



Cambio de gobierno

Continuidad y nuevos cimientos: Los retos de la política de trabajo de Claudia Sheinbaum Pardo

• La reducción de la informalidad, la consolidación de la reforma laboral de 2019 y el aumento al salario mínimo, son algunos de los retos para el nuevo gobierno.

Sonia Soto Maya
y Ricardo Ramírez
Crescencio
capital.humano@
eleconomista.mx

El sexenio de Andrés Manuel López Obrador pasará a la historia como uno de los más activos en la agenda laboral, se atendieron rezagos de la clase trabajadora. Sin embargo,

especialistas consideran que estos cambios serán letra muerta si no se ponen en práctica, y ese será el reto principal del gobierno que encabezará Claudia Sheinbaum.

En el mercado laboral los cambios pueden parecer pocos, pero es por la gran cantidad que requiere y también porque los problemas estructurales parecen inamovibles.

Claudia Sheinbaum será la primera presidenta de México, y no sólo tiene el reto de aterrizar los avances logrados, hay expectativa de que su gobierno eche a andar políticas públicas que atiendan pendientes, como la creación del Sistema Nacional de Cuidados y el crecimiento de la participación laboral femenina.

Alfonso Bouzas, investigador del Instituto de Investigaciones Eco-

nómicas de la UNAM, opina que la primera disyuntiva a la que se enfrentará el gobierno de Sheinbaum, es que para que el empleo crezca es necesario que también lo haga la economía. “Ese es el nudo gordiano que tenemos que resolver”.

Otro reto, considera el especialista, es que se debe poner en la mesa de discusión el papel del gobierno como empleador, pues el saldo actual muestra las peores conductas.

“El empleador que peor conducta ha tenido en estos seis años es el Estado a nivel federal, local, incluso municipal. No respeta estabilidad, jornada, condiciones de trabajo. Espero que la política laboral de Claudia tenga un poco más de sensibilidad al respecto”, indica el también coordinador del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral.

Y por otra parte, el siguiente sexenio debe continuar con el aterrizaje de la reforma laboral del 2019, fortaleciendo la libertad sindical y eliminando la simulación. “Los trabajadores deben hacerla suya y esto representa, ante todo, un cambio cultural”.

En eso coincide Manuel Fuentes Muñiz, profesor investigador de la UAM. Para el especialista, la reforma laboral no se ha materializado en los hechos. “Por ejemplo, en lo que respecta a los Centros de Conciliación que se han creado, estos carecen de presupuesto para su operación, no hay personal y ambos factores inciden en el retraso en su respuesta”.

Además de esto, el especialista opina que al ser la primera mujer al frente del Ejecutivo, se tiene la esperanza de que cambie las condiciones de muchas mujeres, de materializar proyectos para que pueda lograrse una equidad.

“El reto insisto es la materialización de las leyes, porque las leyes no están para la gente sino para los individuos”, dice.

Informalidad y salarios

En cuanto a problemas estructurales, la reducción de la informalidad es uno de los retos. Actualmente, el 54% de la fuerza laboral está en la economía informal.

Oscar De la Vega, socio director de D&M Abogados, subraya que la

mayoría de estos trabajadores no tienen acceso a beneficios sociales, salarios mínimos ni prestaciones.

Y parte de la informalidad, opina, se debe a que las micro y pequeñas empresas no tienen la capacidad para cumplir con las políticas de trabajo establecidas desde el 2019.

Por otra parte, si bien los aumentos al salario mínimo han sido significativos, el especialista advierte que continuar con incrementos altos podría tener efectos negativos, como un repunte en la inflación.

El camino adecuado, considera Oscar de la Vega, es fomentar la negociación colectiva para ajustar salarios y prestaciones según las capacidades de cada empresa.

Sin embargo, Manuel Fuentes señala que el salario mínimo aún no alcanza para una canasta bási-

ca, y por ello, es importante que se mantenga la política de incremento en el siguiente sexenio.

Reforma al Poder Judicial

Sofía Gómez Bautista, socia de la firma Assembla Law, señala que otro desafío para Claudia Sheinbaum será la entrada en vigor de la reforma al Poder Judicial, lo que puede implicar un retroceso en el nuevo modelo de justicia laboral.

“Derivado de la reforma de 2019 en materia de justicia laboral, los jueces laborales participaron en el examen judicial de carrera y se postularon, los que alcanzaron la calificación adecuada en lo general son personas preparadas. El riesgo con la reforma de este año es desti-

tuirlas e incorporar a personas que no necesariamente serán aptos para impartir justicia laboral”, opina.

Para Mayeli Cabral, socia de la práctica laboral de Chevez Ruiz Zamarripa, los cambios en materia laboral en esta última administración han sido positivos, más que un tema interno son tendencias internacionales que han fomentado la mejora en derechos laborales.

“El que haya una continuidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la nueva administración es un reflejo de los avances en política laboral en México; ha orillado a los empleadores a cumplir y tener prevención de un modelo tradicional, los cambios que hubo es una necesidad de innovación global en el bienestar de los trabajadores”, subraya.



PODER. LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS



La próxima agenda laboral

El sexenio que encabezará Claudia Sheinbaum promete mantener el tema de trabajo en el eje de gobierno, estas son las prioridades:



Incremento
al salario
mínimo.



**Continuidad y
actualización**
de Jóvenes
Construyendo
el Futuro.



Protección
salarial de
docentes,
personal de
enfermería y
policías.



Regulación
del trabajo en
plataformas
digitales.



Creación
del Sistema
Nacional de
Cuidados.



Cierre de
la brecha
salarial de
género.

Con la **continuidad** de algunas políticas laborales y el impulso de nuevas reformas, el siguiente gobierno tendrá una agenda activa en torno al trabajo.

FUENTE: 100 PASOS PARA LA TRANSFORMACIÓN.