


¿Dónde está el trabajo digno que prometió la reforma laboral?

 **Luis Ignacio Román Morales**, Profesor investigador del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), en Guadalajara, Jalisco, México. Economista por la Facultad de Economía de la UNAM; DEA por la Universidad de París VII y doctorado por la Universidad de París X. Especializado en empleo, política económica y políticas sociales. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores desde 1999 y participa en diversos medios de comunicación locales.

Los elementos normativos con los que hemos iniciado este artículo le plantean al Estado la responsabilidad de actuar hacia un pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales.

El artículo 25 Constitucional señala:

Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución. (Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión, 2014).

El párrafo séptimo de ese mismo artículo refiere:

La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

Al respecto, la Ley de Economía Social y Solidaria establece:

El Sector Social de la Economía es el sector de la economía a que hace mención el párrafo séptimo del Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual funciona como un sistema socioeconómico creado por organismos de propiedad social, basados en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano, conformados y administrados en forma asociativa, para satisfacer las necesidades de sus integrantes y comunidades donde se desarrollan, en concordancia con los términos que establece la presente Ley (Cámara de Diputados, 2013).

Los elementos normativos con los que hemos iniciado este artículo le plantean al Estado la responsabilidad de actuar hacia *un pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales*. La economía social y solidaria debe contribuir a esto a través de los organismos referidos en el párrafo séptimo del Art. 25 de la Constitución y de la Ley de Economía Social y Solidaria.

Cabe entonces preguntarse de qué manera las reformas estructurales y, en este caso, la laboral, contribuyen a tal libertad y dignidad, así como sobre el papel de dichas reformas para favorecer a los organismos incluidos en la lógica de la Economía Social y Solidaria.

1. La reforma laboral como promotora de la libertad y la dignidad de los trabajadores

La cuestión de la dignidad juega un papel central en el sentido básico de la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 30 de noviembre del 2012 (LFT). En su artículo segundo, dicha Ley establece: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador” (Cámara de Diputados, 2012) Sin embargo, esta definición ofrece un primer problema mayor: su carácter tautológico. Si el trabajo digno es aquel en que se respeta la dignidad del trabajador, entonces nos encontramos con un principio redundante y, por lo tanto, carente de sustancia.

La LFT establece una sinonimia entre el *trabajo digno* (emanado del párrafo introductorio al Art. 123 Constitucional, que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”) y el *trabajo decente*, planteado por la Organización Internacional del Trabajo.

El concepto de dignidad cobra un sentido básico en cuanto al valor del ser humano por sí mismo y no como un medio para el logro de otro fin, como puede serlo el caso del “capital humano”. En esta última perspectiva el ser humano no es más que un calificativo de lo realmente sustancial, es decir, del capital. En ese caso, el trabajo humano no es digno en sí mismo, sino sólo en su capacidad de ser rentable. Por el contrario, el referir a la dignidad como base de los derechos humanos, implica concebir las relaciones laborales, el orden jurídico y la economía como medios para procurar tales derechos. En términos de Habermas: “Únicamente este vínculo interno entre la dignidad humana y los derechos humanos puede dar lugar a la fusión explosiva de contenidos morales con el derecho coercitivo; en otras palabras, en el derecho como el medio por el cual debe realizarse la construcción de órdenes políticos justos” (Habermas, 2010).

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Sin embargo, el concepto de “trabajo digno o decente”, establecido en la LFT, no es igual al de la OIT. La LFT no retoma los aspectos ligados a la política macroeconómica (generación de oportunidades de empleo), a la duración de las jornadas laborales (tiempo de trabajo decente), a la posibilidad de combinar vida laboral con personal y familiar, a la estabilidad laboral ni al diálogo social entre los representantes de empresarios y trabajadores (que además de las relaciones laborales es asociable a los Consejos Económicos y Sociales).

TRABAJO DIGNO O DECENTE (LFT)	DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE (OIT)
	Generación de oportunidades de empleo
Art. 2°. No existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.	Igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.	
	Establece el trabajo que debe ser abolido.
Se tiene acceso a la seguridad social.	Seguridad social.
Se percibe un salario remunerador.	Ingresos adecuados y trabajo productivo.
Se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.	
	Tiempo de trabajo decente.
	Genera la posibilidad de combinar la vida laboral con la personal y la familiar.

TRABAJO DIGNO O DECENTE (LFT)	DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE (OIT)
	Estabilidad y seguridad en el trabajo. Medio ambiente laboral sano.
Se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.	
Incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.	Diálogo social entre las representaciones de trabajadores y empleadores.

Además de las diferencias conceptuales, el planteamiento de los objetivos de la reforma ha sido inconsistente con las modificaciones puntualmente realizadas en ella. Cabe referir al respecto lo señalado en La reforma laboral y sus primeros resultados (Román Morales, 2013).

2. La evolución, 2012-2014

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), levantada de manera continua por el INEGI, permite ubicar la evolución de los niveles y condiciones de la ocupación. Al ubicar los elementos considerados en las definiciones de trabajo digno, la evolución entre el tercer trimestre del año 2012 (último en que estuvo vigente la LFT antes de las modificaciones de noviembre de ese año) y el segundo del año 2014 (último disponible), muestran lo siguiente:

A. Generación de oportunidades de empleo

Un primer elemento extraño en la evolución del periodo referido es el que la Población Económicamente Activa del segundo trimestre de 2014 sea inferior a la del tercer trimestre de 2012 (52.08 millones de personas *vs.* 52.25, respectivamente), máxime cuando la Población en Edad de Trabajar (PET, mayor a los 14 años de edad) aumentó en 1.72 millones. Cabe preguntarse por qué, al menos estadísticamente, pareciera que la población en edad de trabajar tiende a retirarse de la actividad económica. En todo caso, el dato cuestiona la capacidad de que aumente la generación de empleo.

El nivel de ocupación al primer trimestre del año 2014 (49.3 millones de personas) es inferior al del tercer trimestre de 2012 (49.6 millones).¹ Disminuyó en 1.1 millones de personas la ocupación en el sector de los hogares, en 54.5 miles la de las instituciones y sólo aumentó el de las empresas constituidas en sociedad y corporaciones (entre las que sólo excepcionalmente podrían estar organizaciones de economía social y solidaria), en 0.93 millones de personas.

¹ Hasta el 6 de octubre de 2014 aún no estaba disponible la información sobre población ocupada correspondiente al segundo trimestre de ese año.

En suma, parece existir una generación de empleo en las empresas formalmente constituidas y con fines de lucro y, simultáneamente, una disminución de la ocupación tanto en los demás sectores como en términos absolutos, lo que se complementa con un incremento inusual en la Población NO Económicamente Activa.

B. Seguridad social, igualdad de oportunidades y trato en el empleo

El número de asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social aumentó en 4.5%, de 16.29 millones en noviembre de 2012, a 17.02 millones en agosto de 2014. Por otra parte, con base en la ENOE, el empleo masculino con acceso a instituciones de salud aumentó en 4.2%, el femenino en 5.4%.

En otros términos, al menos en lo que se refiere al acceso a la seguridad social, tiende a generarse un mayor aseguramiento femenino y, en términos generales, a aumentar el acceso de la población ocupada a la seguridad social.

C. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Una de las características fundamentales del trabajo digno es el ingreso remunerador. De hecho el salario mínimo es uno de los elementos clave de la Constitución de 1917 (aunque en realidad sólo comenzó a fijarse desde 1933).

El Art. 123 constitucional señala:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Además, el Artículo Primero de la Constitución establece el reconocimiento de los derechos humanos pactados por México ante los organismos internacionales:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. ...

Así, el Art. 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) establece:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

El Estado mexicano es responsable de atender los derechos humanos referidos, por ende, el relativo al salario mínimo, a través de sus autoridades:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, *el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

En el caso del salario mínimo existe una violación flagrante de la Constitución al fijarse, de común acuerdo por representantes empresariales, sindicales y autoridades gubernamentales, en niveles significativamente inferiores a los establecidos por la Constitución y por los tratados internacionales firmados por México en materia de derechos humanos.

En efecto, el valor mensual *por persona* (sin incluir a la familia del trabajador) de la canasta básica elaborada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, para septiembre del 2014 es de \$2 542 mensuales a nivel urbano y de \$1 615 a nivel rural. Este dato incluye valores

tales como \$5.78 mensuales para artículos de esparcimiento a nivel urbano (\$2.03 en el medio rural) o \$21.7 y \$12.9 mensuales para enseres domésticos y mantenimiento de la vivienda en los entornos urbano y rural, respectivamente.

Los datos obtenidos por CONEVAL a nivel urbano resultan 24.3% superiores al salario mínimo de la zona “A” y 23.7% al de la zona “B”.

De hecho, el salario medio de cotización de la zona con ingresos más altos, la “DF Sur”, es de \$348.09 diarios en agosto de 2014 (10 582 mensuales) equivalentes a 4.16 veces la línea de bienestar individual, cuando el tamaño promedio del hogar es de 3.7 miembros, conforme a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares del 2012. En otros términos, apenas en esta zona los salarios medios de cotización responden al mínimo para satisfacer con un solo salario la canasta básica de todos los miembros de un hogar promedio. En el caso de Chiapas, donde el salario medio de cotización es de \$226.16 diarios (\$6 875 mensuales), éste sólo alcanzaría para cubrir 2.7 canastas básicas individuales urbanas.

Lo anterior no implica que los hogares que tengan ingresos por debajo del salario medio de cotización se encuentren en situación de pobreza, pues hay en promedio 2.4 perceptores y 1.7 ocupados por hogar. Considerando la presencia de 3.7 miembros promedio, un hogar requeriría \$9,405 mensuales, lo que implicaría un ingreso mínimo de \$3,919 por perceptor o de \$5,532 por ocupado urbano.

La evolución de las remuneraciones a los trabajadores en el periodo tercer trimestre 2012 hasta el primero de 2014 indican un proceso de formalización del trabajo, donde se reduce significativamente el trabajo no remunerado (básicamente familiar) y el de los trabajadores que perciben un salario mínimo o menos. Sin embargo, también se reduce en números absolutos la cantidad de trabajadores que perciben más de tres salarios mínimos y muy particularmente la de quienes obtienen más de cinco. Por consiguiente, la mayor parte del empleo se concentra en niveles de remuneración de uno a tres salarios mínimos, principalmente en el rango de uno a dos.

Estructura de la Población Ocupada por estrato de ingreso
(Excluye a la población ocupada con ingresos no especificados)

	3er Trim 2012	Estructura porcentual	1er trimestre 2014	Estructura porcentual	Crecimiento
Trabajadores sin pago	4,228,765	9.50%	3,635,001	8.27%	-14.04%
Ingresos equivalentes a un salario mínimo o menos	6,885,315	15.48%	6,462,570	14.71%	-6.14%
De uno a menos de dos salarios mínimos	11,456,445	25.75%	11,993,650	27.30%	4.69%
De dos a menos de tres salarios mínimos	10,608,541	23.84%	11,099,611	25.26%	4.63%
De tres a menos de cinco salarios mínimos	7,417,672	16.67%	7,351,432	16.73%	-0.89%
Cinco salarios mínimos y más	3,895,302	8.76%	3,391,526	7.72%	-12.93%
Total	44,492,040	100%	43,933,790	100%	-1.25%

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_po#

Dado que el salario mínimo de la “Zona A” equivale a \$2 046 mensuales y la ocupación promedio por hogar es de 1.7 miembros, se necesitaría que cada ocupado obtuviera el equivalente a 2.7 salarios mínimos para sufragar \$9 405 mensuales que necesita un hogar promedio de 3.7 miembros. Sin embargo, en el tercer trimestre de 2012 percibían cuando mucho dos salarios mínimos 50.7% de los ocupados y en el primer trimestre de 2014 fueron 50.3%, lo que muestra un estancamiento al respecto. Entretanto, las remuneraciones que se encontrarían en el rango de los dos a tres salarios mínimos (alrededor de los 2.7 mencionados) abarcarían poco más de una cuarta parte del total de ocupados. Así, las remuneraciones mayores a tres salarios mínimos que, dada la composición de los hogares mexicanos, permitirían satisfacer la canasta básica, son alcanzadas por cada vez menos trabajadores, cayendo de 11.3 millones en el tercer trimestre de 2012 a 10.7 millones en el primero de 2014.

El deterioro en los niveles de ingreso del sector formal no tiene correspondencia con la evolución de la productividad. El índice global de productividad laboral de la economía muestra una tendencia favorable: del tercer trimestre de 2012 al segundo de 2014 aumentó en 2.4%, tanto por persona ocupada como por hora trabajada. El incremento en productividad se advierte tanto en las empresas constructoras como en las manufactureras, tanto por persona ocupada como por hora trabajada. La excepción es el sector comercio, dado el estancamiento de la demanda interna (a partir de los datos de las series desestacionalizadas). INEGI, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

D. Tiempo de trabajo decente y combinación de vida laboral con personal y familiar

A partir de la reforma laboral se advierte una caída del empleo en las jornadas más reducidas, así como en las mayores a las 48 horas semanales. En cambio, es notoria la expansión del empleo a tiempo parcial, de 15 a 34 horas semanales, y en menor medida del trabajo de tiempo completo.

Estructura de la ocupación según duración de la jornada de trabajo semanal
(se excluyen ausentes temporales con vínculo laboral, así como no especificados)

	3er Trim. 2012	Estructura porcentual	1er Trim. 2014	Estructura porcentual	Crecimiento
Menos de 15 horas	3,478,698	7.30%	3,277,538	6.88%	-5.78%
15 a 34 horas	8,466,327	17.77%	8,960,367	18.81%	5.84%
35 a 48 horas	21,701,268	45.54%	21,960,747	46.09%	1.20%
49 a 56 horas	6,509,908	13.66%	6,209,584	13.03%	-4.61%
Más de 56 horas	7,495,942	15.73%	7,238,413	15.19%	-3.44%
Total	47,652,143	100%	47,646,649	100%	-0.01%

Fuente: INEGI-ENOE, http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=33704

Sin embargo, se mantiene un 28.2% de la ocupación realizando jornadas que sobrepasan las 48 horas semanales establecidas como máximo legal. A esto cabría agregar los crecientes tiempos de desplazamiento hacia y desde el trabajo, que en las mayores zonas metropolitanas son frecuentemente superiores a las dos horas diarias.

La reforma laboral como medio de promoción de la economía social y solidaria

Los contenidos de la reforma laboral no especifican ninguna promoción particular a las formas de organización de economía social y solidaria, como tampoco establecen ventaja alguna para las micro y pequeñas empresas o para las formas de organización familiar o comunitaria.

En el plano fáctico, el empleo que ha crecido tomando como base el tercer trimestre de 2012 es el de las grandes empresas constituidas como sociedades o corporaciones. Esto ha implicado un proceso de formalización creciente del empleo, pero no así de los niveles de ingreso de los trabajadores, de la estabilidad laboral o de una reducción significativa en la realización de jornadas que exceden los máximos legales.

Por el contrario, en los aspectos que en los que era crítica la realización de una reforma laboral en favor de los trabajadores, como en los aspectos de democracia y transparencia sindical, no se ha desarrollado ningún avance significativo.

En suma, la reforma no parece haber contribuido a la promoción del empleo digno ni al desarrollo de formas de organización económica social y solidaria.

Bibliografía

- Cámara de Diputados (30 de noviembre de 2012). Ley Federal del Trabajo. México.
- Cámara de Diputados (11 de junio de 2013). Ley de Economía Social y Solidaria. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (7 de julio de 2014). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Querétaro, México.
- Habermas, J. (mayo de 2010). El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos. (I. d. filosóficas, Ed.) *Dianoia*, LV(64). Recuperado el 6 de octubre de 2014, de http://132.248.184.1/dianoia/files/7513/5846/7650/DIA64_Habermas.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. www.inegi.org.mx.
- _____ (2014). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2012. www.inegi.org.mx.
- Organización Internacional del Trabajo (6 de octubre de 2014). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Román Morales, L. I. (2013). "La reforma laboral y sus primeros resultados". En O. colectiva, *Un pacto con sabor agri dulce*, Colección Análisis Plural, 1er semestre 2013 (pp. 40-75). Guadalajara: ITESO.