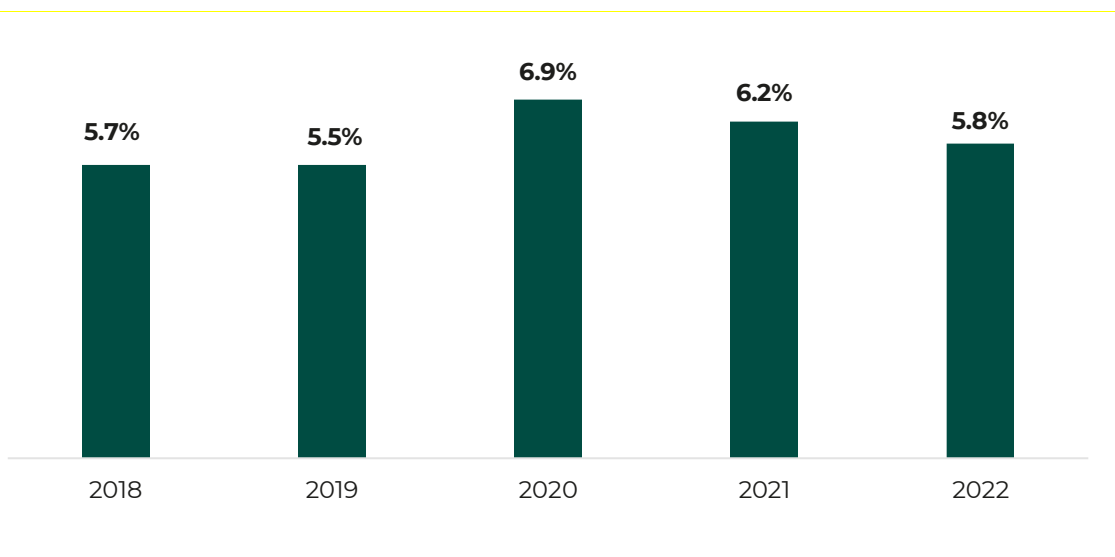


5. Entorno situacional en Baja California

A nivel mundial las naciones buscan activamente lograr un crecimiento económico sostenido e inclusivo que permita impulsar el progreso dentro de cada país. También se busca la creación de empleos dignos para todos y mejorar los estándares de vida de las familias; sin embargo, el virus SARS-CoV-2 (Covid-19) puso en peligro la economía mundial. La pandemia ha provocado una recesión histórica con niveles récord de carencias y desempleo, lo que ha creado una crisis humanitaria, cuyas peores consecuencias las están sufriendo los países más pobres.

De acuerdo a la OIT en el 2020, la tasa global de desempleo ascendió hasta el 6.9%, debido principalmente a la pandemia. La buena noticia es que la actividad económica ha conseguido recuperarse paulatinamente de forma que, en 2022, la tasa de desempleo mundial se redujo hasta el 5.8% (Gráfica 1).

Gráfica 1. Tasa de desempleo a nivel mundial 2018-2022



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, base de datos sobre estadísticas de la OIT en materia laboral ILOSTAT (por sus siglas en inglés).

Según cifras del Banco Mundial en México, nuestro país se encuentra entre las 15 economías más grandes del mundo, de acuerdo su Producto Interno Bruto (PIB) nacional, es el segundo de América Latina, además cuenta con instituciones macroeconómicas sólidas y está abierto al comercio. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la entidad registró una población de un poco más de 128 millones de habitantes, una rica historia



cultural y gran diversidad, una geografía favorable y abundantes recursos naturales. Sin embargo, durante las últimas tres décadas, México ha tenido un desempeño por debajo de lo esperado en términos de crecimiento, inclusión y reducción de la pobreza en comparación con países similares.

El PIB per cápita nos permite saber el nivel en la calidad de vida de las personas, este representa la cantidad de dinero que le correspondería a cada habitante del país si se repartiera a todos por igual el generado en un año. En México en el año 2021 el PIB per cápita fue de 174.63 pesos, situándose en el puesto 73 del ranking de los países con mayores economías. Sin embargo, en México existe un bajo nivel de vida en relación al resto de los países del ranking de PIB; y esto, en gran medida por que los mexicanos tienen un salario medio más bajo que el resto del mundo. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se prevé que el crecimiento del PIB real sea de un 1.6% en 2023, alcanzando un repunte del 2.1% en 2024.

De acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO), en abril de 2020 se perdieron más de 12 millones de empleos en México debido a la pandemia sanitaria, es decir, cerca del 22.0% de los puestos de trabajo. Asimismo, el nivel de participación económica se redujo drásticamente, durante abril sólo cuatro de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupados buscando activamente empleo.

Los trabajadores informales fueron los más afectados por el desempleo ante el SARS-CoV-2 (Covid-19). La tasa de informalidad cayó alrededor de 8 puntos porcentuales en abril de 2020. Sin embargo, este tipo de empleo se recuperó progresivamente. En junio de 2022, la tasa de informalidad superó ligeramente el nivel observado antes de la pandemia; casi seis de cada 10 trabajadores son informales, esto representa el 56.0% a nivel nacional.

Y si bien se reconoce que el empleo informal o autoempleo pueden colocar al trabajador en un estado de vulnerabilidad laboral, no significa que sea del todo negativo, pues estas actividades ayudan a disminuir la tasa de desempleo y ayuda a las familias a subsistir evitando el empobrecimiento.

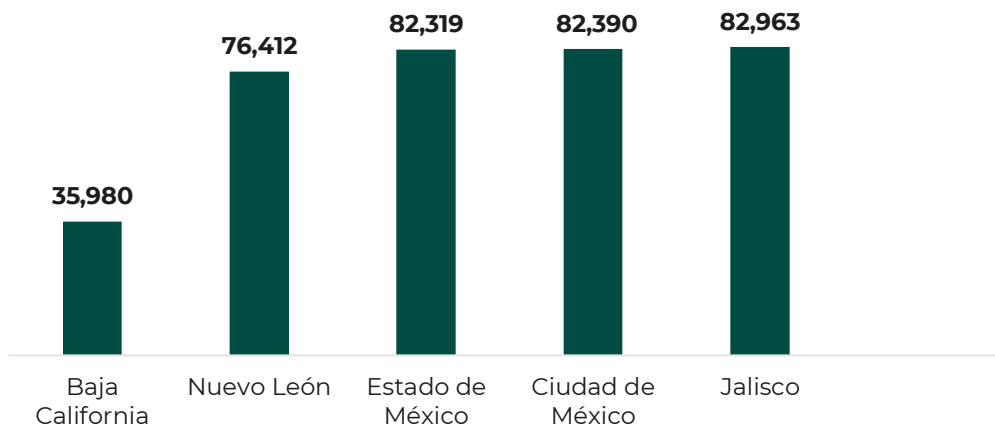
El INEGI reportó al cuarto trimestre del 2022 las tasas más altas de informalidad laboral por entidad federativa, donde las más altas resultaron Oaxaca (81.2%), Guerrero (79%) y Chiapas (75.2%). Y las tasas más bajas fueron Coahuila de Zaragoza (34.2%), Nuevo León (35.8%), Baja California (36.6%) y Chihuahua (36.8%).



Conforme a lo señalado por el INEGI mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2022 la Población Económicamente Activa (PEA) del país fue de 60.1 millones de personas, 1.4 millones más que en el cuarto trimestre del año anterior. La PEA representó 60.4% de la población de 15 años y más. Un total de 58.3 millones de personas se encontraban ocupadas, 1.7 millones de personas más con relación al mismo trimestre de 2021. La población subocupada fue de 4.4 millones de personas y representó una tasa de 7.5% de la población ocupada, porcentaje inferior al 10.6% del cuarto trimestre de 2021. En 2022 la población desocupada fue de 1.8 millones de personas y la Tasa de Desocupación fue de 3.0% de la PEA, cifra menor que el 3.7% del mismo periodo de un año antes.

De conformidad a los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en México las entidades con mayor generación de empleos en su territorio fueron; en primer lugar, Jalisco generando 82 mil 963 puestos de trabajo, en segundo lugar, la Ciudad de México con 82 mil 390 empleos; en tercer lugar, Estado de México con 82 mil 319 nuevas plazas laborales, cuarto lugar Nuevo León con 76 mil 412 trabajos formales y Baja California generó 35 mil 980 nuevos afiliados registrados en el IMSS, siendo la quinta entidad que más ha generado empleos en ese año, con un crecimiento de 3.7% anual a diciembre de 2022 (Gráfica 2).

Gráfica 2. Generación de empleos a nivel nacional 2022



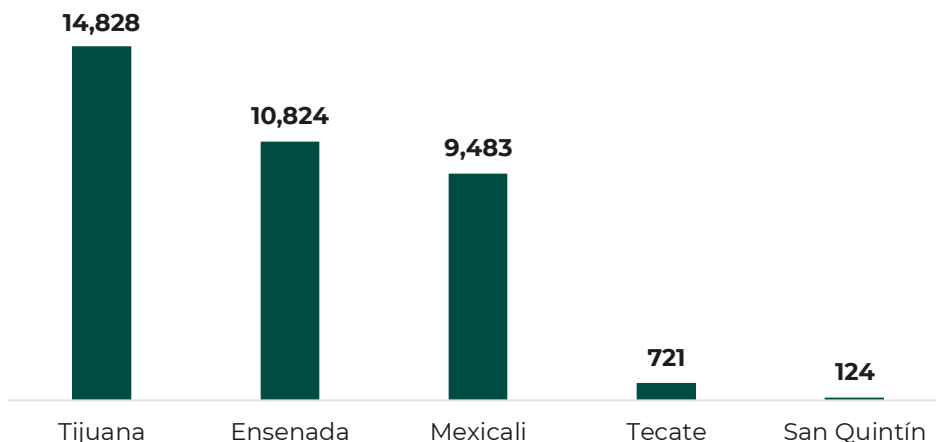
Nota: Información a diciembre de 2022.

Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.



De enero a diciembre de 2022, Baja California generó 35 mil 980 nuevos trabajadores registrados en el IMSS. De estos nuevos empleos, ocho de cada 10 son permanentes. De estos nuevos empleos registrados ante el IMSS, el 41.2% se produjeron en el municipio de Tijuana, el 30.0% en Ensenada, 26.3% en Mexicali, 2.0% en Tecate y .34% en San Quintín (Gráfica 3). Cabe destacar, que el municipio de Playas de Rosarito fue el único donde se registró una cifra negativa en el número de trabajadores asegurados.

Gráfica 3. Empleos generados por municipio 2022



Nota: Información a diciembre de 2022.

Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En Baja California la tasa de desocupación fue del 2.5% en el tercer trimestre de 2022, que se refiere a la PEA que se encuentra desempleada pero que busca trabajo. Para el cuarto trimestre del mismo año resultó ser del 2.7%; quedando por encima de la media nacional 2.6%, tasa de desocupación que no es alarmante, pero sí de atender para que continúe a la baja. (Tabla 2).



Tabla 2. Tasa de desocupación en Baja California 2019-2022

Trimestre	Tasa de Desocupación
2019	
I	2.5
II	2.5
III	2.9
IV	2.2
2020	
I	2.1
II	3.7
III	2.7
IV	2.8
2021	
I	2.5
II	3.4
III	2.8
IV	2.0
2022	
I	1.9
II	2.5
III	2.5
IV	2.7

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, consultado en enero de 2023.

En cuanto a las políticas de empleo y su vinculación laboral en Baja California las áreas de oportunidad detectadas, son el desajuste en la articulación del mercado laboral, tales como la diferencia entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra, además del desequilibrio entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos, que impactan de manera negativa el enlace entre oferta y demanda.

En los últimos años se ha presentado una disminución en la tasa de desempleo del Estado y un aumento en la necesidad de mano de obra formal en empresas establecidas, como sucede en otras entidades del norte del país; asimismo se ha visto como los cambios en las expectativas de los buscadores de empleo



han desplazado su trabajo hacia las actividades informales, pero también hacia una dinámica de autoempleo.

En nuestro Estado se plantea ampliar y mejorar las oportunidades de empleo a través de la vinculación laboral para crear condiciones que faciliten la articulación entre los oferentes y los demandantes de empleo. El reto es buscar que la mayor cantidad de personas que se acercan a la bolsa de trabajo logren colocarse en un empleo formal, así como capacitar a la población de grupos vulnerables (personas con discapacidad, personas adultas mayores, migrantes, madres jefas de familia, etcétera), para que facilite su inserción en el mercado de trabajo.

Por ello, se contempla que a través de la plataforma en línea nacional se registren los datos de los buscadores de empleo, con la finalidad de un mejor perfilamiento para cubrir una vacante; el registro de las empresas y sus vacantes respectivamente para ofertarlas en el portal de empleo; así como las ferias de empleo para facilitar la vinculación laboral en apoyo a la economía familiar y el establecimiento de un área especializada de atención a personas adultas mayores y con discapacidad en Tijuana y Mexicali (Programa Abriendo Espacios) a través del Centro Valpar el cual facilita la evaluación de sus habilidades laborales, así como fortalecer la colaboración con otras instancias gubernamentales para garantizar las condiciones laborales para todos.

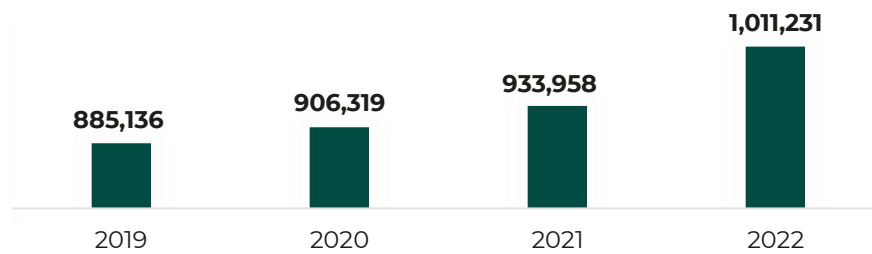
Para mejorar las condiciones de empleabilidad y los esquemas de capacitación para y en el trabajo, y fomentar el autoempleo, se ha definido en este programa las siguientes estrategias: Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral para impulsar el empleo; promover la capacitación para el empleo y fomentar esquemas de movilidad laboral; apoyar la creación, desarrollo y consolidación de proyectos productivos viables que generen oportunidades de empleo y autoempleo, buscando en el mediano y largo plazo encadenamientos productivos e implementar mecanismos que eleven el impacto en la cobertura y aplicación de los programas de empleo en el Estado.

En el tema de desarrollo y capacitación humana y laboral incluyente, los procesos de capacitación actuales de gran parte de las empresas están destinados a aumentar la competencia y la productividad de los empleados, pues cualquier corporación depende de su talento y capacidad. Una empresa es tan buena como lo sean sus empleados, por lo que los departamentos de recursos humanos ponen especial atención a la gestión, selección y optimización del personal mediante la capacitación.



En Baja California, como en todo el país, la capacitación laboral es una obligación que toda empresa, independientemente de su actividad, debe proporcionar a sus trabajadores, ya que la falta de capacitación laboral es un factor que inhibe el incremento de la productividad y permanencia de los trabajadores en sus centros de trabajo, por eso las empresas cada vez se interesan más en fortalecer su recurso humano por el mutuo beneficio de la capacitación en materia de desarrollo humano laboral, así como la capacitación y certificación en competencias laborales, la inclusión laboral y la previsión social. Para el 2022 el IMSS tenía registrados un millón 11 mil 231 mil trabajadores asegurados, lo que da una idea del universo de atención en esta materia (Gráfica 4).

Gráfica 4. Trabajadores asegurados ante el IMSS en Baja California 2019-2022



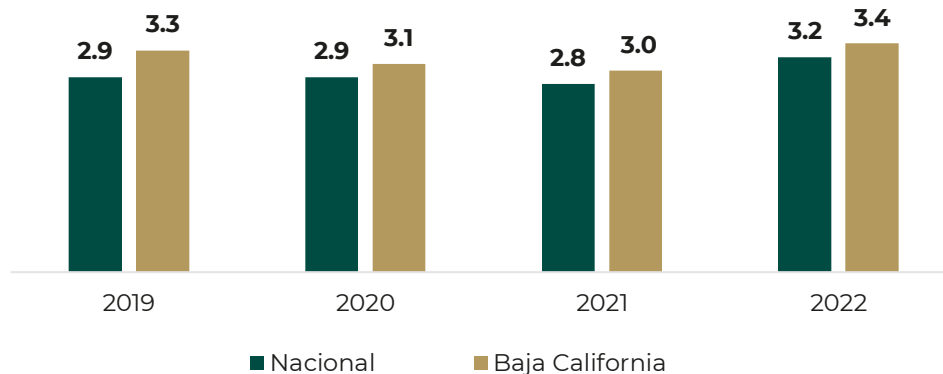
Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En materia de prevención y atención de la salud en el trabajo existe un cuerpo normativo complejo, amplio y sumamente técnico que ofrece dificultades en su interpretación. También, se denota la ausencia de apoyos para la formación y desarrollo de técnicos y especialistas, además de que la información estadística con la que se cuenta es limitada y tiene un margen de publicación muy amplio, por lo que se pierde la oportunidad de los datos, además de presentar un registro parcial de accidentes y enfermedades de trabajo.

Aunado a que la tecnología y las nuevas maquinarias se convierten en factores de riesgo para las y los trabajadores, por eso es importante que los profesionales dedicados a la seguridad e higiene cuenten con una formación y capacitación permanente para implementar nuevas medidas de seguridad que se adapten a las circunstancias actuales de la empresa. En Baja California, de acuerdo a cifras del IMSS en 2022, se llegó a un 3.4 en el índice de siniestralidad de riesgos de trabajo quedando por arriba del índice nacional que fue de 3.2 (Gráfica 5).



Gráfica 5. Índice de siniestralidad de riesgos de trabajo nacional y estatal 2019-2022



Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para hacer frente a la situación, es necesario implementar acciones tendientes a fortalecer la cultura de prevención de riesgos que logre centros de trabajo más seguros y con mejor salud ocupacional, con la participación activa y compromiso de las instituciones de los tres órdenes de gobierno, trabajadores y empresarios, así como la vigilancia en el cumplimiento de la normatividad a fin de establecer condiciones seguras y saludables en las empresas y prevenir los riesgos de trabajo.

Asimismo, se trabajará en mejorar la estabilidad y sostenibilidad de las empresas de la entidad que permita la implementación de una cultura organizacional para fomentar valores como la felicidad y el bienestar y, al mismo tiempo, posibilitar a las personas vincular su proyecto de vida a la organización, así como garantizar más eficiencia y productividad en las empresas.

El rubro de protección de los derechos laborales, se refiere al establecimiento de condiciones laborales justas y equitativas, así como a la protección contra el trabajo en condiciones injustas y desfavorables. La OIT regula la competencia entre las naciones en beneficio de las personas. Al respecto, México ha firmado diversos convenios con esta organización, que se abarca temas como: la igualdad de oportunidades y de trato, el empleo, salario, condiciones laborales, la protección social, la administración y la inspección.

Las obligaciones del patrón cobran importancia dentro de una empresa. Durante la contingencia de salud originada por el SARS-CoV-2 (Covid-19) en Baja California, como medida de prevención, se suspendieron actividades de aquellas empresas no esenciales para evitar riesgo en la salud de las



trabajadoras y trabajadores, y derivado de la campaña de verificación en las empresas, se identificó que de las casi un mil maquiladoras (943 según cifras de INEGI), solo el 32.0% de ellas pararon sus labores y enviaron a sus trabajadores a sus casas y de esa cantidad, 141 lo hicieron debido a que la autoridad estatal ordenó su clausura. Esto determina que el desconocimiento de las condiciones generales de trabajo de empleadores y empleados es el bajo nivel educativo, lo que a su vez está ocasionando el incremento en las violaciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Actualmente, el programa de inspección del trabajo se orienta a las micro empresas que representan el 90.2% de los negocios en el Estado, así como a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) que representan el 9.3% según lo registrado en el Censo Económico de 2019 por INEGI y la mayor parte de empleadores desconocen las obligaciones que establece la ley.

Lo anterior, hace necesario las visitas de inspección del trabajo para proteger, vigilar y fomentar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo y la legislación aplicable en la materia, con la finalidad de garantizar la seguridad y bienestar de las y los trabajadores, es decir la revisión de la seguridad y salud en el trabajo; capacitación y adiestramiento; condiciones generales de trabajo; pago de aguinaldo; reparto de utilidades; entre otras.

En el tema de justicia laboral, cuando surgen conflictos laborales entre patrones y trabajadores, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado (JLCA) son las encargadas de resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano digno, los conflictos laborales de competencia estatal que se suscitan entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019, se estableció desaparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), los Centros de Conciliación Locales (CCL) y los Tribunales Laborales federales y locales. Para ello, se indicó que los juicios laborales se seguirían tramitando ante las JCA, hasta en tanto iniciaran operaciones las nuevas autoridades laborales. La reforma laboral modificó las bases que rige el procedimiento laboral buscando primordialmente modernizar y agilizar la impartición de justicia, teniendo



como objetivo hacer más eficiente las instancias, además de cumplir los plazos y términos en los juicios laborales, para brindar una justicia pronta y expedita.

Sin embargo, el incremento en las cargas de trabajo en la impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo para que las JLCA cumplan con las obligaciones de ley; aunado a los casos que se prolongan todavía más cuando implican uno o varios recursos de amparo. No obstante, a los esfuerzos realizados, existe rezago importante en el rubro de juicios en trámite, lo que dificulta el brindar una justicia pronta, expedita y el mantener la paz laboral.

Actualmente las JLCA de Mexicali, Tijuana (y su Junta Especial en Tecate) y Ensenada (y su Junta Especial en San Quintín) han dejado de recibir nuevos procedimientos individuales y colectivos pues han dado paso a los nuevos CCL, por lo que únicamente se encuentran enfocadas en trabajar en el rezago de juicios laborales existentes hasta la conclusión de todos y cada uno de ellos, para así, cerrar sus funciones oficialmente. En el Estado se tiene un universo de juicios activos a enero de 2023 de 42 mil 711 expedientes.

A consecuencia de la pasada pandemia, colapsó la atención brindada a las inconformidades obrero-patronales, lo que generó rezago en la substanciación de los juicios, propiciando un incremento en los amparos indirectos para el avance de los juicios, así como rezago y falta de interés de las partes en llevar a cabo la conciliación, lo que resume en más juicios activos por concluir en un mayor lapso de tiempo.

Por ello, llevaremos a cabo la atención de demandas individuales a través de la substanciación de los juicios que ya se encuentran en las JLCA; se privilegiará la conciliación de conflictos laborales apegados al cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y la coordinación con las autoridades responsables para la correcta y oportuna implementación de la reforma laboral y dar cumplimiento a lo establecido por la ley.

En cuanto al Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California, se tiene un rezago de expedientes que se encuentran en la etapa de instrucción por causas ajenas al procedimiento; por motivo de cambio de gobierno en el ámbito municipal y estatal, las y los trabajadores han hecho valer su derecho de reclamo de prestaciones que otorga la Ley, por lo que en los últimos meses se han incrementado el número de demandas laborales burocráticas y



continuará conforme transcurra el año, lo que genera una carga de excesiva de trabajo en todas las áreas que integran este órgano jurisdiccional.

Aunado a lo anterior, hay expedientes pendientes por elaborar el dictamen de laudo desde el año 2016, sin omitir que también se debe dar cumplimiento a las nuevas resoluciones que emiten los Tribunales Colegiados de Circuito; la percepción que tiene el trabajador de esta autoridad es negativa y aunado a una justicia laboral burocrática precaria que tenemos, esto genera un bajo rendimiento del trabajador y una inconformidad que se traduce a la falta de bienestar social.

Uno de los retos para lograr la igualdad de oportunidades en materia laboral, es la disminución de las violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector privado del Estado; así como crear acciones encaminadas a los grupos vulnerables que, por creencias, prácticas socio laborales o desconocimiento de las leyes que los protegen continúan siendo vulnerados, tal es el caso del hostigamiento y acoso laboral o sexual hacia las mujeres en los centros de trabajo.

Es por ello que, la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo tiene como función proporcionar servicio de calidad a los usuarios; asegurando que la orientación y asesoría en materia laboral que reciba la clase trabajadora se traduzca en soluciones amigables para los factores de la producción de la entidad. Del 2019 a 2022 se atendieron 73 mil 464 trabajadores que solicitaron una orientación o asesoría laboral, de estos 27 mil 115 correspondieron a mujeres, de las cuales 542 manifestaron estar embarazadas al momento de solicitar el servicio. El total de mujeres atendidas representó el 36.9% (Tabla 3).

Tabla 3. Trabajadores beneficiados con asesorías jurídicas laborales 2019-2022

Año	Asesorías realizadas		
	Hombres	Mujeres*	Embarazadas
2019	14,877	8,562	164
2020	9,446	5,804	107
2021	12,698	6,692	141
2022	9,328	6,057	130

* El total de mujeres incluye las embarazadas.

Fuente: Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo de la STPS.



La movilidad de la actividad agrícola exige el traslado de familias enteras según la época de cosecha, esto provoca la creación y aplicación de programas de movilidad diseñadas según la necesidad de este grupo social. Tanto para el trabajador como sus hijos, siendo estos últimos afectados en el aspecto educativo e incrementando el trabajo infantil y el acoso sexual y laboral de la mujer. Al respecto, de las dos mil 836 asesorías laborales proporcionadas, 989 correspondieron a mujeres, de las cuales 19 manifestaron estar embarazadas al momento de solicitar el servicio, es decir el porcentaje de mujeres asesoradas fue del 34.9% respecto al total de la población atendida en el municipio de San Quintín (Tabla 4).

Tabla 4. Trabajadores de San Quintín beneficiados con asesorías jurídicas laborales 2019-2022

Año	Asesorías realizadas		
	Hombres	Mujeres*	Embarazadas
2019	655	202	3
2020	292	142	5
2021	482	352	8
2022	418	293	3

* El total de mujeres incluye las embarazadas.

Fuente: Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo de la STPS.

Para abatir la continua violación a los derechos humanos, sociales y laborales del sector agrícola, quienes se consideran un grupo vulnerable por sus características económicas y sociales, así como su lengua indígena, hace necesario se les informe a través de folletería en su dialecto sus derechos y prestaciones laborales.

Uno de los desafíos actuales ante el nuevo sistema de justicia laboral, es dar mayor difusión a la prestación del servicio jurídico gratuito, con perspectiva de género y en igualdad de oportunidades, el cual promueve la justicia laboral en el Estado a través de la asesoría laboral y el sistema de conciliación que debe ser expedito y proteger y salvaguardar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, en especial de los diferentes grupos en situación de vulnerabilidad.

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral publicada el 01 de mayo del 2019 en el Diario Oficial de la Federación en el que se adicionan los artículos



590-E y 590-F, relativos a la creación y atribuciones de los CCL y los artículos 684-A al 684-E donde se precisa el procedimiento de conciliación prejudicial de forma obligatoria, que pretende acabar con el rezago en la solución de conflictos laborales y garantizar el acceso a la justicia social.

En este tenor, según los datos del INEGI en su Nota Técnica "Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2021", Baja California tuvo más de siete mil conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25.0%, siendo una de las ocho entidades federativas con menor efectividad en la solución de conflictos laborales, lo que ocasiona un enorme rezago que provoca incertidumbre laboral. De acuerdo a la ENOE 2022, el Estado se encuentra dentro de las entidades federativas con mayor actividad económica del país con una tasa de ocupación del 59.0%, lo que ocasiona un contraste importante entre la Población Económicamente Activa, el número de conflictos laborales y la tasa de solución de los conflictos.

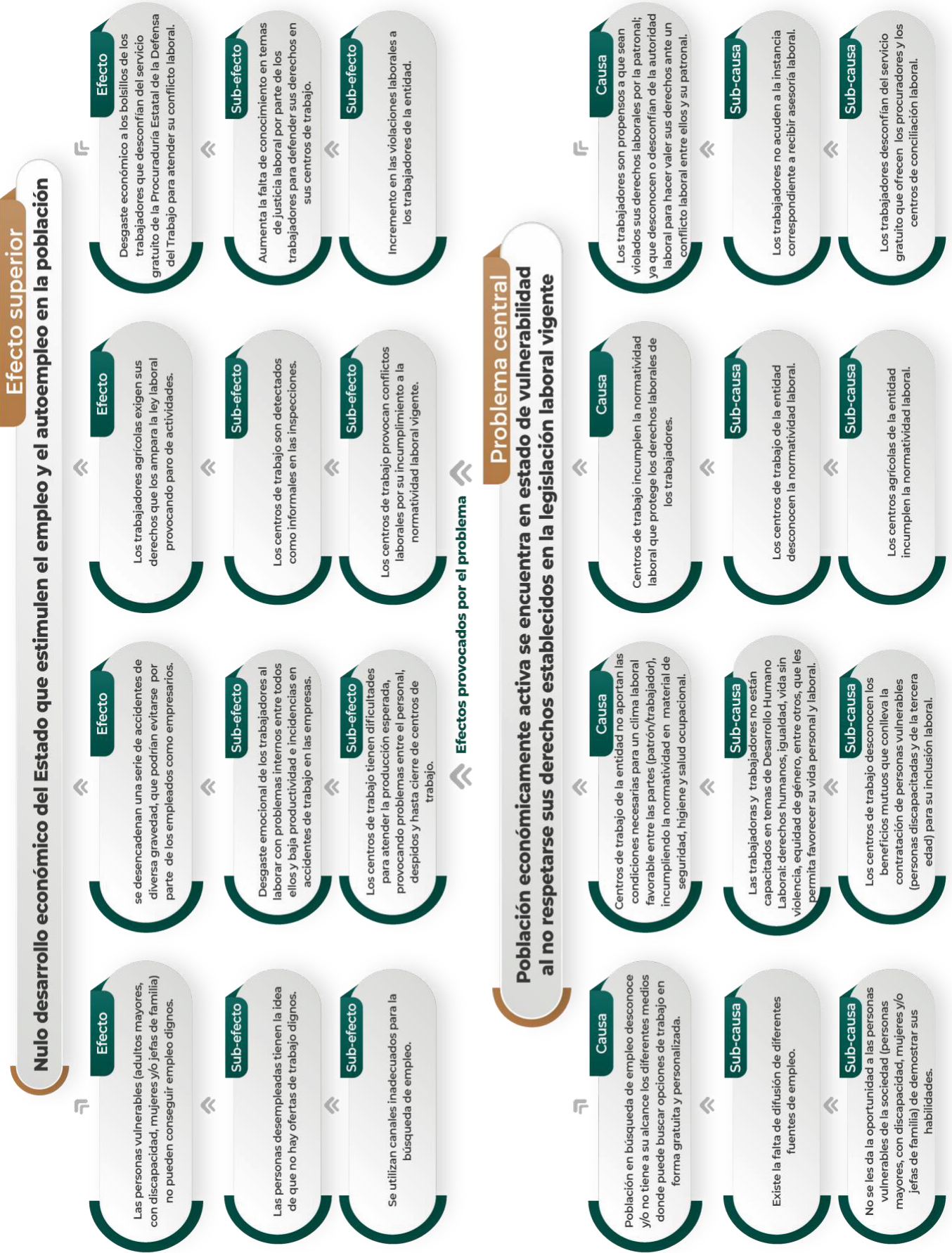
Por lo tanto, la problemática que se pretende atender va encaminada a lograr que los conflictos laborales se resuelvan a través de convenios, en las audiencias de conciliación, cuidando en todo momento la perspectiva de género.

5.1 Árbol de Problemas

Una vez realizado un análisis de la información estadística consultada para integrar el diagnóstico, así como los resultados arrojados durante la consulta ciudadana, se pudo identificar un panorama de la situación actual en materia laboral en Baja California, enfocándose primordialmente la necesidad de generar empleos dignos, protección de los derechos laborales, capacitación para el desarrollo humano laboral incluyente y la procuración de la justicia laboral para generar bienestar a las y los trabajadores. El resultado se plantea por medio de un árbol de problemas (Esquema 2).



Esquema 2. Árbol de Problema



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coplade 2023.

