

Derecho al trabajo decente para el desarrollo. Una mirada a través de la teoría de los salarios de eficiencia

Sonia Aidée Fuentes Burgos *
Enrique Rabell García**

(Recibido: mayo 2019/Aceptado: octubre 2019)

Las matemáticas consideran el trabajo como una materia prima. Y el peligro es que, considerar al trabajo matemáticamente como una materia prima induce a pensar en el mismo como una materia prima común, como el acero o el plástico. Pero el trabajo no es una materia prima como cualquier otra (...) La distinción surge de la naturaleza humana del trabajo (...).
Joseph Stiglitz.

Resumen

El objetivo de esta investigación es reconocer las prerrogativas del Derecho al Trabajo Decente que tienen incidencia en la productividad, y realizar un análisis de la protección que tienen en el marco jurídico mexicano, para identificar debilidades y hacer propuestas útiles para la construcción de un marco jurídico propicio, tanto para el mencionado derecho, como para el Desarrollo. Se utiliza el método de contrastación deductiva, toda vez que se realizan deducciones verificables mediante el contraste con datos empíricos. Así, se concluye que los postulados de la Teoría de los Salarios de Eficiencia en relación con el salario y la capacitación son aplicables de manera complementaria al esquema jurídico de salario mínimo mexicano, para la elaboración de estrategias que coadyuvan para alcanzar el Derecho al Trabajo Decente y el Desarrollo.

Palabras clave: derecho, trabajo, salario, productividad, desarrollo económico.
Clasificación JEL: J23, K31, R23.

* Maestra en Ciencias Jurídicas, estudiante del Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Querétaro. saideefubs@hotmail.com

** Doctor en Administración Pública por Indiana University (EUA). Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Querétaro, miembro del Sistema Nacional de Investigadores CONACYT y Líder de Cuerpo Académico “Constitucionalismo y Poder Público en México”.

Mexican minimum, for the elaboration of strategies that contribute to achieve the right to decent work and development

Abstract

The objective of this research is to recognize the prerogatives of the Right to Decent Work that have an impact on productivity, and to carry out an analysis of the protection they have in the Mexican legal framework, to identify weaknesses and make useful proposals for the construction of a legal framework. conducive, both for the aforementioned right, and for Development. The deductive contrast method is used, since verifiable deductions are made by contrasting with empirical data. Thus, it is concluded that the postulates of the Theory of Efficiency Wages in relation to salary and training are applicable in a complementary manner to the Mexican minimum wage legal scheme, for the elaboration of strategies that contribute to achieving the Right to Decent Work and the develop.

Key words: law, work, salary, productivity, economic development.

JEL classification: J23, K31, R23.

1. INTRODUCCIÓN

Una gran cantidad de ordenamientos jurídicos regulan temas laborales relacionados con el Desarrollo, pese a ello, las evaluaciones internacionales reportan que la situación del trabajo en México tiene un desempeño medio.

Una de las causas de esta situación es que en el contexto de la globalización las relaciones de producción han cambiado al grado de no corresponder con los esquemas legales que se tienen, se han hecho reformas a lo largo del tiempo, intentando adaptar el sistema jurídico a la realidad cambiante de la globalización, sin encontrar aún una fórmula que resulte favorable tanto para los empresarios como para los trabajadores, en un enfoque responsable y con equilibrio que genere beneficios para los primeros, sin descuidar los derechos humanos de los segundos. La sustentabilidad e integralidad

que implica el concepto de Desarrollo sólo será alcanzable si se genera dicho equilibrio.

Debido a la importancia de las relaciones de producción para el Desarrollo, el Derecho al Trabajo Decente es un presupuesto indispensable para alcanzarlo. Sin embargo, en México no existe un esquema jurídico adecuado, para lograr dicha consecución.

Se considera que al analizar el Derecho al Trabajo Decente establecido en la legislación mexicana a la luz de la Teoría de los Salarios de Eficiencia, se pueden reconocer las prerrogativas del Derecho al Trabajo Decente que tienen especial incidencia en la productividad y advertir debilidades que deben abatirse para generar un esquema legal acertado, que vincule el salario con la productividad, garantice el Derecho al Trabajo Decente al tiempo que genere beneficios para los inversionistas, y con ello contribuya a alcanzar el Desarrollo.

Es así que el objetivo de este trabajo es reconocer las prerrogativas del Derecho al Trabajo Decente que tienen incidencia en la productividad, y realizar un análisis de la protección que a ellas brinda el marco jurídico mexicano, para identificar debilidades y hacer propuestas que coadyuven en la elaboración de un marco jurídico propicio, tanto para el mencionado derecho, como para el Desarrollo.

El método que se utiliza será el de contrastación deductiva, toda vez que se realizarán deducciones que se verificarán a través del contraste con datos empíricos. Es así que en los apartados segundo al cuarto se analizan datos y se realizan deducciones elementales, en los apartados quinto al séptimo se verifica la hipótesis al ponerla en contraste con datos empíricos y finalmente, en el octavo se emiten conclusiones.

En este sentido, el segundo apartado de esta investigación se destina a la revisión de literatura científica y ordenamientos jurídicos que se analizan, divide en tres temas principales: el Derecho al Trabajo Decente, el Trabajo Decente como factor del Desarrollo y la Teoría de los Salarios de Eficiencia. En el tercer apartado se describe el enfoque de la temática, es decir, la perspectiva desde la cual se está abordando el problema. En el cuarto apartado, se realiza un análisis de conceptos acerca del Derecho al Trabajo Decente, el Trabajo Decente como factor del Desarrollo, la medición del Trabajo Decente, aspectos salariales del Trabajo Decente y el Salario Remunerador en el marco jurídico mexicano y la Teoría de los Salarios de Eficiencia. En el quinto apartado, se implementa la metodología de manera concreta. En el sexto

apartado, se ofrecen resultados preliminares. En el séptimo apartado se realiza la comprobación de la hipótesis. Finalmente, en el octavo apartado, se emiten conclusiones.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA Y ORDENAMIENTOS JURÍDICOS

2.1. Acerca del derecho al trabajo decente

En un artículo denominado “La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de la justicia”, J. Ricardo Hernández Pulido (2016) teoriza acerca de un nuevo enfoque de justicia social. Dentro de su metodología presenta planteamientos de Amartya Sen relativos a la idea de justicia y hace un análisis del tema de la justicia social como mandato esencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Uno de los planteamientos de Hernández Pulido (2016) parte de lo expuesto por Amartya Sen y Juan Samavia en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada por dicha Organización en 1999, para proponer la noción de Trabajo Decente como un nuevo enfoque del trabajo que contribuya a garantizar justicia social para todos los seres humanos y resolver los problemas y exigencias del mundo laboral. En este enfoque, el ser humano por el hecho de serlo, debe ser protegido por una ética básica. Las normas, políticas e instituciones del trabajo deben cristalizar dicha ética, pero no sólo eso, sino que otras actividades y normas relacionadas con la producción deben guardar coherencia con la noción de Trabajo Decente. Según Hernández (2016), el trabajo de Sen expone la necesidad de dejar de elucubrar acerca de la justicia y comenzar a construir un mundo más justo, a propósito menciona que el trabajo de la OIT se concentra en encontrar soluciones para combatir la injusticia que se genera en el mundo globalizado, mediante una labor normativa, aunque la implementación de políticas para lograr mejores condiciones laborales no depende sólo de la voluntad de la OIT, sino de otros actores.

En la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) hace una declaración de políticas y principios que reafirman los valores de la OIT en la globalización, institucionaliza el concepto de Trabajo Decente y lo pone como base de sus políticas. Así, establece el Programa de Trabajo Decente, el cual tiene cuatro objetivos estratégicos:

- i)* promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; *ii)* adoptar y ampliar medidas de protección sostenibles y adaptadas a las circunstancias nacionales;
- iii)* promover el diálogo social y el tripartismo;
- iv)* respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales son importantes no sólo porque son derechos sino también porque son condiciones necesarias para la plena realización del resto de los objetivos mencionados.

El contenido de estos objetivos es importante para este análisis, porque abarcan cuestiones conceptuales medulares para entender el Desarrollo, como que las instituciones y el entorno económico son importantes para que los seres humanos puedan desarrollar capacidades y competencias necesarias para su realización personal, para el bienestar social y del sector empresarial, la necesidad de que las personas perciban un ingreso justo, existan sistemas de seguridad social, se diseñen estrategias de desarrollo adecuadas para cada país con la preservación de consensos nacionales e internacionales, la importancia de que las instituciones y leyes laborales sirvan para mejorar las relaciones laborales y sean eficaces, y se fortalezcan los derechos colectivos del trabajo. Quizá lo más importante se encuentra en el cuarto objetivo: la advertencia de que los principios y derechos fundamentales del trabajo no pueden violarse para obtener ventajas comparativas, ni las normas del trabajo deberían utilizarse para proteger el comercio (OIT, 2018, p. 8-11).

A propósito del término “capacidades” de que habla el primer objetivo de los mencionados, es necesario revisar las ideas de Amartya Sen. Para esto se analizan su libro “Nuevo Examen de la Desigualdad” y el apartado denominado “Capacidad y Bienestar” de la obra compilada “La Calidad de la Vida”.

En Nuevo Examen de la Desigualdad, Sen (2004a) examina la desigualdad a través de valorar y enjuiciar las condiciones sociales en general. Utiliza un enfoque sustantivo, partiendo de la idea de que existen dos diversidades: la heterogeneidad de los humanos y la multiplicidad de aspectos desde los que se puede juzgar la igualdad. Dicho autor realiza un análisis completo de la igualdad y la desigualdad, mas para efecto de este trabajo, se revisa lo que corresponde al enfoque de funcionamientos y capacidades, su estrecha relación con la libertad y una breve consideración acerca de la importancia del ingreso para el bienestar de las personas.

En “Capacidad y Bienestar”, Sen (2004b) hace una explicación del enfoque de capacidad para aclararlo en un nivel elemental, analiza sus principales características y finaliza su explicación diciendo que el mencionado enfoque es particularmente importante para la evaluación del bienestar. Dicho enfoque es de suma importancia para esta investigación, toda vez que el bienestar guarda una íntima relación con el Desarrollo y el Trabajo Decente es un componente de este último.

En el libro denominado “Se busca Trabajo Decente” de Amartya Sen, Imanol Zubero y Joseph Stiglitz (2007), se hace un análisis del concepto de Trabajo Decente para observar la realidad del trabajo desde una perspectiva nueva y nuevas herramientas para tratar los problemas del trabajo. En dicha obra, Imanol Zubero hace un análisis de lo que significa el Trabajo Decente, y Sen expone que ante todo el Trabajo Decente es un derecho, el cual se encuentra dentro de la “esfera de los principios éticos que trascienden el reconocimiento jurídico”.

En el material denominado “Trabajo Decente y protección social”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Malva Espinosa (2003) sistematiza algunas de las ideas en las que se basa la noción de Trabajo Decente, hace un análisis que incluye datos, los cuales brinda como argumentos, útiles para evaluar las situaciones del trabajo por países y contribuir a la elaboración de agendas de trabajo por países.

Finalmente, acerca del Derecho al Trabajo Decente, se analiza el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917), el cual establece el derecho al Trabajo Digno o Trabajo Decente, así como la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970) que rige las relaciones de trabajo entre particulares. Asimismo, se revisan las tesis aisladas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) con números de expediente 5181/34, 658/50, 413/51 y 6811/59, con la finalidad de esclarecer el concepto de Salario Remunerador, como componente del Derecho al Trabajo Decente.

2.2. Acerca del Trabajo Decente como factor del Desarrollo

La Organización de Naciones Unidas (ONU) asumió una serie de compromisos a partir de la Declaración del Milenio (ONU, 2000), en la cual se tratan ocho temas principales, siendo el tercero Desarrollo. Actualmente dichos compromisos son atendidos mediante una agenda de trabajo denominada “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (ONU, 2018a), la cual se

compone de diecisiete objetivos, entre los que se encuentra el denominado “Trabajo decente y Crecimiento Económico” (ONU, 2018b). La mencionada agenda se pone a disposición del público a través de la página de internet de la ONU. Se consulta dicha información con la finalidad de recopilar datos y analizar la propuesta conceptual y metodológica que hace dicha Organización para el estudio y promoción del Desarrollo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) proporciona información estadística acerca de aspectos económicos y sociales del Desarrollo y brinda recomendaciones basadas en análisis que realiza, mediante materiales que proporciona al público a través de su página de internet. Se han consultado los cuadernillos denominados “El trabajo estadístico de la OCDE 2013-2014” (OCDE, 2014), “¿Cómo va la vida en México?” (OCDE, 2017) e “Iniciativa para una vida mejor. México” (OCDE, 2013), para analizar los datos y metodología que utiliza dicha Organización en la medición del Desarrollo, así como sus propuestas acerca de cómo alcanzarlo. De dichos materiales se desprende que los factores laborales se consideran fundamentales para atender el tema del Desarrollo.

Por otra parte, se revisa el Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social (CMDEPS, 2009), integrada por Joseph Stiglitz, Amartya Sen y Jean-Paul Fitoussi, mediante el cual se hace una evaluación de los sistemas de medición en torno al Desarrollo y se proponen instrumentos diferentes o complementarios, los cuales pueden influir en la política estadística de los países desarrollados y los países en desarrollo. Dicho informe se dirige, entre otros, a investigadores que deseen tener una visión más adecuada de los indicadores que pueden ser útiles para aumentar el bienestar y el progreso social. Entre los aspectos que se consideran en este nuevo enfoque de medición se encuentra el trabajo.

En la obra denominada “Cómo hacer que funcione la globalización” Joseph Stiglitz (2017) hace una crítica al modo en que se ha usado la política para configurar el sistema económico, postula que la globalización y el crecimiento económico no son automáticos sino que requieren acciones, reflexiona acerca de algunos temas que pueden servir para cambiar la configuración de la globalización de manera que sus beneficios se extiendan. Para esta investigación se toman en cuenta sus aportaciones acerca de los países en desarrollo y las relaciones de producción.

Finalmente, para este trabajo se hace análisis de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (ONU, 1986) en la cual se reconoce al Desarrollo

como un derecho humano y un proceso que implica la realización de otros derechos humanos y libertades fundamentales, se establece una serie de reglas para la realización del mencionado derecho, se reconocen principios y se dispone la responsabilidad del Estado en su realización. Lo anterior con el reconocimiento a lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966), el resto de los instrumentos de las Naciones Unidas.

2.2. Acerca de la teoría de los salarios de eficiencia

En el artículo denominado “en enfoque de los salarios de eficiencia y el ajuste económico en países en desarrollo”, Luis A. Riveros Cornejo (1991) hace referencia a un conjunto de teorías que agrupa bajo el título genérico de “salarios de eficiencia”, las cuales construyen hipótesis acerca de la forma en que las empresas fijan los salarios. Dicho autor realiza una evaluación de dichas teorías y discute su probable aplicación en las economías en desarrollo. Como parte de su metodología, presenta un conjunto de hipótesis relativas a los salarios de eficiencia y explica la importancia que podrían tener para los países en desarrollo, hace referencia a algunas interpretaciones conocidas sobre los fundamentos de los salarios de eficiencia y realiza análisis empíricos. El autor hace un análisis de los modelos de desatención laboral, rotación laboral, selección adversa y amenaza sindical, tras el cual concluye, entre otras cosas, que conforme a las teorías de salarios de eficiencia, la rigidez de los salarios se debe a que las empresas pretenden maximizar sus recursos.

Por otra parte, Ma. Ángeles Carballo Pou (1996), en el artículo denominado “Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia” analiza la relación entre el salario y la productividad y somete los modelos de salarios de eficiencia a un método de comprobación empírico, para probar que dichos modelos pueden explicar algunos rasgos del desempleo, clarificar qué características de las empresas inciden en el proceso de formación de salarios y justificar las diferencias de salarios entre diferentes industrias. Así, analiza los modelos de regulación de la productividad, de costes de movilidad de los trabajadores, de selección adversa y los modelos sociológicos. Concluye, entre otras cosas, que el salario es un determinante fundamental de la productividad, que la productividad del trabajador no

sólo depende de factores físicos, sino del incentivo que para él representa el salario, que la teoría de los salarios de eficiencia analiza aspectos importantes de considerar para la fijación del salario, y que dicha teoría resulta un enfoque complementario a los enfoques que centran su atención en los trabajadores.

Rosario Sánchez Pérez (1997), en un artículo denominado “Productividad y desempleo: un estudio a través de salarios de eficiencia” hace un análisis empírico y presenta resultados como evidencia a favor de los salarios de eficiencia. La autora parte del modelo planteado por Shapiro y Stiglitz, según el cual, ante el costo que implican la supervisión y control de actividades laborales para las empresas, éstas deben buscar incentivar a sus trabajadores a través de salarios que eleven el costo del desempleo, como estímulo para generar un mayor esfuerzo. La autora concluye que la productividad del trabajador depende del salario pagado por la empresa, ya que eleva el costo de la pérdida de empleo, asimismo, aclara que la correlación que existe entre productividad y salarios puede también ser afectada por razones diferentes a las atribuidas a los modelos de salarios de eficiencia.

En el texto denominado “Los salarios mínimos y la productividad laboral”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) muestra un enfoque complementario de la Teoría de los Salarios de Eficiencia y los salarios mínimos, en el que usa la mencionada teoría para brindar argumentos que vinculan los salarios con la productividad laboral, en virtud de la motivación del trabajador y la disminución de la rotación. De esta manera ofrece un argumento en favor del aumento de los salarios mínimos.

Brenda Samaniego de la Parra, Luis Felipe Munguía y Leonardo Laconove (2015), en el trabajo denominado “El salario mínimo y la productividad empresarial”, publicado por el Banco Mundial, se explora la relación entre el salario mínimo y la productividad, mediante estudios de contenido teórico, empíricos y de caso en Brasil, Colombia y Chile. Por la amplitud del estudio se utiliza el contenido teórico del mismo, con la finalidad de contribuir a la explicación de la relación entre la productividad y el salario al interior de la empresa y los efectos de la reglamentación del salario en la productividad.

Se hace análisis de lo dispuesto por la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional (LIISPCEN, 2015), cuyo objeto es reglamentar lo dispuesto por los artículos 25 y 26 constitucionales, referentes a la Rectoría del Desarrollo Nacional y

la Planeación Nacional del Desarrollo respectivamente, para promover la competitividad permanentemente, incrementar la productividad e implementar una política nacional de fomento económico que impulse el desarrollo industrial e incluya vertientes sectoriales y regionales. Dicho análisis se realiza para verificar la cobertura que la legislación mexicana brinda a la relación entre el trabajo y la productividad.

Se utiliza información tomada del Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017 (OIT, 2017), el cual ofrece datos sobre las tendencias recientes de los salarios y se ocupa particularmente de la dinámica en el ámbito empresarial. Más concretamente, analiza la desigualdad salarial y entre sus conclusiones se encuentra la importancia de esta última. Concluye que la desigualdad salarial tiene efectos importantes en las empresas y que el diálogo social y la negociación colectiva son factores esenciales para promover el crecimiento incluyente.

Por otra parte, Ximena del Carpio y Laura Pabón (2015), en el artículo denominado “Productividad como parte del diseño institucional del Salario Mínimo. Revisión de experiencias internacionales”, publicado por el Banco Mundial, analizan las condiciones institucionales de los salarios mínimos en distintos países, para determinar el papel que juegan los indicadores y principalmente la productividad, en la política laboral y la revisión del salario, así como identificar elementos para mejorar el proceso de revisión del salario mínimo en México.

Finalmente, Enrique Seira, Leonardo Iaconove, e Isaac Mesa (s.f.), en el artículo denominado “Impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la productividad de las empresas en México”, publicado por el Banco Mundial, realizan un diagnóstico del impacto de los salarios en el empleo y la productividad de las empresas. Dicho análisis se basa en la homologación de los salarios mínimos, por lo que en la conclusión los autores señalan que no encontraron grandes efectos del incremento de salario mínimo en la productividad, pero esto puede deberse a que el mencionado incremento fue pequeño, por lo que no descartan que incrementos mayores puedan generar efectos más evidentes.

3. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE DE LA TEMÁTICA

En el marco de estudios acerca del Desarrollo, el contexto de la globalización y la integración económica, tienen gran importancia las relaciones de producción

y para el Derecho, los fenómenos, ordenamientos jurídicos e instituciones en torno a las relaciones laborales. La necesidad de competir dentro del mencionado contexto, se ha satisfecho a través de la reducción de costos, entre ellos el que se genera por la remuneración de los trabajadores y otras condiciones laborales, que se han reducido en aras de conseguir “hacer más con menos”. Tanto las empresas como los gobiernos han encontrado en la reducción de prerrogativas laborales, una alternativa para la productividad y competitividad que la economía mundial demanda. Esto se enfrenta con los Derechos Humanos, particularmente el Derecho al Trabajo Decente, el cual se integra por una serie de prerrogativas, cuyo objetivo es proteger la dignidad del trabajador y a su vez es un componente del Derecho al Desarrollo.

Consideramos fundamental integrar análisis económicos y jurídicos del Desarrollo, para encontrar un punto de convergencia entre los retos que plantea la integración económica para el empresario, particularmente la competitividad, con el respeto y garantía de los Derechos Humanos de los trabajadores, los cuales encuentran su expresión en el Derecho al Trabajo Decente. Lo anterior porque el Desarrollo debe ser sustentable y la posibilidad de alcanzar dicha sustentabilidad es mayor desde una perspectiva de equilibrio.

Una reflexión realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994) para el caso mexicano, en el Panorama Laboral 1994, acerca de los costos laborales y la competitividad internacional, cuestionó que la reducción de los primeros fuera el medio adecuado para impulsar la segunda. En este sentido, la mencionada Organización señaló que “usualmente se argumenta sobre la necesidad de reducir los costos laborales para poder competir (...) el problema no parece ser el costo laboral sino fundamentalmente los problemas de productividad” (OIT, 1994, p. 3). Dicha reflexión ha sido nuestro punto de partida para buscar en la productividad y la competitividad, el vínculo mediante el cual se unan los intereses de empresarios y trabajadores a través del salario.

Es así que se hace un análisis de la teoría de los salarios de eficiencia, por considerarse que aporta elementos teóricos útiles para entender el impacto de los salarios en el trabajador, su incidencia en la productividad y con ello en la competitividad. Los elementos resultantes del mencionado análisis, sirven a su vez para realizar un análisis del Derecho al Trabajo Decente y así reconocer las prerrogativas del mencionado derecho que tienen correspondencia con la teoría de los salarios de eficiencia.

Lo anterior sirve para verificar el sistema jurídico Mexicano que regula las mencionadas prerrogativas, advertir debilidades en él, así como formas de abatirlas. Se pretende de esta manera contribuir a la elaboración de propuestas para lograr que el vínculo entre el salario y la productividad redunde en beneficios para el trabajador y el inversionista, en un enfoque de equilibrio que abone al proceso de desarrollo.

4. COMPONENTES CONCEPTUALES

4.1. *El derecho al trabajo decente*

La Organización de las Naciones Unidas señala que su objetivo “Trabajo Decente y Crecimiento”, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se resume en lograr el pleno empleo, el empleo productivo y un Trabajo Decente para todas las personas. Explica que dicho objetivo consiste en estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad e innovación tecnológica. Según dicha organización, el fomento de políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleos es crucial para alcanzar dicho objetivo, así como erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano (ONU, 2018b).

Por otra parte, aunque la OCDE no utiliza el término Trabajo Decente considera algunos temas laborales como importantes para medir, atender y alcanzar Desarrollo. Denomina estos temas “balance vida-trabajo”, “ingresos y riqueza”, “empleos y ganancias” (OCDE, 2014, p. 4).

La Organización Internacional del Trabajo, mediante información pública señala que “el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (OIT, 1996-2019).

Según Malva Espinoza en un artículo publicado por la propia OIT, la “idea matriz” de Trabajo Decente es una propuesta integradora de distintos aspectos acerca de la calidad y cantidad de los empleos, pero fundamentalmente acerca del tipo de sociedad y Desarrollo al que se aspira, el cual se pretende que se transforme en un paradigma explicativo de la realidad

laboral. Advierte que es un concepto cuyo desarrollo teórico y científico revela la voluntad política y capacidad de crítica frente a los problemas del mundo laboral. Es decir, Espinoza considera al concepto de Trabajo Decente como un instrumento teórico, un paradigma que ayuda a enfrentar los problemas del mundo del trabajo, para llegar a ser una sociedad con Desarrollo y una sociedad mejor.

Dicha autora señala que los contenidos asignados al concepto de Trabajo Decente por la Organización Internacional del Trabajo son: empleos de calidad y en cantidad suficiente, ingresos adecuados, seguridad en el empleo, con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, con respeto a los derechos de los trabajadores, fortalecimiento sindical y negociación colectiva, con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social, con diálogo social y tripartismo, con protección social en el empleo y en la sociedad, en condiciones de libertad, con equidad para todos los miembros de la sociedad y con dignidad (Espinoza, 2003, pp. 5 y 6).

Por otra parte, Imanol Zubero define el Trabajo Decente como “un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad” (Sen, *et al.* 2007, p. 1). Señala Zubero que dicho concepto explica el ideal del trabajo reivindicado históricamente por el movimiento obrero en el mundo, asimismo que probablemente la expresión “decente” obedece a la declaración que en algún momento hizo José Luis Rodríguez Zapatero acerca de que una sociedad decente es aquella que no humilla a sus miembros, o la de Avishai Margalit, quien manifestó sus aspiraciones de tener una sociedad justa, mas tener mayor optimismo acerca de las posibilidades de establecer una sociedad decente, en el entendido de que una sociedad decente es aquella que respeta y no humilla a ningún ser humano, sino que reconoce y trata a todas las personas como miembros de la “familia del hombre” (Sen., *et al.* 2007, p. 3-5).

Sen advierte que ante todo, el Trabajo Decente es un derecho el cual se encuentra dentro de la “esfera de los principios éticos que trascienden el reconocimiento jurídico” (Sen., *et al.* 2007).que nacen desde el terreno más amplio de la ética social, los cuales son previos a su reconocimiento jurídico. Incluso advierte “el hecho de que la sociedad respalde dichos derechos se

puede entender como una invitación a que el Estado se ponga a la altura de la ética social” (Sen., *et al.* 2007). Según Sen, la labor acerca de dicho concepto no consiste solo en elaborar leyes o establecer obligaciones, sino de crear aspiraciones, declaraciones éticas importantes que sirvan para centrar la atención a un tema, de modo que sea más probable o más rápida su consecución (Sen., *et al.* 2007).

En atención al paradigma del Trabajo Decente, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al Trabajo Digno (CPEUM, 1917, art. 123). Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo segundo que las normas del trabajo tienden a propiciar el Trabajo Decente, también llamado Trabajo Digno, el cual se define como aquel que respeta la dignidad humana, en el cual no existe discriminación, se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene y se goza de respeto irrestricto a los derechos colectivos (LFT, 1970, art. 2).

4.2. ¿Por qué el Trabajo Decente se considera un factor del Desarrollo?

Antes de responder por qué el Trabajo decente se considera un factor del Desarrollo, es necesario explicar que la noción de desarrollo es multidimensional, se estudia desde diferentes perspectivas, es compleja y se encuentra en constante evolución. Una corriente de pensamiento dedicada a desentrañar el sentido de la mencionada noción (la teoría del desarrollo), pretende comprender cuáles son los factores que explican el hecho de que unos países sean ricos y otros pobres (Prats, 2006, p. 1; Ordoñez, 2014, p. 410). De dicha corriente se desprenden diversas teorías, entre ellas la Teoría de la Globalización (Reyes, 2001, p. 3), que es la que corresponde con el enfoque de este trabajo.

Debido a la multiplicidad de aspectos que integran el concepto de globalización, son múltiples también los aspectos que se toman en cuenta para explicar por qué algunos países se desarrollan y otros no. Es así que se vuelve necesario reparar en algunas precisiones teóricas.

Amartya Sen sostiene que el desarrollo es “la ampliación de la capacidad de la población para realizar actividades elegidas y valoradas libremente” (Sen, 1998, p. 89). Según Sen, las capacidades son la habilidad

que una persona tiene para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos (Sen, 2004b, p. 54). La expresión “capacidad” se utiliza para representar combinaciones de funcionamientos que una persona puede lograr. Los funcionamientos representan las cosas que una persona logra hacer o ser, como el trabajo, la alimentación, el sueño, las relaciones sociales y familiares, etcétera.

La calidad de la vida de una persona de acuerdo a Sen debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos. Sin embargo, hay funcionamientos que son importantes y algunos triviales, por lo que es importante identificar los temas y valores subyacentes en ellos. Los funcionamientos relevantes para el bienestar varían desde los más elementales como evitar la mortalidad, estar bien nutrido, etcétera, hasta los complejos como lograr autorrespeto o participar en la comunidad. Sen también identifica las “capacidades básicas”, consistentes en la habilidad de lograr funcionamientos hasta ciertos niveles adecuadamente mínimos, por debajo de los cuales las personas sufren privaciones escandalosas.

Para dicho autor la capacidad se liga íntimamente con la noción de libertad en el sentido de no privación, “la capacidad es un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos” (Sen, 2004a, p. 63). En un enfoque pleno de capacidad, una persona debería tener la libertad de elegir entre diferentes grupos de funcionamientos (Sen, 2004a, p. 64). Una persona tiene “libertad para el bienestar” cuando es libre para disfrutar de grupos de funcionamientos diferentes en un conjunto de capacidad. Así, alcanzará el bienestar si tiene la libertad de elegir las capacidades que ejerce en su vida (Sen, 2004b, p. 54-67). El Desarrollo es entonces para Sen, la ampliación de esta libertad de ejercer capacidades, con sus respectivos funcionamientos.

Por otra parte, según la Comisión sobre la Medición del Desarrollo y el Progreso Social de 2009, integrada por Joseph Stiglitz, Amartya Sen y Jean-Paul Fitoussi, el bienestar, como reflejo del Desarrollo está integrado por condiciones de vida materiales, salud, educación, actividades personales como el trabajo, la participación en la vida política y la gobernanza, los lazos y relaciones sociales, el medio ambiente y la seguridad, tanto económica como física, las cuales proponen incorporar a la medición del Desarrollo (CMDPS, 2009, pp. 5,6,13,14).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha establecido que existen once dimensiones integrantes del bienestar o Desarrollo de un país: vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, medio

ambiente, compromiso cívico, salud, satisfacción, seguridad y balance vida-trabajo (OCDE, 2014, p. 5).

Finalmente, la Organización de Naciones Unidas ha determinado que el Desarrollo se alcanzará mediante la atención a diecisiete temas importantes: la pobreza, el hambre, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, industria, innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumo responsables, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz, justicia e instituciones sólidas, alianzas para lograr los objetivos y trabajo decente y crecimiento económico (ONU, 2018a).

Como puede advertirse, el Desarrollo tiene múltiples dimensiones. Esta investigación se concentra en los aspectos del Desarrollo relacionados con el trabajo y particularmente en el Trabajo Decente, además de componente del Desarrollo, es un derecho.

4.3. La medición del trabajo decente

La noción de trabajo decente no sólo tiene un contenido teórico, sino que se creó con un objetivo práctico, es un paradigma que se utiliza para evaluar la situación del trabajo y proponer medidas que permitan alcanzarlo. Es por ello que resulta de suma importancia medir el Trabajo Decente.

Imanol Zubero explica la forma en que la OIT mide el trabajo decente. Esto se realiza a partir de siete clases o formas de seguridad socioeconómica, a partir de las cuales se creó un modelo de análisis aplicable en tres niveles: la sociedad, el centro de trabajo y el trabajador. Cada uno de estos niveles tiene a su vez tres indicadores: de insumos, de procesos y de resultados. Los instrumentos y normas para la protección de trabajadores se consideran indicadores de insumos. La OIT elabora análisis de la situación del Trabajo Decente cruzando los índices de seguridad económica con los indicadores mencionados. Mediante el análisis de dichos indicadores se crea un Índice de Trabajo Decente (ITD) que se vierte en informes acerca de la seguridad socioeconómica. Dos de las dimensiones en que se basan dichos análisis son la seguridad de ingresos y la seguridad de formación profesional (Sen, *et. al.*, 2007, p. 37 y 38).

4.4. Aspectos salariales del Trabajo Decente y el Salario Remunerador en México

La Ley Federal del Trabajo (LFT,1970) establece en su artículo segundo que uno de los componentes del Trabajo Decente o Trabajo Digno es un Salario Remunerador. Además, el artículo 85 de dicho ordenamiento legal señala que el salario de un trabajador debe ser remunerador y nunca menor al salario mínimo, así como fijarse en atención a la cantidad y calidad del trabajo (LFT, 1970, art. 85). Acerca del concepto de Salario Remunerador, éste no se define en las leyes mexicanas, sin embargo, se pueden encontrar aproximaciones en algunas tesis aisladas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Según la tesis aislada del amparo en revisión en materia de trabajo número 5181/34, de la cuarta sala, tomo XLIV, quinta época, para determinar si un salario es remunerador, debe atenderse a diversos factores económicos, como las condiciones generales de vida y las necesidades del trabajador (SCJN, 1934).

Por otra parte, la tesis aislada del amparo directo en materia de trabajo 658/50, de la quinta época, cuarta sala, tomo CVII, señala que un salario remunerador es aquel conforme al cual el trabajador puede satisfacer, como mínimo, las necesidades normales de su vida, su educación y sus placeres honestos. Asimismo, aclara que el salario mínimo no es necesariamente remunerador, ya que no en todos los casos representa una justa compensación por los servicios prestados (SCJN, 1950).

La tesis aislada del amparo directo en materia de trabajo 413/51, de la cuarta sala, quinta época, tomo CXII, establece que para determinar el monto de un salario remunerador no debe tomarse en cuenta si su importe puede o no satisfacer las necesidades del trabajador, porque depende de los privilegios que le se concedan por razón de habitación, alimentos, etcétera (SCJN, 1951).

Finalmente, la tesis aislada, del amparo directo 6811/59, de la cuarta sala, sexta época, volumen LVII, quinta parte, señala que el salario remunerador es variable, depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de la empresa (SCJN, 1959).

De las mencionadas tesis se desprende que existen 4 factores, los cuales pueden ser considerados para determinar si un salario es remunerador:

- Las condiciones generales de vida del trabajador.
- Las necesidades del trabajador: educación, placeres honestos, habitación, alimentos.

- La calidad e intensidad del trabajo.
- Las posibilidades de la empresa.

No obstante lo anterior, la facultad para determinar si un salario es remunerador, conforme a los artículos 5 y 57 de la Ley Federal del Trabajo, corresponden únicamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje (LFT, 1970, art. 5 y 57).

4.6. Teoría de los Salarios de Eficiencia

La Teoría de los Salarios de Eficiencia se funda en la relación que existe entre el salario y la productividad del trabajador. La relación entre el salario y la productividad se da en razón de distintos factores según sus modelos.

El Modelo de Regulación de Productividad sostiene que el trabajador pondrá el nivel de esfuerzo que le convenga, tras valorar el beneficio que le reporta cumplir o no con los niveles de productividad que le pide la empresa. Conforme a este modelo, la empresa decide tener un nivel de salario justo, es decir, que no exceda ni deje insatisfecha la necesidad de estímulo del trabajador (Carballo, 1996, p. 108-110).

El Modelo de Rotación Laboral, expuesto en los años setenta principalmente por Stiglitz, Salop y Schlicht, se basa en la necesidad de evitar los costos que implica la rotación de un trabajador, como aquellos que se generan por búsqueda, contratación, capacitación y despido. En este sentido, las empresas pagan salarios altos a los trabajadores para ahorrarse los costos de rotación y para que los trabajadores se esfuercen (Riveros, 1991, pp. 32-34).

El modelo denominado Shapiro-Stiglitz, también denominado de desatención laboral, de holgazanería, etcétera, se basa en el costo que puede implicar para un trabajador perder su empleo por falta de atención u holgazanería. Dicho costo se da en función del desempleo, que siempre existe y funciona como un mecanismo de disciplina. En este modelo el empresario valora que, aunque tiene que hacer gastos de monitoreo, los trabajadores eligen ser eficientes para no perder su empleo en virtud de que su salario es alto y encontrar un nuevo empleo puede ser difícil (Riveros, 1991, p. 35; Ortiz, 2002, p. 210; Sánchez, 1997, p. 186).

El Modelo de Costo de Movilidad de los Trabajadores, propuesto por Stiglitz en 1985, es una extensión del modelo inmediato anterior. Éste consiste en que

las empresas pagan un salario más bajo y soportan una movilidad alta en los empleos que requieren menor calificación, mientras que ofrecen salarios superiores a los empleos de mayor calificación (Carballo, 1996, p. 113,114).

Conforme al Modelo de Selección Adversa, la productividad del trabajador depende de su habilidad, por lo cual también lo hace su nivel de salario. Las empresas ofrecen salarios altos a los trabajadores para poder captar a los mejores y no reducen sus salarios para evitar perderlos. En este modelo, estar desempleado podría interpretarse como ser un trabajador de baja calificación. Asimismo, las empresas con los mejores trabajadores tienen mayores beneficios en relación con las demás, es decir, son más competitivas (Carballo, 1996, p. 115 y 116; Riveros, 1991, p. 36,37).

También se tienen los Modelos Sociológicos, según los cuales un salario justo para el trabajador puede obedecer a diversos factores, como la productividad, la reglamentación de la empresa, el desempleo, los salarios en otras empresas. En estas teorías el común denominador es el estímulo a la autoestima y la moral del trabajador para lograr un mayor esfuerzo del mismo (Carballo, 1996, pp. 117 y 118).

La Organización Internacional del Trabajo, mediante análisis de salarios mínimos y productividad, ha mostrado que los modelos Salarios de Eficiencia y el salario mínimo pueden utilizarse en forma complementaria para el diseño de los salarios en un país, pues los argumentos de la Teoría de los Salarios de Eficiencia que vinculan el nivel salarial con la productividad, debido a que sirve para motivar al trabajador y favorece su permanencia con un solo empleador, lo cual permite que los empleados ganen experiencia y alienta tanto a las empresas como a estos últimos a participar en actividades de capacitación. El argumento de la OIT en este sentido, fortalece la idea de que elevar los salarios mínimos puede suscitar mayor esfuerzo y compromiso por parte de los trabajadores, así como mayor productividad (OIT, s.f., pp. 1-3).

En un texto de Brenda Samaniego de la Parra, Luis Felipe Munguía y Leonardo Laconove, publicado por el Banco Mundial, se sostiene que la introducción de un salario mínimo por encima del precio de equilibrio cambia las decisiones de las empresas y los trabajadores, la reglamentación del salario puede cambiar la asignación que hacen las empresas de la mano de obra y otros insumos en el proceso de producción, así como en las decisiones que los trabajadores hacen acerca del empleo. Asimismo, los cambios en las decisiones de las empresas y los trabajadores producen efectos en la productividad. Si se implementan modelos salariales que partan del conocimiento

del mercado laboral y existe una correlación positiva entre los salarios y el esfuerzo de los trabajadores, el salario puede llevar a un incremento de la productividad (Samaniego de la Parra, Luis Felipe Munguía y Leonardo Lanconove, 2015, pp. 1-5).

5. METODOLOGÍA

Observación y deducciones elementales

Se observa que conforme a la Teoría de los Salarios de Eficiencia, los elementos que vinculan el salario y la productividad son:

- Valoración que el trabajador hace acerca del beneficio que le reporta cumplir con los niveles de productividad que le pide la empresa.
- Reducción de costos de rotación.
- Reducción de gastos de monitoreo y supervisión.
- Consecuencias del desempleo para el trabajador.
- Calificación o habilidad.

Asimismo, se observa que el Derecho al Trabajo Decente que establece la Ley mexicana, caracteriza este a través de las siguientes prerrogativas:

- Respeto a la dignidad humana
- Ausencia de discriminación
- Acceso a la seguridad social
- Salario remunerador
- Capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene
- Respeto irrestricto a los derechos colectivos

A su vez, la prerrogativa de Salario Remunerador, puede entenderse como aquel que se fija con base en alguno de los siguientes elementos:

- Las condiciones generales de vida del trabajador
- Las necesidades del trabajador: educación, placeres honestos, habitación, alimentos
- La calidad e intensidad del trabajo
- Las posibilidades de la empresa

Se considera que las prerrogativas del Derecho al Trabajo Decente que guardan más relación con la Teoría de los Salarios de Eficiencia son Salario Remunerador y Capacitación Continua para el Incremento de la Productividad con Beneficios Compartidos. Por una parte, el Salario Remunerador implica la satisfacción de necesidades básicas del trabajador, lo cual constituye un aliciente para este último y eleva el valor que tiene para él su empleo, asimismo pone como criterio de determinación salarial la calidad e intensidad del trabajo e incluso considera las posibilidades de la empresa, entre las cuales podrían considerarse las posibilidades de sufragar gastos de rotación, supervisión y monitoreo. Por otra parte, la mencionada Capacitación Continua expresa con claridad la existencia de una relación entre esta y la productividad, así como el beneficio que implica tanto para el trabajador como para el inversionista.

5.1. Verificación en contraste con el marco jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917, art. 123), en correlación con la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970, art. 2), establecen el derecho al Trabajo Decente, el cual implica, entre otras cosas que el trabajador debe recibir un salario remunerador y capacitación continua para el incremento de la productividad. De conformidad con los artículos 5 y 57 de la mencionada Ley, el carácter remunerador del salario sólo puede ser determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje (LFT, 1970, art. 5 y 57).

También la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-K prescribe la creación de un Comité Nacional de Productividad como órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y la planta productiva, con funciones dirigidas a mejorar condiciones laborales, entre las que se encuentran la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (LFT, 1970, art. 153.K).

La Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional, reglamentaria de los artículos 25 y 26 constitucionales, cuyo objeto es promover la competitividad, el incremento sostenido de la productividad y el incremento de una política nacional de fomento que impulse el desempeño industrial, contempla entre sus objetivos específicos la capacitación y formación del trabajador (LIISPCEN, 2015, art. 2 y 3). Esta Ley es correlativa de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970), toda vez que dispone la existencia de un Programa Especial para la

Productividad y Competitividad, en cuya formulación y seguimiento interviene el Comité Nacional de Productividad.

Es importante señalar que el Comité Nacional de Productividad está facultado para emitir recomendaciones en materia de política nacional de fomento. Dichas recomendaciones van dirigidas a dependencias y entidades públicas, organismos autónomos, gobiernos estatales y municipales, y su incumplimiento se sanciona en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o con el retiro de instrumentos de ejecución (LIISPCEN, 2015, art. 17). Están exceptuadas de dichas recomendaciones, las materias relacionadas con ingresos y egresos del Estado y comercio exterior (LIISPCEN, 2015, art. 15).

La Ley General de Desarrollo Social (LGDS, 2004) no regula el salario remunerador como factor de la relación entre salarios y productividad, sin embargo protege necesidades básicas del trabajador entre las que se encuentran la educación, alimentación y habitación, éstas coinciden con algunos elementos del concepto de salario remunerador conforme a las tesis aisladas 5181/34 y 658/50 Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El artículo 6 de la Ley General de Desarrollo Social establece que existen derechos para el desarrollo social, los cuales son: la educación, la salud, la alimentación nutritiva y de calidad, la vivienda digna y decorosa, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo y la seguridad social y los relativos a la no discriminación en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, el artículo 67 del mencionado ordenamiento legal, en correlación con el 66 de su reglamento, prescribe la posibilidad de que toda persona u organización pueda presentar una denuncia ante la dependencia o entidad responsable, sobre cualquier hecho, acto u omisión, que produzca o pueda producir daños al ejercicio de los derechos establecidos en ella u otros relacionados con el desarrollo social (LGDS, 2004, art. 6, 66,67).

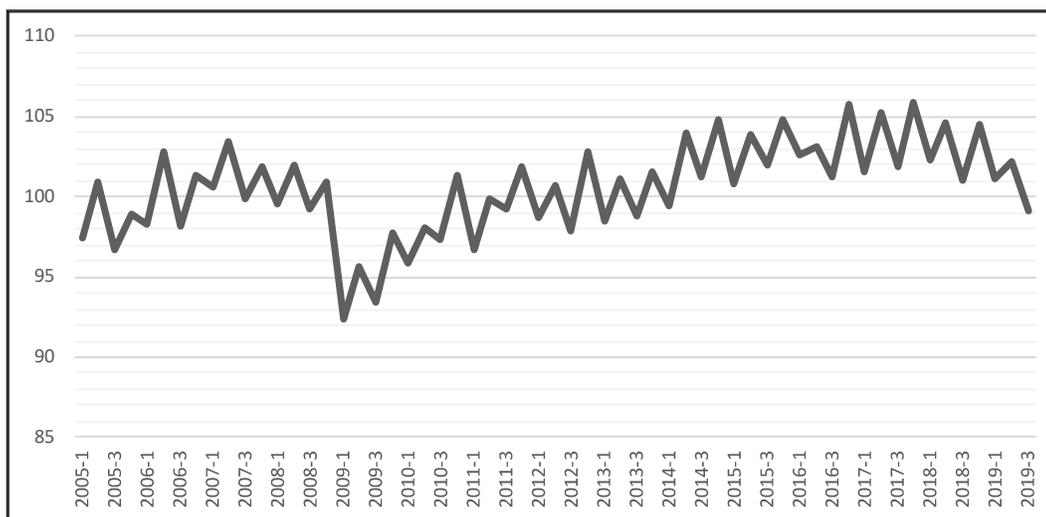
También el artículo 71 del Reglamento de la Ley General de Desarrollo Social establece que la vigilancia de estos derechos se realiza mediante contralorías sociales que se pueden hacer llegar a los órganos internos de control de las dependencias y entidades responsables. Los mencionados preceptos no explican en detalle el procedimiento a seguir para las denuncias o las consecuencias legales que estas conllevan (RLGDS, 2006, art. 71).

5.2. Verificación en contraste con datos duros

Existe evidencia del vínculo entre los niveles salariales y la productividad que se desprende de datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo en el Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017. En el mencionado informe, la OIT muestra una gráfica en la que se representan tanto el aumento del salario medio real como el de la productividad en economías desarrolladas entre 1999 y 2015. De dicha gráfica se desprende el incremento de ambos índices, sin embargo también su separación (OIT, 2017, p.19)

Por otra parte, la OIT señala que la relación entre el salario y la productividad se refleja también en la participación de la renta del trabajo en el PIB. Es así que, mediante gráficas, dicha Organización muestra que la mencionada participación tiene una tendencia de descenso mundial. En esta tendencia, se aprecian decrecientes México, Portugal, China y Estados Unidos, no obstante China y Estados Unidos tienen una recuperación desde 2010 y 2012 respectivamente, pero México y Portugal continúan decreciendo (OIT, 2017, p. 19).

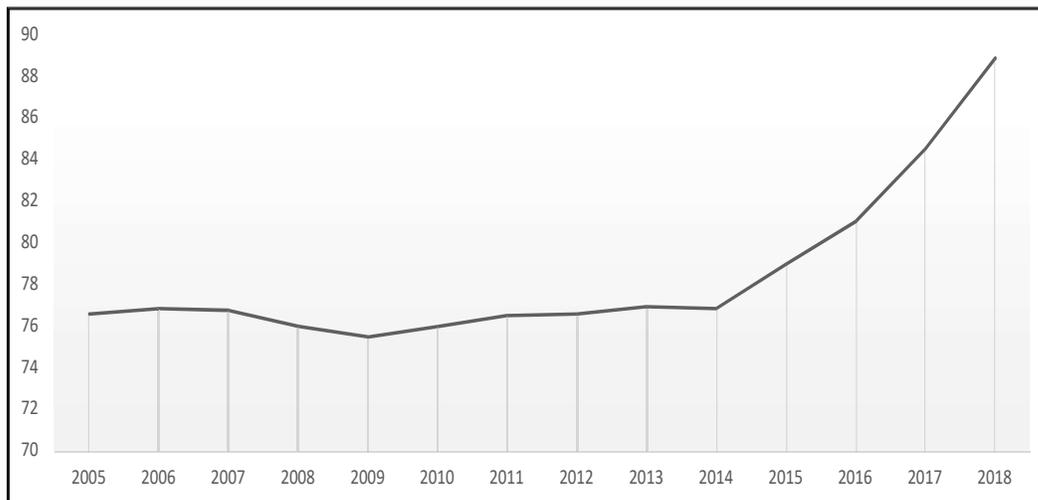
Gráfica 1
Índice Global de Productividad Laboral de la Economía



Fuente: Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017 (OIT, 2017, p.19).

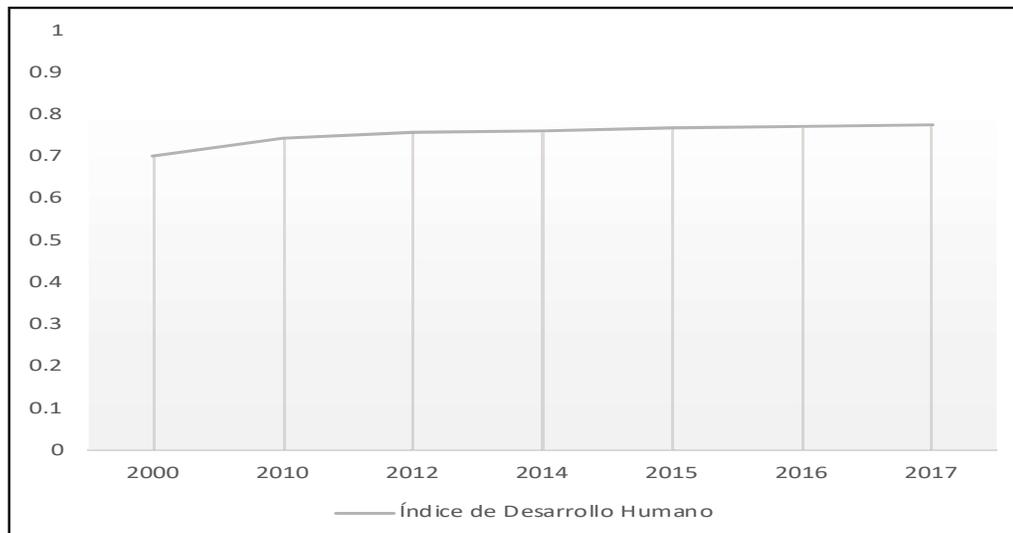
Para el caso mexicano, mediante un estudio realizado por Enrique Seira, Leonardo Iacovone e Isaac Mesa, publicado por el Banco Mundial y puesto como información pública en el sitio web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Seira, Enrique, Leonardo Iaconove e Isaac Mesa, s.f.), se analiza la incidencia de la homologación del salario mínimo en México en 2015, la cual implicó el aumento del salario en algunas áreas, sobre la productividad. Pudo comprobarse que la incidencia de dicho aumento en la productividad fue mínima, aunque advierten los autores que esto podría deberse a que el aumento del salario fue muy pequeño y que quizá con un aumento significativo el aumento de la productividad también podría aumentar (Seira, Enrique, *et al.*, s.f., p.19).

Gráfica 2
Salario mínimo real en México
(pesos) 2005-2018



Fuente: Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017 (OIT, 2017, p.19)

Gráfica 3
Índice de Desarrollo Humano en México
(2000-2017)

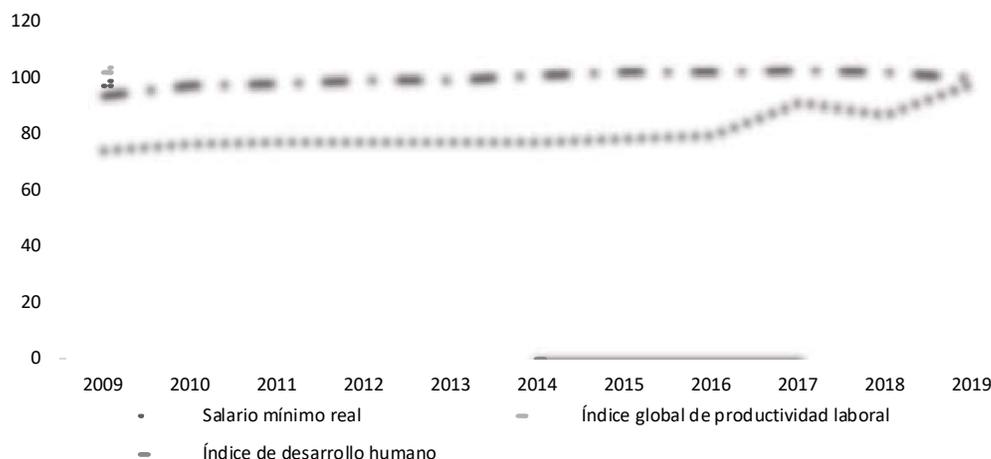


Fuente: Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017 (OIT, 2017, p.19)

Por otro lado, según datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el salario mínimo real en México se elevó de 75.47% en 2009 a 99.23% en 2019; según datos emitidos por el Observatorio de la Productividad Laboral, el índice de dicha productividad fue de 95% en 2009 a 101% en 2019; y conforme al Índice de Desarrollo Humano correspondiente a México entre 2010 y 2017, dicho índice pasó de ser de 0.743% en 2010 a 0.774% en 2017. No se advierte una fuerte correlación entre estos datos, sin embargo se observa que un pequeño aumento en el salario mínimo real ocurre al tiempo en que también se da un pequeño aumento de la productividad laboral.

Además, según el índice de Desarrollo Humano, México tiene un nivel alto de dicho Desarrollo. No obstante, al ponerlo en la misma gráfica que los salarios y la productividad, no parece tener alguna relación con el comportamiento de éstos.

Gráfica 4
Salarios y productividad durante 2009 a 2019



Fuente: elaboración propia.

Los datos del salario mínimo real proceden de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, <https://datos.gob.mx/busca/dataset/salario-minimo-historico-1877-2019>. Los datos acerca del índice global de productividad laboral son promedios anuales calculados a partir de los datos trimestrales tomados del Observatorio de la Productividad Laboral, los cuales se pueden consultar en <https://datos.gob.mx/busca/dataset/observatorio-para-la-productividad-laboral-usuarios-que-consultan-variables-relacionadas-con-la>. Los datos sobre el índice de desarrollo humano proceden del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y se pueden consultar en http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf.

Finalmente, un estudio realizado por Ximena del Carpio y Laura Pabón en 2015, también publicado por el Banco Mundial y puesto como información pública por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recomienda no utilizar el salario mínimo para promover mejoras en la productividad laboral, sino otros mecanismos complementarios como sistemas vinculados al desempeño facilitados por el gobierno a las empresas como el sistema de determinación salarial descentralizado que permite que las empresas, sindicatos y trabajadores negociar compensaciones e incrementos adicionales al salario mínimo con base en la productividad; incentivos fiscales a las empresas inscritas en programas que reciben bonos por productividad y exenciones en

impuestos sobre nómina; y el establecimiento de disposiciones en la regulación laboral, la creación de instituciones gubernamentales que a través de información, talleres, asistencia técnica, consultoría, promuevan en las empresas la importancia de los incentivos salariales para la productividad (Del Carpio, Ximena y Pabón, Laura, 2015, p. 34-36).

5.3. Resultados

Al contrastar los elementos de los Modelos de Salarios de Eficiencia con las prerrogativas del Derecho al Trabajo Decente en México se encuentra que este último protege dos aspectos del trabajo que la mencionada teoría considera relevantes para la productividad: el salario remunerador y la capacitación.

El derecho al salario remunerador puede ser exigido mediante juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente con fundamento en la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970, art. 5 y 57).

Algunos derechos que podrían considerarse coincidentes con el concepto de salario remunerador propuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis 5181/34 y 658/50 (SCJN, 1934; SCJN, 1950), como la educación, alimentación y habitación pueden ser exigidos mediante denuncia en términos de la Ley General de Desarrollo Social (LGDS, 2004, 67 y 68), sin embargo, como se ha dicho, no existe un procedimiento claro para este efecto.

Los aspectos relacionados con la capacitación y su impacto en la productividad y la competitividad, pueden ser objeto de recomendación por parte del Comité Nacional de Productividad, en términos de la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional. Dichas recomendaciones van dirigidas a dependencias y entidades públicas, organismos autónomos, gobiernos estatales y municipales, y su incumplimiento se sanciona en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o con el retiro de instrumentos de ejecución (LIISPCEN, 2015, art. 15-17).

Puede advertirse que los mecanismos para hacer efectivos las prerrogativas salario remunerador y capacitación, que forman parte del derecho al Trabajo Decente se encuentran reguladas por las leyes mexicanas, sin embargo se advierten las siguientes debilidades:

- Es pertinente reflexionar acerca de lo factible que podría resultar para un trabajador exigir el carácter remunerador de su salario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debido a la posibilidad de que esta vía

- le represente a dicho trabajador costos pecuniarios y se convierta en un factor de riesgo psicosocial o violencia laboral.
- La protección que otorga la Ley de General de Desarrollo Social no expresa con claridad el procedimiento a seguir para las denuncias o las consecuencias legales que estas conllevan.
 - Los aspectos relacionados con la capacitación y su impacto en la productividad y la competitividad parecen tener un mecanismo de protección efectivo, sin embargo, dicho mecanismo no se puede ejercer por los trabajadores directamente y no es aplicable en materias relacionadas con comercio exterior.

A partir de los datos del Informe Mundial sobre Salarios, se puede advertir que el salario medio real se incrementa de la misma forma que la productividad en las economías desarrolladas y la relación entre el salario y la productividad en México muestra un constante detrimento.

Por otra parte, de la verificación realizada por nuestra cuenta se desprende que en efecto el comportamiento del salario mínimo real y la productividad es similar, sin embargo su incremento mínimo. Además no se advierte una relación entre el Índice de Desarrollo Humano y el salario o la productividad.

Se consideran valiosos los aportes de Carpio y Pabón acerca de utilizar un enfoque complementario, que no base las expectativas acerca de la productividad o el Desarrollo en el salario mínimo, sino establezca estrategias complementarias, como estímulos para los trabajadores a través de medios complementarios del salario, alicientes fiscales y el establecimiento de regulación.

5.4. Análisis y verificación de la hipótesis

Al contrastar la Teoría de los Salarios de Eficiencia con el derecho al Trabajo Decente, se pueden identificar elementos convergentes, los cuales se considera que tienen efectos en la productividad: el salario remunerador y la capacitación.

Los esquemas legales diseñados para la protección del salario remunerador y la capacitación en México parecen difíciles de ejercer por el trabajador, no así por el propio gobierno en acciones de fiscalización administrativa.

La datos del Informe Mundial sobre Salarios (OIT, 2017, p.19) muestran que en México la relación entre el salario y la productividad es decreciente. Por otra parte, la teoría muestra que el aumento de los salarios contribuye a la productividad. Se considera que si se atienden las debilidades existentes en las leyes mexicanas expuestas en los resultados de este trabajo se contribuye a fortalecer los mecanismos protectores del salario y la calificación, lo cual resulta favorable para la productividad y con ello para la consecución del paradigma del Trabajo Decente. Al ser dicho paradigma un factor del Desarrollo, con lo anterior se contribuye al proceso de Desarrollo también.

5.5. Valoraciones adicionales de los resultados

El salario en México no sigue el esquema de Salarios de Eficiencia, sino el de Salario Mínimo y la Ley Federal del Trabajo no sólo establece el salario mínimo sino también los salarios por unidad de tiempo, de obra, comisión y precio alzado. El enfoque de la Teoría de los Salarios de Eficiencia no plantea una disyuntiva entre estos y el salario mínimo, sino que sugiere que el aumento del salario repercute en la productividad. Los postulados de la Teoría de los Salarios de Eficiencia pueden ser complementarios a un modelo basado en el salario mínimo.

6. CONCLUSIONES

La noción de Trabajo Decente creada por la OIT es un paradigma que plantea un ideal de la situación del trabajo. Dicho paradigma ha servido para medir las instituciones, políticas, leyes y acciones dedicadas a resolver los problemas del mundo del trabajo. El Trabajo Decente no sólo es una noción, sino también un derecho, toda vez que expresa una ética básica a cumplir en torno a la figura del trabajador, que no sólo sirve a él, sino a toda la sociedad.

Es importante garantizar el Derecho al Trabajo Decente, no sólo porque esto es indispensable para que el ser humano alcance su realización y tenga un nivel de vida adecuado, sino también porque en la medida que el trabajador tiene garantizado el mencionado derecho, se beneficia a la sociedad, se beneficia al empresario y se alcanzan objetivos de la economía, lo cual contribuye a alcanzar el Desarrollo.

El Derecho al Trabajo Decente, contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo está próximo a igualar el establecido por la OIT. Sin embargo, para México lo dispuesto en los mencionados ordenamientos legales, también constituye un paradigma, cuya consecución aún requiere labor.

El marco jurídico mexicano no refleja la importancia de la relación entre los salarios y productividad de la que habla la Teoría de los Salarios de Eficiencia. Sin embargo sí refleja una intención de vincular la capacitación con la productividad y la competitividad a través de la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.

El mecanismo que controla el cumplimiento de obligaciones derivadas de la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional establece un mecanismo para exigir su cumplimiento, sin embargo, este es aplicable entre entes de la Administración Pública y no exigible por los trabajadores. Además, el hecho de que no sea aplicable a materias relacionadas con el comercio exterior, abre la reflexión acerca de los límites de su competencia en la era de la globalización.

Aunque el Derecho al Trabajo Decente se considera un componente del Derecho al Desarrollo y la Ley General de Desarrollo Social advierte que el trabajo, la educación, la alimentación y la habitación son derechos exigibles en términos de la misma, así como prescribe la posibilidad de presentar una denuncia por el incumplimiento de los mencionados derechos, no hay claridad en el procedimiento, la autoridad competente, o consecuencias legales de la mencionada denuncia. Se considera que implementar estrategias complementarias del salario mínimo, como los estímulos a los trabajadores, los estímulos fiscales para las empresas y una mejor regulación. Se plantea la conveniencia de definir con claridad en la legislación laboral mexicana al Salario Remunerador, así como establecer criterios claros para su evaluación por la autoridad laboral, de manera que no quepa lugar a dudas respecto de su significado y se le vincule con el trabajo. Asimismo, se considera que crear normas con parámetros para regular el esfuerzo de los trabajadores, podría contribuir a la fijación de salarios más justos. Se invita a la reflexión acerca de la vía de que dispone el trabajador para exigir el carácter remunerador de su salario, en virtud del impacto que dicha vía podría tener en su ambiente de trabajo.

Finalmente, se concluye que considerar los postulados de la Teoría de los Salarios de Eficiencia en relación con el salario y la capacitación y aplicarlos

de manera complementaria al esquema de Salario Mínimo de la Ley mexicana, podría contribuir a establecer parámetros que contribuyan a lograr el ideal del salario justo como lo plantea el paradigma de la OIT.

Referencias

- Carballo Pou, Ma. Ángeles (1996). "Salarios, productividad y empleo. La hipótesis de los salarios de eficiencia", en Cuadernillos de Estudios Empresariales, núm. 6, Servicio de Publicaciones UCM, Madrid, 1996. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=164254>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, Querétaro, Querétaro, 5 de febrero de 1917. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM, 2019). Salario mínimo histórico 1877-2019. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/salario-minimo-historico-1877-2019>.
- Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social (2009). pp.17. https://www.palermo.edu/Archivos_content/2015/derecho/pobreza_multidimensional/bibliografia/Biblio_adic5.pdf.
- Del Carpio, Ximena y Pabón, Laura (2015). "Productividad como Parte del Diseño Institucional del Salario Mínimo. Revisión de experiencias internacionales", World Bank Group, pp.40. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160226/Salario_M_nimo_Dise_o_Institucional_1.pdf.
- Espinoza, Malva (2003). "Trabajo Decente y protección social", Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 25.
- Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1º de abril de 1970. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.
- Ley General de Desarrollo Social, Diario Oficial de la Federación, 20 de enero de 2004. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264_250618.pdf.
- Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional, Diario Oficial de la Federación, 6 de mayo de 2015. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIISPCEN_170517.pdf.
- Observatorio de la Productividad Laboral (OPL, 2019). Índice Global de la Productividad Laboral de la Economía. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/observatorio-para-la-productividad-laboral-usuarios-que-consultan-variables-relacionadas-con-la>.

- Ordoñez Tovar, Jorge Alberto (2014). "Teorías del desarrollo y el papel del Estado. Desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al Índice de Desarrollo Humano en México", en *Política y Gobierno*, vol. XXI, núm. 2, pp. 410. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-20372014000200006&script=sci_arttext&tlng=pt.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1966a). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1966b). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1986). Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Right-To-Development.aspx>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2000). Declaración del Milenio. <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018a). Objetivos de Desarrollo Sostenible, La agenda de desarrollo sostenible requiere un impulso urgente para lograr sus objetivos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/06/la-agenda-de-desarrollo-sostenible-necesita-un-impulso-urgente-para-alcanzar-sus-objetivos/>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018b). Objetivos de Desarrollo Sostenible, Trabajo decente y Crecimiento Económico. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994). "Panorama Laboral 1994", pp. 28. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187609.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008). "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa", pp. 24. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). "Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017". pp.144. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_541632/lang-es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996-2019). El Trabajo Decente. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.). “Los salarios mínimos y la productividad laboral”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_538793.pdf.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2013). “Iniciativa para una vida mejor. México”. http://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report_FINAL.pdf.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014). “El trabajo estadístico de la OCDE 2013-2014”, OECDiLibrari, 2014, p. 5.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2017). “¿Cómo va la vida en México?”. <https://www.oecd.org/statistics/Better-Life-Initiative-country-note-Mexico-in-Espagnol.pdf>.
- Ortiz, Carlos H., (2002). “Stiglitz vs. El consenso de Washington” en *Revista Sociedad y Economía*, núm. 3, octubre, pp. 201-214. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99617938009>.
- Prats, J. Oriol (2006). “Teoría y práctica del desarrollo. Cambios en las variables de la ‘ecuación del desarrollo’ en los últimos 50 años”, en *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 36, octubre, pp. 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533668003.pdf>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018). “Índices e indicadores de desarrollo humano. Actualización estadística de 2018, pp.113. http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf.
- Reglamento de la Ley General de Desarrollo Social (RLGDS, 2006). *Diario Oficial de la Federación*, 18 de enero de 2006. http://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/regley/Reg_LGDS.pdf.
- Reyes, Giovanni E. (2001). “Teoría de la Globalización: bases fundamentales”, en *Nómadas*, núm. 3, enero-junio, pp. 11. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100308.pdf>.
- Riveros Cornejo, Luis A. (1991). “En enfoque de los Salarios de Eficiencia y el Ajuste Económico en Países en Desarrollo”, en *Revista Desarrollo y Sociedad*, núm. 27, pp. 25-46. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.13043/dys.27.3>.
- Sánchez Pérez, Rosario (1997). “Productividad y desempleo, un estudio a través de los salarios de eficiencia”, en *Estadística Española*, vol. 39, núm. 142, pp. 185-205. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656>.
- Samaniego de la Parra, Brenda, Munguía, Luis Felipe y Laconove, Leonardo (2015). “El salario mínimo y la productividad empresarial”, World Bank Group, pp. 1-37. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160225/Salario_M_nimo_y_Productividad_1.pdf.

- Seira, Enrique, Iaconove, Leonardo y Mesa, Isaac (s.f.). "Impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la productividad de las empresas en México", *World Bank Group*, pp. 20. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160224/Impacto_de_un_incremento_del_SM_en_la_Productividad_en_Mexico_1.pdf.
- Sen, Amartya (1998). "Teorías del desarrollo a principios del siglo XXI", en *Cuadernos de Economía*, núm. 29, p.34-100.
- Sen, Amartya, Stiglitz, Joseph E. y Zubero, Imanol (2007). *Se busca trabajo decente*, España, pp.134.
- Sen, Amartya, (2004a). *Nuevo Examen de la Desigualdad*, Madrid, Alianza, pp. 221.
- Sen, Amartya, (2004b). "Capacidad y Bienestar", en Nussbaum, Martha C. y Sen, Amartya, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, pp. 588.
- Stiglitz, Joseph E. (2017). *Cómo hacer que funcione la globalización*, Ciudad de México, Penguin Random House Grupo Editorial, pp. 433.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 1934). tesis aislada, 5181/34, cuarta sala, tomo XLIV, quinta época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 1950). tesis aislada, 658/50, cuarta sala, tomo CVII, quinta época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 1951). tesis aislada, 413/51, cuarta sala, tomo CXII, quinta época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 1959). tesis aislada, 6811/59, cuarta sala, volumen LVII, quinta parte, sexta época.