

Derecho al trabajo y trabajo precario en México*

Labor law and precarious work in Mexico

MIGUEL DE LARA LANDA**

RESUMEN

En este artículo se revisa la situación contemporánea del trabajo en el Estado mexicano, a través del marco de las transformaciones experimentadas en el ámbito laboral en el mundo desarrollado en las últimas tres décadas; se constatan las condiciones laborales críticas en México para una alta proporción poblacional, con especial consideración en la desocupación, subocupación e informalidad; precariedad laboral sobre la que se vierten estimaciones cuantitativas oficiales, tanto nacionales como internacionales. Se concluye que la precariedad en las condiciones de trabajo actual es consecuencia de un marco normativo nugatorio y desarticulado en consonancia con razones institucionales y políticas que parecen encargarse, paradójicamente, de preservar la precariedad como un fenómeno que marca y regula las formas de vivir, entender y explicar la relación de poder entre capital y trabajo para ese creciente sector de la población mexicana.

PALABRAS CLAVE:

Trabajo, derecho, precariedad, ocupación, empleo.

ABSTRACT

This article reviews the contemporary situation of work in Mexico, through the framework of the transformations experienced in the workplace in the developed world in the last three decades; the critical labor conditions in Mexico are verified for a high proportion of the population, with special consideration for unemployment, underemployment and job informality; labor precariousness on which official quantitative estimates are made, by national and international standards. As a conclusion it is determined that precariousness in the current working conditions is the consequence of a nugatory and disjointed normative framework in consonance with institutional and political reasons that seem to be responsible, paradoxically, for preserving precariousness as a phenomenon that marks and regulates the ways to live, understanding and being able to explain the power relationship between capital and labor for a particular growing sector of the Mexican population.

KEY WORDS

Work, law, precariousness, occupation, employment.

* Artículo de Reflexión. Recibido: 31 de enero de 2017. Aceptado para su publicación: 6 de julio de 2017.

** Docente en la Facultad de Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. (miglar55@hotmail.com) orcid: 0000-0002-4475-5726

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN / 2. TRABAJO Y DERECHO / 3. PRECARIEDAD DEL TRABAJO / 4. EL TRABAJO PRECARIO EN MÉXICO / 5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Las actividades que la economía engloba bajo la denominación de trabajo coinciden con aquellas que los antiguos griegos y romanos consideraban impropias de hombres libres.¹

JOSÉ MANUEL NAREDO

En la globalidad actual, el trabajo y su protección son considerados por la comunidad internacional como elementos fundamentales para el desarrollo de la persona y para el respeto de su dignidad. En atención a lo anterior, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales² (PIDESC) reconoce “el derecho a trabajar” (artículo 6), que debe realizarse en “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (artículo 7); especialmente, habla del derecho 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” y a “condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias” (artículo 7).

Contrariamente, el trabajo y el derecho al trabajo se encuentran en México sujetos a un contexto particularmente degradante y precario, especialmente en comparación con otros derechos fundamentales y otras latitudes. Dicho panorama se expresa en múltiples laxitudes y despropósitos provenientes de distintas fuentes: desde la propia regulación legal y la jurisprudencia judicial hasta el trato calculado y desinteresado por los restantes poderes públicos y los medios de comunicación.

¹ Naredo, José Manuel, “Configuración y crisis del mito del trabajo”, *Cuadernos del Gincho, Arrecife de Lanzarote*, núm. 05-06, Donosti, 1998. Disponible en: <http://mdc.ulpgc.es/cdm/ref/collection/csureste/id/7>.

² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en Nueva York el 16 de diciembre de 1966. Aprobación Senado: 18 dic 1980, publicada en *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 09 de enero de 1981; vinculación de México: 23 de marzo de 1981, adhesión; entrada en vigor internacional: 3 de enero de 1976; entrada en vigor para México: 23 de junio de 1981; publicación en el *DOF*: 12 de mayo de 1981.

Por lo tanto, el presente artículo pretende justificarse en la medida en que ofrece una serie de datos sumamente relevantes y recientes a tenor del contexto ciertamente desfavorable, tanto política como jurídicamente, y que perjudican a la adecuada estabilidad como a un deseable desarrollo del derecho fundamental al trabajo no sólo para la población ocupada, sino también para la que se encuentra en vías de serlo, lo que viene a constituir un registro indubitable por el cual aducir la condición nugatoria con la que transige un derecho de carácter reivindicador de la dignidad humana, tal como lo debiera representar realmente el del trabajo.

2. TRABAJO Y DERECHO

Antes de prever qué deberíamos entender por *precariedad del trabajo*, es importante enfatizar que el trabajo en el derecho se ha internado para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social de esta actividad humana, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones; sin embargo, en estas aseveraciones se entrevera una ambigüedad de orden teórico-jurídico, puesto que es menester discernir que, aun cuando se predica del trabajo en el derecho de forma holística, lo que se intenta es advertir una dualidad indisociable, es decir, la existencia, desde el punto de vista objetivo, de la disciplina derecho del trabajo y, a su vez, del derecho al trabajo respecto a la perspectiva del derecho subjetivo.

Si se habla de *derecho al trabajo*, se hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado. El derecho al trabajo, además de estar sancionado en nuestra norma fundante,³ es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el PIDESC, cuyo artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

Por su parte, el *derecho del trabajo* atañe a las normas⁴ que protegen a las personas trabajadoras, y comprenden el derecho a unas condiciones dignas

³ Artículos 1, 5, 9 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 5 de febrero de 1917, última reforma en el DOF el 24 de febrero del 2017.

⁴ Ley Federal del Trabajo (LFT), publicada en el DOF el 1 de abril de 1970, última reforma DOF el 12 de junio de 2015.

de trabajo, seguras e higiénicas; el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho de huelga, el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato.

En el ámbito internacional, el reconocimiento del derecho al trabajo es amplio. En efecto, junto con el PIDESC —artículos 6, 7, 8 y 10 (3)— y la observación general número 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales⁵ (CDESC), que desarrolla los mencionados artículos, destacan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el convenio 122 —artículo 1 (2)—.⁶ En el ámbito europeo es necesario mencionar tanto la Carta Social Europea⁷ —parte I, artículos 1-10, 18 y 19— como la versión revisada de 1996. A la vez, también son de aplicación en sus respectivos ámbitos regionales la Convención Americana sobre Derechos Humanos,⁸ el Protocolo de San Salvador⁹ —artículos 6, 7, 8, 17 (b) y 18 (a)—, y la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y los Derechos de los Pueblos —artículo 15—.¹⁰

Ya con anterioridad, en este mismo ámbito global y remarcando la similitud que con ella guarda nuestra preceptiva nacional,¹¹ la Declaración Universal de los Derechos Humanos,¹² en un esfuerzo de síntesis y equilibrio,

⁵ CDESC, Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006). Aprobada en Ginebra el 24 de noviembre de 2005.

⁶ OIT, C122-*Convenio sobre la política del empleo*, 1964 (núm. 122). Convenio relativo a la política del empleo (entrada en vigor: 15 de julio de 1966). Adopción: Ginebra, 48ª reunión OIT (9 de julio de 1964). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios de gobernanza (prioritarios)).

⁷ Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961 y sus protocolos por los Estados miembros del Consejo de Europa. Concerniente a los problemas sociales. Tras la revisión de la Carta, el 3 de mayo de 1996 en Estrasburgo, que entró en vigor en 1999; está sustituyendo gradualmente el tratado inicial de 1961. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CSE/1961-CSE.htm>.

⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica". Aprobación Senado: 18 de diciembre de 1980; publicación DOF; aprobación: 9 de enero de 1981; vinculación de México: 24 de marzo de 1981, adhesión; entrada en vigor internacional: 18 de julio de 1978; entrada en vigor para México: 24 de marzo de 1981; publicación DOF, promulgación: 7 de mayo de 1981. Es interesante señalar que la Convención Americana no conceptualizó directamente el derecho al trabajo, pero su artículo 6 expresamente formuló una prohibición respecto de la esclavitud, la servidumbre y del trabajo forzado.

⁹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". DOF del 1 de septiembre de 1998.

¹⁰ Aprobada el 27 de julio de 1981, Asamblea XVIII de Jefes de Estado y Gobierno de la Organización de la Unidad Africana, reunida en Nairobi (Kenya). Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/africa/CAFDH/1981-CAFDH.htm>.

¹¹ Art. 2, LFT (DOF 12 de junio de 2015): "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales".

¹² Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A, el 10 de diciembre de 1948 en París. No obstante de ser una declaración internacional, al ser considerada derecho internacional consuetudinario, es vinculante para todos los Estados, con arreglo al artículo 38.1.b del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia

incorporó las aportaciones liberales y socialistas con respecto a la aspiración de lo que es el derecho al trabajo, por lo que su artículo 23 anuncia que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Sin embargo, la unipolaridad mundial del poder, que determinó una nueva coyuntura política desde la última década del siglo xx, ha permitido a corrientes neoliberales propugnar en diversas latitudes una vez más por la libertad y flexibilidad de la contratación y el fin del derecho al trabajo.

Frente a las corrientes neopositivistas que pretenden el fin del derecho al trabajo, por considerar que desmotiva la inversión y afecta la productividad, la filosofía de los derechos humanos revive y ahonda en la validez del derecho al trabajo, al encontrar detrás del overol o del escritorio al hombre creador, digno, que en ocasiones —en nuestra realidad, muchas— soporta las cadenas de la dependencia e injusticia y propugna por su emancipación y realización.

La doctrina de los derechos humanos destaca como pretensión moral del trabajador el nivel de vida adecuado, requerimiento mínimo a protegerse por el Estado y por la comunidad internacional. Es así como la Organización Internacional del Trabajo, en 1962, acordó el convenio 117, que desarrolla la idea del nivel mínimo. El artículo 5 de dicho instrumento internacional preceptúa:¹³ “Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.

Sin embargo, cuando observamos la realidad del trabajador en el mundo, cabe preguntarse: ¿la aspiración del trabajador por obtener una vida digna está reflejada en la legislación laboral?, ¿están adecuadamente garantizadas las condiciones mínimas que le permitan al trabajador y a su familia cubrir las necesidades materiales, de educación, de salud, de descanso, de bienestar

(publicada en el *DOF* el 17 de octubre de 1945), norma que define como una de las fuentes del derecho internacional a la costumbre internacional y, en adición a que el propio Tribunal ha definido [ver, *Northern Sea Continental Shelf cases* (Caso plataforma continental del Mar del Norte), Judgment, 1969, ICJ 3, Feb. 20] al derecho consuetudinario como: la práctica de los Estados más el *opinio juris*, es decir, el uso constante, uniforme o generalizado de una preceptiva internacional y la conciencia que tienen los estados de actuar como jurídicamente obligados.

¹³ C117-Convención sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117). Convención relativa a las normas y objetivos básicos de la política social (Entrada en vigor: 23 de abril de 1964). Adopción: Ginebra, 46ª reunión CIT (22 junio 1962)-Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).

y de desarrollo?

Lamentablemente, las reformas legislativas de la última década en materia laboral para América Latina¹⁴ y Europa¹⁵ permiten dar una respuesta y apreciar de qué forma la promoción del empleo, entendida como una permanente disminución de los costos asociados a la contratación laboral, ha operado como un poderoso criterio orientador de la actividad legislativa, hasta el punto de que puede hablarse de normas laborales de nueva generación, elaboradas para cumplir una función promotora del empleo antes que la tradicional función protectora del derecho laboral, bajo la premisa de que el reconocimiento de derechos impediría y finalmente ahogaría la operación de las “leyes naturales” del intercambio económico o del libre mercado y la obtención de utilidades empresariales; en consecuencia, se dice, deben restringirse.

En este tenor, en cuanto a México, pueden identificarse diversas finalidades de la reforma a la ley laboral promulgada¹⁶ en 2012, tales como:¹⁷ a) acceso al mercado laboral y creación de empleos, b) flexibilización de las relaciones laborales y transparencia sindical, c) fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo; d) fomento al trabajo digno e impulso a la productividad, la equidad de género, la inclusión y la no discriminación en las relaciones laborales; y e) “modernización” de la justicia laboral.

De acuerdo con estas finalidades, las particularidades que caracterizan a la misma reforma¹⁸ de 2012 consistieron en incorporar el concepto de *trabajo decente*, incluir nuevas modalidades de contratación y nuevos criterios para ocupar vacantes y ascenso en el empleo, regular la *multihabilidad*, introducir diversas reformas sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y

¹⁴ Cruces, Guillermo Antonio; Ham, Andrés, *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*, Santiago, CEPAL, 2010. Este documento discute las implicaciones de la flexibilidad de los mercados laborales en el contexto de América Latina. El documento plantea la necesidad de contar con mercados laborales que puedan adaptarse a una estructura moderna, pero discute cómo ciertas reformas en las últimas dos décadas en la región se implementaron primordialmente en términos del deterioro de las condiciones laborales y de la calidad del empleo. El documento presenta un análisis de la situación de los mercados laborales en América Latina y discute el potencial y los límites para la región de los desarrollos recientes de propuestas de combinación de flexibilidad con seguridad en el empleo. Además, ver *on*, *Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015, pp. 21-26.

¹⁵ Meseguer, Juan, “Las mejores ‘reformas laborales’ en Europa”, *El Diario Exterior*, Madrid, 14 de abril de 2016. Disponible de: <http://www.eldiarioexterior.com/las-mejores-reformas-laborales-en-47542.htm>.

¹⁶ Publicada en el *DOF* el 30 de noviembre de 2012.

¹⁷ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), Cámara de Diputados, *Reforma laboral: un panorama a tres años de su promulgación*, LXIII Legislatura, Doc. Núm. 222, México, 2016.

¹⁸ Se considera la modificación de 405 artículos de la LFT, de un total de 1 010 numerales con los que contaba la ley de 1970. Ver, Presidencia de la República, *Resumen de la explicación de la Reforma Laboral*, México, Presidencia de la República, 2015.

Adiestramiento, adecuar la materia de subcontratación, el trabajo de menores y las contingencias sanitarias; establecer medidas para madres trabajadoras y personas con discapacidad, hacer modificaciones en materia de hostigamiento sexual, asegurar el pago de las pensiones alimenticias, obligar a la afiliación patronal al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot) y “modernizar” la justicia laboral.

Sin embargo, es necesario señalar las objeciones más relevantes que ya desde antes de la discusión legislativa se hicieron a la reforma laboral, y que podemos abreviar de la manera siguiente para efectos del objetivo en este trabajo:¹⁹

CUADRO 1: CRÍTICAS A LA REFORMA LABORAL MEXICANA DE 2012.
• Desestabiliza el empleo con el pretexto de incrementar la productividad y la ganancia empresarial.
• Afecta a todo tipo de trabajadores: de empresas privadas y de empresas públicas.
• No crea empleos, los abarata.
• Facilita la imposición de bajos salarios y la prolongación de jornadas de trabajo a cambio de la permanencia en el empleo.
• Condiciona la permanencia en el empleo a quien tenga mayor productividad.
• Desaparece los contratos de planta al anular la premisa de que “si existe materia de trabajo subsiste el contrato de trabajo”.
• Anula el pago de indemnizaciones por despido al prever todo tipo de contratos temporales a pesar de la existencia de la materia de trabajo.
• Permite abusos en los contratos a prueba, de capacitación inicial y de labores discontinuas al poder repetirse continuamente al cambiar el tipo de contrato o actividad.
• Legaliza las renunciaciones en blanco al no prohibirlas.
• Pulveriza el salario volviéndolo infinitesimal al prever los contratos por horas que no generan el pago de prestaciones sociales ni antigüedad.
• Permite exportar mano de obrar barata a través de contratos por hora o eventual.
• Legaliza la subcontratación (empresas <i>outsourcing</i>) y anula la responsabilidad solidaria entre las empresas que se benefician del trabajo obrero.

¹⁹ Fuentes Muñiz, Manuel, *36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón*, UAM-Azcapotzalco, Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social, México, 2012.

<ul style="list-style-type: none"> • Acorta el pago de los salarios caídos a un año y otorga a cambio un interés mínimo del 2% mensual con un límite de 15 meses de salarios, lo que propicia que los trabajadores sean quienes sufran la prolongación y los costos de los juicios laborales.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite despidos arbitrarios sin garantía de audiencia por reclamos de clientes o proveedores de patrón.
<ul style="list-style-type: none"> • Cancela todo tipo de protección a las trabajadoras domésticas.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite la movilidad total del trabajador al interior del centro de trabajo y legaliza el trabajo <i>multihabilidades</i> a través de tareas “conexas o complementarias” sin el pago proporcional del salario de acuerdo con el incremento de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Retira la obligación del patrón de la entrega personal del aviso por escrito.
<ul style="list-style-type: none"> • Retira la sanción al patrón de considerar el despido injustificado cuando no entregue el aviso de despido al trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Otorga mayores facultades a las autoridades laborales para decidir sobre el registro de sindicatos y permite el archivo de los expedientes.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite a la autoridad determinar si estalla una huelga o no.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los patrones o terceros pedir el arbitraje obligatorio después de sesenta días de estallada la huelga.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite decidir si reconoce o no a los sindicatos mayoritarios al interior de los centros de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se acorazan aún más “los contratos colectivos de protección” para evitar la entrada de sindicatos independientes.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite la intromisión de los patrones para definir quién es el sindicato mayoritario.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilita la creación de los sindicatos patronales, llamados también “sindicatos blancos”.
<ul style="list-style-type: none"> • Evita a los trabajadores afiliarse a un sindicato cuando ingresan a laborar, al desaparecer la cláusula de exclusión por ingreso y separación.
<ul style="list-style-type: none"> • Desaparece de la Ley Federal del Trabajo la Tabla de Enfermedades y Riesgos de Trabajo, con lo que se otorgan facultades a la Secretaría del Trabajo, con la opinión del sector obrero y empresarial, para su expedición y modificación.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite el aumento de accidentes de trabajo. Condiciona el empleo a cambio de mayor productividad.
<ul style="list-style-type: none"> • Evade penalizar de manera efectiva conductas patronales negligentes que afecten la salud y vida de los trabajadores en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Establece un régimen desigual de transparencia al no obligar al patrón a informar sobre sus finanzas y sí a los sindicatos.

<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene en perjuicio de los trabajadores la carga probatoria en materia de riesgos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Viola el principio de progresividad en materia de derechos humanos y de garantías laborales previstas en la Constitución, así como en diversas preceptivas internacionales de derechos humanos y el convenio 87 de la OIT, relativo a la “libertad sindical”.
<ul style="list-style-type: none"> • Cancela el carácter tutelar a favor del trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Anula la bilateralidad en las relaciones de trabajo y cancela la intervención sindical.
<ul style="list-style-type: none"> • Privatiza las relaciones laborales al dar al patrón la potestad de decidir el cumplimiento de las normas laborales de manera unilateral.
<ul style="list-style-type: none"> • Posibilita mayor pobreza a la población en general.

Llegada su imposición, y –como vimos en el cuadro anterior– muchas de ellas en contrasentido al caudal jurídico doméstico e internacional vigente, estas sucesivas modificaciones legales –según los datos nacionales más adelante aquí vertidos– se han mostrado hasta ahora ineficaces²⁰ para combatir el desempleo o la precarización laboral; antes bien, han despojado de protección legal al trabajo y lo han transformado en algo comúnmente precario, inseguro, inestable, volátil y fragmentado, insuficiente para proveer sustento permanente personal y familiar.

3. PRECARIEDAD DEL TRABAJO

Hoy en día se habla mucho del tema de la precariedad, pero la mayoría de la documentación existente y en general la sociedad identifican precariedad en el empleo con contrato temporal, sin entrar en la consideración de que la precariedad laboral tiene otras muchas facetas, como el no tener derechos laborales, concretamente el derecho a formación o información, tanto al entrar o al conseguir empleo por primera vez como al abandonarlo o ante un despido. También, es precariedad cuando la jornada de trabajo lleva implícito un exceso de horas sin reconocimiento ni compensación económica alguna, o por la sobrecualificación de quien busca empleo sin encontrar alguno que cumpla sus cualidades; o bien, cuando la empresa es reticente a la promoción interna de sus trabajadores y, por supuesto, cuando el desempeño del

²⁰ OIT, *op. cit.*, *supra* nota 14, pp. 13-19. Además, Bensusán, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, OIT, Ginebra, 2007, pp. 1-2.

trabajo se realiza en una empresa donde las condiciones de trabajo no respetan lo pactado en el convenio colectivo y, desde luego, cuando se carece de él.

Concretamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece, en muchos de sus documentos sobre el “trabajo decente”,²¹ que la precariedad se caracteriza no sólo por el aumento en las tasas de subempleo, “sino por la denegación generalizada de los derechos del trabajo y la protección social”.²²

La precariedad, en lo que respecta al trabajo, es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad, incluida tanto la temporalidad como otros conceptos que están vinculados, por ejemplo:

• Las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores de más edad.
• La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente.
• El exceso de horas trabajadas, retribuidas o no.
• La dificultad para acceder a la formación y cualificación, e incluso a ambas.
• La situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, etc.
• Los riesgos para la salud laboral debido a la falta de formación e información, y que se materializa en la siniestralidad laboral.
• La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales, por ejemplo, la libertad sindical, así como la de su exigencia a través de la huelga.

Además, la precariedad en el empleo incide también en:

• La presión para que los salarios no recuperen el poder adquisitivo perdido por el descontrol de la inflación (cláusulas de revisión).
• La elevada temporalidad del empleo.
• El crecimiento del empleo irregular y la economía sumergida.

²¹ Debe entenderse al trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y cuenta con remuneración adecuada y protección social. Ver, Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión de la OIT, Ginebra, junio de 1999. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995), el Documento de la Cumbre Mundial (2005), el segmento de alto nivel de ecosoc (2006), la Segunda Década de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas (2015).

²² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2016*, Ginebra, 2016, p. 7.

<ul style="list-style-type: none"> • El más alto índice de accidentes de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Las reformas laborales regresivas, con el objetivo de precarizar el empleo, para recortar los derechos de los trabajadores y reducir la protección de los desempleados.
<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de que los trabajadores no sean dados de alta en la seguridad social y, por tanto, que no estén cubiertos por las prestaciones del sistema.

En la mayoría de las actividades productivas quienes más sufren la precariedad laboral son los jóvenes. Concretamente, aquellos trabajadores menores de 35 años que están empleados en los sectores de servicios y construcción son los que mayor precariedad laboral desarrollan si advertimos el descenso de su salario real (*infra* cuadro 2).

Dentro de estos sectores, los trabajadores que más riesgo de exposición a actividades precarias tienen son los de hostelería, servicios de mensajería, servicio doméstico y empresas de seguridad, donde hay un volumen importante de trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de temporalidad e inestabilidad, donde los salarios no son altos y donde las condiciones de trabajo, en muchos casos, hacen que estos trabajadores estén expuestos a riesgos para su salud.

Se puede ver que las transformaciones en el mundo del trabajo de los últimos años instituyeron un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y politizada: son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Esta situación los desvincula de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y, a su vez, genera un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar la situación de precariedad.

Al respecto, el Consejo Económico y Social francés²³ establece una muy puntual definición de *precariedad*, al considerarla como:

ausencia de uno o más dispositivos de seguridad que permiten a los individuos y las familias para asumir las responsabilidades elementales y gozar de sus derechos fundamentales. La inseguridad resultante puede

²³ Conseil Économique et Social, "Grande pauvreté et précarité économique et sociale", (La pobreza extrema y la inseguridad económica y social), *Journal officiel*, Paris, 1987, p. 6. Disponible en: <http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Rapports/1987/Rapport-WRESINSKI.pdf>.

ser más o menos extensa, y tener consecuencias más o menos graves y permanentes; a menudo conduce a la pobreza extrema cuando afecta a varios ámbitos de la vida, tiende a prolongarse en el tiempo y se convierte en persistente, que socava gravemente las posibilidades de recobrar los derechos y reasumir sus responsabilidades por uno mismo en un futuro previsible.

Se debe puntualizar que la precarización del empleo es el proceso que conduce hacia la precariedad del trabajo, y que ésta a su vez nace del desempleo, pero también del cuestionamiento al empleo asalariado de tiempo completo, informal, subocupado y temporal.

En América Latina, y en especial desde México, puede entenderse mejor como trabajo precario el planteamiento de Orlandina de Oliveira y Brígida García,²⁴ por la utilidad que nos aporta para comprender los hallazgos de las modalidades del trabajo presentes en nuestros universos de estudio. Las citadas autoras señalan que: “La noción de empleo precario es más amplia que la del sector informal. Además del trabajo por cuenta propia, de las actividades ilegales o subterráneas y del trabajo a domicilio, dicha noción se refiere también a diferentes modalidades de trabajos asalariados, ocasionales y temporales, de tiempo parcial, mal remunerados, sin prestaciones laborales”.

No es novedad entonces en los análisis del mundo del trabajo la cuestión de la precariedad laboral. La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato o por contratos por tiempo determinado. La preocupación por la temática a medida que avanzaban los cambios de tipo estructural fue en aumento, pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario en la reestructuración productiva, la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo.²⁵

En cuanto el telón de fondo de las debilidades estructurales de larga duración y las condiciones actuales de la economía mundial, son desfavorables y volátiles, el mundo del trabajo está gravemente afectado. Las deficiencias en el trabajo digno siguen presentes en todas las regiones, de una forma u otra,

²⁴ De Orlandina, Oliveira; García, Brígida, “Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México”, *Papeles de Población*, número 15, 1998, p. 47.

²⁵ Aguiar, S., “Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario”, *Cuadernos 4 Estudios del trabajo*, Santiago de Chile, 2008, pp. 46-53.

desde las altas tasas de desempleo en los países desarrollados hasta las tasas de empleo vulnerable crónico en muchas economías emergentes o en desarrollo.

El debilitamiento de la economía ha provocado un aumento del desempleo mundial. En el 2015, el desempleo alcanzó 197.1 millones de personas—cerca de un millón más que en el año anterior y 27 millones más que en los años anteriores a la crisis—. Este crecimiento en el número de demandantes de empleo viene principalmente de los países emergentes y en desarrollo. Se prevé que las perspectivas de empleo en algunos de estos países, en particular los de América Latina, así como algunos países asiáticos (especialmente China) y varios países árabes exportadores de petróleo, hayan empeorado en los últimos meses.

En la mayoría de las economías avanzadas, el año 2015 se caracterizó por un crecimiento del empleo mayor al previsto, especialmente en los Estados Unidos y en algunos países del Centro y del Norte de Europa. En el sur de Europa, a pesar de ciertas mejoras, las tasas de desempleo han seguido altas y el desempleo ha tendido a aumentar en las economías avanzadas más expuestas a la desaceleración sufrida en las economías emergentes de Asia.²⁶

La mala calidad del trabajo sigue siendo un problema acuciante en todo el mundo. La incidencia del empleo vulnerable—la proporción del trabajo por cuenta propia y del trabajo familiar no remunerado, ambas categorías típicamente sujetas a altos niveles de precariedad— está disminuyendo en menor medida a lo que lo hacía antes del inicio de la crisis mundial. El empleo vulnerable alcanza 1.5 mil millones de personas, más de 46% del empleo total. En el sur de Asia y en el África subsahariana más de 70% de los trabajadores está en empleos vulnerables.²⁷

Además de tener un acceso limitado a los sistemas de protección social contributiva, los trabajadores en empleo vulnerable se ven afectados por una baja productividad y por unos ingresos escasos y volátiles. Existen también importantes diferencias por género en lo que se refiere a la calidad del trabajo. Así, en ciertos países del norte de África y del África subsahariana, así como en los Estados Árabes, las mujeres tienen de 25% a 35% más riesgo de empleo vulnerable que los hombres.²⁸

²⁶ Ver, Figueroa-Hernández, Esther *et al.*, "El desempleo y la inflación en México", *Opción*, Universidad del Zulia Maracaibo, vol. 32, núm. 13, 2016, pp. 270.

²⁷ Véase, *op. cit.*, *supra* nota 22, pp. 16-19.

²⁸ *Ibid.*, p. 28.

En cuanto a nuestro país, se sufre un proceso continuo de precarización laboral. Este fenómeno alcanza niveles alarmantes debido al impulso continuo del modelo económico globalizado y, sobre todo, a fallas institucionales, tal como los sindicatos y los organismos que deben vigilar y proteger derechos laborales y salariales, tal como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami).

El resultado después de tantos años de mantener el modelo y las mismas instituciones es una clase trabajadora que recibe salarios de hambre, desorganizada, manipulada y engañada tanto por el gobierno como por líderes sindicales venales y amplios sectores patronales beneficiados. Situación hoy recrudescida sin soslayar que “la precariedad de los trabajadores asalariados mexicanos era ya muy acentuada al comienzo del siglo XXI. En esa fecha, apenas 55% de ellos contaba con acceso a las instituciones de salud y sólo 54% tenía contratos escritos. Estas condiciones han permanecido, e incluso se han deteriorado en alguna medida en el transcurso del primer decenio del siglo XXI”,²⁹ sin tener variación en los siguientes años, tan sólo en la medida en que se han reducido desde 2013 los puestos de trabajo que antes eran mejor remunerados.³⁰

En tal sentido, en el cuadro 2 damos cuenta del comportamiento en el salario real por sectores económicos para el periodo interanual más reciente (2016-2017) considerando al mes de abril.

²⁹ García Guzmán, Brígida, “La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)”, en Garza Toledo, Enrique de la (coord.), *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*, México, Plaza y Valdés, 2012, p. 98.

³⁰ La tasa de desocupación en el país se ubicó en su nivel más bajo en los últimos 12 años a costa de la precarización de los puestos de trabajo, pues durante la presente administración se han destruido 2 187 000 puestos de trabajo cuyas compensaciones superaban los tres salarios mínimos diarios, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, cifras durante el primer trimestre de 2017, México, 16 de mayo de 2017.

Cuadro 2.³¹ Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por sector de actividad económica. Periodo interanual 2016-2017.

Sector de actividad económica	Trabajadores asegurados %	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Con respecto a diciembre de 2016
Total	100.0	330.10	-0.9	0.5
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	3.6	189.48	2.9	2.8
Industrias de transformación	26.9	341.13	0.8	0.6
Comercio	19.9	287.32	-0.2	3.0
Industrias extractivas	0.7	530.56	-1.0	0.3
Servicios para empresas y personas	23.5	320.66	-1.6	1.4
Transporte y comunicaciones	5.5	381.72	-1.7	0.4
Servicios sociales	11.0	454.35	-1.8	-3.4
Industria eléctrica y suministro de agua potable	0.8	828.98	-2.8	0.9
Construcción	8.2	213.77	-3.1	-0.7

De acuerdo con el cuadro 2, de los siete sectores que acusaron descensos en el salario real de los trabajadores asegurados, sobresalieron con las caídas más pronunciadas la construcción (-3.1%) y la industria eléctrica y de suministro de agua potable (-2.8%), los cuales emplearon 8.2% y 0.8% de los trabajadores, respectivamente.

4. EL TRABAJO PRECARIO EN MÉXICO

Bajos salarios, sin acceso a prestaciones sociales ni servicios de salud y vivienda, contratos temporales que impiden generar antigüedad y, en consecuencia, una pensión que permita una vejez decorosa, sumado a una serie de inseguridades sociales en el empleo —cuando se tiene alguno—, es la realidad de millones de mexicanos que subsisten en la precariedad laboral. Datos oficiales³² revelan que más de 33 000 000 de personas en México están *subocu-*

³¹ Cuadro retomado de Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami), con información de IMSS e INEGI. En Conasami, *Informe mensual sobre el comportamiento de la economía*, junio de 2017, México, Conasami, actualizado al 23 de julio de 2017, p. 1490.

³² INEGI, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, México, cifras durante el primer trimestre de 2017, 17 pp. En México hay 3.7 millones de personas con "necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario", razón por la cual a este subconjunto se le denomina *subocupados*. En tanto, hay más de 1.8 millones en el desempleo y más de 2.4 millones que no reciben pago. Así, de manera oficial, 7.9 millones de trabajadores mexicanos subsisten entre la desocupación, los empleos temporales o las actividades que no les significan un ingreso. Aunado a ello, de los aproximadamente 35.7 millones de asalariados (no toda la Población Ocupada o PO= 51 859 895), sólo el 51.8%, 18.5 millones de mexicanos, se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, según cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, México. *Información*

padas o desempleadas, son trabajadores sin salario o sin seguridad social que no aspiran a llevar una vida digna, sino que apenas esperan sobrevivir y se convierten en nuestra “población económicamente precaria”, aquella compuesta por seis de cada diez mexicanos que emplean su fuerza de trabajo en condiciones críticas.

Aún más, millones sin contrato escrito,³³ altísimas tasas de desempleo,³⁴ aunadas a ese gran número de trabajadores fuera de la ley, en lo que hace a prestaciones; son parte del caleidoscopio de la precariedad. Hacia donde apunte nuestro dedo para dirigirse a las estadísticas laborales, en cualquier lugar saltan indicios de precariedad.

Según se deduce de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),³⁵ elaborada por el INEGI, el empleo precario está creciendo en el país con cifras alarmantes. Si bien la tendencia en desocupación muestra un leve descenso,³⁶ las cifras vinculadas con la calidad del empleo no son nada alentadoras.

El primer trimestre de 2017 mostró 1 821 825 desempleados.³⁷ Estas cifras representan 3.4% de la Población Económicamente Activa (PEA), la segunda tasa más baja desde el primer trimestre de 2008.³⁸ Sin embargo, cuando se

laboral, México, julio 2017, p. 13. Mientras, alrededor de 17.2 millones no cuentan con seguridad social. Así, del conjunto de trabajadores sin seguridad social, por cuenta propia (11.4 millones) y los no remunerados (2.4 millones), aun descartando las cifras oficiales de desocupación —y las verdaderas, también—, hasta marzo de 2017 el número aproximado de trabajadores precarios mexicanos ascendía a 31 millones; el 59.77% de la PO o el 57.74% de la PEA (53 681 720).

³³ Hasta marzo 2017 se calculaba que aproximadamente 16.6 millones de mexicanos subordinados y remunerados carecían de contrato de trabajo por escrito, según datos de la ENOE.

³⁴ Aunque no toda la población que cumple quince años entra directamente al mercado laboral, al primer trimestre de 2017 el déficit de empleos era realmente de más de 7.5 millones, que correspondían a más de 1.8 millones de desempleados y a otros más de 5.7 millones de personas que, aunque pertenecen a la Población no Económicamente Activa (PNEA), están disponibles para trabajar, pero que ya no buscan un empleo pues han perdido la esperanza de encontrarlo. Por lo tanto, al incluir esta PNEA disponible como activa, podemos estimar la verdadera tasa de desocupación en México, que se ubica en 13.97% y no en 3.4% de la PEA (Población Económicamente Activa), como nos quieren hacer creer las cifras oficiales. Ver, *Resultados ENOE* (enero-marzo 2017) y STPS, México. Información laboral, julio 2017.

³⁵ INEGI, *Resultados ENOE*, enero-marzo de 2017, 17 pp. Además, véase más adelante el cuadro 3. Tasas complementarias de ocupación y desocupación. México, 2016-2017 (primer trimestre).

³⁶ Reséndiz, Francisco, “Presumen Peña Nieto 2 millones de empleos”, *El Universal*, México, 8 de julio de 2016; Acosta, Carlos, “Peña Nieto vuelve a soñarse ‘presidente del empleo’”, *Proceso*, México, 23 de julio de 2017, p. 25.

³⁷ En el sexenio pasado se crearon cerca de 2.3 millones de empleos. Calderón, quien durante su campaña se proclamó el “presidente del empleo”, prometió crear un millón de plazas nuevas cada año. El máximo de trabajos formales que se crearon en un año fue de 732 400 en 2010, de acuerdo con registros del IMSS. Con Peña, de acuerdo con la ENOE, entre el cuarto trimestre de 2012 y el primero de 2017 la población en edad de trabajar (15 años y más) creció en más 5.2 millones; mientras que los ocupados, 3.03 millones. Es decir, se “creó” un déficit adicional de 2.17 millones de empleos en estos cinco años. Con información de INEGI, *Banco de Información Económica* (BIE), 16 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/?idserPadre=101001900050008800700050>

³⁸ Pero no todos los empleos registrados significan plazas nuevas, muchos ya existían, pero una mayor fiscalización de las autoridades implicó que se formalizaran. En el IMSS suceden dos posibilidades: se está creando empleo o una mayor fiscalización hace que se revise y registre el trabajo informal. Sin embargo, el número de plazas registradas

analizan los 51.86 millones de mexicanos con trabajo o población ocupada (PO), los números empiezan a mostrar una cara diferente. Casi 33 millones de ocupados no cuentan con acceso a instituciones de salud y casi 30 millones cuentan con un puesto de trabajo informal.³⁹ Del análisis del trabajo informal surge que aumentó en un 1.8% respecto al primer trimestre 2016.

“Las cifras vinculadas al trabajo informal en México son inaceptables. El país sufre consecuencias económicas, sociales, tributarias y de reputación. México necesita crear un mercado laboral más formal, transparente, dinámico y flexible”.⁴⁰ Por una parte, esto se debe a que en México la recesión ha golpeado en el peor momento: cuando la pirámide demográfica⁴¹ se ensancha con mayor rapidez en su parte media —formada por adultos en edad de trabajar— y cuando el flujo anual de jóvenes que ingresan a la fuerza de trabajo es más vigoroso.

Esta avalancha de nueva población joven que demanda ingresar al mundo laboral se está topando con un crecimiento exasperadamente débil del empleo formal⁴² que se advierte desde hace ya varios años y que ha obligado a la fuerza de trabajo a buscar otras salidas, algunas de ellas típicas de nuestro país.

Estas válvulas de escape habían sido hasta hace algunos meses las siguientes: a) el *sector informal*, que desplazó al empleo formal como fuente principal de trabajo de la población; y b) la *emigración laboral*, que en la primera década de este siglo rondaba en un promedio de 250 000 trabajadores anuales, siendo el de México-EUA el corredor migratorio bilateral con mayor intercambio en el mundo.⁴³

ante el IMSS ya no crece de forma tan vigorosa como en años pasados, lo que se devuelve un problema mayor si consideramos el incremento en el empleo informal, pues tan sólo de enero a marzo de 2017 el número de informales aumentó a 523 171, esto es, 1.8% más que en el trimestre anterior del mismo año, mientras que el empleo formal para marzo no rebasó los 378 mil, aún sin mencionar que no todo es trabajo permanente. ENOE (ene-mar 2017) e IMSS, *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al mes de marzo de 2017*, 102/2017. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201704/102>.

³⁹ STPS, Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, México. *Información laboral*, julio 2017, pp. 13 y 18; *Resultados ENOE (enero-marzo 2017)*, p. 10; Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*, OIT, Lima, 2014, pp. 4-6. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro.../wcms_245619.pdf.

⁴⁰ Padulla, Martín (*Founder* y *managing director* de *Staffing América latina*), “México: empleo precario alcanzó el mayor nivel en 10 años”, *STAFFINGAMERICLATINA*, mayo 19, 2016. Disponible en: <http://staffingamericalatina.com/mexico-empleo-precario-alcanzo-el-mayor-nivel-en-10-anos/>.

⁴¹ Organización de las Naciones Unidas (ONU), Department of Economic and Social Affairs (Departamento de asuntos económicos y sociales), Population Division (División de población), *World Population Prospects: The 2015 Revision*. (Prospectivas de la población mundial: la revisión del 2015). Disponible en: <https://populationpyramid.net/es/mexico/2016/>. Se calcula un 9.3% para el más amplio sector poblacional que va entre los 15 y 19 años de edad.

⁴² Entre el primer trimestre de 2016, con su respectivo de 2017, aproximadamente 721 980 trabajadores de la Población Ocupada (PO) es el crecimiento del empleo formal. *Cfr.* IMSS, *op. cit.*, *supra* nota 38.

⁴³ ONU, Department of Economic and Social Affairs (Departamento de asuntos económicos y sociales), Population

No obstante, derivada de esta recesión ha aparecido un nuevo fenómeno: el de los denominados “ninis”, formado por población joven que ni estudia ni trabaja, lo que está constituyendo una situación muy preocupante de la llamada “generación perdida”. En un principio, este fenómeno pasó desapercibido en las estadísticas, ya que esta población —que debería ser parte de la fuerza de trabajo de nuestro país— pasó a formar parte de la Población no Económicamente Activa (PNEA), por lo que salió de la estadística que debería conformar el desempleo y, al salir de la PEA, quedó encubierta.

Los “ninis” son personas en edad laboral que no están incapacitadas, no están jubiladas, no están a cargo de tareas del hogar y cuentan con un nivel de escolaridad superior al de las generaciones pasadas; sin embargo, no estudian ni buscan empleo. Muchos de ellos declaran estar disponibles para trabajar pero no realizan una búsqueda activa de empleo por estar desalentados al haberlo intentado y no lograrlo.

Por tanto, el diagnóstico sobre la radiografía laboral en México ya es conocido: informalidad dominante, creación insuficiente de empleos, bajos salarios o nulos que provocan un impacto económico impresionante,⁴⁴ y condiciones laborales precarias que crecen geométricamente.

Aunque no siempre se repara en las horas trabajadas, ya que somos de los países donde más se trabaja y menos se descansa, esto no se traduce en mayor productividad; aunado a esto, hay que considerar lo siguiente: de acuerdo con la OCDE,⁴⁵ en México cada persona trabaja en promedio 2 246 horas al año, muy por encima del promedio, que son 1 748 horas. Comparado con otros países, México es de los que menos días de vacaciones por ley tiene al

Division (División de población), *International Migration Report 2015* (Reporte sobre migración internacional 2015), (ST/ESA/SER.A/384), Nueva York, 2016, p. 6. Para el quinquenio de 2010-2015, este reporte de Naciones Unidas reveló una reducción drástica del flujo migratorio anual de aproximadamente 100 000 mexicanos hacia Estados Unidos, cifra que seguramente está siendo más reducida a partir de 2017, no por la “eficacia” de las políticas de empleo nacionales, sino debido a la gestión presidencial estadounidense, xenófoba y chovinista, por parte de Donald Trump.

⁴⁴ INEGI, “Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México” (CSTNRHM), *PIB y Cuentas Nacionales*, 2014. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/default.aspx>; CEPAL, “Trabajo no remunerado de las mujeres”, 2016. Disponible en: www.cepal.org/es/infografias/trabajo-remunerado-mujeres. La cifra más recientemente aceptada acerca del valor económico del empleo no remunerado en México —labores domésticas y cuidados no remunerados— es la que advierte una equivalencia con el 24.2% del PIB para 2014, registrando un aumento de 3.7% y 4.5% con respecto a 2013 y 2012, respectivamente (INEGI, CSTNRHM, 2012 y 2013, 6 p.). Por lo tanto, si consideramos invariable el aumento anual promediado (2.25%), conforme a cifras estacionalizadas del PIB (\$18.8 billones) al primer trimestre de 2017, la equivalencia para este año ascendería a 28.7% (\$5.4 billones), superando la participación individual de cualquier otra actividad económica del país (v. gr., industria manufacturera o el comercio), e incluso el gasto federal proyectado para 2017 (\$4.88 billones).

⁴⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE), “Average annual hours actually worked per worker” (Promedio de horas anuales efectivamente laboradas por trabajador), 2016. Disponible en: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>.

año, cuando naciones como el Reino Unido, España, Italia, Brasil, Argentina y Venezuela tienen más.

También salimos bajos en el balance deseable o saludable entre trabajo y vida. Inclusive, México tiene el segundo mayor desequilibrio entre estos dos aspectos de todos los países que integran la OCDE.⁴⁶

La retro-reforma laboral de 2012 ha mejorado para el panorama empresarial en cuanto a la flexibilización del mercado, pues ha facilitado las contrataciones y los despidos, pero se estima que las condiciones de precariedad continuarán al menos a mediano plazo, por lo que, de haber más trabajo, continuará con las mismas condiciones o incluso peores; la situación no se espera que cambie, al menos por un tiempo considerable.⁴⁷

Ahora bien, más allá del déficit adicional de empleos y suponiendo que se hayan creado los 2.8 millones de empleos en lo que va del sexenio presidencial actual, debe ponerse mucha atención en su calidad. Al analizar los datos de la ENOE para el primer trimestre de 2017, podemos afirmar que ha habido un deterioro de las condiciones de trabajo, ya que hubo un cambio regresivo en la composición de los trabajadores según su nivel de ingreso. Así, el número de trabajadores con ingresos de dos salarios mínimos o menos subió de 11.85 a 14.26 millones entre 2013 y 2017.⁴⁸ Por otra parte, en lo que va del sexenio se destruyeron más de dos millones de empleos con ingresos superiores a tres salarios mínimos. Es decir, el gran logro oficial fue aumentar el número de empleos con ingresos cutres, mientras que se disminuyeron los medianamente y mejor pagados. Lo anterior, sin contar que existen 4.5 millones de trabajadores que no reciben un salario o que sólo perciben propinas y “comisiones”,⁴⁹ además de que casi 15 millones de ocupados (28.4% de la PO) trabajan más de 48 horas a la semana, lo cual constituye una violación al derecho constitucional de los trabajadores al descanso.

⁴⁶ OECD, *Better Life Index (índice sobre calidad de vida)*, México, 2015. Disponible en: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>.

⁴⁷ OCDE/CEPAL/Corporación Andina de Fomento (CAF), *Perspectivas económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento*, OECD Publishing, París, 2016, pp. 261-266; Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, *Reforma laboral. Un panorama a tres de años de su promulgación*, México, Cámara de Diputados, núm. 22, julio 2016, *passim*; OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2016*, Ginebra, 2016, pp. 17-24; Pallares Gómez, Miguel, “Eliminar la precariedad laboral tomará 100 años”, *El Universal*, México, 14 de marzo 2016. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/finanzas/2016/04/14/eliminar-la-precariado-laboral-tomara-100-anos>.

⁴⁸ Conasami, *op. cit.*, *supra* nota 31, p. 1418-1420. Incluso para 2015 de 44.3 millones de las personas que conformaban la población ocupada en México, cerca de 6.8 millones recibían como pago un salario mínimo. CESOP, *Reforma laboral. Un panorama a tres de años de su promulgación...*, p. 23.

⁴⁹ Vergara, Rosalía, “La nueva esclavitud” (video), *Proceso TV*, México, 11 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://youtu.be/VYjbt-xjno>.

Por otra parte, continúa siendo abrumadora la cifra de ocupados sin seguridad social, que asciende a 34.7 millones.⁵⁰ Si bien es cierto que la ENOE reporta un aumento en la población con acceso a la seguridad social (de 17.2 millones en 2012 a 19.2 millones en 2016), casi toda proviene de los trabajadores que se regularizaron a partir de los incentivos otorgados por el IMSS para ese efecto.⁵¹ No son empleos nuevos, y el aumento de la cobertura fue muy bajo (de 35.1% a 37%).

Si bien la ampliación de los asegurados al IMSS puede fortalecer los ingresos de dicho instituto, tal como aseguran los corifeos oficiales, lo que se toma en cuenta es que se trata de población con ingresos muy bajos pero con las mismas necesidades de atención a la salud y prestaciones (guardería, pensión por incapacidad o vejez, etc.). Por lo tanto, el instituto recibe menor ingreso promedio por trabajador y enfrenta mayores presiones de demanda de servicios.

Además, no se reconocen los problemas reales del IMSS, ya que se omite mencionar que la ufana viabilidad financiera se refiere sólo a los próximos tres años. Por otra parte, según cálculos⁵² del instituto, para 2050 tendrá un crecimiento en sus ingresos del orden de 2.4% en promedio anual, mientras que los gastos aumentarán a una tasa de 2.9%, lo que provocará que se sigan utilizando sus reservas para hacer frente a los déficits y el gobierno tenga la obligación de resarcir dichos fondos.

Lo que el gobierno y los empresarios no han entendido es que el modelo económico basado en el "libre" mercado ha fallado y que, si no se aplican y respetan los derechos sociales, tendremos una sociedad envejecida, sin empleo, sumida en la pobreza, la desigualdad y hasta la violencia. Lo anterior no sólo se

⁵⁰ En este punto nos referimos a la suma no sólo de los millones de trabajadores subordinados y remunerados sin acceso a instituciones de salud (17.2), sino también a los cuentapropistas (11.4), los no remunerados (2.4) y los subocupados (3.7), según la ENOE para el primer trimestre de 2017.

⁵¹ Presidencia de la República, *Firma de convenios para la ejecución de acciones en materia de formalización del empleo*, México, 23 de mayo 2016. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/.../Formalizacio_n_del_empleo.pdf. Si bien suele ser polémica la afirmación aquí sostenida acerca de que el crecimiento del empleo se debe, por mucho, a los programas de "formalización" oficial, no es de soslayarse que dicha "conversión" apareje los beneficios obligados por ley a los nuevos trabajos conversos. Sin embargo, esto refiere —aunque en cierto grado— sólo al aspecto "calidad del empleo" en trabajos ya existentes!, no así a la "cantidad de empleo", lo que prueba con mera deducción lógica nuestra afirmación respecto al improbable y vanaglorioso crecimiento en las cifras de ocupación laboral. Cfr., Kaplan, David S., "¿Qué implica la formalización del empleo?", *Animal Político*, enero 19, 2016. Disponible en: <http://www.animalpolitico.com/blogeros-blog-mexico-como-vamos/2016/01/19/que-implica-la-formalizacion-del-empleo/>.

⁵² Ver, "Entorno y situación financiera general", IMSS, Gobierno Federal, *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2015-2016*, México, IMSS, 2016, pp. 26-29.

debe a los bajos salarios, sino también a la reducción relativa del empleo a nivel global, resultado de la acelerada automatización⁵³ de la producción.

Nos encaminamos también hacia un proceso acelerado de envejecimiento de la población, con un perfil de morbilidad complejo que requerirá de grandes recursos para la atención a la salud, debido a que, según estimaciones recientes, uno de cada tres niños en México padecerá diabetes en su vida,⁵⁴ como consecuencia de los patrones de consumo *obesigénicos* promovidos por las grandes corporaciones productoras de alimentos y bebidas.

Por lo tanto, el correlato de la virtual mejora laboral nacional —y estatal⁵⁵ también— fue el aumento en la precariedad del empleo, comprobable —si se quiere ver solamente— a través de la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (*infra* cuadro 3), que escaló a 14.4% de la población ocupada desde el nivel de 14% observado en marzo de 2016 y significó el segundo mayor registro para cualquier mes desde junio del 2005, sólo por debajo del segundo trimestre (abril-junio) de 2016, cuya tasa histórica fue de 14.5%, según datos respectivos de ENOE.

Para comprender este y otros datos complementarios que describen las condiciones laborales del país, aunado a la información sobre informalidad y subocupación ya señalada,

el INEGI genera un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos

⁵³ Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo*, trad. de Guillermo Sánchez, Barcelona, Paidós, 2010, pp. 68 y 69; Ford, Martin, *El ascenso de los robots*, México, Paidós, 2016; ambos trabajos dan cifras escalofriantes: están en riesgo 90 millones de 124 millones de empleos tan sólo en Estados Unidos (EUA), y el desempleo tecnológico en los países industrializados llegará hasta el 75%; Frey, Carl; Osborne, Michael, *The future of employment* (El futuro del trabajo), Oxford, University of Oxford, 2013, p. 40, quienes predicen para EUA que existe un 47% de empleos en alto riesgo de automatización en las próximas dos décadas. Los empleos más afectados son en transporte y logística, los trabajos administrativos y el sector servicios; Bowles, Jeremy, "Chart of the Week: 54% of EU jobs at risk of computerisation" (Gráfica de la semana: 54% del empleo en la Unión Europea en riesgo de automatización), *Bruegel*, Brussels, 2014. Disponible en: <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/>. Se estima que, a nivel global en los próximos años se automatice hasta el 45% de la ocupación. Chui, Michael *et al.*, "Where machines could replace humans —and where they can't (yet), [Dónde pueden las máquinas reemplazar al ser humano —y en dónde no (todavía)—], *Digital McKinsey*, McKinsey & Company, julio, 2016. Disponible en: <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet?cid=eml-web>.

⁵⁴ World Public Health Nutrition Association, "Mexican diabetes devastation. It is essential to tax soda" (La devastadora diabetes en México. Esencial gravar al refresco), *World Nutrition*, vol. 6, núm. 3, p. 138. Disponible en: <http://wphna.org/wp-content/uploads/2015/06/WN-2015-06-03-137-139-Update-Mexico-diabetes-soda-tax.pdf>.

⁵⁵ V. gr. El estado de Puebla conservaba hasta marzo de 2017 la quinta Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación más alta del país, con 22%, según informa la ENOE. Esto tiene relación con que en el estado se generó menos del 75% de empleos formales en 2016, según *México ¿cómo vamos? Metas para transformar el país*. Disponible en: http://mexicocomovamos.mx/new/index.php?s=mcv_ni&i=GEN.

aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se observan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación (Cuadro 3) se mencionan quedan referidos al mismo denominador.⁵⁶

Cuadro 3. Tasas complementarias de ocupación y desocupación. México, 2016-2017 (primer trimestre).⁵⁷ (porcentajes)*

Concepto	2016	2017
Tasa de Participación ^{1/}	59.2	59.2
Tasa de Desocupación ^{2/}	4.0	3.4
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	10.2	8.9
Tasa de Presión General ^{2/}	7.9	6.7
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	64.5	64.8
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.9	7.1
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	14.0	14.4
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	57.4	57.2
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.1	27.3

Si tomamos ahora sólo las tasas de Condiciones Críticas de Ocupación (tcco), Ocupación del Sector Informal 1 (rosi 1), Desocupación (td), Subocupación (Tsub) y de Trabajadores Remunerados sin Acceso a Prestaciones de Ley⁵⁸ (TRSAPL), con respecto a los once años más recientes considerando el primer trimestre de cada uno, entonces podemos aducir a estos indicadores complementarios como los más representativos del proceso de precarización laboral en el país, de acuerdo con su poca variabilidad y, más aún, con la acentuación que han tenido en el lapso elegido, tal como se puede deducir del cuadro siguiente:

⁵⁶ INEGI, *Resultados de la ENOE*, México, enero-marzo 2017, p. 10.

⁵⁷ Cuadro y acotaciones extraídos de INEGI, *ibid.*, p. 11.

* Cálculos considerando como "Población en edad de trabajar" a 90 644 546; Población Económicamente Activa (PEA), a 53 681 720; y Población Ocupada (PO), a 51 859 895, según INEGI, *ibid.*, p. 3.

⁵⁸ TRSAPL, expresado como la media aritmética entre la Tasa de Informalidad Laboral 1 (tIL1) y la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (rosi1).

Cuadro 4. Tasas en torno al acceso al trabajo y la calidad de la ocupación 2006-2017 (primer trimestre). ¹ (porcentajes)*					
	Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)	Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)	Tasa de Desocupación (TD)	Tasa de Subocupación (TSUB)	Tasa de Trabajadores Remunerados sin Acceso a Prestaciones de Ley (TRsPL)
2006	13.31	27.67	3.51	6.27	43.30
2007	11.76	27.05	3.94	7.83	42.49
2008	10.66	27.62	3.87	6.72	42.87
2009	12.46	28.20	4.97	8.04	43.64
2010	12.57	28.44	5.26	9.42	44.17
2011	12.19	28.30	5.10	8.14	43.97
2012	12.29	28.85	4.89	8.61	44.38
2013	12.04	28.67	4.88	8.24	43.90
2014	11.76	27.81	4.84	8.35	42.94
2015	12.27	27.17	4.23	8.02	42.42
2016	14.08	27.04	4.04	7.89	42.22
2017	14.40	27.30	3.40	7.10	42.25

Finalmente, promediando la información de 2006 a 2017, la TCCO (con énfasis añadido) alcanza el 12.30%; la TOSI1 es del 27.89%; la TD es del 4.50%, la TSUB es del 7.95%, en tanto que los TRsPL tienen una tasa promedio del 43.30% en los primeros trimestres de cada año durante 2006 a 2017. Estos datos son elocuentes y preocupantes a la vez, sobre todo si recordamos que una buena parte de trabajadores (aquellos que son subordinados y remunerados), actualmente más del 45%, no firma contrato de trabajo, no está adscrito a una parte de la formalidad, de la racionalidad legal burocrática.

5. CONCLUSIONES

Las regulaciones laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social, pues el contenido de la legislación del trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo, como también suele ser un elemento que configura la relación social entre géneros.

La regulación legal parte de una noción de trabajo y trabajadores que ha ido transformándose con los cambios en la organización del trabajo, que han creado nuevas formas de prestar servicios personales y también han expandido algunas ya existentes.

Por ello, el gran legado jurídico-social del siglo xx indudablemente fue el surgimiento de la disciplina denominada Derecho del Trabajo,⁵⁹ que tiene por objeto regular las situaciones en el interior del sistema de producción industrial para hacerlo viable y rector en el marco de la ecuación capital-trabajo.

Sin embargo, al transcurrir el siglo xxi se han levantado voces desde diversos ámbitos que propugnan por la desaparición de una rama especial para regular la ecuación capital-trabajo.⁶⁰ Esto, debido a los cambios con los que hemos venido transigiendo en el ámbito de los sistemas de producción de la economía mundial y la infundada necesidad correlativa de flexibilización de las relaciones laborales, particularmente a partir de la formulación del Consenso de Washington.⁶¹

A partir de la denominada flexibilización de las relaciones laborales, no han sido pocos los *iustlaboralistas* que sugieren que dichas medidas han derivado en la precarización del trabajo y que, en la actualidad, el conjunto de garantías laborales alcanzadas en un siglo ha venido desarticulándose, generando cada vez mayor precariedad en las condiciones de trabajo.

Esta flexibilización es una dimensión de la precariedad laboral que tiene que ver con los cambios sufridos en el mercado de trabajo y su regulación, en

⁵⁹ El siglo pasado no sólo ha sido el del trabajo porque éste se ha entendido como recurso indispensable del sistema de la producción industrial de masa ni tampoco porque las culturas, las religiones y las ideologías dominantes lo han entendido como factor de inclusión social, sino también porque —apenas descubierta la propensión a desafiar el orden constituido sin saber que, sin saberlo, llevaba dentro de sí desde sus orígenes— les ha favorecido. Ver, Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, ecosoc, pp. 57-59.

⁶⁰ El derecho laboral que aprendió —dice López Guerra, Guillermo, *Evolución y tendencias de las relaciones laborales*, Homenaje al doctor Guillermo López Guerra, prólogo xix y xx, Colombia, Colegio de Abogados del Trabajo, 2006, p. 20— era el derivado del derecho común que, separado transitoriamente para regular situaciones concretas de la relación de trabajo, regresaría a su fuente de origen una vez que hubiera cumplido su cometido. Por eso, estima que hoy el derecho laboral está regresando a sus fuentes y que a su juicio está siendo asumido por el derecho constitucional como una especie de hermanito feo. Afirma que son tontos los abogados y asesores que ignoran que con un fallo de tutela se puede acabar un proceso que duró diez años.

⁶¹ Término acuñado por John Williamson después de la caída del muro el Berlín, acogido como hoja de ruta por el FMI y el BM respecto a los países latinoamericanos, "para codificar las políticas de liberalización económica promovidas por las instituciones financieras internacionales como parte de su estrategia de reformas estructurales. Sin embargo, muy pronto su uso trascendió su significado e incluso la intención de su autor, para pasar a emplearse como un sinónimo de 'neoliberalismo'. (...) se refieren al conjunto de reformas tendientes a extender el papel de las fuerzas del mercado, mediante medidas que han sido adoptadas ampliamente en décadas recientes, aunque con variaciones, en las economías en desarrollo y en transición". Ocampo, José Antonio, "Más allá del consenso de Washington", *Economía UNAM*, vol. 3, núm. 7, 2010, p. 7. Disponible en: http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/07/02J_A_Ocampo.pdf.

el que hemos pasado de un modelo de “empleo estable” —caracterizado por contratos fijos, estables, promociones y ascensos previsibles; representación sindical, condiciones laborales y jornadas regularizadas para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras— y homogéneo a otro mucho “más inestable” y heterogéneo. Aunque ambos modelos han convivido, es decir, que junto a empleos estables (no sólo en las distintas administraciones y entidades públicas, sino en empresas privadas), han ido apareciendo otros empleos inestables, atípicos y precarios que con el paso del tiempo se han ido “normalizando” (siendo cada vez más presentes) en nuestro ámbito laboral —contratos temporales, a tiempo parcial, salarios insuficientes, etcétera—.

Pero ni las políticas públicas ni el (solamente) declarado crecimiento económico han permitido una reducción sustancial de la temporalidad, la flexibilización y la informalidad laboral —evidencias de precariedad—. Pese a que existen factores estructurales, productivos y demográficos que condicionan la precariedad laboral, las causas fundamentales son, sobre todo, institucionales y políticas. Lo fundamental de una respuesta se debe situar en ese ámbito. Se trata de generar y expresar la suficiente fuerza social frente a la “imposición” empresarial y gubernamental ilegítima. Aunque las bases normativas están ya definidas, la temporalidad debería estar ligada a una “demanda coyuntural de producción”, no al empleo poco cualificado. Para este punto en concreto, se podría decir que debe haber una “causa” que justifique un contrato temporal, para no convertirse en un segmento estructural. Un empleo duradero, aunque sea poco o nada cualificado, debe corresponder a un contrato indefinido (incluidos los fijos discontinuos para empleos formantes), sin embargo, las dificultades prácticas son múltiples cuando se intenta responder de forma colectiva a un problema multidimensional y político.

