

ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE FACULTADES Y ESCUELAS DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN Organismo de Cooperación y Estudio de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe

# XV Asamblea General

25 al 28 octubre del 2016 en la Ciudad de Medellín Colombia, siendo sede la Universidad EAFIT bajo las siguientes:



# El trabajo decente como Objetivo del Milenio, logros y retos desde una perspectiva comparada Colombia-México

# ÁREA TEMÁTICA

Ética y responsabilidad social

# SUB-ÁREA TEMÁTICA

Ética empresarial y responsabilidad social empresarial

## **AUTORES**

César Alveiro Montoya Agudelo y José Ricardo Méndez Cruz

# INSTITUCIONES

Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Medellín. División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### **DOMICILIO**

Mártires de Rio Blanco No. 128; Edificio 4, Dpto. 201; Colonia, Unidad Habitacional Rinconada del Sur, Xochimilco, Ciudad de México; C.P. 16059

# TELÉFONO Y FAX

(55) 56 22 8480, ext. 132

#### CORREO ELECTRÓNICO

rmendez@fca.unam.mx; ricartman79@gmail.com, cesar.montoyaag@campusucc.edu.co.

#### DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA

División de Investigación, FCA-UNAM, Circuito exterior sin número, Ciudad Universitaria, C.P. 04510, Ciudad de México, México.

# El trabajo decente como Objetivo del Milenio, logros y retos desde una perspectiva comparada Colombia-México

# **RESUMEN**

En el marco de los Objetivos del Milenio aceptados por la Organización de las Naciones Unidas se señala como numeral 8, "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". (ONU, 2015, pág. 16), fijándose para el logro del mismo, entre otras metas:

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de *puestos de trabajo decentes*, el emprendimiento, la creatividad y la innovación [...] 8.4 De aquí a 2030, *lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres*, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para *erradicar el trabajo forzoso*, [...] de aquí al 2025, poner *fin al trabajo infantil* en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. [...] (ONU, 2015, págs. 16,17, cursivas añadidas)

Es pues objetivo del presente trabajo investigativo, identificar el panorama actual del trabajo entre México y Colombia, las políticas adoptadas y, en consecuencia, las áreas de oportunidad para que este objetivo se cumpla en el plazo señalado (2030).

El análisis se realiza mediante una revisión documental y de datos estadísticos de organismos oficiales de ambos países, considerándose como años de estudio los años 2012 a 2015.

Esta revisión permite anticipar que aún quedan muchos retos por realizar en ambos países, el trabajo digno o decente, como objetivo del milenio es apenas una aspiración y no una realidad palpable.

# INTRODUCCIÓN

El trabajo decente, se ha convertido en las últimas décadas en uno de los objetivos más importantes a desarrollarse en países como Colombia y México. Ello debido a que sus gobiernos han comprendido que la generación de políticas públicas encaminadas a la institucionalización de acciones para garantizar un trabajo decente, ha de permitir el desarrollo de cada nación, más crecimiento económico, mayor igualdad social y más reducción de la pobreza.

En el siguiente trabajo, se hace una reflexión sobre el trabajo digno o decente como uno de los objetivos fundamentales propuestos por la OIT para el desarrollo del milenio 2030. De igual manera, se reflexiona sobre los procesos que han desarrollado Colombia y México en pro de la construcción institucional. De igual manera, se presenta un breve análisis comparativo de algunos indicadores para la medición del trabajo digno y decente tanto en México como en Colombia, a fin de comparar la manera como se está trabajando en estos países en pro de generar trabajo decente.

El objetivo fundamental de este trabajo, es hacer una reflexión en torno a las acciones que se han desarrollado tanto en México como en Colombia para lograr generar un trabajo digno o decente en el marco de los Objetivos del Milenio 2030. Para el desarrollo de este trabajo, se recurrió a una metodología de análisis documental y de resultados estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) por parte de Colombia, como resultados de las encuestas realizadas para medir el trabajo decente en estos países.

# 1. El trabajo digno o decente como Objetivo del Milenio 2030

No cabe duda que las Naciones Unidas en las últimas décadas, se han preocupado por lograr la equidad, el desarrollo económico y la calidad de vida de todas las personas, entre otros elementos que se ha propuesto en la formulación de lo que han denominado Objetivo del Milenio 2030.

La preocupación (y su consecuente traducción en intenciones de hacer políticas púbicas) por el trabajo digno o decente no es reciente en la agenda pública mundial. Desde 1969 se integraba como parte de las necesidades básicas definidas por la OIT; 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 (págs. 75-75, *cursivas añadidas*).

Esta corriente calificada por los autores como un "movimiento progresista y progresivo" continúo 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).

Pese al interés de las naciones por promover la igualdad, el desarrollo de las naciones y el empleo, es hasta 1999 cuando el concepto de trabajo decente aparece por primera vez esbozado en el Primer Informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavía quien señalaba que una de las finalidades de la Organización era "promover oportunidades para que los hombres y mujeres cuenten con un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (tomado de STPS, pág. 5). Se le da forma al concepto para irrumpir en el ámbito internacional como tal en el documento de la propia OIT denominado Programa de Trabajo Decente. Este se define como "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" (Gálvez y otros, pág. 79).

Con la propuesta de trabajo decente, la OIT ha buscado promover tanto para hombres como para mujeres la posibilidad de acceder a trabajos caracterizados por la decencia y productividad bajo lineamientos de liberación, justicia, seguridad y dignidad humana, teniendo presente que el trabajo decente debe estar encaminado bajo cuatro objetivos estratégicos como son la "promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social" (Organización Internacional del Trabajo, 1999, pág. 12).

Ahora bien, por lo anterior es necesario comprender la importancia del reconocimiento de esta nobilísima aspiración,

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 y otros, 2011, pág. 82).

Desde su promulgación se han realizado diversos esfuerzos con resultados varios en los países que, más como compromiso que como obligación jurídicamente exigible, han instaurado políticas y lineamientos para la consecución del trabajo digno o decente. Para el caso del presente trabajo se enfatiza en el siguiente apartado la construcción institucional que tanto Colombia como México han realizado para, en el último apartado, revisar con datos estadísticos oficiales si se ha avanzado en esta aspiración.

Durante la Cumbre Mundial de la ONU en el año 2000 se adoptaron los Ocho Objetivos del Milenio orientados a disminuir la pobreza y paliar las profundas diferencias económicas, sociales, en salud, etc. que se presentaban entre los países miembros. Estos objetivos eran:

- 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre;
- 2. Lograr la enseñanza primaria universal;
- 3. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;
- 4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años;
- 5. Mejorar la salud materna;
- 6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades:

- 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y;
- 8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Es evidente que, como la propia ONU reconoce, estos objetivos se han cumplido sólo de forma parcial, "el progreso ha sido desigual a través de las regiones y los países, dejando enormes brechas. Millones de personas siguen desamparadas [...] Se necesitarán esfuerzos específicamente dirigidos a alcanzar a aquellas personas más vulnerables" (ONU, 2015, pág. 8).

No hay duda que la posibilidad de acceder a un trabajo digno, es sinónimo de desarrollo para las naciones y un elemento esencial para lograr la reducción de la pobreza de las naciones. En este orden de ideas, para la OIT este se ha convertido en un tema de gran relevancia y por ello ha formulado un "programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016), buscando con ello iniciar el camino a milenio 2030, como uno de los fundamentos para el desarrollo sostenible.

Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto anteriormente no debe olvidarse el esfuerzo y compromiso de las naciones por formular políticas laborales que estén acorde a las necesidades de sus ciudadanos, por ello, el objetivo 8 de la propuesta de la OIT, está centrado en formular algunas estrategias encaminadas a lograr que vislumbrar el trabajo decente como un insumo para el crecimiento de la economía de cada nación.

Estos esfuerzos necesarios se tradujeron con la adopción en septiembre de 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible por la propia Asamblea General de la ONU que se traduce en una agenda de colaboración entre países para continuar con los esfuerzos de los Objetivos del Milenio. La Agenda 2030 se compone de 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible y 169 muestras que permiten calificarla como una "ambiciosa nueva Agenda universal [...] Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental" (ONU, 2015).

Mención especial merece la inclusión del Objetivo 8, "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" del que se desprenden cuatro metas trascendentales para la consecución del trabajo digno o decente, propuesto por la OIT y ahora adoptado por la ONU como un camino al Desarrollo Sostenible,

- [...]
- 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de *puestos de trabajo decente*, el emprendimiento, la creatividad y la innovación [...] 8.4 De aquí a 2030, *lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres*, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- [...]
- 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para *erradicar el trabajo forzoso*, [...] de aquí al 2025, poner *fin al trabajo infantil* en todas sus formas.
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. [...] (ONU, 2015, págs. 16,17, cursivas añadidas)

Es así que el trabajo digno o decente queda completamente inmerso en la agenda internacional de búsquedas y aspiraciones; una meta que parece ambiciosa y a veces inalcanzable si se considera la innegable realidad en la que se desarrolla el trabajo en muchos países y para muestra, este análisis comparativo entre Colombia y México.

# 2. La construcción institucional<sup>1</sup>

La construcción institucional habrá de entenderse en el presente trabajo de investigación como la adecuación, renovación o incluso creación de instituciones ad hoc, considerándose en éstas a las leyes, las políticas públicas, los planes de desarrollo; entre otros. Es decir, toda aquella medida implementada por el Gobierno y que tenga como finalidad la consecución de un trabajo digno o decente para los trabajadores.

Resulta importante considerar que la inclusión del trabajo digno o decente, como uno de los Objetivos 2030 se realizó apenas en 2015, el tema del trabajo decente es poco más antiguo y por ello, tanto Colombia como México han tenido ya la posibilidad de realizar esa construcción institucional que sólo se vería reafirmada y fortalecida como Objetivo 2030.

Pese al interés de las naciones por promover la igualdad, el desarrollo de las naciones y el empleo, 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*. Este se define como "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" (Gálvez y otros, pág. 79).

Cada país asumiría a partir de ese 1999 la definición conforme a sus propias condiciones sociales, políticas y económicas. Promovería (o no) la integración del concepto a la institucionalidad imperante y por ello, resulta interesante conocer cómo Colombia y México asumieron estas construcciones institucionales.

#### a. Colombia

En el estado Colombiano, el origen de la legislación laboral data de los años 50, cuando por medio del decreto legislativo No. 2663 y el decreto 374, se promulga el Código Sustantivo del Trabajo – CST-. No puede dejarse de lado que diversos decretos y leyes expedidos por cada gobierno que han pasado posterior a la creación del CST, se han constituido en productos de las diversas luchas incansables que han tenido los trabajadores colombianos, quienes de una u otra manera han sentido que cuentan con condiciones desfavorables en relación a sus derechos, protecciones y garantías sociales (Universidad Libre de Colombia, 2000).

A pesar que la economía colombiana en los últimos años ha tenido un crecimiento vertiginoso, gracias a las políticas establecidas y que se ha constituido en una buena imagen para el país y un atractivo para la inversión extranjera y en la posibilidad de ser una nación que puede llegar a mercados globales, esto no ha sido suficiente para acabar con la problemática de desempleo, que hace que en la actualidad sea una de las tasas más altas que se presentan en América Latina, siendo ello una problemática para mejorar de manera sustancial en las diferentes áreas de la economía, lo que impiden el buen funcionamiento de los mecanismos del mercado laboral (Arias, 2013).

Uno de los aspectos a destacar, en los últimos años en Colombia ha sido el interés del gobierno por generar propuestas en pro de mejorar la calidad de vida laboral de los jóvenes, por ello, se crea la ley 1429 de 29 de diciembre de 2010 –Ley de primer empleo- cuyo objetivo es facilitar a los recién egresados menores de 28 años, puedan acceder a ofertas laborales sin mayores dificultades, logrando con ello reducir las dificultades que se presentan a estos profesionales, en conseguir un empleo que les

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Buena parte de esta sección está basada en trabajos de Méndez, Méndez y Morales (2014); Méndez (2014); Méndez (2015) y; Méndez y Montoya (inédito).

permita mejorar su calidad de vida y adquieran experiencia laboral, además de ofrecer esta ley, algunos beneficios a las empresas que ayuden a generar empleo a estos jóvenes (Urna de Cristal, 2010).

Es importante destacar que esta ley, se ha pensado a fin de generar algunos beneficios no sólo para las personas, sino también para los empresarios. Entre los beneficios se puede destacar:

- "Las nuevas pequeñas empresas que empiecen a funcionar formalmente, es decir, que operen con su debida matrícula mercantil expedida por las cámaras de comercio.
- Las pequeñas empresas que antes de la Ley operaban informalmente, es decir, sin matrícula mercantil.
- Todas las empresas formales creadas antes de la Ley 1429, sin importar su tamaño. Lo colombianos menores de 28 años de edad.
- La personas en condición de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad.
- Mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación laboral.
- La madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén).
- Los empleados que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos (menos de \$850.050 en 2012) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social" (Urna de Cristal, 2010).

Por otro lado se tiene que el gobierno colombiano ha buscado mediante la generación de diversas estrategias, velar porque en el territorio nacional exista verdaderamente calidad de vida laboral. Es por lo anterior, que el 7 de octubre del año 2015, se reconoció la apuesta internacional que han tenido los actores del mundo laboral por el logro de sus vidas dignas y las de sus familias a partir del trabajo decente, razón por lo cual se ha declarado dicha fecha como el día mundial del trabajo decente² (Anónimo, 2013), con el propósito de sensibilizar a los ciudadanos del valor que tiene el trabajo digno y decente, concepto que fue definido por la OIT como "aquel trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana plasmado a través del respeto, los principios de igualdad, de género y de no discriminación" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016).

En Colombia, durante años se ha venido trabajando arduamente para lograr un trabajo digno desde cinco aspectos como son la:

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> "Dicha jornada, celebrada en el mundo desde 2008, es liderada por distintas organizaciones de trabajadores. Con ello se pretende sensibilizar a ciudadanos y responsables políticos acerca de la importancia del Trabajo Decente y Digno" (Anónimo, 2013).



## Erradicación del trabajo infantil

- ·No hay trabajando digno y decente, mientras hayan niños que trabajen ·El trabajo infantil y la explotación sexual deben ser dos flajelos que deben erradicarse totalmente



#### Empleo como servicio público



# Calidad en el empleo

Debe existir seguridad y protección de los empleado y sus familias, donde las caja de compensación familiar juegan un pael fundamental



#### Formalización del empleo



#### Por la vejez responsable

- Se debe promover la cultura del ahorro, fundamental para garantizar la protección a la vejez, bien sea a través del Sistema General de Pensiones o de los mecanismos flexibles de protección

Figura 1. Aspectos trabajados en Colombia para lograr un trabajo digno

Fuente: Elaboración propia a partir de (Ministerio del Trabajo , 2015)

Por otro lado, según el ministro de trabajo de Colombia Luis Eduardo Garzón, el gobierno está trabajando arduamente para que todos los trabajadores del territorio nacional, puedan contar con un trabajo decente según lo ha propuesto la OIT, por lo anterior afirma que:

"el trabajo decente está absolutamente asimilado por la OIT y reiterarlo no sobra, es contrato, derecho a asociación y con derecho a la seguridad social, pero mucho más que eso debe ser. No solamente tener esos mínimos, sino hacer todo lo posible como lo estamos haciendo en Colombia, porque trascienda más allá de la formalización, del derecho de asociación y del contrato" (Garzón, 2015)

En este orden de ideas, para las autoridades colombianas el trabajo decente es entendido como aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana, constituyéndose en un buen trabajo o un empleo digno" (Ministerio del trabajo, 2015).

Ya se ha establecido que el trabajo decente, según la OIT debe hacer parte de la dignidad de las personas para garantizar bienestar de las familias, paz y prosperidad para las naciones al igual que desarrollo económico y empresarial, todo ello con el propósito de reducir la pobreza de cada país. Por ello en Colombia el trabajo decente, debe estar orientado a permitir a los ciudadanos que puedan aspirar a buenas expectativas relacionadas con oportunidades e ingresos, con derechos asistenciales, estabilidad económica y familiar, desarrollo personal, justicia social y equidad de género, logrando con lo anterior que pueda existir paz en el territorio nacional (Ministerio del trabajo, 2015).

Para el Jefe de Servicios de Aplicación de Normas de la OIT –Horacio Guido-, hoy Colombia cuenta con una mejor situación en relación con la década de los años 90 en lo concerniente al trabajo decente, lo cual se debe por el crecimiento y avance que ha tenido el país, siendo ello un buen elemento para posicionarlo como un país líder en desarrollar estrategias encaminadas al fortalecimiento del trabajo digno. Sin embargo, según Guido es necesario que Colombia tome algunas medidas en relación a algunos de los convenios que ha firmado con la OIT y que aún no se han materializado (Guido, 2015).

Por su parte, Valkyirie Hanson –Consejera Técnica Principal de la OIT- argumenta que Colombia se ha convertido en un país que ha tenido grandes logros en materia del trabajo decente, pero que a su vez tiene grandes retos para que aún no ha podido lograr. Frente a lo anterior, dice:

"Sobre los logros y retos para lograr el trabajo decente en Colombia, quiero resaltar tres temas. El primer tema es el proceso de paz. La OIT fue creada en 1919 después del fin de la primera guerra mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para lograr la paz permanente y universal. Los logros del proceso de paz, a través del dialogo social están muy relacionados con el propósito regional de la OIT. El segundo tema que quiero resaltar son los cinco pactos para el trabajo decente del ministerio del trabajo -erradicación del trabajo infantil, empleo como servicio público, calidad del trabajo y empresas productivas, formalización laboral y protección a la vejez. Quiero detenerme en el cuarto pacto sobre formalización laboral, es muy importante reconocer que Colombia en los años recientes han hecho mucho para promover el empleo y extender la seguridad social a los trabajadores en situaciones precarias, pero hay mucho más para hacer y para promover contratación directa con vocación de permanencia, un componente fundamental para la formalización laboral que también tiene un vínculo importante con el cuarto pilar del trabajo decente, derechos fundamentales del trabajo. El tercer tema que quiero reconocer, es que Colombia es uno de los miembros del Comité Técnica para la implementación de los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, que reconoce la importancia del trabajo decente en el objetivo ocho (8), su rol arriba señala que Colombia seguirá promoviendo el trabajo decente como piso fundamental para la construcción de una paz universal y permanente con justicia social. En resumen, Colombia en conjunto con la OIT a través de los proyectos en colaboración técnica para el fortalecimiento del trabajo, fortalecimiento de los espacios para el diálogo social, fortalecimiento por la lucha contra la impunidad contra la violencia antisindical, la erradicación del trabajo infantil y la promoción de empresas productivas y sostenibles, seguirá promoviendo los cuatro pilares del trabajo decente" (Hanson, 2015).

En general, es preciso destacar que en Colombia la construcción institucional se ha convertido en un elemento fundamental en las últimas décadas, donde juega un papel fundamental el desarrollo de estrategias y políticas encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales de los colombianos a fin de lograr verdaderamente un trabajo digno y decente que responda a las políticas de la OIT al igual que las políticas gubernamentales establecidas en pro de los trabajadores.

#### b. México

La construcción institucional que diera soporte al concepto de trabajo digno o decente en México empezó de forma tardía; se ha mencionado ya que la primera aparición del término en el ámbito internacional data de 1999 cuando en México, por motivos principalmente políticos, su asimilación e integración se dio hasta el 2012 con una sustancial reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970.

De acuerdo con el documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado Situación del Trabajo Decente en México (2013) fue hasta el 2008 cuando se adoptaron y adaptaron indicadores "para medir el avance del mercado laboral mexicano", formándose ese mismo año un grupo de trabajo, "con la Universidad Nacional Autónoma de México para establecer una medición del Tra-

bajo decente a nivel nacional y regional [...] Como producto de este esfuerzo se ha logrado difundir el concepto de Trabajo Decente y su situación en México a través de conferencias, mesas de trabajo y diversas publicaciones" (pág. 1).

Este primer esbozo de evaluación que pretendía realizarse semestralmente, como el propio documento indica³, desarrollaba diez indicadores principales que se ajustaban a los cuatro ejes estratégicos contenidos en el Programa de Trabajo Decente de la propia OIT, a saber: 1. Empleo pleno y productivo (acceso al empleo); 2. Derechos en el trabajo (seguridad en el empleo); 3. Protección social (derechos laborales) y; 4. Promoción del Diálogo Social.

Fue hasta el 30 de noviembre de 2012 cuando, luego de un intenso debate en la legislatura en México y en diversas arenas públicas y privadas, se concretó lo que unos años antes parecía una realidad inalcanzable: la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT); "una reforma que divide opiniones: para algunos, la oportunidad de tener mejores condiciones para sus empresas o negocios; para otros, la pérdida de `conquistas laborales` logradas con tanto sacrificio" (Méndez Cruz , Méndez Morales, & Morales Sánchez, 2014, pág. 57).

Amén de la consideraciones y controversias ideológicas que motiva la reforma, uno de sus alcances fue la incorporación del trabajo digno o decente como objetivo de las normas del trabajo otrora dedicadas exclusivamente a la búsqueda del equilibrio y la justicia social. El numeral 2 de la LFT define el trabajo digno o decente como,

"[...] en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición 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.

El trabajo digno o decente también 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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón [...]" (Congreso de la Unión, 2012)

Este amplio concepto puede concretarse en los elementos que se muestran en la Figura 2, relacionándose con el eje establecido por la OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> No se ha encontrado documento alguno en internet que dé continuidad a lo que se pretendía con lo que se califica como un Boletín semestral.

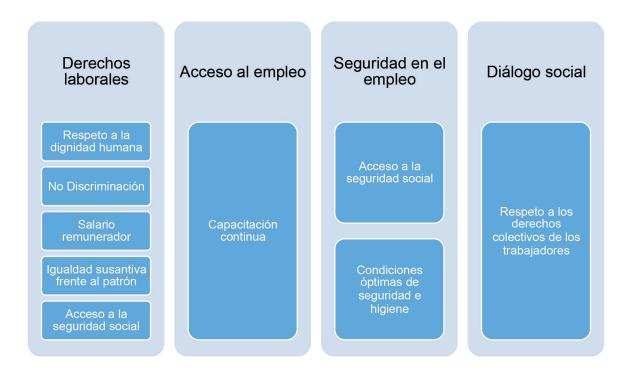


Figura 2. Componentes del trabajo digno o decente en México y los objetivos de la OIT en la materia

Fuente: Méndez Cruz, J. R., & Montoya Agudelo, C. A. (inédito). Propuesta de indicadores para la medición del trabajo digno o decente en el marco de la sustentabilidad. En *Por definir*.

Nota: Se considera que el acceso a la seguridad social forma parte de los derechos fundamentales de los trabajadores y, simultáneamente, contribuye a que exista la seguridad en el empleo, de ahí que se repita en ambos objetivos.

En congruencia con la inclusión del trabajo digno o decente como aspiración de la legislación mexicana en la materia y, con la intención de establecer estrategias y ejes para su consecución se expide en el 2013 el Plan Nacional de Desarrollo del que se desprende el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social en donde, luego de realizar un diagnóstico se establece como meta nacional el "México Próspero" y, como objetivo de esta meta, "Promover el empleo de calidad", misma que se habrá de logar a través de cuatro estrategias del objetivo de la meta nacional y, cuatro objetivos sectoriales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Estas estrategias y objetivos se muestran en la siguiente figura.

# Estrategias del objetivo de la Meta Nacional

- 4.3.1 Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral
- 4.3.2 Promover el trabajo digno o decente
- 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo
- 4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos de los trabajadores

# Objetivos sectoriales de la STPS

- Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva
- Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adistramiento de los trabajadores.
- 5. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.
- Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.

Figura 3. Estrategias del objetivo de la Meta Nacional y Objetivos Sectoriales de la STPS en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Fuente: Méndez Cruz, J. R., & Montoya Agudelo, C. A. (inédito). Propuesta de indicadores para la medición del trabajo digno o decente en el marco de la sustentabilidad. En *Por definir*.

Para cada uno de esos objetivos se desarrollan cuatro indicadores respectivamente, estableciéndose también en el mismo Plan Sectorial metas a cumplirse para el año 2018; año en que termina la actual administración de Enrique Peña Nieto.

Además del Plan Sectorial en México se publicaron algunos programas y reformas a diversas leyes, posteriores a la inclusión del trabajo digno o decente en la LFT, que pretendían la consecución de dicha meta; se sintetizan en la Figura 4.

#### **PROGRAMAS Y REFORMAS**

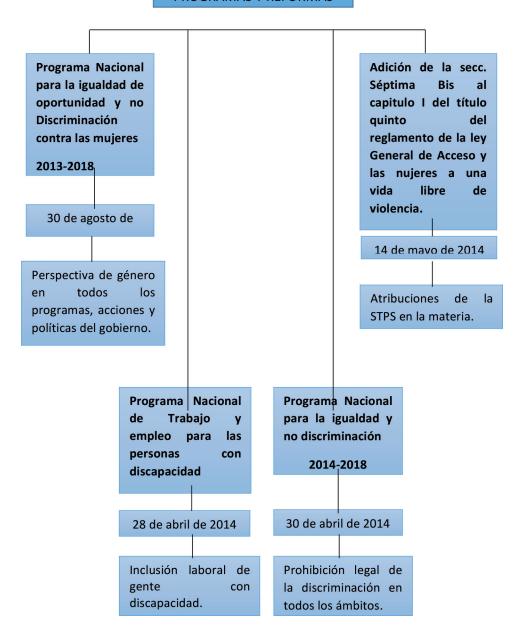


Figura 4, Programas y reformas hacia el trabajo digno o decente, 2012-2015

Fuente: Elaboración propia con datos de STPS. (s.f.). Criterios que deben aplicar las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo para el desarrollo del Operativo para promover el Trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia 2014. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de stps.gob: http://www.stps.gob.mx/BP/secciones/conoce/quienes\_somos/quienes\_somos/inspeccion/ins/inspeccionb/assets/criterios-del-trabajo-digno-o-decente.pdf

Mención aparte merece el Operativo para Promover el Trabajo Digno o Decente, Saludable y Libre de Violencia 2014, implementado por el Gobierno Federal a través de la STPS. Este operativo estuvo en marcha durante el 2014 y, perseguía como objetivo fundamental:

Promover y vigilar el respeto a los derechos humanos y los derechos laborales por parte de las y los patrones, verificando que se establezcan condiciones para que se otorgue a todos los trabajadores y trabajadoras trabajo digno o decente, respetando en todo momento la dignidad de los mismos, la no discriminación, el acceso a la seguridad social,

pagando un salario remunerador, otorgando capacitación continua, que las labores se desarrollen en condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo, y que se respete la igualdad sustantiva, así como que se propicie el otorgamiento de ayuda alimentaria, con la finalidad de promover la buena salud, promoviendo además que se respeten los derechos de las mujeres inherentes a la maternidad, y las limitantes establecidas para el trabajo de las menores [...] (STPS).

Como acciones en el marco del operativo referido se realizaban visitas de inspección. En el video del operativo se señala que "en el transcurso del año" se han realizado 2 028 inspecciones de las cuales se han desprendido 5 517 medidas de aplicación inmediata en favor de la clase trabajadora; la aplicación de 6 órdenes de restricción de acceso y/o limitación de operaciones, para un beneficio a cerca de 97 mil trabajadores y trabajadoras. Huelga decir que no se especifica ni el carácter de las medidas de aplicación inmediata ni el beneficio real obtenido por esos cerca de 97 mil trabajadores (STPS).

La construcción institucional en México parece insuficiente sin embargo, permea la idea de que el trabajo digno o decente "refleja las prioridades de la agenda social, económica y política en nuestro país y a nivel internacional, logrando dicho concepto, en un tiempo relativamente breve, un consenso internacional entre gobiernos, patrones, trabajadores y la sociedad en relación a que el trabajo digno o decente es fundamental para alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible" (STPS, pág. 9).

# ANÁLISIS COMPARATIVO DE DATOS ESTADÍSTICOS

Es difícil no coincidir en que ambos países –México y Colombia- han realizado esfuerzos, más o menos congruentes hacia la institucionalización del concepto de trabajo digno o decente, sin embargo, los logros medidos por criterios estadísticos parecerían demostrar que los quince años otorgados para conseguir, como Objetivo del Milenio, el trabajo digno o decente, no son suficientes.

Un análisis comparativo con toda la rigidez metodológica implicaría la homologación de criterios, en primera instancia, los que se consideran en el marco del concepto de trabajo digno o decente y, en una segunda instancia, de los criterios estadísticos que cada una de las instituciones presenta. Por ello, en este apartado se consideran los resultados que efectivamente se pueden comparar al encontrarse similitudes metodológicas en su medición.<sup>4</sup> La intención es meramente ilustrar y determinar cuáles serían los retos que cada uno de los países enfrentaría en la consecución del trabajo digno o decente.

# A. Índice de desocupación-desempleo.

Una primera aproximación cuantitativa para considerar la generación de oportunidades de trabajo en el marco de la consecución del trabajo digno o decente es el porcentaje de desocupados o desempleados. En la Figura 4 se muestra un comparativo entre ambos países y su linealidad en el tiempo (2012-2015).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Para considera un análisis a mayor profundidad de las metodologías establecidas para cada uno de los indicadores se recomienda revisar las páginas web de las instituciones gubernamentales de estadística, para el caso de Colombia, el FILCO –Fuente de Información Laboral de Colombia- en http://filco.mintrabajo.gov.co/inicio.xhtml y; para el caso de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en www.inegi.org.mx.

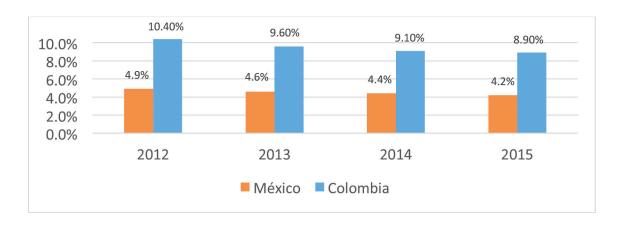


Figura 5. Índice de desocupación-desempleo en Colombia y México, 2012-2015 Fuente: Elaboración propia con datos de DANE e INEGI.

Nótese que el nivel de desempleo en Colombia en los últimos años ha estado de manera pareja por encima en promedio de un 9.5%, mientras que en México se presenta la misma situación pero con un promedio de 4.5% de desocupación.

#### B. Formalidad laboral

Las generaciones de empleo sin las condiciones formales en su prestación no contribuyen a la consecución de los objetivos de trabajo digno o decente. Debe mencionarse que los criterios para considerar un trabajo formal en los países difieren, pero no en un nivel significativo.

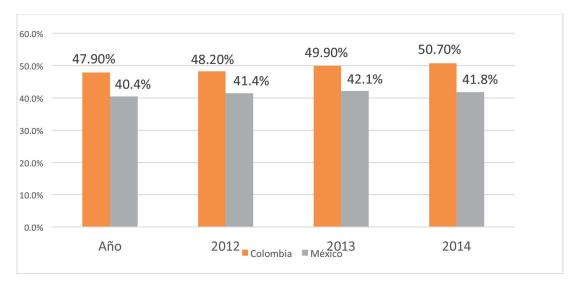


Figura 6. Índice de formalidad laboral en Colombia y México, 2012-2015 Fuente: Elaboración propia con datos de DANE e INEGI.

# C. Nivel salarial

El empleo decente se integra también con un salario remunerador, que permita la posibilidad de acceder a la satisfacción de las necesidades. No es intención realizar un análisis profundo de las condiciones económicas imperantes en cada uno de los países; se presenta la Figura 6 en dólares americanos, al tipo de cambio vigente al momento de escribir la ponencia.

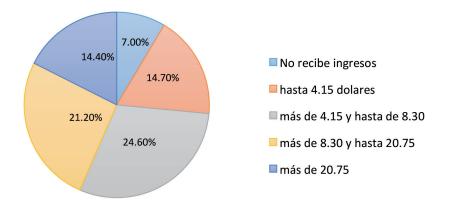


Figura 7. Nivel salarial México, 2015 Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI.

Es importante mencionar que la estratificación exhibida para el caso mexicano se basa en la consideración de salario mínimo vigente que, para el 2016, está fijado en 4.15 dólares diarios o, 124.5 dólares mensuales (al tipo de cambio vigente). Por lo que se refiere a Colombia, sólo se determina el salario mínimo, pero no se consideran datos de estratificación por ingresos debido a que es libertad de las empresas fijar el salario siempre que no sea inferior al mínimo. A efecto de comparación debe mencionarse que el salario mínimo en el estado colombiano al día es de aproximadamente 7.8 dólares o, 234 dólares al mes.

En ambos casos la fijación de un salario mínimo tan bajo no permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas, atentándose contra el concepto integral de trabajo digno o decente.

# D. Acceso a la seguridad social

Una condición necesaria para aspirar a un trabajo digno o decente es la protección a través de los mecanismos de seguridad social establecidos. Por lo tanto, en la siguiente ilustración se puede observar las diferencias significativas existentes entre México y Colombia en relación con el acceso a la seguridad social.

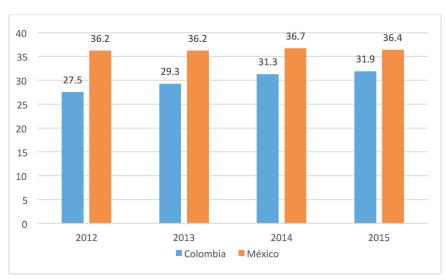


Figura 8. Acceso a la seguridad social Colombia-México, 2012-2015 Fuente: Elaboración propia con datos de DANE e INEGI.

# E. Trabajo infantil

Una de las preocupaciones mayúsculas integradas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 es la erradicación del trabajo infantil que, para 2011 en México alcanzaba el 10.5% de la población de entre 5 y 17 años de edad. Para el caso de Colombia, en el 2014, 9.3% de los menores en ese mismo rango de edad realizaban alguna actividad que pudiera considerarse como trabajo.

Mención especial merece la consideración de la edad mínima para trabajar que, en México se estableció recientemente (12 de junio de 2015) en 15 años, señalándose condiciones específicas que deben cumplir trabajadores que estén entre los 15 y los 18 y, los patrones que los tengan a su cargo. Para el caso de Colombia según el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 –Código de Infancia y Adolescencia- donde se establece que la edad mínima para que un adolescente pueda acceder al sistema laboral, es de 15 bajo previa autorización de un inspector de trabajo o por el ente territorial local, ello con el fin de garantizar protección a los derechos laborales que se encuentran consagrado en el régimen laboral colombiano y demás normatividad nacional e internacional emanados para tal fin. De igual manera, en dicho artículo en su parágrafo se aclara que los menores de 15 años que deseen trabajar pero que no sobrepasen las 14 horas semanales, podrán recibir autorización ya sea por el inspector o ente territorial pero sólo para desempeñar actividades artísticas, culturales, recreativas o deportivas y por las cuales reciban remuneración (Congreso de la República, 2006).

# **CONCLUSIONES**

El desarrollo de políticas y estrategias de las Naciones Unidas por lograr la igualdad, el desarrollo económico y la calidad de vida se ha constituido en un reto que se ha materializado con la formulación de los Objetivos del Milenio 2030 a fin de lograr superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible de cada nación.

Debe reconocerse que en ambos países -Colombia y México- se ha nrealizado notables esfuerzos en materia de construcción institucional en el tema del trabajo digno o decente. Cada uno con sus características y dificultades políticas, sociales y económicas propias, pero en la búsqueda de clarificar e integrar el concepto a un marco normativo e institucional que, desafortunadamente, poco contribuye a mejorar la realidad laboral en cada uno de los países. Esto último, demostrado por el análisis cuantitativo que se realiza en el presente trabajo de investigación.

Colombia, a pesar de ser un país que durante décadas ha tenido que enfrentar una serie de problemáticas de índole social, de seguridad y laborales, en los últimos años ha venido realizando un trabajo encaminado a mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos, logrando así la formulación de una serie de mecanismos o estrategias orientadas al cumplimiento de los Objetivos del Milenio 2030, donde se ha pretendido erradicar el trabajo infantil, la explotación laboral y el trabajo en condiciones infrahumanas de tal manera que se pueda lograr acceder a unas condiciones laborales que permitan el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo económico de la nación.

Por su parte México, a pesar de contar con una paz relativa, se ha caracterizado por búsquedas institucionales poco convincentes. No es poca cosa que la reforma a la Ley Federal del Trabajo se haya logrado luego de casi 20 años de intenciones de reformarla y, sin la expresa aprobación de trabajadores, patrones y sindicatos. Esta búsqueda institucional poco se refleja en la realidad laboral; la corrupción rampante y casi casi inherente al sistema político en México no ha permitido que se dignifique el trabajo, detectándose en el presente análisis problemas estructurales como la excesiva informalidad laboral, los bajos salarios y el trabajo infantil como una necesidad de subsistencia.

Los retos saltan a la vista en cada uno de los países analizados: informalidad, empleo infantil, salarios insuficientes, etc. son temas que, con la inclusión del trabajo digno o decente en los Objetivos del Milenio 2030 habrán de atenderse con prontitud y eficacia. Queda pues la esperanza de que la construcción institucional lograda hasta el momento rinda sus frutos en un futuro no muy lejano.

No debe soslayarse el esfuerzo que las empresas, en un sentido ético y responsable deben contribuir con lo que les toque en la consolidación de un trabajo digno o decente al fin de lograr esos Objetivos del Milenio 2030.

# **REFERENCIAS**

- Anónimo. (06 de Octubre de 2013). ¿Día mundial del trabajo decente? *Revista Dinero*, págs. http://www.dinero.com/pais/articulo/lunes-dia-del-trabajo-decente/185620.
- Arias, D. (2013). *Modelo de Proyección de Empleo para Colombia*. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Congreso de la República. (8 de Noviembre de 2006). Código de infancia y adolescencia. Ley 1098 de 2006 Código de Infancia y Adolescencia. Bogotá, Colombia. doi:http://www.oei.es/quipu/colombia/codigo\_infancia.pdf
- Congreso de la Unión. (2012). Ley Federal del Trabajo. México. México.
- 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
- Garzón , L. (03 de Octubre de 2015). Definición de trabajo decente. Bogotá. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=CJHMBTHFau8
- Guido, H. (7 de Octubre de 2015). Día del trabajo decente. ¿Cómo ve la OIT el trabajo decente en Colombia? Bogotá. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=1QiKDpaeEZM
- Hanson , V. (7 de Octubre de 2015). Día del trabajo decente. *Logros y retos de Colombia en materia de Trabajo decente*. Bogotá. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=Tvm0XV5j0iw
- Méndez Cruz , J. R., Méndez Morales, J. S., & Morales Sánchez, A. A. (2014). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad* (segunda ed.). México: Publicaciones empresariales UNAM-FCA Publishing.
- Méndez Cruz, J. R. (2015). Sustentabilidad y trabajo digno o decente, una aproximación cuantitativa. Ponencia para el XX Congreso de Investigación en Contaduría, Administración e Informática.
- Méndez Cruz, J. R., & Montoya Agudelo, C. A. (inédito). Propuesta de indicadores para la medición del trabajo digno o decente en el marco de la sustentabilidad. En *Por definir*.
- Méndez, R. (2014). Derecho Laboral. Un enfoque práctico (segunda ed.). México: McGraw Hill.
- Ministerio del Trabajo . (8 de Octubre de 2015). *Trabajo decente: empresas sostenibles*. Obtenido de Seguiremos avanzando en los cinco pactos por el trabajo decente: http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4923-seguiremos-avanzando-en-los-cinco-pactos-por-el-trabajo-decente.html
- Ministerio del trabajo. (7 de Octubre de 2015). *Día del trabajo decente*. Obtenido de Apertura del día del trabajo decente: http://www.diadeltrabajodecente.com/
- ONU. (15 de septiembre de 2015). *Documentos oficiales de las Naciones Unidas.* Recuperado el 28 de enero de 2016, de Organización de las Naciones Unidas: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1
- ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015. Recuperado el 6 de abril de 2016, de Sitio web de las Naciones Unidas : http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015\_spanish.pdf
- ONU. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado el 7 de abril de 2016, de un.org: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Situación del Trabajo Decente en México. Recuperado el 29 de marzo de 2016, de http://www.ilo.org/mexico/publicaciones/WCMS\_230532/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2016). *Trabajo decente*. Obtenido de http://www.ilo. org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

- STPS. (s.f.). Criterios que deben aplicar las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo para el desarrollo del Operativo para promover el Trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia 2014. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de stps.gob: http://www.stps.gob.mx/BP/secciones/conoce/quienes\_somos/quienes\_somos/inspeccion/ins/inspeccionb/assets/criterios-del-trabajo-digno-o-decente.pdf
- STPS. (s.f.). Operativo México con Trabajo Digno. México, México. Recuperado el 4 de abril de 2016, de gob. mx: http://www.gob.mx/stps/videos/operativo-mexico-con-trabajo-digno-6022
- Universidad Libre de Colombia. (2000). *Legislación Laboral* . Obtenido de Marco conceptual : http://www.unilibre.edu.co/CienciasEconomicas/Webcontaduria/estudie/Nomina/NomiTodo.htm
- Urna de Cristal. (29 de Diciembre de 2010). *Más trabajo con ley de primer empleo*. Obtenido de Abecé de la ley de primer empleo: http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/ley-primer-empleo