

EMPLEO DIGNO EN MÉXICO Y REFORMAS LABORALES
DE 2012 Y DE 2019: CONTRADICCIONES,
COMPLEMENTARIEDADES Y PROPUESTAS

POST SCRIPTUM*

LUIS IGNACIO ROMÁN MORALES**
DAVID FOUST RODRÍGUEZ**

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo promulgadas dos días antes del cambio de gestión presidencial entre Felipe Calderón y Enrique Peña Nieto tenían una contradicción fundamental: por una parte, se mantenía el principio de que el trabajo no es una mercancía; por otra parte, planteaba que el objetivo de las reformas consistía en mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

En todo caso, partía del enfoque dominante de la flexibilización del mercado de trabajo. Tal flexibilización era consistente con el fin de un modelo de desarrollo inspirado en prácticas fordistas, en el cual el trabajador debía especializarse en tareas sumamente específicas (el principio de “un hombre, una tarea, un espacio, un tiempo y un movimiento”). Por la vía de los hechos, tal flexibilización se había estado intensificando en México desde el proceso de liberalización económica iniciada en la década de 1980, pero era importante sostener la rigidez legal de las normas laborales previas para facilitar el control de los trabajadores, por medio del corporativismo sindical y del clientelismo hacia los trabajadores.

Sin embargo, la reforma del 2012 básicamente legalizó una gran cantidad de prácticas laborales que a lo largo del proceso de liberalización económica fueron crecientemente toleradas más allá de los límites legales formalmente establecidos: subcontratación, *outsourcing*, pago por horas, facilidades para las contrataciones y despidos, además del establecimiento

* Post scriptum al capítulo “De la reforma laboral del 2012 a la formalidad precarizada del 2018” (Román, 2018).

** ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara. Los autores agradecemos la participación en este artículo de Antonella Guzmán Siliceo, becaria de investigación.

de salarios formales menores a los costos de canasta básica inclusive individual, en violación a los criterios constitucionales más elementales. Esencialmente se trató de una flexibilización unilateral: se incentivó que la oferta de trabajo estuviese en función de los requerimientos de la demanda pero sin que la demanda generase beneficios sociales significativos en favor de la oferta. En consecuencia, se presentó una mayor precarización del trabajo formal acercándolo a la inestabilidad, riesgos y bajos ingresos características de la informalidad, que pasó a competir en atractivo laboral dadas las menores presiones de control de horarios, disciplina y sometimiento jerárquico.

Las reformas laborales que se han sucedido desde fines del 2018, y principalmente las reformas (más de 500), a la Ley Federal del Trabajo en el 2019, han corrido en un sentido significativamente distinto, aunque no siempre contradictorio con las de 2012. Por un lado, se ha mantenido una concepción del trabajo centrada en un enfoque de mercado de trabajo (oferta y demanda). Se mantiene una interpretación extremadamente ambigua de la productividad, interpretándose implícitamente a la capacitación de los trabajadores como su determinante esencial. No se considera que la evolución de la productividad depende igualmente de las características tecnológicas y organizacionales de las empresas, y de la evolución de factores externos (como las variaciones internacionales y nacionales de precios de los productos elaborados y de los servicios prestados o las crisis sanitarias, conflictos bélicos y condiciones de inseguridad territorial). Es más, aún suponiendo que dependiera preponderantemente de la capacitación, habría que considerar no sólo la de los trabajadores, sino igualmente la de la parte patronal. Se conserva, igualmente la facilidad para los cambios de funciones de los trabajadores y la ruptura con el esquema fordista. En suma, las reformas 2018-2024, no impiden en lo esencial la flexibilización del lado de la oferta de trabajo.

Sin embargo, se han presentado cambios fundamentales en la promoción de los derechos de los trabajadores, los cuales deben de ser respetados por las empresas. Esto significa una flexibilización de las empresas en favor de la dignidad del trabajo. Son muestra de ello el establecimiento de normas promotoras de la democracia y de la libertad sindical, la regulación del teletrabajo, las normas frente al hostigamiento laboral, el incremento en el número de días de vacaciones para los trabajadores, el del número de días de licencia de paternidad, la profundización de derechos específicos, como en el caso de las trabajadoras del hogar y de los jornaleros agrícolas, las determinaciones anuales de mejoras sustantivas a los salarios mínimos, el incremento en el pago de cuotas patronales para la seguridad social, la

reducción de las comisiones cobradas por las AFORES, la reducción en el número de semanas necesarias para obtener una pensión. Quedan por resolver asuntos esenciales como la reducción de la jornada máxima de trabajo semanal o la regulación específica en favor de los trabajadores de plataformas tecnológicas.

En términos fácticos, las condiciones de trabajo no han evolucionado favorablemente al nivel que se esperaría si efectivamente hubiese un cumplimiento sistemático de las normas. Las economías, tanto nacional como global, han resultado profundamente dañadas por el impacto que tuvo la pandemia del Covid, así como para el conflicto bélico en Ucrania y, nacionalmente por el recrudecimiento de la inseguridad pública y la violencia. Pese a ello, se advierte como balance una reducción de la desocupación y de la población no económicamente activa disponible. En cuanto al incremento de la ocupación, se advierte un comportamiento dual: en el caso de los hombres, éste aumenta menos que la población en edad de trabajar (mayores de 15 años), pero ocurre lo contrario en el caso de las mujeres, por la generación de más empleo femenino.

CUADRO 1
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR: CLASIFICACIÓN DE LA PEA Y PNEA
CUARTO TRIMESTRE DE CADA AÑO

Conceptos y años	2018 Miles de personas			2023 Miles de personas			Tasa Media de Crecimiento Anual		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total Población > 15 años	92,874	44,065	48,809	100,840	47,281	53,559	1.66%	1.42%	1.87%
Población económicamente activa	55,519	34,044	21,476	61,043	36,127	24,916	1.92%	1.19%	3.02%
Población ocupada	53,706	32,968	20,738	59,404	35,162	24,241	2.04%	1.30%	3.17%
Población desocupada	1,814	1,075	738	1,639	964	675	-2.00%	-2.15%	-1.79%
Población no económicamente activa	37,355	10,022	27,333	39,797	11,154	28,643	1.27%	2.16%	0.94%
Disponible	5,732	1,812	3,920	5,139	1,709	3,431	-2.16%	-1.16%	-2.63%
No disponible	31,623	8,210	23,413	34,657	9,445	25,212	1.85%	2.84%	1.49%

FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI (2018) y INEGI (2023).

La mejora en el nivel de ocupación no se ha correspondido con una paralela en las condiciones en las que se ejerce. Si bien el incremento en los salarios mínimos no ha provocado desocupación (por cierto, tampoco inflación), ha sido limitado su efecto de propagación hacia la mejora del conjunto de las remuneraciones al trabajo. El salario medio de cotización al IMSS fue, en febrero del 2018, de \$349.38 diarios. En el mismo mes del 2024 alcanzó los \$576.20 lo que, descontando la inflación, significa un incremento de 22.3% de mejora acumulada, equivalente a una tasa anual de crecimiento real de 3.4%. En otros términos, se ha presentado una mejora real moderada.

Al considerar al conjunto de la población ocupada, no sólo la asalariada, hay una reducción del número de trabajadores sin remuneración, pero también de todos los grupos con ingresos mayores a dos salarios mínimos. La población ocupada que percibía ingresos de hasta dos salarios mínimos, incluyendo trabajadores sin pago, representaba 58% de la ocupación total en el cuarto trimestre del 2018. Para ese mismo trimestre del 2023, tal proporción se elevó a 83.3%, lo cual no significa que los ingresos reales hayan disminuido, sino que su incremento no se corresponde al que tuvieron los salarios mínimos. Al término del 2023, sólo 1.6% de la población ocupada contó con ingresos superiores a los cinco salarios mínimos, equivalentes a \$31,530 mensuales.

En cuanto a la duración semanal de las jornadas laborales, se ha presentado una leve mejora en cuanto a la reducción de las jornadas excesivas (mayores a 48 horas). En el 2018, 29.1% de las y los trabajadores laboraban más del máximo legal establecido, mientras que al término del 2023 se redujo a 26.3%. Sin embargo, esto no ocurrió en los estratos de menores ingresos: en particular, la proporción de trabajadores con ingresos menores o iguales al mínimo que laboraban más de 48 horas semanales pasó de 13.8% en el 2018 a 20.3% en el 2023. En menor medida, también aumentó la proporción de trabajadores con tales jornadas, en el rango de ingresos de uno a dos salarios mínimos. En México se tienden a reducir las jornadas excesivas... pero no para quienes tienen menores percepciones.

Por su parte, el acceso a instituciones de salud por el trabajo realizado, es decir, el acceso a instituciones de seguridad social, sigue circunscrito a menos de 40% de la población trabajadora. Dado el carácter de obligatoriedad de la protección social para todo trabajador protegido por las Leyes Federal del Trabajo, del ISSSTE, del ISSFAM y de PEMEX, lo anterior supone el descobijo de las mejoras en la normatividad, para la mayor parte de la población ocupada, con excepción de los trabajadores subordinados y remunerados, en donde poco más de la mitad, cuenta la protección social.

CUADRO 2
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE INGRESOS
Y DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
MILES DE PERSONAS

<i>Conceptos y años</i>	<i>Total</i>	<i>Ausentes c/ vínculo laboral</i>	<i>Menos de 15 horas</i>	<i>De 15 a 34 horas</i>	<i>De 35 a 48 horas</i>	<i>Más de 48 horas</i>	<i>De 49 a 56 horas</i>	<i>Más de 56 horas</i>	<i>No especificado</i>
2018 Total al cuarto trimestre	53,706	883	3,228	9,249	24,387	15,463	7,497	7,966	496
Hasta un salario mínimo	8,527	170	1,890	2,963	2,295	1,175	531	644	35
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	14,853	222	361	2,214	7,511	4,499	2,212	2,287	46
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	9,952	149	115	886	5,047	3,714	1,884	1,830	40
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	6,913	133	91	896	3,377	2,385	1,114	1,272	32
Más de 5 salarios mínimos	2,460	49	30	273	1,222	868	409	459	18
No recibe ingresos	3,284	44	514	1,007	1,145	555	278	276	20
No especificado	7,716	115	227	1,010	3,791	2,267	1,069	1,198	306
2023 Total al cuarto trimestre	59,404	1,208	3,953	10,250	27,927	15,480	7,501	7,979	585
Hasta un salario mínimo	19,548	403	2,771	5,030	7,336	3,921	1,807	2,114	88
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	20,517	389	302	2,273	11,186	6,291	3,207	3,084	75
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	5,629	131	85	655	2,999	1,724	803	922	35
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	2,138	57	32	238	1,117	677	305	372	18
Más de 5 salarios mínimos	839	26	18	121	383	283	135	148	9
No recibe ingresos	2,982	49	490	961	1,029	441	225	216	12
No especificado	7,750	155	256	971	3,877	2,143	1,020	1,124	348

FUENTE: INEGI (2018) y INEGI (2023).

En suma, las mejoras laborales han logrado permitir una mejora en favor de los trabajadores en el sector formal, especialmente entre los estratos de menores ingresos y, de manera moderada, en los estratos de ingreso medio. Sin embargo, se mantiene una alta presencia de jornadas excesivas entre el conjunto de la población ocupada y especialmente entre la de menor ingreso.

CUADRO 3
POBLACIÓN OCUPADA POR CONDICIÓN DE ACCESO
A INSTITUCIONES DE SALUD SEGÚN POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN

IV Trimestre		Total	Total	Trabajadores independientes	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores subordinados	Trabajadores subordinados y remunerados	Trabajadores no remunerados
2018	Total	53,705,872	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Con acceso a instituciones de salud	20,184,881	37.6%	0.3%	1.2%	0.1%	51.4%	54.9%	0.3%
	Sin acceso a instituciones de salud	33,196,297	61.8%	99.6%	98.6%	99.8%	47.8%	44.3%	99.6%
	No especificado	324,694	0.6%	0.1%	0.3%	0.1%	0.8%	0.8%	0.1%
2023	Total	59,403,947	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Con acceso a instituciones de salud	23,284,993	39.2%	0.3%	0.8%	0.2%	53.8%	56.7%	0.4%
	Sin acceso a instituciones de salud	35,695,028	60.1%	99.6%	98.9%	99.7%	45.3%	42.4%	99.5%
	No especificado	423,926	0.7%	0.2%	0.2%	0.1%	0.9%	1.0%	0.1%

FUENTE: INEGI (2018) y INEGI (2023).

En cuanto al conjunto de mejoras en la normatividad laboral, su aplicación depende de la capacidad del Estado y de la organización de los trabajadores para hacerlas efectivas. Si los presupuestos públicos y la organización institucional del Estados no permiten contar con las inspecciones de trabajo adecuadas, suficientes y transparentes para aplicar las nuevas normas, las mejoras serán inciertas en cuanto a su aplicabilidad. Si el derecho a la democracia, libertad y transparencia sindical no se acompañan de una capacidad real de organización para hacerlas valer, desplazando clientelismos, prácticas amafiadas y corporativas, las mejoras legales no traerán cambios sustantivos en las condiciones reales de trabajo.

Las mejora en el cumplimiento del trabajo digno al que se tiene derecho legal y ético, así como la mejora en las asignaturas pendientes, como en el caso de la reducción de las jornadas laborales, la protección de los trabajadores de plataformas electrónicas y los salarios mínimos para jornaleros agrícolas y trabajadoras del hogar, sólo podrán hacerse efectivas en

términos de la capacidad regulatoria y presupuestal del Estado, así como de la formación de los trabajadores no sólo en términos de aumento de su eficiencia laboral sino de defensa de sus propios derechos.

BIBLIOGRAFÍA

INEGI (2018), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.

INEGI (2023), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.

Roman Morales, Luis Ignacio (2018), “De la reforma laboral del 2012 a la formalidad precarizada del 2018”, en Calva, José Luis (coord.), *Políticas de empleo digno y superación de la pobreza*, México: Juan Pablos Editor y Consejo Nacional de Universitarios, en: <https://www.consejonacionaldeuniversitarios.mx/politicas-de-empleo-digno-y-superacion-de-la-pobreza/>