacional; 3. programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado; 4. programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable. *Acceso a la información pública*; 5. encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el mercado laboral; y 6. portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral

Para el caso de los indicadores del principio transversal de igualdad y no discriminación, en México se implementaron políticas como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, que abordan el acoso y

hostigamiento sexual en el trabajo, y programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, jóvenes, y mujeres, fomentando la igualdad de oportunidades. También se han impulsado políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, y el reconocimiento del trabajo no remunerado, mediante medidas que promuevan la corresponsabilidad y mejoren las condiciones laborales para los trabajos de cuidado.

En cuanto a la inserción laboral de poblaciones vulnerables, México ha diseñado programas enfocados en mejorar las condiciones de empleo para personas desempleadas, jóvenes, migrantes, pueblos indígenas y personas con discapacidad, priorizando la inclusión en el empleo formal y el acceso a trabajos dignos.

En lo referente al principio transversal de acceso a la información pública y participación, los indicadores sobre la existencia de una encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el mercado laboral, y sobre un portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral, de acuerdo con el CDESC (2016) la accesibilidad implica el derecho a buscar, obtener y compartir información sobre las oportunidades de empleo, mediante la creación de redes de información sobre el mercado laboral a nivel local, regional, nacional e internacional. De acuerdo con lo anterior México cuenta con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo levantamiento es trimestral. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) gestiona las estadísticas del mercado laboral y publica periódicamente sus principales indicadores en su portal.

Resumiendo, México ha implementado diversas políticas públicas para garantizar el derecho al trabajo, centradas en la prevención y sanción del acoso laboral, la promoción de la igualdad laboral y la inclusión de grupos vulnerables. Se han mejorado y actualizado los protocolos para prevenir el acoso sexual en el trabajo y en instituciones educativas, además de promover la igualdad laboral mediante programas como el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para

Personas con Discapacidad, el Programa Nacional de Juventud y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. También se han impulsado estrategias para reconocer el trabajo doméstico y de cuidado, y fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, jóvenes, pueblos indígenas y afroamericanos a través de programas como Jóvenes Construyendo el Futuro. Además, México facilita el acceso a la información sobre el mercado laboral mediante la ENOE y un portal público administrado por INEGI. Estas acciones buscan crear un entorno laboral justo, inclusivo y libre de discriminación, alineado con las recomendaciones internacionales.

6. Satisfacción del derecho al trabajo en México (2019-2024)

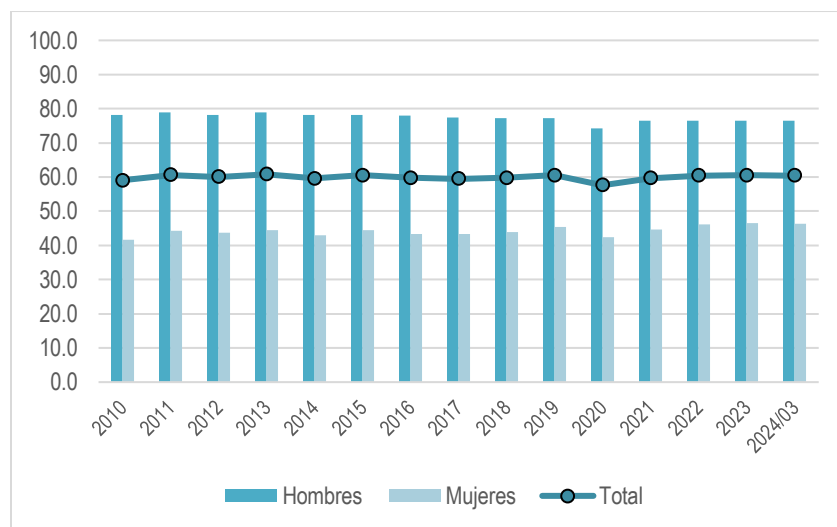
Los impactos de las normativas, políticas e institucionalidad de México en el derecho al trabajo durante el periodo estudiado se analizan a través de indicadores de resultados del Protocolo de San Salvador (PSS) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se revisan primero los impactos generales en el disfrute del derecho al trabajo y luego se enfocan en grupos de población en situación de vulnerabilidad o discriminación. Se destaca que los esfuerzos normativos e institucionales están correlacionados con ciertos indicadores de resultados, aunque no necesariamente de manera causal.

6.1 Impactos generales

El análisis de los impactos generales se inicia con un panorama general de la evolución de la tasa de participación laboral por sexo entre 2010 y 2024 (gráfica 1), porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la población en edad de trabajar (15 años y más) INEGI, la cual ha mostrado pocos cambios, pasando en el total nacional de 59.0% en 2010 a 60.4% en 2024. La tasa de participación femenina creció casi cinco puntos porcentuales en el periodo analizado, en tanto la masculina cayó en casi tres puntos. Esto se debe principalmente a factores como el envejecimiento de la población, la baja incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral, debido a la falta de acceso

a servicios de cuidado infantil, responsabilidades domésticas desiguales y períodos de bajo crecimiento económico.

Gráfica 1. Evolución de la tasa de participación de la fuerza laboral por sexo (2010-2024)



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG).

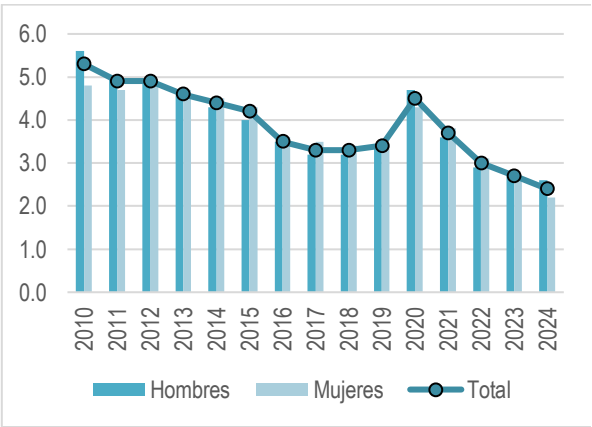
La gráfica 2 muestra la tasa de desocupación (correspondiente al indicador 8.5.2 de los ODS), tanto total como desagregada por sexo. Se observa una tendencia a la baja de 2010 a 2019, con un aumento en 2020 debido a la pandemia de Covid-19, en que alcanzó 4.5%, que fue similar al nivel de 2013-2014, sin embargo, fue más baja que en 2010 (5.3%). Para después llegar a su punto más bajo en 2024 (2.4%), inferior al promedio mundial (5.0%) y al de América Latina y el Caribe, incluso más baja que la de Japón, Alemania y Estados Unidos (OCDE s/f).

En 2024, esta tasa es mayor en los hombres (2.6%) que en las mujeres (2.2%), lo anterior debido a dinámicas laborales diferentes entre ambos géneros. Las mujeres tienen una menor participación en la búsqueda de empleo y están más concentradas en sectores como educación, salud, comercio y servicios, los cuales

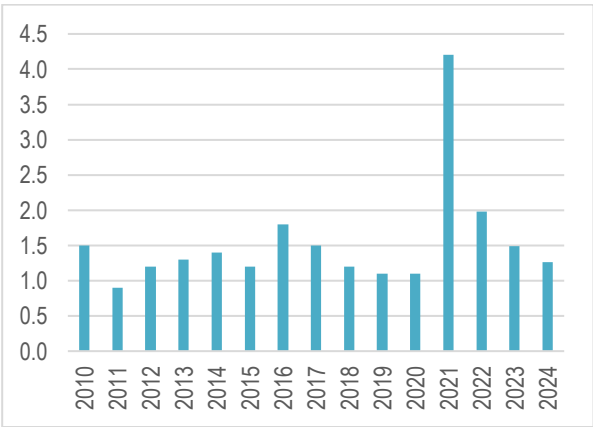
se recuperaron más rápido tras la pandemia de Covid-19, a diferencia de sectores como construcción y manufactura, donde predominan los hombres.

La tasa de desempleo de larga duración —un año o más— (gráfica 3) alcanzó su máximo en 2021 con un 4.2 %, después de mantenerse entre 0.9 % y 2.0 % desde 2010, debido a la lenta recuperación pospandemia. En México, la mayoría de las personas desocupadas en 2017 lo estaban hasta en un mes (46.0%) y hasta seis meses (42.6%), cifras que en 2024 fueron del 44.5% y 42.4%, respectivamente.

Gráfica 2. Tasa de desocupación por sexo



Gráfica 3. Tasas de desempleo de larga duración (un año o más)



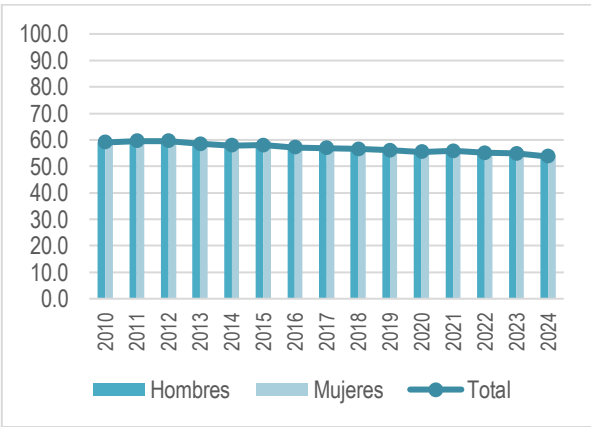
Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG).

La tasa de informalidad en México (gráfica 4) ha disminuido del 59.1% en 2010 al 53.7% en 2024, una reducción de 5.4 puntos porcentuales, más mujeres que hombres trabajan en esta situación. Asimismo, México se encuentra por debajo del promedio mundial (57.8%) y por encima del de América Latina y el Caribe

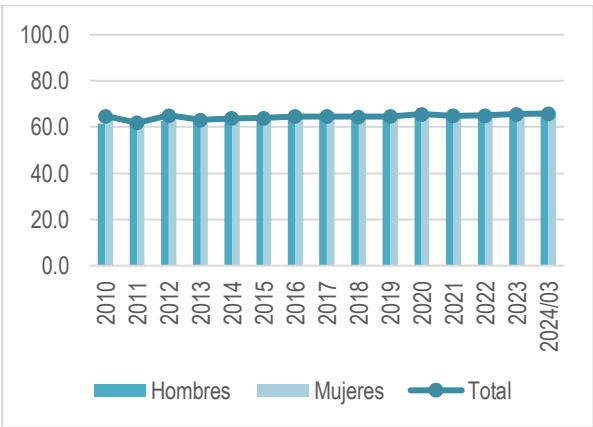
(51.7%). Este avance se atribuye a reformas y programas gubernamentales que fomentaron la formalización del empleo. Sin embargo, la informalidad sigue siendo un desafío y se requiere continuar con políticas que promuevan empleos formales y mejores condiciones laborales para garantizar el derecho al trabajo.

En la gráfica 5 se muestra el indicador del porcentaje de personas asalariadas con respecto al total de la población ocupada; es decir, aquellas que reciben alguna forma de remuneración por su trabajo, ya sea en dinero o en especie. Este porcentaje se ha mantenido prácticamente constante a lo largo del tiempo y en la distribución por sexo.

Gráfica 4. Tasa de informalidad desagregada por sexo



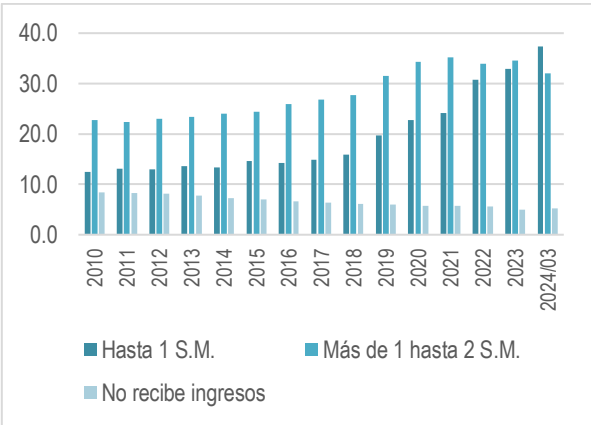
Gráfica 5. Porcentaje de asalariados frente al total de ocupados



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG).

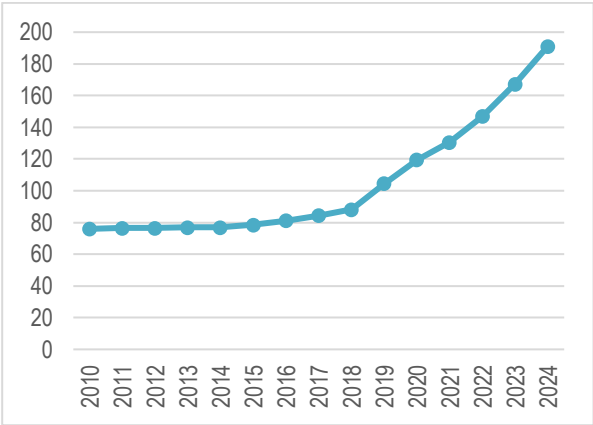
La gráfica 6 muestra un aumento de 34.2 puntos porcentuales entre 2010 y 2024 en el porcentaje de ocupados que viven con hasta dos salarios mínimos, asimismo, la gráfica 7 muestra la evolución del salario mínimo real, el cual tuvo un crecimiento de 2.5 veces entre 2019 y 2024, pasando de \$75.28 a \$191.18 diarios (a pesos constantes), por lo que en 2019 dos salarios mínimos ascendían a \$150.56 y en 2024 a \$382.36.

Gráfica 6. Porcentaje de ocupados/as que viven con hasta dos salarios mínimos (pesos segunda quincena de julio 2018)



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. Encuesta nacional de Ocupación y Empleo.

Gráfica 7. Salario mínimo real (pesos segunda quincena de julio 2018)

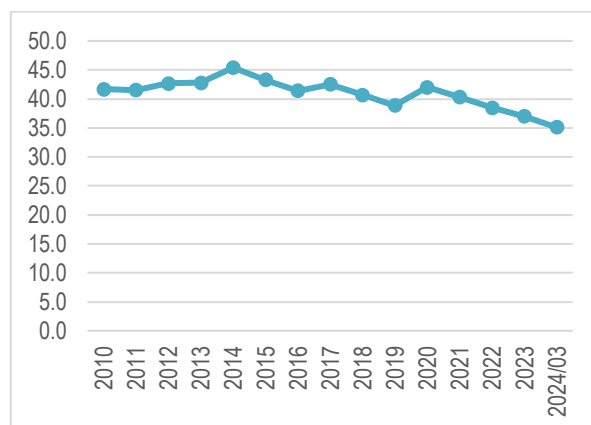


Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

Además, el porcentaje de la población con ingresos inferiores al costo de la canasta alimentaria (gráfica 8) ha disminuido de 41.7% en 2010 a 35.1% en 2024, una reducción de 6.6 puntos porcentuales.

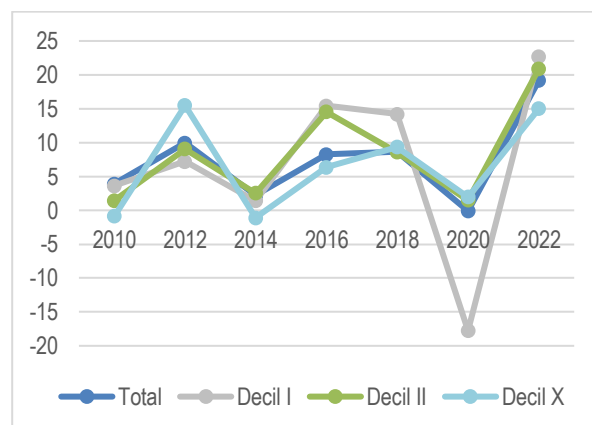
La tasa de crecimiento anual promedio del ingreso laboral per cápita para los deciles I, II y X se muestra en la gráfica 9, donde se aprecia que el decil I experimentó altibajos, con una caída notable en 2020 debido a la pandemia, pero con una fuerte recuperación en 2022. Los otros deciles siguieron una tendencia similar a la tasa promedio nacional, con el decil más alto siendo el más estable, aunque con el menor crecimiento en 2022. La recuperación de los primeros deciles se atribuye principalmente al aumento del salario mínimo y a los programas de transferencias monetarias.

Gráfica 8. Porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL). Medición de la pobreza laboral.

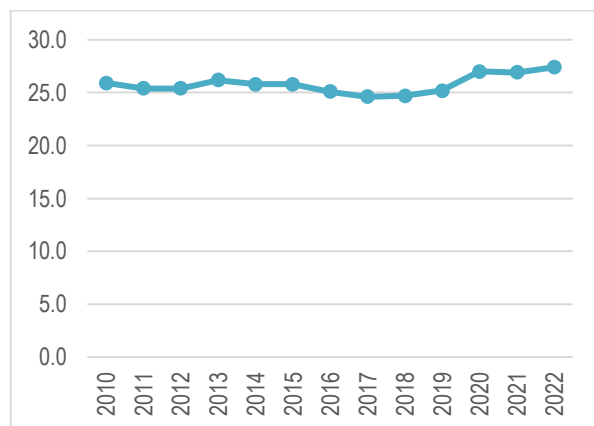
Gráfica 9. Tasa de crecimiento promedio anual del ingreso laboral per cápita de (deciles I, II y X)



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en Sistema Nacional de Evaluación de Derechos Humanos (SNEDH).

La gráfica 10 muestra la participación de los salarios y las transferencias de protección social en el PIB (indicador 10.4.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS). Entre 2010 y 2018, esta participación se mantuvo en promedio en 25.0%. A partir de 2019, comenzó a incrementarse, alcanzando el 27.4% en 2022.

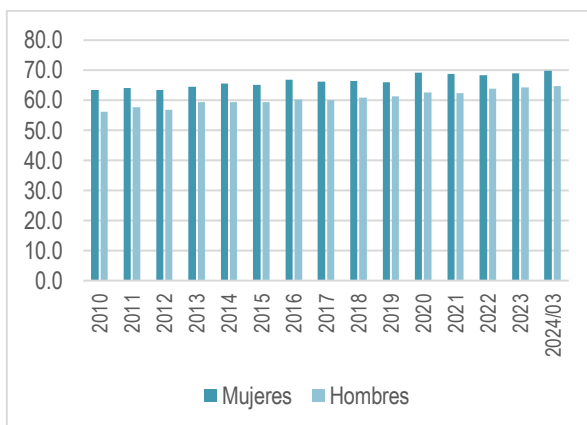
Gráfica 10. Participación de los salarios y las transferencias de protección social en el PIB (%)



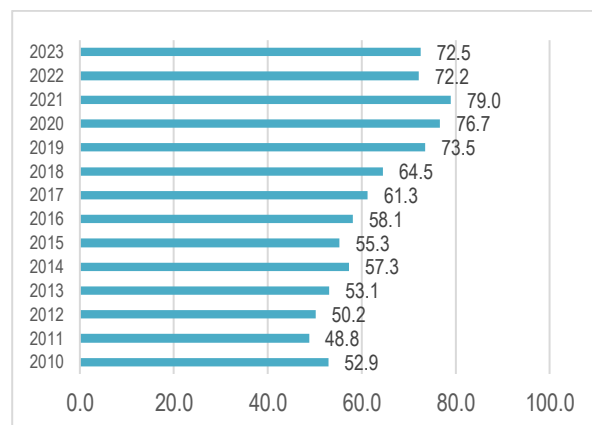
Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en el Sistema Nacional de Evaluación de Derechos Humanos (SNEDH).

Entre 2010 y 2024, el porcentaje de personas ocupadas con prestaciones laborales (gráfica 11) aumentó de 59.8% a 67.3%, un incremento de 7.5 puntos, siendo mayor para los hombres (8.6 puntos) que para las mujeres (6.4 puntos), debido a afiliaciones voluntarias a servicios de protección social y programas gubernamentales. Además, el porcentaje de la población ocupada con ingresos de hasta dos salarios mínimos que cuenta con servicios de salud (gráfica 12) creció de 52.9% en 2010 a 72.5% en 2023, destacando el año de 2021, cuando llegó a 79%.

Gráfico 11. Porcentaje de mujeres y hombres ocupados con prestaciones laborales



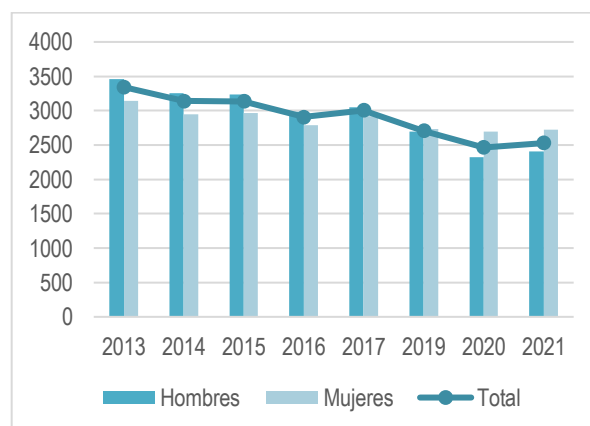
Gráfica 12. Porcentaje de la población ocupada con ingresos de hasta 2 salarios mínimos que cuenta con acceso a instituciones de salud



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en el SNEDH e INEGI Encuesta Nacional de ocupación y Empleo.

El indicador de lesiones laborales no mortales (gráfica 13) ha mostrado una disminución desde 2013, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, a partir de 2019, la tasa de lesiones ha sido mayor en las mujeres que en los hombres, invirtiendo la tendencia previa.

Gráfica 13. Lesiones laborales no mortales por cada 100.000 trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en OIT Estadísticas laborales del Trabajo.

Resumiendo, entre 2010 y 2024, México experimentó avances y desafíos en el ámbito laboral. La tasa de participación aumentó levemente, pasando del 59.0% al 60.4%, debido al envejecimiento de la población y la baja incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral. La tasa de desocupación disminuyó a un 2.4% en 2024, mucho más baja que el promedio mundial, especialmente por las dinámicas laborales post-pandemia y sectores resilientes con mayor empleo femenino. El desempleo de larga duración se mantuvo entre 0.9% y 2.0%.

Aunque la informalidad laboral se redujo, sigue siendo un reto, con las mujeres más representadas en esta clase de empleo. El porcentaje de asalariados se mantuvo estable, y el porcentaje de ocupados con ingresos bajos aumentó 34.2 puntos porcentuales, correlacionado con el incremento del salario mínimo real (2.5 veces más). Además, el ingreso laboral por debajo de la canasta alimentaria disminuyó en 6.6 puntos porcentuales.

El decil más bajo de ingresos experimentó altibajos, con una caída en 2020 por la pandemia, pero una rápida recuperación en 2022 debido al aumento del salario mínimo. La participación del ingreso laboral en el PIB aumentó en 1.5 puntos porcentuales. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras con prestaciones laborales creció, con una mayor mejora en los hombres. El acceso a servicios de salud para los ocupados con ingresos bajos aumentó casi 20 puntos porcentuales.

En resumen, México ha logrado avances en la reducción del desempleo, la informalidad laboral, el aumento del salario mínimo, y el acceso a prestaciones y servicios de salud. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la inclusión de mujeres, jóvenes y sectores vulnerables en el mercado laboral formal, así como la desigualdad de ingresos.

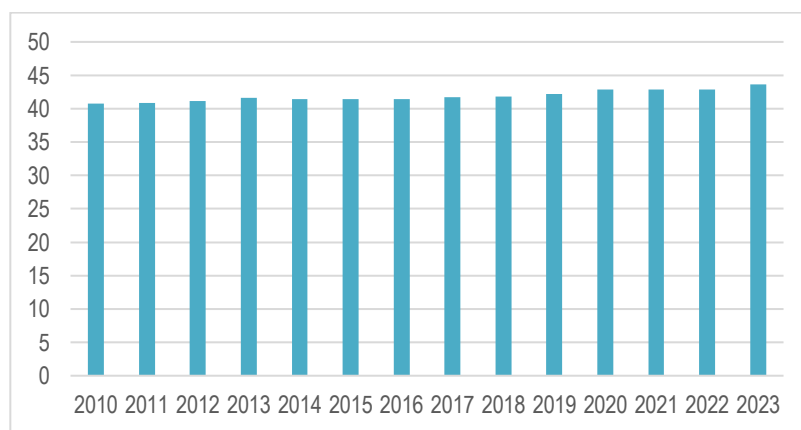
6.2. Impactos en grupos de población en situación de vulnerabilidad o discriminación

Este apartado analiza las diferencias en el cumplimiento del derecho al trabajo para grupos en situación de vulnerabilidad, enfocándose principalmente en mujeres y jóvenes; sin embargo, se destaca la falta de datos sobre otros grupos importantes, como población indígena, afrodescendiente, personas mayores y personas con discapacidad.

Como se comentó anteriormente, la tasa de participación femenina creció casi cinco puntos porcentuales entre 2014 y 2024, mientras que la masculina cayó en casi tres puntos.

El empleo remunerado de las mujeres en el sector no agrícola ha crecido ligeramente, pasando del 40.8% en 2010 al 43.6% en 2023 (gráfica 14).

Gráfica 14. Proporción de mujeres en el total de asalariados en el sector no agropecuario (15 años y más)



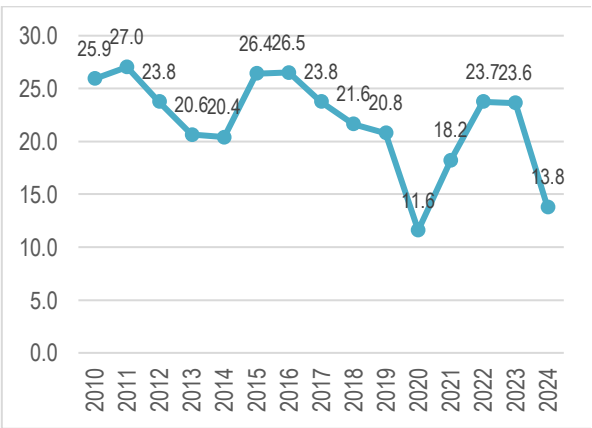
Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG).

En la gráfica 15 se muestra la brecha salarial de género desde la ONU “... se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las

mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. se calcula como la diferencia entre las ganancias promedio de los hombres y las ganancias promedio de las mujeres, expresada en porcentaje de las ganancias promedio de los hombres” (ONU-Mujeres 2024), la cual ha mostrado una tendencia a la baja entre 2010 y 2024. En 2010, la diferencia era del 25.9%, mientras que en 2024 se redujo a 13.8%. ONU-Mujeres. El porcentaje se calculó con base en la fórmula de ONU Mujeres, con los datos promedio de los cuatro trimestres para los años 2010 a 2023 y de los tres trimestres disponibles para 2024 de la mediana de los ingresos mensuales.

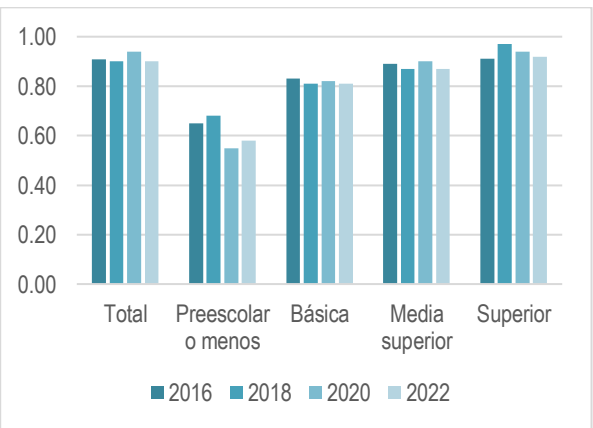
La gráfica 16 presenta la razón del ingreso laboral de trabajadoras y trabajadores por nivel educativo, un valor menor de cien indica que el salario mediano por hora de las mujeres es menor que el de los hombres, a pesar de contar ambos con el mismo nivel educativo. Un valor mayor a cien expresa que el ingreso por trabajo que reciben las mujeres es mayor que el de los hombres, aunque su escolaridad sea igual (SIODS 5n.1.1), donde se aprecia que a medida que aumenta el nivel educativo, la diferencia salarial entre géneros disminuye. Sin embargo, entre 2016 y 2022 no se observaron mejoras significativas para lograr una remuneración igualitaria.

Gráfica 15. Brecha salarial entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en INEGI. SNIEG.

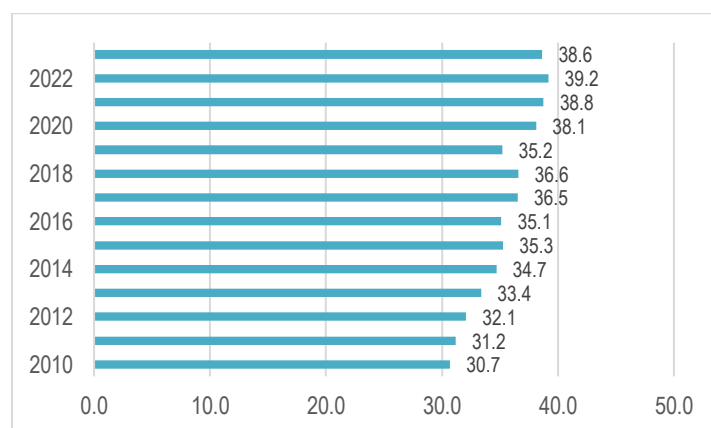
Gráfica 16. Razón del ingreso laboral de trabajadoras/trabajadores por nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en el SIODS.

Entre 2010 y 2023, la participación de mujeres en cargos directivos en México aumentó casi 8 puntos, aunque aún no se alcanza la paridad, a pesar de los cambios legislativos en la materia (gráfica 17).

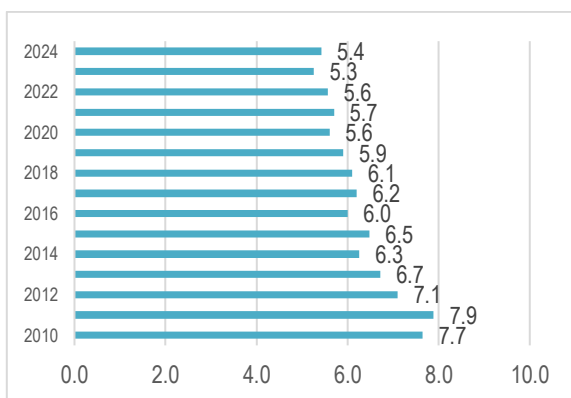
Gráfica 17. Porcentaje de mujeres en el funcionariado público



Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en el Sistema de Información de los ODS de México (SIODS).

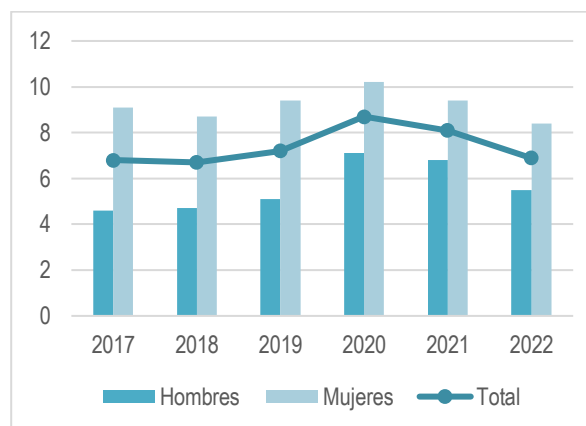
En 2024, los adolescentes de 15 a 19 años que trabajan (gráfica 18) representan el 5.4% de la población ocupada, una proporción que ha ido disminuyendo, especialmente entre 2019 y 2024, posiblemente debido al programa “Jóvenes construyendo el futuro”. En cuanto a los jóvenes de 15 a 24 años que no estudian ni trabajan (gráfica 19) y que corresponde al indicador ODS 8.6.1, la proporción es mayor en 2022 entre las mujeres (8.4%) que entre los hombres (5.5%).

Gráfico 18. Porcentaje de población de 15 a 19 años respecto a la población ocupada total



Fuente: Elaboración para el PUDH-UNAM con base en el SNEDH e INEGI Encuesta Nacional de ocupación y Empleo.

Gráfica 19. Proporción de jóvenes (15 a 24 años) que no están en el sistema educativo ni ocupados por sexo (%)



Fuente: Elaboración para el PUDH-UNAM con base en el Sistema de Información de los ODS de México (SIODS).

En síntesis, aunque hay avances en la participación laboral femenina y en la reducción de la brecha salarial, persisten retos en la paridad en cargos directivos y en la inclusión de jóvenes en el sistema educativo y productivo.

7. Síntesis de hallazgos

Este estudio, basado en indicadores de derechos humanos, evalúa el cumplimiento del derecho al trabajo con evidencia empírica. Los indicadores reflejan las obligaciones de tratados internacionales y recomendaciones de organismos encargados de su supervisión.

Para la presentación de la síntesis de hallazgos se presentan gráficas con algunos de los indicadores revisados (gráficas 20 y 21), destacando una evaluación multidimensional del cumplimiento del derecho al trabajo, en la que se resume el

cumplimiento de la normativa, políticas públicas, capacidades institucionales y principios como igualdad, no discriminación, acceso a la información y a la justicia.

Entre los principales hallazgos observados se tiene que México ha incorporado principios clave en su Constitución, como condiciones dignas de trabajo y protección de los derechos laborales de niños y adolescentes y también ha firmado convenios con la OIT, aunque no todos han sido ratificados. Ha desarrollado políticas para eliminar el trabajo forzoso y formas graves de trabajo infantil.

Tras la pandemia de Covid-19, se observa una recuperación desigual, afectando especialmente a mujeres y jóvenes, por lo que se debe fortalecer el empleo formal, las instituciones laborales, la protección social y las políticas de capacitación.

Se identificaron deficiencias especialmente en la erradicación del trabajo forzoso, la prevención del trabajo infantil y la regularización del empleo de migrantes. También se señala la necesidad de fortalecer políticas de igualdad, no discriminación, y conciliación laboral-familiar, además de incluir medidas contra la discriminación laboral y cuotas de género. Se destaca la importancia de recopilar datos con un enfoque de diversidad cultural y lingüística, e incluir a personas con discapacidad.

Por último, se señala que a pesar de los avances, México debe mejorar la efectividad del acceso a la información y la justicia laboral, seguir implementando políticas basadas en estándares internacionales y fortalecer su marco legal e institucional para garantizar los derechos laborales.

Gráfica 20. Resumen de la valoración normativa, políticas públicas y capacidades institucionales

Categoría	Indicadores del PSS	Cumpli- miento
Normativa	Consagración en la Constitución de condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo; estabilidad en el empleo; no discriminación en el derecho al trabajo; protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia; del derecho de asociación y de reunión	
Políticas públicas	Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo forzoso	
	Políticas públicas o programas de eliminación del trabajo infantil; anti-discriminación en materia laboral; y para prevenir y atender accidentes ocupacionales	
Capacidades estatales	Ministerio de Trabajo y/o Empleo	

Gráfica 21. Resumen de la valoración de los principios transversales

Principios	Componentes (indicadores del Protocolo de San Salvador)	Cumpli- miento

Igualdad y no discrimina-ción	Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral	
	Cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones	
	Programas anti-discriminación laboral	
	Conciliación de la vida laboral y familiar y reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado	
Acceso a información	Portal virtual público los principales indicadores del mercado laboral	
Acceso a la justicia	Instancias administrativas para presentar denuncias	
	Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población en situación de vulnerabilidad	
	Mecanismos judiciales para proteger a los y las trabajadoras sindicalizados de acciones arbitrarias	

Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM.

La gráfica 22 muestra indicadores de impacto de fuentes oficiales como el SNEDH, SIODS, INEGI y OIT, comparando los datos de 2018 (previo al inicio de la administración federal) con los de 2024. Resalta la tendencia de cada indicador durante este período e incluye el promedio de América Latina y el Caribe como referencia regional, así como los indicadores ODS correspondientes con algunos de los del PSS.

Gráfica 22. Análisis de impactos sobre la realización efectiva del derecho al trabajo

indicadores destacados del PSS	2018	2024.	Tendencia	ALC	Ind ODS
Tasa de trabajo infantil	11.4	13.1	↑		8.7.1
Tasa de desempleo	3.3	2.4	↓	6.2	8.5.2
Porcentaje de asalariados frente al total de ocupados	64.5	65.9	↑		
Tasa de informalidad	56.5	54.2	↓	51.7	8.3.1
Proporción de trabajadores/as con ingresos inferiores a dos salarios mínimos	43.5	69.4	↑		
Proporción de mujeres en el total de asalariados en el sector no agropecuario	41.8	43.6	↑		
Porcentaje de mujeres en el funcionariado público	36.6	36.5	=	38.9	5.5.2
Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo.	0.08	0.38	↑		
Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB	24.7	27.4	↑		10.4.1
Tasas de desempleo de larga duración	1.2	1.3	=		
Tasa de crecimiento promedio anual de los ingresos laborales del primer decil	14.2	22.7			

indicadores destacados del PSS	2018	2024.	Tendencia	ALC	Ind ODS
Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo (brecha salarial)	21.6	13.8	 		

Fuente: Elaboración propia para el PUDH-UNAM con base en los informes presentados al PSS.

8. Recomendaciones para enfrentar retos y generar oportunidades

El estudio identifica desafíos clave en el derecho al trabajo en México y ofrece recomendaciones basadas en organismos internacionales como la OIT y la CEPAL, que aunque son para la región de América Latina y el Caribe (ALC) pueden aplicar también para el caso de México. Se enfocan en cuatro áreas: garantizar el derecho al trabajo, establecer condiciones laborales justas, promover la igualdad laboral para grupos vulnerables y fomentar la responsabilidad empresarial.

La OIT (2023) señala que la región de ALC enfrenta serios desafíos laborales, como empleo limitado, baja calidad de trabajo y desigualdades, por lo que sugiere promover el empleo formal, proteger los ingresos y fortalecer la inversión tecnológica. La CEPAL (2023) destaca la inclusión social y la reducción de desigualdad a través de políticas que fomenten la igualdad, la formación profesional y la mejora de la empleabilidad juvenil, además de impulsar programas como “Jóvenes Construyendo el Futuro” en México.

La ONU (2023) resalta la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a las empresas, fortalecer la supervisión estatal, capacitar sobre derechos laborales, promover la negociación colectiva y la conciliación laboral-familiar, y adaptarlos a los cambios tecnológicos. Estas acciones buscan mejorar la protección laboral y garantizar condiciones de trabajo dignas.

En cuanto al acceso a la justicia, se recomienda crear mecanismos judiciales eficaces para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras de represalias y

mejorar la información sobre grupos vulnerables. Se subraya la necesidad de adoptar soluciones sostenibles para enfrentar las crisis laborales, garantizando la participación de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de derechos humanos.

9. Referencias bibliográficas

CDESC (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas). 2005. Observación General No. 18. El derecho al trabajo.

CDESC (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas). 2016. Observación General No. 23. sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2023. Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina.

GTPSS (Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador). 2015. Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). s/f. El INEGI presenta la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENTI/ENTI_23.pdf

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). s/f. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). <https://www.snieg.mx/>

OEA (Organización de Estados Americanos) / Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH (/REDESCA - CIDH). (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.

OCDE. s/f. Tasa de desempleo. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html>

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2023. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). s/f. Base de datos. <https://ilostat.ilo.org/es/>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). s/f. Alliance 8.7 (s.f) <https://www.alliance87.org/resources/publications>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). 2023. Séptimo Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos para América Latina y el Caribe. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/53/24/Add.5.
- Secretaría de Economía (SE) /Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SIODS). <https://agenda2030.mx/#/home>
- SNEDH (Sistema Nacional de Evaluación de los Derechos Humanos). s/f. <https://snedh.segob.gob.mx/>

Normatividad

- Asamblea General de la OEA. 2005. “Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el artículo 19 del Protocolo de San Salvador”, ver: Resolución AG/RES. 2074 (XXXV-0/05), actualizadas según lo dispuesto por la resolución AG/ RES. 2713 (XLII-O/12).
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1931) 2024. Código Penal Federal.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1970) 2025. Ley Federal del Trabajo.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2013) 2025. Ley de Amparo.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917) 2025. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- OEA (Organización de Estados Americanos). 1988. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Protocolo de San Salvador”. Firmado en

San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1958. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1988. Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2011. Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2014. Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.

ONU (Organización de las Naciones Unidas). 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III).

ONU (Organización de las Naciones Unidas). 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierta a firma, ratificación y adhesión mediante la resolución 2200A (XXI) de la Asamblea General, 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2024. "Reglas de operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro". Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 2024.