

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

MÉXICO

PROGRAMA PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO

(ME-L1289)

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: David Kaplan (SCL/LMK), Jefe de Equipo; Oliver Azuara (SCL/LMK), Jefe de Equipo Alterno; Mariano Bosch (SCL/LMK); Edna Miranda (CID/CME); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Andrea García Valero (SCL/LMK); Anne Hand (SCL/LMK); Elisa Lavore (SCL/LMK); Ignacio Barragán (LEG/SGO); Pierre Delord (SCL/LMK); y Miriam Garza (VPC/FMP).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

PERFIL DE PROYECTO

MÉXICO

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Programa para Mejorar la Calidad del Empleo en México	
Número de Proyecto:	ME-L1289	
Equipo de Proyecto:	David Kaplan (SCL/LMK), Jefe de Equipo; Oliver Azuara (SCL/LMK), Jefe de Equipo Alterno; Mariano Bosch (SCL/LMK); Edna Miranda (CID/CME); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Andrea García Valero (SCL/LMK); Anne Hand (SCL/LMK); Elisa Lavore (SCL/LMK); Ignacio Barragán (LEG/SGO); Pierre Delord (SCL/LMK); y Miriam Garza (VPC/FMP).	
Prestatario:	Estados Unidos Mexicanos	
Organismo Ejecutor:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	
Plan Financiero:	BID (OC):	Hasta US\$600.000.000
	Fondo del Financiamiento:	Capital Ordinario
Salvaguardias:	Políticas activadas:	B.1 Política de Salvaguardia de Medio Ambiente (OP-704); B.1 Política de Acceso a la Información (OP-102); B.2 Leyes y regulaciones nacionales; B.3 Clasificación; B.7 Supervisión y Cumplimiento; B.13 Préstamo basado en políticas; y B.17 Adquisiciones.
	Clasificación:	Sin clasificación.

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS

- 2.1 **Problemática del mercado laboral mexicano.** Los empleos del mercado laboral mexicano tienden a ser mal pagados y en su mayoría informales. En el Índice de Mejores Trabajos del BID, México ocupa el lugar 13 de 17 países en América Latina a pesar de ser el quinto país más rico en cuanto a Producto Interno Bruto per cápita¹. México está en el lugar 10 en el subindicador de formalidad (medida como acceso a seguridad social) y el lugar 14 en salario suficiente. La baja calidad del empleo se debe, en parte, a una defensa ineficaz de los derechos laborales colectivos, a la costosa resolución de conflictos laborales individuales, y al inadecuado funcionamiento de la seguridad social.
- 2.2 **El mercado laboral mexicano tiene problemas de baja productividad.** Los problemas del mercado laboral se deben, en parte, a la falta de crecimiento de la productividad laboral. Del tercer trimestre de 2005 al tercer trimestre de 2019, la

¹ Ver <https://mejorestrabajos.iadb.org/es>.

productividad laboral creció en solamente 2,6%². Estos problemas de productividad se deben a múltiples factores incluyendo la falta de inversión pública (BID, 2017) y la mala asignación de capital y mano de obra (Levy, 2019). Sin embargo, la falta de crecimiento de la productividad no puede explicar todos los problemas del mercado laboral. En el mismo periodo en que la productividad laboral creció en 2,6%, el ingreso promedio real de los ocupados decreció en 8,4%³.

- 2.3 **Baja participación de trabajadores en el ingreso total.** Los problemas del mercado laboral van más allá que la productividad. Según la organización Internacional del Trabajo, México está en el penúltimo lugar de los 17 países latinoamericanos analizados en cuanto al ingreso laboral como porcentaje del PIB⁴. Por esta razón, a pesar de la importancia de medidas de política para mejorar la productividad del país, es fundamental reforzar las herramientas que fortalecen el poder de negociación de los trabajadores. La negociación colectiva es una de las herramientas más importantes para este objetivo⁵.
- 2.4 **Defensa ineficaz de los derechos laborales colectivos.** Según el Foro Económico Mundial, México es el país latinoamericano con la segunda defensa más débil de los derechos laborales⁶. Una razón que explica esta situación es que los sindicatos no son instrumentos efectivos para mejorar las condiciones laborales de sus agremiados. Se estima que 76% de los contratos colectivos no mejoran la situación de los trabajadores respecto a los requisitos mínimos legales⁷. Los trabajadores no conocen el contenido de sus propios contratos colectivos y no hay procesos democráticos para su aprobación ni de sus directivas sindicales⁸. Adicionalmente, en México la supervisión de los derechos laborales colectivos se encuentra bajo la tutela del poder ejecutivo, no del poder judicial, lo que genera presiones políticas en los procesos de revisión salarial.
- 2.5 **La resolución de conflictos laborales individuales tiene costos elevados.** La duración promedio de un juicio laboral individual es mayor a tres años, lo que genera incertidumbre al contratar personal⁹. Esto conlleva a una menor calidad del empleo, pues ahonda las diferencias entre trabajos formales e informales¹⁰. Existen muchas razones para esto, incluyendo: demoras en la entrega de notificaciones sobre el inicio de un procedimiento laboral (64% de las notificaciones llegan tarde para cumplir con los tiempos previstos en la ley para la primera audiencia de conciliación); ineficiencias en los procesos de los propios juicios (basados fundamentalmente en comunicaciones escritas) y limitaciones de los mecanismos para ejecutar los laudos. Adicionalmente, existen prácticas indebidas como la falsificación de pruebas o testimonio, intentos de impedir las notificaciones para atrasar los juicios, ofrecimientos de sobornos, e intentos de

² Cálculos oficiales del INEGI.

³ Cálculos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

⁴ Datos de 2017, ver https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/SUB_EAR_en.html#.

⁵ (Abdih y Danninger (2017). Ver [Bibliografía](#).

⁶ Ver <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/competitiveness-rankings/#series=WORKRIGHT>.

⁷ Ver <https://t.co/oLzoYhnUSm?amp=1>.

⁸ Ibidem.

⁹ Sadka y otros (2018).

¹⁰ Levy (2019).

- impedir la ejecución de las sentencias que alargan los juicios de forma artificial¹¹. Como resultado de estas fallas, los juicios no son un mecanismo para impartir justicia laboral de manera expedita, en perjuicio de los trabajadores. Kaplan y Sadka (2011), por ejemplo, encuentran que el 56% de laudos favorables al trabajador no se ejecutan.
- 2.6 Adicionalmente, un proceso de conciliación poco efectivo aumenta el costo de resolución de los conflictos individuales. Sadka y otros (2018) muestran que el porcentaje de conflictos laborales que se resuelven mediante la conciliación es bajo en comparación con estándares internacionales (60% en México vs. 80-90% en otros países). La falta de conciliación conlleva a juicios de larga duración, que suelen ser muy costosos.
- 2.7 **Un deficiente funcionamiento de la seguridad social.** Las deficiencias en el sistema de seguridad social inhiben la creación de empleos de calidad por varias razones. La primera de ellas es la falta de fiscalización de las cotizaciones que impide identificar a las empresas que incumplen con sus obligaciones de pago. Muchas de ellas declaran salarios diferentes ante la seguridad social que ante las autoridades fiscales para pagar menores contribuciones¹². Adicionalmente, el 28,6% de empleados de empresas formales del sector privado carecen de seguridad social¹³. Otra falla importante es la falta de aseguramiento de colectivos especiales, destacando el de trabajadores del hogar. Su inscripción (mujeres, principalmente) es voluntaria y compleja, por lo que el 98% carece de cobertura. Una tercera falla es el costo de administración del seguro de pensiones, pues las comisiones que pagan los trabajadores son de las más elevadas en la región¹⁴.
- 2.8 **Baja creación de empleo formal.** El resultado de los factores anteriores se refleja en una menor creación de empleos formales. Cada factor encarece directa o indirectamente el costo de creación de empleos, sin contribuir al bienestar de los trabajadores¹⁵.
- 2.9 **La mejora de la negociación colectiva puede lograrse estableciendo democracia sindical y mayor supervisión de la negociación colectiva.** Una mayor democracia sindical puede lograrse mediante el fortalecimiento de los procesos de transparencia para garantizar que los trabajadores conozcan los contenidos de sus contratos colectivos, con voto individual, secreto, y libre de los contratos colectivos y las directivas sindicales (Alcalde, 2007)¹⁶. Si los agremiados de los sindicatos tienen más información sobre sus contratos colectivos y las decisiones de las directivas, es más probable que los sindicatos busquen mejorar las condiciones laborales -particularmente salariales- de los trabajadores. Asimismo, una mayor supervisión de la negociación colectiva puede lograrse a partir de la resolución de las disputas sindicales en el poder judicial, mitigando así la presión política al poder ejecutivo (Reynoso, 2012)¹⁷.

¹¹ Kaplan y Sadka (2014).

¹² En 2012 esta diferencia fue 7,5%. Ver <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2013/mar/20130319-VI.html#Iniciativa3>.

¹³ Cálculos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

¹⁴ Azuara y otros (2019).

¹⁵ Ver Levy (2018) y Levy (2019).

¹⁶ Ver <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>.

¹⁷ Ver <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/199/179>.

- 2.10 **El costo de resolver los conflictos laborales puede disminuirse con una mejor administración de la justicia laboral.** Para ello sería necesario: (i) optimizar los mecanismos de la conciliación prejudicial obligatoria mediante asesoría y con la presencia del trabajador en la audiencia (Sadka y otros, 2018); (ii) mejorar los procesos de notificación, incluyendo asignación aleatoria de expedientes a notificadores y uso de sistemas electrónicos (Sadka, 2015); (iii) introducir un proceso ágil en el poder judicial para resolver los conflictos utilizando mecanismos principalmente orales (IMCO, 2014)¹⁸; (iv) desarrollar mecanismos para ejecutar las sentencias, obligando a que las empresas paguen los montos determinados en los juicios (ITAM, 2019), y (v) establecer sanciones para prácticas prohibidas durante los juicios (IMCO, 2014).
- 2.11 **Una mejor fiscalización de empresas formales puede reducir la informalidad.** La evidencia internacional muestra que la mejora de la fiscalización reduce la informalidad, incluso dentro de las empresas formales¹⁹. En México se podría lograr una fiscalización más efectiva a partir de: (i) mejorar los procesos (electrónicos y estadísticos) para detectar a trabajadores asalariados no registrados y salarios subdeclarados a la seguridad social; y (ii) nuevas tecnologías para combatir estas prácticas.
- 2.12 Otros elementos para mejorar la seguridad social serían la expansión de esta a colectivos no organizados, especialmente de mujeres. Los países que han mejorado sustancialmente la inscripción a la seguridad social para grupos poco organizados como trabajadores del hogar han cambiado la legislación para que la inscripción sea obligatoria²⁰. Asimismo, el costo administrativo de las pensiones de la seguridad social podría reducirse. Una opción es disminuir las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y mejorar el saldo que financiará las pensiones al final de la vida laboral²¹.
- 2.13 **Mejoras en la transparencia sindical y en la eficiencia de los juicios laborales individuales son elementos esenciales del Tratado entre México, Estados Unidos, y Canadá (T-MEC).** El anexo 23-A del capítulo laboral del T-MEC condiciona la ratificación del tratado a varias de las medidas incluidas es esta operación, tales como el voto individual, secreto, y libre para los contratos colectivos y directivas sindicales, un organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio para fomentar la conciliación y para encargarse del registro de sindicatos contratos colectivos, y la creación de tribunales especializados en el poder judicial para la resolución de disputas laborales. El protocolo modificatorio²² del tratado incluye acuerdos adicionales para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales.
- 2.14 **Justificación.** El Gobierno de México (GOM) ha solicitado una operación de Apoyo a Reformas de Políticas, bajo la modalidad programática, para mejorar la calidad del empleo en el país. Este préstamo asciende a hasta US\$600 millones con cargo a los recursos del Capital Ordinario, y constituye la primera de dos

¹⁸ Ver <https://imco.org.mx/justicia-laboral/wp-content/uploads/2014/03/JusticiaLaboral-1.pdf>.

¹⁹ Bruhn y McKenzie (2013), Andrade et al. (2013), y Wan (2010).

²⁰ Bosch y otros (2013).

²¹ Azuara y otros (2019).

²² Ver https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/518312/Reporte-TMEC_n27-esp_20191220_c.pdf.

posibles operaciones vinculadas técnicamente entre sí, pero financiadas en forma independiente. El monto de la primera operación se determinó con base en las necesidades de recursos fiscales del país. El monto de la siguiente operación será establecido con el GOM durante el ejercicio de programación del Banco, de conformidad con el documento CS-3633-1. Esta estructura se justifica en función de la complejidad de las medidas promovidas y los plazos para su desarrollo; y la importancia de dar seguimiento a su implementación para monitorear, y en su caso, ajustarlas.

- 2.15 **Objetivo y resultados esperados.** El objetivo del programa es mejorar la calidad del empleo en México. Los objetivos específicos son: (i) mejorar la defensa de los derechos laborales; (ii) reducir el costo de la resolución de conflictos laborales; y (iii) mejorar el funcionamiento de la seguridad social, particularmente de trabajadores bajas tasas de cobertura. En la primera operación se apoyará la presentación de reformas laborales normativas con disposiciones ordinarias y orgánicas para mejorar la defensa de los derechos laborales, la justicia laboral, y el funcionamiento de la seguridad social. La primera operación también apoyará el primer paso de la implementación de las mejoras en la transparencia sindical al apoyar el voto secreto y personal para la validación de los contratos colectivos existentes. Para la segunda operación se avanzará en la implementación del nuevo marco normativo laboral, incluyendo un nuevo modelo de administración de la justicia laboral y acciones para promover la formalización.
- 2.16 **Componente I.** Este componente tiene como propósito verificar que el entorno macroeconómico y fiscal del Prestatario sea consistente con los objetivos del programa y la carta de política sectorial.
- 2.17 **Componente II. Marco normativo para mejorar la calidad de los empleos.** Este componente está orientado a fortalecer la representatividad y democracia sindicales. Para ello, el programa apoyará: (i) la presentación de una reforma a la Ley Federal del Trabajo que traslade las disputas legales en materia sindical del poder ejecutivo al poder judicial y que instituya los procesos democráticos de acreditación de la representatividad de los sindicatos y la aprobación y registro de los contratos colectivos; y (ii) la elaboración y puesta en marcha de un protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes.
- 2.18 **Componente III. Marco normativo y uso de tecnología para mejorar la resolución de los conflictos laborales individuales.** Este componente busca mejorar la eficiencia de la resolución de los conflictos laborales, instalando un proceso obligatorio prejudicial de conciliación apoyado en nuevas tecnologías. Para esto, se promoverá la presentación de una reforma a la Ley Federal del Trabajo que traslade la resolución de conflictos al poder judicial con las siguientes características: (i) juicios predominantemente orales con la presencia del juez; (ii) una lista de prácticas prohibidas y sancionables; (iii) mejor uso de la tecnología para la realización de las notificaciones; y (iv) mejores mecanismos para ejecutar las sentencias. Para el proceso de conciliación obligatoria prejudicial, se promoverá un cambio legal, que incluya: (i) un proceso de asesoría a las partes; (ii) sanciones ante la no presencia en la conciliación; (iii) un límite de 45 días para el proceso de conciliación; (iv) la asignación de un buzón electrónico para eficientizar los procesos de notificación; y (v) la asignación aleatoria de

notificaciones presenciales a los notificadores a fin de que el personal actúe con imparcialidad.

- 2.19 **Componente IV. Marco normativo para mejorar el funcionamiento de la seguridad social.** Este componente está orientado a promover la formalización del empleo y el acceso efectivo a la seguridad social. Para ello, el programa apoyará: (i) la entrega al Congreso de un estudio analizando las discrepancias entre las bases de datos de impuestos y seguridad social; (ii) una reforma a la Ley del Seguro Social que incorpore a las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio; y (iii) un acuerdo para reducir las comisiones de las AFORE a niveles competitivos internacionalmente.
- 2.20 Los impactos esperados son: (i) mayor democracia sindical, que genere mejoras salariales a los trabajadores; (ii) reducción del tiempo promedio de los conflictos laborales individuales; y (iii) mayor formalización, especialmente de colectivos no organizados.
- 2.21 **Estado de las reformas y otras medidas.** La Reforma Laboral que instituye las medidas de transparencia y democracia sindical, además de los procesos para la resolución de conflictos laborales individuales, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019. Para poner en práctica esta Ley, es necesario crear una nueva institución que se llama el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La Ley Orgánica que crea esta institución se publicó en el Diario Oficial de La Federación el 6 de enero de 2020. El protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes se publicó en el Diario Oficial de Federación el 31 de julio de 2019. El acuerdo para para reducir las comisiones de las AFORE a niveles competitivos internacionalmente se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2019. La reforma a la Ley del Seguro Social que incorpore a las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019. Finalmente, se estima que el estudio analizando las discrepancias entre las bases de datos de impuestos y seguridad social se entregará al Congreso en febrero de 2020.
- 2.22 **Cronograma tentativo de implementación.** En cuanto a las medidas para fortalecer las transparencia y democracia sindical y mejorar la resolución de los conflictos laborales individuales, la STPS contempla una implementación en tres etapas. A finales de 2020, se espera que los nuevos tribunales laborales y oficinas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estarán operando en 10 entidades federativas. A finales de 2021, se espera incorporar a 11 entidades federativas adicionales. A finales de 2022, se espera que las últimas 11 entidades federativas empiecen a operar el nuevo modelo de justicia laboral²³.
- 2.23 **Alineación Estratégica.** El programa es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2), alineándose con los desafíos de desarrollo de Inclusión Social e Igualdad, Productividad e Innovación, y contribuirá al Marco de Resultados Corporativos 2016-2019 (GN-2727-6) (CRF) mediante: "Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos

²³ Ver <https://www.gob.mx/stps/prensa/avanza-en-tiempo-y-forma-la-implementacion-de-la-reforma-laboral?idiom=es> para más detalles sobre la implementación escalonada.

tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos”. El programa está alineado con las áreas transversales de Igualdad de Género y Diversidad, al apoyar a las personas trabajadoras del hogar así como Capacidad Institucional y Estado de Derecho, al apoyar el desarrollo de nuevas instituciones dentro del poder ejecutivo y el poder judicial. También es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7), que enfatiza la necesidad de apoyo a reformas de la regulación laboral conducentes a una mejora efectiva de la protección y a una mayor creación de empleo formal. También está incluido en el Documento de Programación de Operaciones 2020 (ME-O0005, Anexo II) y está alineado con la estrategia del país (GN-2982).

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 **Apoyo del Banco.** El Banco ha apoyado al Gobierno de México durante el análisis, discusión y diseño de la reforma durante varios años. En 2011, el Banco identificó como problema serio la falta de capacidad de hacer cumplir laudos favorables al trabajador²⁴. Los esfuerzos incluidos en la reforma para embargar cuentas bancarias con el fin de ejecutar sentencias son en parte el resultado de una insistencia de la importancia de este tema. En el 2015, a través de la cooperación técnica ME-T1222 (ATN/OC-14000-ME) el Banco apoyó con dos insumos adicionales. El primero fue una calculadora para estimar las probabilidades de distintos resultados de un juicio laboral. Este insumo fue clave en el piloto exitoso (Sadka y otros, 2018) para fomentar la conciliación laboral y también tuvo influencia en la redacción de la reforma en cuanto a los procesos de conciliación. El segundo insumo fue una intervención para organizar las actividades de los notificadores en una Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Sadka, 2015). De esta iniciativa surgió la importancia de la asignación aleatoria de los expedientes a los notificadores, que se ha incorporado en la reforma. El Banco también se mantuvo activo en el debate público sobre el tema²⁵. En el 2018, durante el proceso de la redacción de la reforma laboral, el Banco participó en una comisión con litigantes patronales, litigantes de los trabajadores, autoridades laborales de niveles tanto local como federal, miembros de poderes judiciales, sindicalistas, representantes del sector patronal y académicos, para la elaboración de la iniciativa de reforma y continuó acompañando al gobierno durante el proceso legislativo. Después de la publicación de la reforma laboral, el Banco continuó apoyando al gobierno a través de la cooperación técnica ME-T1393 (ATN/OC-17459-ME). Esto incluye el apoyo para: apoyo para la redacción del protocolo para la legitimación de los contratos colectivos existentes²⁶; apoyo para la redacción de los lineamientos para la operación del Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral²⁷; apoyo para la redacción de la iniciativa de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)²⁸, y aportó insumos para estimar los recursos necesarios para el inicio de operaciones del CFCRL (insumos claves para la elaboración del presupuesto de 2020) y el tiempo

²⁴ <https://publications.iadb.org/en/plaintiffs-role-enforcing-court-ruling-evidence-labor-court-mexico>.

²⁵ <https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/la-importancia-de-una-reforma-de-justicia-laboral-en-mexico/>.

²⁶ https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019.

²⁷ https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565089&fecha=05/07/2019.

²⁸ <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/oct/20191003-III.html#Iniciativa5>.

necesario para acabar con los asuntos en trámite previo a la reforma. El Banco continuará apoyando la implementación con cuatro manuales para la capacitación de funcionarios del CFCRL, una guía para la organización de ciclos electorales sindicales transparentes e inclusivos, un manual de observación electoral sindical, y apoyo en el desarrollo de plataformas informáticas y la organización del trabajo de los conciliadores y notificadores.

IV. SALVAGUARDIAS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 De acuerdo con las Directivas B.13 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703) y por ser un préstamo sectorial de políticas, no se requiere una clasificación de impacto ambiental.
- 4.2 **Riesgos fiduciarios.** Los recursos de esta operación irán a la Cuenta Única de la Tesorería para cubrir necesidades de financiamiento del país, por lo cual no se identifican riesgos fiduciarios.
- 4.3 Además de los riesgos identificados en el Anexo I y el Apéndice II, no se identifican otros que puedan impactar el alcance, calidad, y tiempos del proyecto.

V. RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN

- 5.1 El Anexo V detalla el cronograma de preparación de esta operación y establece los hitos necesarios para que la Propuesta para el Desarrollo de la Operación (POD) sea distribuida a QRR el 14 de febrero de 2020. Se estima que el presupuesto necesario para el diseño de esta operación alcanza a US\$79.680, incluyendo US\$29.680 para misiones y talleres; y US\$50.000 para consultorías.

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).



Safeguard Policy Filter Report

Operation Information

Operation		
ME-L1289 Program to improve the quality of employment in Mexico		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
B13		
Country	Executing Agency	
MEXICO	ME-STPS - SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	LABOR POLICY	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
DAVID SCOTT KAPLAN		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$300,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
24 Jan 2020	ethelm Project Assistant	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	26 Nov 2019	
QRR (Estimated)	10 Feb 2020	
Board Approval (Estimated)	15 Apr 2020	
Safeguard Performance Rating		
Rationale		



Safeguard Policy Filter Report

Potential Safeguard Policy Items

[No potential issues identified]

Safeguard Policy Items Identified

B.1 Bank Policies (Access to Information Policy– OP-102)

The Bank will make the relevant project documents available to the public.

B.2 Country Laws and Regulations

The operation is expected to be in compliance with laws and regulations of the country regarding specific women's rights, the environment, gender and indigenous peoples (including national obligations established under ratified multilateral environmental agreements).

B.3 Screening and Classification

The operation (including [associated facilities](#)) is screened and classified according to its potential environmental impacts.

B.7 Supervision and Compliance

The Bank is expected to monitor the executing agency/borrower's compliance with all safeguard requirements stipulated in the loan agreement and project operating or credit regulations.

B.13. Noninvestment Lending and Flexible Lending Instruments

Ex-ante impact classification may not be feasible for this type of operation. This includes: policy-based loans, Financial Intermediaries (FIs) or loans that are based on performance criteria, sector-based approaches, and conditional credit lines for investment operations.

B.17. Procurement

Suitable safeguard provisions for the procurement of goods and services in Bank financed operations may be incorporated into project-specific loan agreements, operating regulations and bidding documents, as appropriate, to ensure environmentally responsible procurement.

Recommended Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

Additional Comments

De acuerdo con las Directivas B.13 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703) y por ser un préstamo sectorial de políticas, no se requiere una clasificación de impacto ambiental. Dada su naturaleza, no se espera que esta operación tenga un impacto social o ambiental negativo significativo. No incluye construcción.

ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

A. Medio Ambiente

El objetivo del programa es mejorar la calidad del empleo en México. Los objetivos específicos son: (i) mejorar la defensa de los derechos laborales; (ii) reducir el costo de la resolución de conflictos laborales; y (iii) mejorar el funcionamiento de la seguridad social. En la primera operación se apoyará la elaboración de reformas laborales normativas con disposiciones ordinarias y orgánicas para mejorar la defensa de los derechos laborales, la justicia laboral y el funcionamiento de la seguridad social. Para la segunda operación se avanzará en la implementación del nuevo marco normativo laboral, incluyendo un nuevo modelo de administración de la justicia laboral y acciones para promover la formalización.

- 1.1 De acuerdo con la directiva B.3 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703), esta operación es Categoría C.
- 1.2 No se financiará ninguna obra física y no se prevé tener impactos ambientales o sociales negativos significativos.

B. Impactos Sociales

- 1.3 Se prevé que esta operación tendrá efectos favorables sobre los trabajadores; ya que contribuirá a: (i) mejorar la defensa de los derechos laborales en México; (ii) reducir el costo de los conflictos laborales; y (iii) promoverá la formalización del empleo y el acceso a la seguridad social.

ÍNDICE DE TRABAJOS SECTORIALES

Estudios/Documentos Electrónicos	Fecha	Estado	Referencias Electrónicas
The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico	Junio 2011	Concluido	https://publications.iadb.org/en/plaintiffs-role-enforcing-court-ruling-evidence-labor-court-mexico
Diagnóstico del sistema de pensiones mexicano y opciones para reformarlo	Marzo 2019	Concluido	https://publications.iadb.org/es/diagnostico-del-sistema-de-pensiones-mexicano-y-opciones-para-reformarlo
Information and Bargaining through Agents: Experimental Evidence from Mexico's Labor Courts	Octubre 2018	Concluido	https://www.nber.org/papers/w25137
Mejores pensiones, mejores trabajos	Octubre 2013	Concluido	https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mejores-pensiones-mejores-trabajos-Hacia-la-cobertura-universal-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf
The Labor Reform Transition in Mexico: 2019 – 2023	Junio 2019	Concluido	https://waysandmeans.house.gov/sites/democrats.waysandmeans.house.gov/files/documents/Sadka%20Testimony.pdf
Comparación de las bases de datos del Servicio de Administración Tributaria	Diciembre 2019	En curso	

Estudios/Documentos Electrónicos	Fecha	Estado	Referencias Electrónicas
Análisis de los resultados del programa piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Diciembre 2020	En curso	

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a “Información Deliberativa” contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la “Política de Acceso al Información” del Banco (Documento GN-1831-28).