

SUSTENTABILIDAD Y TRABAJO DIGNO O DECENTE, UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.

Área de investigación: **Administración de Recursos Humanos**

José Ricardo Méndez Cruz

Facultad de Contaduría y Administración (División de Investigación)

Universidad Nacional Autónoma de México

rmendez@fca.unam.mx

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





SUSTENTABILIDAD Y TRABAJO DIGNO O DECENTE, UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.

Resumen

La sustentabilidad y el desarrollo sustentable tienen, desde su concepción, una connotación relacionada con el medio ambiente, sin embargo, conceptos más actuales incluye otras perspectivas y relaciones entre diversos actores sociales complejizando el concepto pero, haciéndolo más completo. Una de las relaciones que permiten la sustentabilidad es la que se presenta entre la esfera económica (empresas) y la social, representada en las relaciones de trabajo.

El concepto de trabajo digno o decente se inserta en este entramado de componentes que permiten la consecución de la sustentabilidad. El trabajo digno o decente puede considerarse un concepto nuevo en la legislación mexicana al insertarse en la reforma a la Ley aprobada en 2012.

En esta ponencia se relacionan los conceptos de sustentabilidad y trabajo digno o decente, realizándose un análisis de las disposiciones legales para evaluar su contribución a ambos conceptos. Finalmente se evalúan algunos aspectos cuantitativos que se consideran componentes del concepto de trabajo digno o decente, a efecto de determinar si en México el trabajo digno o decente y por tanto la sustentabilidad en materia laboral es una realidad.

Palabras claves: trabajo digno o decente; sustentabilidad; condiciones de trabajo.





Introducción

Hablar de sustentabilidad y del proceso para su consecución (desarrollo sustentable), es reconocer una serie de acuerdos tácitos o expresos entre una multiplicidad de actores que directa o indirectamente están involucrados en los procesos de producción. En palabras de Vera (2013, pág. 35) “la sustentabilidad es un concepto tan complejo tanto por las variables involucradas y las relaciones entre ellas como por el número de agentes o participantes”.

A pesar de que buena parte de los estudios sobre sustentabilidad se han centrado en los objetivos ambientales, no deben soslayarse las dimensiones sociales y económicas del concepto. En ese marco de relaciones y acuerdos, el trabajo se inserta como mecanismo de equilibrio y de conjugación de objetivos sociales y económicos sin embargo, ese trabajo no siempre cumple ese objetivo; la masificación de intereses implícitos en el desarrollo sustentable obstaculiza que los trabajadores, como parte vulnerable de las relaciones de trabajo, consiga a través de su labor, una mejor calidad de vida, una vida sustentable.

En esta dinámica del desarrollo sustentable, analizado no sólo con una “visión centrada en el deterioro del medio ambiente [sino vinculada] con la calidad de vida del ser humano” (Sheinbaum, 2007), es conveniente revisar las políticas que sobre el trabajo han determinado los organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo, OIT) y que han sido adoptadas en la legislación mexicana; estas políticas se resumen en el concepto de trabajo digno o decente; punto central del análisis en el presente trabajo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) a fines de 2012 en México incorpora ese concepto de trabajo digno o decente y plantea una serie de derechos mínimos para los trabajadores; estos derechos se traducen en las condiciones de trabajo que normativamente se imponen en *todas* las relaciones de trabajo sin embargo, la realidad económica de nuestro país refleja que el corolario de buenos deseos que se subliman en el constructor de trabajo digno o decente distan mucho de ser una verdad en las relaciones laborales en nuestro país.

Es así que el presente trabajo se estructura en tres apartados: en el primero se tratan los conceptos generales de sustentabilidad, la importancia del trabajo en el desarrollo sustentable y se vinculan con el concepto de trabajo digno o decente; en el segundo se hace una revisión de las condiciones legales individuales y colectivas que por mandato de ley deberían existir en las relaciones de trabajo pero que, como se verá en el tercer apartado, en el que se hace un análisis cuantitativo, distan mucho de lo que día a día se vive en el mercado de trabajo mexicano.

En síntesis y a manera de conclusión anticipada, el trabajo en México, a pesar de que la propia ley ofrece un camino al trabajo digno o decente, es en realidad un camino no andado en el desarrollo sustentable.





I. Sustentabilidad y trabajo digno o decente, caminos en común

Para realizar una primera aproximación al tema de sustentabilidad, se seguirá en este apartado, principalmente la exposición de Vera (2013) sobre el tema, complementada por algunos otros documentos que traten a la sustentabilidad no como un fenómeno exclusivo de preservación del medio ambiente, sino como un concepto complejo que implica una serie adicional de factores.

La sustentabilidad es un fenómeno complejo tanto por las variables involucradas y las relaciones entre ellas como por el número de agentes o participantes. La sustentabilidad estudiada como proceso (desarrollo sustentable) involucra a un gran número de agentes que interactúan desde diversos niveles de organización y que persiguen objetivos de índole social, ambiental y económica, muchas veces los intereses que hay detrás de los objetivos es opuesta entre sí. (Vera, 2013, pág. 35).

En ese mismo sentido, Sheinbaum (2007) señala que “[...] la percepción de la sustentabilidad se ha transformado. De una visión centrada en el deterioro del medio ambiente se ha transitado hacia una definición más integral que incluye muchos otros aspectos vinculados con la calidad de vida del ser humano”. Así, la tradicional definición del desarrollo sustentable, incluida en el Informe Burtland de la ONU en 1987 y que se refería a la satisfacción de las necesidades presentes sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades, ha sido complementada y analizada considerando esa complejidad de relaciones a la que se refiere Vera.

Se debe entender pues, que la sustentabilidad no sólo se refiere a la convivencia del ser humano con un medio ambiente cada vez más deteriorado por - paradójicamente - esa acción humana que encuentra beneficios en su medio ambiente. “La sustentabilidad trata de la relación de los hombres entre sí, con la naturaleza y su actividad económica” (Vera, 2013, pág. 36).

Para complementar esta visión holística de la sustentabilidad conviene insistir en lo que señala Vera:

[...] el debate sobre la sustentabilidad ha cobrado mayor importancia en las últimas décadas debido a la agudización de los problemas relacionados con el deterioro ambiental y la pobreza. Es decir, es el debate de *cómo producir* los bienes para satisfacer nuestras necesidades y *cómo distribuir* los beneficios de la producción en el presente y *cómo continuar* haciéndolo en el futuro. Las respuestas a estos *cómos* se refieren a las estrategias que se implementan en los diferentes niveles de organización social (pág. 36-37).

La sustentabilidad es entonces una situación ideal, el desarrollo sustentable el camino para lograrla y, como se ha venido insistiendo, es importante el cómo satisfacer las necesidades presentes, que se relaciona íntimamente con la cuestión del impacto ambiental y social de la producción de bienes o la prestación de servicios pero, resulta igual de importante el considerar que los





beneficios de esa producción deben alcanzar a todos los actores sociales que de ella participan.

Dentro de los “distintos niveles de organización social” la empresa se inserta como uno de los actores decisivos del desarrollo sustentable, después de todo es en ella donde se decide qué producir, cómo producir y para quién producir. Es en ella también donde convergen otros actores sociales importantes como los trabajadores, clientes, accionistas, etc. La empresa es pues el escenario para que se represente el desarrollo sustentable pero no por eso deja de ser primerísimo actor de ese desarrollo.



Vista desde la empresa, la sustentabilidad es la conciliación de los objetivos propios de la empresa con los objetivos económicos, sociales y ambientales de los diversos grupos de interés que interactúan en ella, de modo que tanto la empresa como las generaciones futuras conserven las oportunidades del presente y el desarrollo sustentable es el conjunto de estrategias que la empresa implementa para tal fin (Vera, 2013, pág. 35)

Munashigue y Cruz (citados por Vera, 2013), consideran a la sustentabilidad como la intersección de las esferas social, económica y ambiental (Figura 1). Sugieren que las intersecciones entre las esferas son espacios de solución e instrumentos.

Figura 1. Visión clásica de la sustentabilidad



Fuente: (Vera Martínez, 2013, pág. 43)

Como puede apreciarse en la figura, el empleo se ubica entre las esferas social y económica, es decir, se considera un espacio o instrumento de solución en el “choque” de intereses entre lo económico (empresa, industria, negocio, etc.) y lo social (el conjunto de seres humanos que participan en el proceso).

[...] para Munashigue (1993) y Munashigue y Cruz (1995) entre las esferas ambiental y económica están la valoración de los recursos naturales y la internalización de los costos ambientales. En la intersección entre las esferas





ambiental y social están los instrumentos de participación de la población tanto para conservación como para la discusión de los temas ambientales; y qué acciones implementar hoy para que las futuras generaciones continúen teniendo acceso a los recursos naturales así como aquellas para conservar nuestra biodiversidad. Por último, *entre las esferas social y económica están los programas de asistencia y de empleo que promueven la equidad entre los miembros de esta generación.* (Vera, 2013, págs. 42-43, cursivas añadidas).

Es así que el empleo se convierte en uno más de los medios para alcanzar el equilibrio entre las esferas (económica y social) pero, ¿qué tipo de empleo permitiría esa anhelada “equidad entre los miembros de esta generación”? Es justamente aquí donde el concepto de trabajo digno o decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, posteriormente adoptado en la Ley Federal del Trabajo en México, reformada en diciembre de 2012 cobra sentido.

El trabajo digno o decente no es una aspiración reciente de los “*policy makers*” a nivel internacional, refiere Gálvez, Garza y Picazzo (2011),

No es casualidad que los temas sociales estuvieran presentes en la 11ª Conferencia Mundial de la Sociedad Internacional para el Desarrollo, celebrada en Nueva Delhi en 1969; los temas del empleo, la distribución y la pobreza nuclearon los objetivos de dicha reunión.

[...] La OIT participó también de este nuevo enfoque sobre el desarrollo y organizó dos misiones sobre el trabajo en el marco de su programa El Empleo Global: en Ceilán (actual Sri Lanka y en Kenia en 1972 [...] en 1975, la OIT define de la siguiente manera cuatro categorías de necesidades básicas:

- El consumo alimentario, la vivienda, el vestido, para tener un nivel de vida mínimamente digno.
- El acceso a los servicios públicos de educación, sanidad, transporte, agua y alcantarillado.
- *La posibilidad de tener un empleo adecuadamente remunerado.*
-
- El derecho a participar en las decisiones que afectan la forma de vida de la gente y a vivir en un medio ambiente sano, humano y satisfactorio (2011, págs. 75-75, *cursivas añadidas*).

Esta corriente calificada por los autores como un “movimiento progresista y progresivo” continuó su camino y se enriqueció con distintas perspectivas; en concordancia con la teoría del desarrollo humano en la que también se inscribe el Índice de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Gálvez y otros, 2011, pág. 76).

Es hasta 1999 cuando el concepto de trabajo decente aparece por primera vez en la literatura y es precisamente en el documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado Programa de Trabajo Decente. En éste se define como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (citado por Gálvez y otros, pág.



79). Este trabajo decente se consigue con la aplicación de los cuatro objetivos fundamentales de la OIT: crear trabajo; garantizar los derechos de los trabajadores; extender la protección social y; promover el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

La propia OIT, citada por Gálvez y otros (2011), establece cinco componentes de la noción de trabajo decente: trabajo productivo; con protección de derechos; ingresos adecuados; protección social y; con presencia del tripartidismo¹ y del diálogo social.

A pesar de ser un concepto que puede considerarse en construcción, el trabajo decente, Ha significado una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones laborales que han sido provocadas por la globalización económica, lo que ha permitido incluir en el debate laboral cuestiones claves como la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que éste sea digno, es decir, que garantice las condiciones materiales necesarias que el empleo debe generar: salud, alimentación, vivienda, así como las condiciones esencialmente humanas: educación, recreación y cultura. [...] el anhelo de trabajo decente [...] abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y la importancia de las instituciones para lograrlo (Gálvez Santillán , Gutiérrez Garza, & Picazzo Palencia, 2011, pág. 82)

El “anhelo” de trabajo decente fue integrado luego de varios años en la legislación mexicana², fue precisamente en el Artículo 2 que se estableció que las normas de trabajo buscan propiciar el trabajo *digno* o decente, definido como,

[...] aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; 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; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y 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 la contratación colectiva.

¹ El tripartidismo se refiere en materia del trabajo a la participación de la empresa, de los trabajadores y del gobierno en los órganos decisorios en la materia.

² Se recomienda la lectura del Capítulo II, Bitácora de la Reforma, del libro Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad (Méndez Cruz, Méndez Morales, & Morales Sánchez, 2014) para comprender el “arduo” camino y las vicisitudes de la reforma que permitió la inserción del concepto a la Ley Federal del Trabajo.



[...] se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón (citado por Méndez, 2014, pág. 11).

De la definición plasmada en la LFT pueden desprenderse los elementos que se considerarían para que un trabajo fuera digno o decente, sin embargo, este enunciado de elementos no debe considerarse exhaustivo:

- Pleno respeto a la dignidad humana;
- No discriminación;
- Acceso a los sistemas de seguridad social;
- Salario remunerador;
- Capacitación continua;
- Productividad con efectos compartidos;
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene en el trabajo;
- Respeto a los derechos colectivos y;
- Igualdad sustantiva de trabajadoras y trabajadores frente al patrón.

La inclusión del concepto de trabajo digno o decente en la LFT no es un tema menor sin embargo, conviene adentrarse en las condiciones generales de trabajo para determinar si la propia ley establece y promueve condiciones para que ese trabajo sea considerado digno o decente, análisis que se desarrolla en el siguiente apartado.

I. Condiciones generales de trabajo según la LFT

En este apartado se toma como base el trabajo de Méndez (2014) sobre las condiciones de trabajo, habida cuenta de que es difícil explicar a fondo cada una de las condiciones, sus modalidades y la posibilidad de *flexibilizarlas*. También resulta complicado hacer un análisis exhaustivo de ellas por lo que el estudio se centra en aquellas que la propia ley califica como condiciones de trabajo: jornada de trabajo; días de descanso obligatorio; vacaciones; salario y reparto de utilidades; a ellas se añaden otras prestaciones o beneficios para los trabajadores: aguinaldo y prima de antigüedad.

Es importante comenzar el análisis de la condiciones de trabajo señalando que la no existencia de un contrato de trabajo no priva al trabajador de los beneficios de la misma; se entiende que hay relación de trabajo –y por ende, sus consecuencias –cuando una persona presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Otro punto a resaltar es que las condiciones establecidas por la ley son los mínimos derechos otorgados o las máximas obligaciones permitidas, en otras palabras, pueden pactarse condiciones distintas entre trabajadores y patrones siempre que éstas favorezcan al trabajador. La descripción enseguida realizada debe entenderse pues como el marco mínimo de condiciones laborales en México.





Jornada de trabajo y días de descanso

La definición establecida en el Artículo 58 de la LFT establece que la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2014); no se deja claro en la definición el momento preciso de inicio y término de la jornada por lo que es entendible que *todo* el tiempo que el trabajador esté disponible para realizar su trabajo –lo esté realizando o no –es considerado como parte de la jornada. El máximo legal establecido es de ocho horas diarias si la jornada es diurna (6:00 a 20:00 hrs.); siete horas si es nocturna (20:00 a 6:00 hrs.) y; siete horas y treinta minutos si es una jornada mixta (cuando la parte trabajada en la jornada nocturna no excede de tres horas y media).



Debe tomarse en cuenta que la propia ley (Art. 69) señala la obligación de otorgar un día de descanso por cada seis trabajados por lo que, el máximo legal semanal es de 48 horas; 42 horas o 45, respectivamente para cada tipo de jornada.

Es importante resaltar que esta jornada máxima puede sufrir alteraciones por acuerdo de las partes, siempre que la intención sea otorgar dos días de descanso al trabajador. También pueden extenderse las horas de trabajo diarias por casos que pongan en riesgo la vida del propio trabajador o sus compañeros o, la existencia misma de la empresa, en cuyo caso las horas *adicionales* se pagan con el importe del salario por hora; otra posibilidad es extender la jornada por circunstancias extraordinarias (no de riesgo inminente), en cuyo caso esas horas se pagan al doble o al triple.



Además de los días de descanso obligatorios (uno por cada seis de trabajo), la ley establece algunos feriados por cuestiones de celebraciones cívicas o religiosas; en total son siete días fijos al año; uno que sólo se concede cada seis años y; uno que está sujeto a decisión de otra autoridad política.

Vacaciones

Se considera que el día de descanso obligatorio semanal no es suficiente para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental que su labor cotidiana implica, para ello se otorgan períodos de descanso continuos en los que el trabajador tiene derecho a percibir su salario sin que tenga que realizar actividad laboral alguna.

Estos períodos de vacaciones se otorgan en México dependiendo de la antigüedad laboral que tenga el trabajador en una fórmula que puede resultar compleja: seis días por el primer año de servicios, que se aumentarán en dos días por cada año subsecuente hasta llegar a los 12 días; después del cuarto año el período vacacional se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. En términos prácticos, y a manera de ejemplo, un trabajador con cuatro años de antigüedad tendrá derecho a 14 días de vacaciones; si tiene entre 5 y 9 años le





corresponden 16 días y así se irán aumentando dos días con cada cinco años de servicio.

El salario que deba pagarse a los trabajadores en su período debe aumentarse en un 25% por concepto de prima vacacional, cuya intención principal es permitir al trabajador distraerse de su actividad habitual.

Salario

De la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa” (citado por Méndez, 2014, pág. 76).

La definición legal, evidentemente menos aspiracional señala simplemente en el Artículo 86 que es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

Algunas de las normas protectoras del salario que la propia ley establece de forma tácita o explícita en sus artículos son: la libre disposición del salario por parte del trabajador; irrenunciabilidad; la obligación de otorgar prestaciones en especie (vales, despensas, etc.) proporcionales y apropiadas; fortalecer el establecimiento de tiendas de abasto para los trabajadores; prohibición de imponer multas a los trabajadores o de suspender el pago del salario; posibilidad de realizar descuentos al salario sólo en circunstancias específicas previstas por la ley y, con los límites establecidos; inembargabilidad del salario y; prioridad del pago de los salarios sobre otras deudas del patrón.

Atendiendo al criterio de establecimiento de los mínimos legales, la propia ley establece en su Artículo 90 que el salario mínimo que se pague en efectivo al trabajador por una jornada de trabajo debe ser “suficiente 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” (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

Para determinar el salario mínimo se establece la integración de una comisión que analice las circunstancias económicas regionales, el costo de la vida, y que con ello determine el monto mínimo.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

La PTU es una de las conquistas laborales más celebradas por los trabajadores en México; encuentra su base en la aportación que realizan éstos a la consecución del fin último de las empresas mercantiles: la generación de ganancias (utilidades) para los inversionistas. En este sentido, la propia





Constitución Mexicana establece como derecho que los trabajadores reciban una parte de esas ganancias que ayudaron a conseguir.

No es prudente ahondar en el procedimiento de determinación de porcentaje a repartir ni en el procedimiento para individualizar un derecho que se gana en la colectividad de trabajadores. Sí deben señalarse los objetivos que según las autoridades fiscales nacionales tiene este reparto (citado por Méndez, 2014, p.136): “ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajador y el capital [...]; contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familiares y a mejorar la distribución de la riqueza; aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común”.



Aguinaldo

Se trata de una más de las prestaciones laborales legalmente establecidas que favorecen al trabajador, consiste en otorgarle a éste, antes del 20 de diciembre de cada año una cantidad equivalente al importe de 15 días de salario o, la parte proporcional por los días trabajados. No hay una contraprestación exigible al trabajador a cambio de este ingreso extra pero nuevamente, la contratación de “trabajadores” encubiertos bajo otros esquemas de contratación (honorarios, servicios profesionales e incluso como proveedores de insumos), ha provocado la pérdida paulatina de este derecho.



Prima de antigüedad

Consiste en la prestación que se otorga al trabajador por los años que lleva sirviendo en la empresa, se calcula a razón de 12 días por año de servicio y sólo se paga hasta que se da alguna de las condiciones legales para tal efecto:

- Separación voluntaria del trabajador siempre que tenga por lo menos 15 años de antigüedad;
- Separación forzosa del trabajador (despido justificado o injustificado), sin importar la antigüedad o;
- Muerte del trabajador.

La conveniencia de esta prestación es insoslayable sin embargo, su otorgamiento está condicionado a que el trabajador deje de trabajar voluntaria o forzosamente (en el primer caso debe cumplir por lo menos 15 años de servicios) o; que muera.

Aunado a las condiciones descritas hasta este punto, la LFT otorga condiciones especiales para las madres que trabajan, para los trabajadores menores de 18 años (y hasta 15) y, para trabajos especiales que requieren mayor especificidad en las capacidades o, que ameritan la cobertura con condiciones especiales. En





el ámbito de las condiciones colectivas, se reconoce el derecho a la libre sindicalización (ver supra) y, la posibilidad de estallar una huelga en condiciones específicas.

Es posible concluir que la LFT, como marco legal aplicable, sí establece las condiciones laborales necesarias para contar con trabajos dignos o decentes, sin embargo, la fatídica realidad contrarresta con esta valiosa aportación jurídica. No es objeto de este estudio determinar las causas de este fenómeno diferencial entre lo dispuesto en ley y lo observable en la realidad; el objetivo se centra en determinar en qué medida existe el trabajo digno o decente en México y como consecuencia de ello, determinar si este trabajo aporta al desarrollo sustentable de nuestro país. En el siguiente apartado se explican los indicadores propuestos por otros autores y complementados por los propuestos por el autor para medir la decencia o dignidad del trabajo en México.



II. Trabajo digno o decente en México, una aproximación cuantitativa

La OIT, citada por Gálvez y otros ha señalado que el trabajo decente, debe entenderse como un concepto integrador, en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, al empleo, la protección y el diálogo en un todo; además, debe constituir una meta, un marco para la definición y la actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades (Gálvez y otros, 2011, pág. 80)



El trabajo decente es pues, una meta; un objetivo a conseguirse a través de políticas, actividades y programas, concepto similar al de la sustentabilidad, a la cual se accede a través del desarrollo sustentable. En coincidencia con esta visión, Anker y otros señalan que “la OIT considera que el trabajo decente, aparte de constituir una aportación considerable al objetivo de desarrollo duradero, es una finalidad importante por derecho propio” (2003, pág. 161).

La implicación de tantos elementos, algunos cuantificables y otros subjetivos, en el concepto de trabajo digno o decente hacen que su medición sea complicada. Al respecto, Gálvez y otros (2011), luego de revisar algunos intentos de autores como la propia OIT; Ghai; Bescon, Chataignier y Mehran; Bonnet, Figuereido y Standing; Anker y; Galhardi, aventuran una propuesta de Índice de Trabajo Decente (ITD) que aplicaron en 2007 en el estado de Nuevo León en México. La aproximación de Gálvez y Gutiérrez es meritoria por su carácter anticipatorio al realizarse antes de que el concepto fuera adoptado en la legislación mexicana.

Otra aportación significativa en materia de cuantificación del empleo digno o decente es el trabajo de Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) quienes proponen una serie de 29 indicadores, analizando las limitaciones, omisiones y posibilidades que cada uno de ellos representa. Una de las





limitantes de la propuesta de los referidos autores es la falta de información veraz en varios de los indicadores. Ellos mismos reconocen que, el conjunto básico propuesto de indicadores que proponemos es inevitablemente imperfecto. La lista de indicadores que proponemos es evidentemente selectiva y la hemos restringido de manera deliberada a ciertos límites razonables para que la OIT y los países, con los reducidos recursos de que disponen, puedan hacer estimaciones acerca de un abanico bastante amplio de factores referentes al trabajo decente. (2003, pág. 169)



Es necesario entonces seguir contribuyendo a las aproximaciones de cuantificación del trabajo digno o decente y por ello el aporte de la presente investigación. La intención es medir el nivel de trabajo digno o decente, considerando solo elementos que impacten directamente al personal ocupado o, en su caso al subordinado o remunerado, sin incluir elementos del entorno económico que, aunque definitorios en el bienestar social, son complementarios del constructo de trabajo digno o decente.

Metodología y resultados



Es importante precisar que para la elaboración de esta aproximación cuantitativa se tomó en cuenta la disponibilidad de datos oficiales, descritos por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y los indicadores por género desprendidos de la misma. Los resultados son pues, producto de la información considerada como oficial y, como se señaló anteriormente, sólo abarcan aspectos relacionados con la ocupación o el empleo, pudiéndose determinar ocho indicadores: acceso a la ocupación (oportunidad de tener alguna ocupación); Nivel de formalidad laboral; Ingresos suficientes; Jornada dentro del máximo legal; Acceso a instituciones de seguridad social; Derecho a prestaciones laboral y; Regulación del trabajo a través de un contrato individual

Los indicadores se consideran en relación al total y, se dividen en hombres y mujeres, para ser comparados contra el total y, contra el género, con excepción de la formalidad laboral por no contarse con datos para el comparativo. Esta serie de datos permite tener una aproximación cuantitativa a la realidad del empleo digno o decente en México. Es importante destacar que se considera el último dato disponible (Cuarto trimestre de 2014); en posteriores trabajos se realizará un análisis histórico de los datos para relacionar el constructor trabajo digno o decente con el de desarrollo sustentable (ver supra).

A. Acceso a la ocupación (oportunidad de ocupación)

Para tener trabajo digno o decente es necesario primero, tener la oportunidad de contar con una ocupación remunerada, aun cuando ésta sea por cuenta propia. En este indicador se señala el personal ocupado con remuneración.





Figura 2. Ocupados con remuneración

Se incluyen en este concepto tanto trabajadores asalariados como aquéllos que tienen percepciones no salariales (p. ej. honorarios profesionales); empleadores y trabajadores por cuenta propia.

	Hombres	Mujeres	Total
Economicamente activa	32,424,460	19,683,940	52,108,400
Pctje PEA	62.23	37.77	100
Ocupados con remuneración	29,820,096	17,267,610	47,087,706
Pctje. Género	↑ 91.97	↓ 87.72	→ 90.36
Pctje sobre ocupados con remuneración	63.33	36.67	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

B. Nivel de formalidad laboral

El INEGI ha determinado una metodología específica para calcular la Tasa de Informalidad Laboral (TIL1), considerando aspectos como el acceso a seguridad social; tamaño de la empresa o establecimiento, etc. Para efectos del presente trabajo es necesario considerar la Formalidad laboral, es decir, la diferencia de 100 menos la TIL1.

Figura 3. Formalidad laboral

	Hombres	Mujeres	Total
Pctje. género	↑ 42.5	↓ 41.5	→ 42.1

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

C. Ocupación con ingresos suficientes

A efecto de continuar con la consideración de criterios oficiales para la evaluación del trabajo digno o decente en México se toma como referencia para considerar que una persona tiene ingresos suficientes la Línea de Bienestar establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), que para el bimestre de análisis se situaba en \$2 613.23 para el ámbito urbano y; \$1666.48 en el rural; para un promedio de \$2 139.85 mensual por persona, lo que traducido en salarios mínimos vigentes en el mismo bimestre, representa 1.088 salarios mínimos. El criterio del INEGI para agrupar el nivel de ingresos considera de uno a dos salarios mínimos, de dos a tres; tres a cinco y; más de 5. Por ello en este documento, a pesar de la seria discrepancia del autor con este criterio, se considera que se cuenta con ingresos suficientes cuando se perciben más de dos salarios mínimos.



Figura 4. Ocupados con ingresos suficientes

Para un análisis detallado de la metodología para determinar la Tasa de Informalidad Laboral se recomienda la lectura del documento La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y empleo. Metodología y Marco Teórico, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf, consultada el 7 de mayo de 2015.

En el trabajo de Gálvez y Gutiérrez (2011) se consideran tres salarios mínimos como ingresos suficientes y, de acuerdo con estimaciones del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM se requerirían más de seis salarios mínimos para adquirir la canasta básica (Muñoz, Saldierna, Miranda, & Pérez Alfonso, 2012), criterio más acorde con la opinión de quien estas líneas escribe.

	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados	31,032,132	18,791,666	49,823,798
Pctje ocupados	62.28	37.72	100.00
Ocupados con ingresos suficientes	15,184,156	6,381,313	21,565,469
Pctje. Género	↑ 48.93	↓ 33.96	→ 43.28
Pctje sobre ocupados con ingresos suf.	70.41	29.59	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

D. Jornada dentro del máximo legal

En este indicador se considera al número de trabajadores y trabajadoras cuya jornada semanal es igual o menor a 48 horas (ver supra), restándole a éstos el número de trabajadores que se consideran sus ocupados debido a que éstos últimos se encuentran en disposición de laborar más horas pero, por circunstancias varias no pueden ocuparse durante las 48 horas semanales. En otras palabras, los su ocupados desearían trabajar más tiempo de lo que actualmente laboran.

Figura 5. Ocupados con jornada dentro del máximo legal

	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados con jornada legal máx.	17.082.490	13.512.936	30.595.426
Pctje. Género	↓ 55,05	↑ 71,91	→ 61,41
Pctje sobre ocupados con jornada legal máx.	55,83	44,17	100,00

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

E. Acceso a instituciones de seguridad social

A pesar de ser uno de los criterios para determinar la informalidad laboral para el INEGI, no es el único y por ende, se considera conveniente realizar un



análisis por separado de las personas que sí cuentan con acceso a las instituciones de seguridad social, considerando que éstas brindan una mayor posibilidad de bienestar a sus cuentahabientes a través de servicios médicos, recreativos, sociales, etc.

Figura 6. Ocupados con acceso a seguridad social

	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados con acceso a seguridad social.	11.230.942	7.037.024	18.267.966
Pctje. Género	↓ 36,19	↑ 37,45	↔ 36,67
Pctje sobre ocupados con acceso a seguridad social	61,48	38,52	100,00

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

F. Derecho a prestaciones legales

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores tienen una serie de derechos básicos consagrados en la LFT y que se acompañan por algunas prestaciones legales adicionales como el aguinaldo, la prima de antigüedad y el reparto de utilidades por mencionar algunas. Estos beneficios son exclusivos de quienes efectivamente realizan su ocupación de forma subordinada y remunerada por lo cual, se excluyen trabajadores por cuenta propia, los que reciben percepciones no salariales y los empleadores en el análisis.

Figura 7. Subordinados y remunerados con prestaciones legales

	Hombres	Mujeres	Total
Subordinados y remunerados	21,200,554	12,635,916	33,836,470
Pctje. subordinados y remunerados	62.66	37.34	100.00
Subordinados con prestaciones legales	12,576,886	8,273,993	20,850,879
Pctje. Género	↓ 59.32	↑ 65.48	↔ 61.62
Pctje sobre subordinados con prestaciones legales	60.32	39.68	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

G. Existencia de un contrato de trabajo

Si bien es cierto la LFT establece que no es necesaria la existencia del contrato de trabajo para que exista la relación de trabajo; el primero se constituye como elemento que proporciona certeza y seguridad en la relación de trabajo; elemento importante para considerar que un trabajo es digno o decente. Se incluyen en el análisis únicamente los trabajadores subordinados y remunerados.

Figura 8. Subordinados y remunerados con contrato escrito

	Hombres	Mujeres	Total
Subordinados con contrato escrito	11.140.769	7.211.271	18.352.040
Pctje. Género	↓ 52,55	↑ 57,07	↔ 54,24
Pctje sobre subordinados con contrato escrito	60,71	39,29	100,00

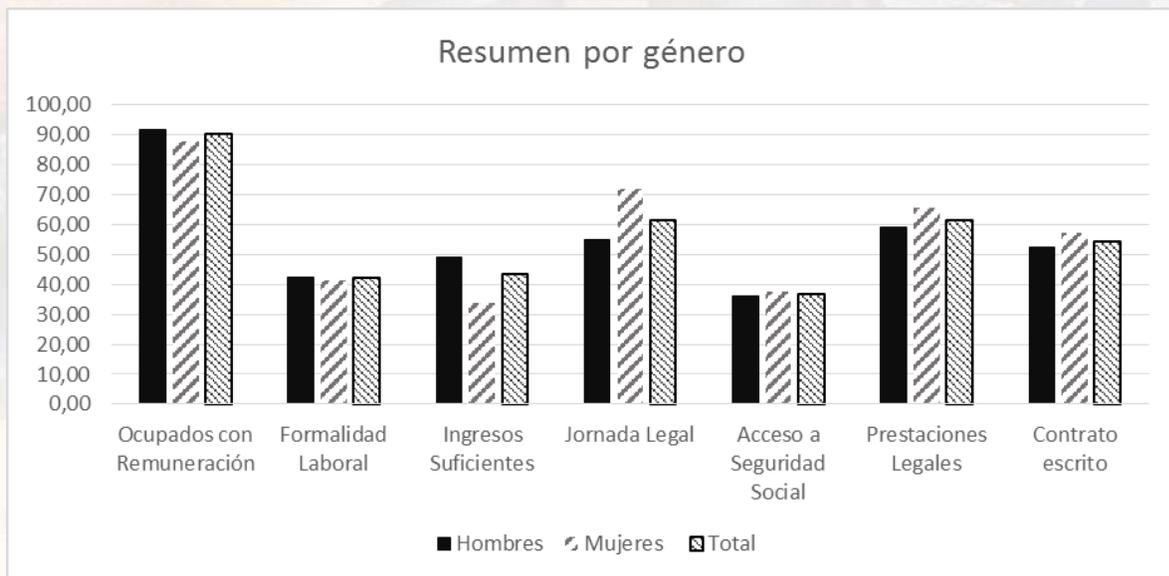




Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

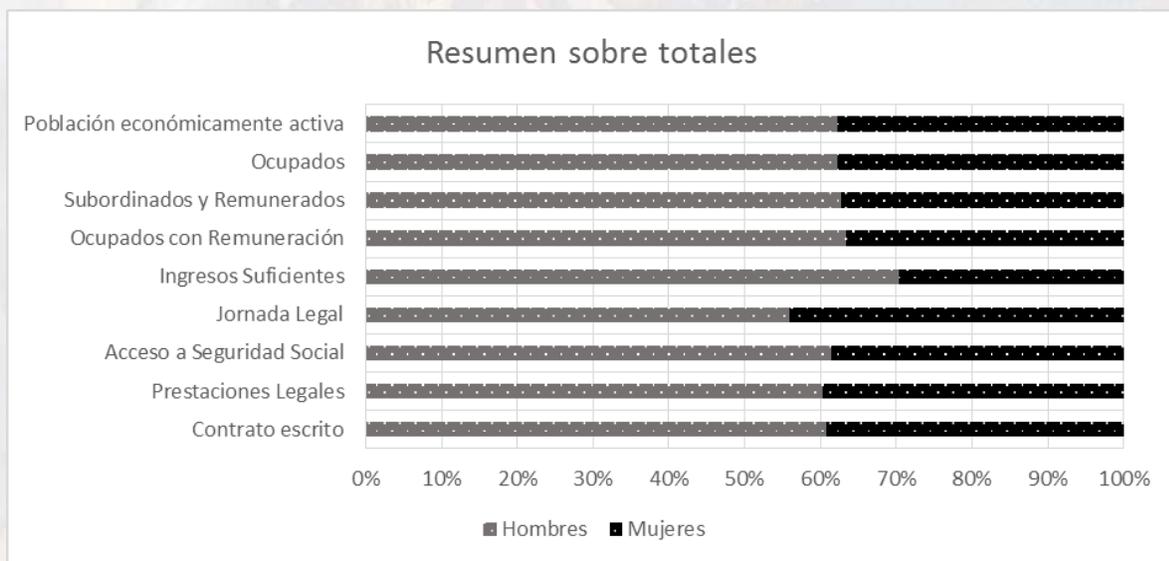
La información presentada se sintetiza en las figuras 2 y 3.

Figura 9. Resumen del comparativo por género



Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).

Figura 10. Resumen del comparativo contra totales



Fuente: Elaboración propia con datos de (INEGI, 2014).





Como ha quedado evidenciado, las disposiciones legales previstas en la Ley Federal del Trabajo efectivamente plantean la posibilidad de acceso a condiciones de trabajo que acerquen al trabajador a un trabajo digno o decente, sin embargo, la realidad laboral analizada en los datos estadísticos oficiales reflejan una realidad distinta. Se observan como áreas críticas para la consecución de un trabajo digno o decente en términos generales: la baja formalidad laboral; el bajo porcentaje de trabajadores con ingresos suficientes; con acceso a instituciones de seguridad social y con condiciones explicitadas en un contrato escrito.



La Figura 9 ilustra el comparativo entre hombres y mujeres con respecto a su propio género, detectándose serias diferencias en el tema de ingresos suficientes, uno de los principales indicadores de un trabajo digno o decente. En la Figura 10 se establece el comparativo entre hombres y mujeres respecto a los distintos indicadores medidos. Esto se realiza con la intención de integrar otro indicador que tome en cuenta el nivel de igualdad entre trabajadores y trabajadoras. En la Figura se hace evidente que son más los hombres que forman parte de la PEA y en consecuencia son más los hombres que se encuentran ocupados, observándose una desventaja en el ingreso a un salario digno, en la que resultan afectas las mujeres pero, en otros indicadores como jornada legal, prestaciones legales o contrato escrito presentan una ligera ventaja sobre sus contrapartes masculinos.



Con el análisis de las figuras 9 y 10 es posible determinar que ambos géneros tienen, en la mayoría de los casos, resultados muy negativos, considerando que el ideal sería que todos los trabajadores estuvieran en la formalidad, percibieran ingresos, suficientes, en jornadas dentro del máximo legal, contaran con acceso a la seguridad social, recibieran prestaciones legales y su labor estuviera normada por un contrato escrito. Sin embargo, al momento de establecer una comparación entre los géneros, en un intento por medir el nivel de igualdad laboral –factor incluido en la definición legal del trabajo digno o decente –se notan serias diferencias, pudiendo afirmarse que tampoco la igualdad sustantiva, consignada en el Artículo 2 de la LFT existe en el mercado laboral mexicano.

Conclusiones

El constructo sustentabilidad y desarrollo sustentable debe seguir evolucionando para dejar de ser una preocupación exclusiva por las cuestiones ambientales. Debe considerar otras dimensiones como, en este caso, el trabajo que permite equilibrar la esfera económica con la esfera social.

La inclusión del calificativo de decente o digno para el trabajo, en una aspiración consagrada en la ley debe reflejarse en acciones concretas para su consecución. El marco legal aplicable permite conjugar los intereses económicos y sociales aun cuando se advierte una tendencia a que los trabajadores y trabajadoras pierdan paulatinamente ciertos derechos laborales. El problema, puede afirmarse, no se desprende de una incorrecta regulación,



sino de la permisividad de las autoridades y el afán lucrativo de empleadores quienes buscan acomodar los preceptos a conveniencia de sus intereses.

El análisis no debe concluir en esta aproximación a la medición; debe traducirse en la propuesta de políticas públicas y acciones concretas que se sugieren como líneas de investigación a posteriori. Para efectos del presente baste con señalar que el trabajo digno o decente en México es un mero anhelo y que por ende, no puede señalarse que sea un factor para el logro de la sustentabilidad.

Es importante enfatizar que un primer paso hacia el trabajo digno o decente es entenderlo como parte del entramado de la sustentabilidad, asimilarlo como un proceso de desarrollo sustentable que mucho aportaría al equilibrio de los elementos sociales y económicos.

Fuentes de información

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos.

Revista Internacional del Trabajo, 122(3), 161-195. Recuperado el 23 de abril de 2015, de http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2014). *Ley Federal del Trabajo*. México : ISEF.

Gálvez Santillán , E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (enero-marzo de 2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales . *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104. Recuperado el 10 de febrero de 2015, de <http://www.jstor.org/stable/25769922>

INEGI. (2014). *Indicadores estratégicos, población de 15 años y mas*. Recuperado el 30 de abril de 2015, de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>

Méndez Cruz, J. R., Méndez Morales, J. S., & Morales Sánchez, A. (2014). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad* (segunda ed.). México: Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing.





Méndez, R. (2014). *Derecho laboral. Un enfoque práctico* (segunda ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Muñoz, P., Saldierna, G., Miranda, J. C., & Pérez Alfonso, J. (20 de diciembre de 2012). Se requieren seis salarios mínimos para canasta básica obrera: CAM. *La Jornada*. México. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de <http://www.jornada.unam.mx/2012/12/20/sociedad/035n2soc>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 24 de febrero de 2015, de El Programa de Trabajo Decente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>



Sheinbaum, D. (2007). *Infored*. Recuperado el 12 de febrero de 2015, de Sustentabilidad: <http://www.infored.com.mx/a/sustentabilidad.html>

Vera Martínez, P. S. (diciembre de 2013). La industria del cemento entre la sustentabilidad y la inestabilidad financiera: Cemex, Holcim y LaFarge. Recuperado el 11 de febrero de 2015, de 132.248.9.195/ptd2013/noviembre/0705167/0705167.pdf

