

Reformas pendientes en México en materia de trabajo y seguridad social con perspectiva de derechos humanos¹

Montserrat Dávila Cortés²

Resumen

El derecho humano a la seguridad social se define como “*la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia*” (OIT, s.f.). En México, este derecho obtuvo su base fundamental el 05 de febrero de 1917, al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contemplado en el artículo 123. Posteriormente, el 19 de enero de 1943 se promulgó la Ley del Seguro Social, creándose el IMSS³. A partir de entonces, han existido diversas reformas en la materia, tanto en la Carta Magna como en las Leyes Federales, siendo que actualmente algunas se encuentran pendientes por aprobarse, por lo que las más importantes, a título personal, se analizarán en el presente artículo.

Palabras clave: Seguridad social, permiso de paternidad, igualdad salarial, jornada laboral.

Abstract

The human right to social security is defined as “the protection that a society provides to individuals and households to ensure access to medical care and guarantee income security, in particular in cases of old age, unemployment, illness, disability, work

¹ Este artículo procede del análisis de las reformas laborales que aún se encuentran pendientes por aprobar en el Congreso de la Unión.

² Licenciada en Derecho y Maestra en Ciencia Política. Visitadora General Titular de la Primera Visitaduría General Región Sur de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala, México. Email: monsedavila1807@gmail.com.

³ Instituto Mexicano del Seguro Social. Ente creado con la finalidad de garantizar los derechos a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia que garantizan la seguridad del ingreso (en particular en caso de vejez, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia), y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. (PROFEDET, 2018).

accidents, maternity or loss of breadwinner” (ILO, s.f.). In Mexico, this right obtained its fundamental basis on February 5, 1917, when the Political Constitution of the United Mexican States was promulgated, contemplated in article 123. Subsequently, on January 19, 1943, the Social Security Law was promulgated, creating the IMSS. Since then, there have been various reforms on the matter, both in the Magna Carta and in the Federal Laws, and some are currently pending approval, so the most important ones, on a personal basis, will be analyzed herein article.

Key words: Social security, paternity leave, equal pay, workday.

Sumario. Introducción. I. Reducción de la jornada laboral. II. Igualdad salarial. III. Violencia y acoso en el trabajo. IV. Ley silla. V. Permiso de paternidad. Conclusión.

Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 05 de febrero de 1917, fue de gran importancia histórica, puesto que estableció por primera vez en América Latina, los derechos constitucionales de segunda generación, es decir, los derechos colectivos garantizados por el Estado; esto es, la responsabilidad estatal proactiva frente a los derechos de los trabajadores.

A partir de entonces, se han llevado a cabo diversas reformas, a nivel Constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo, y en otras Leyes secundarias, lo anterior, a fin de garantizar una protección más amplia en materia de seguridad social para las y los mexicanos, bajo el principio de progresividad de los derechos humanos.

En ese contexto, en el presente artículo, se analizarán algunas de las reformas que se encuentran pendientes por aprobarse en el Poder Legislativo Federal, y que, en su caso, pudieran ser retomadas por la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión de México a partir del 01 de septiembre de 2024, bajo un enfoque de derechos humanos.

I. Reducción de la jornada laboral

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país que dedica más horas al trabajo. Asimismo, el 27% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, cifra mucho mayor que el promedio de la OCDE de 10%. Lo anterior se ve reflejado en que México es el país con el peor balance entre la vida personal y el trabajo (Better Life de la OCDE), dedicando 2226 horas al año al trabajo.

Por ende, la reforma propone la reducción de la jornada laboral, de 48 a 40 horas semanales, debiendo quedar establecida en cinco días. Con ello, el balance entre la vida laboral y el trabajo podría mejorar.

Es importante destacar que el derecho humano al trabajo lleva implícito los derechos al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la limitación razonable de la jornada laboral y de las actividades propias del cargo.

Una jornada laboral excesiva implica que la o el trabajador se abstenga de pasar tiempo de calidad para cubrir sus propias necesidades (educación, pasatiempos, deporte, actividades de ocio, descanso), así como para compartir con su familia, amigos y entorno en general; lo cual, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), puede ocasionar serios problemas de salud, ya que, lejos de conseguir bienestar en la salud física y mental, el estrés laboral genera, a nivel fisiológico, cardiopatías, trastornos digestivos y/o músculo-esqueléticos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, entre otros, así como trastornos en la salud mental como el desgaste emocional; con lo cual se vería mermado no solo los derechos antes descritos, sino además el derecho a la integridad personal, el cual implica el reconocimiento de la dignidad de la persona y por ende, de la preservación física, psíquica y moral de todo ser humano.

II. Igualdad salarial

Ésta se define como el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. A nivel mundial, las mujeres reciben una paga

inferior que los hombres por el mismo trabajo (la brecha salarial de género a nivel mundial se estima en un 23%). Recordemos que este derecho ha sido parte de la lucha incesante de mujeres y hombres que buscan conseguir una verdadera equidad de género.

En México, de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad, la brecha salarial es de 16%; es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe 84 pesos. Es importante tomar en cuenta que, en dicho país, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el cuarto trimestre del año 2023, 3 de cada 10 mujeres que se declararon madres, eran jefas de hogar. Con ello, la brecha salarial no solo violenta el derecho humano de la mujer al trabajo digno y en igualdad de condiciones; o el derecho a la igualdad, puesto que ello constituye un tipo de discriminación, mermando su empoderamiento y satisfacción de necesidades; sino que también se violentan los derechos de sus hijas e hijos, quienes se ven limitados para acceder a ciertos servicios y bienes, en comparación con un hombre que percibe mayor remuneración por un puesto similar.

Si bien, a nivel internacional, la Observación General número 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) establece que toda persona tiene la oportunidad de ganarse la vida, a través de un trabajo libremente escogido o aceptado (esto incluye tanto a hombres, como mujeres, o personas de la comunidad LGBTTTIQ+); aunado a que el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho de toda persona de obtener un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción alguna, particularmente tratándose de mujeres frente a los hombres; no obstante, dichos preceptos no se aplican de manera real en el mundo laboral.

La igualdad salarial es primordial para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en especial en el Objetivo 5. Es por ello que la reforma de igualdad salarial busca hacer frente a esta brecha tan significativa en materia de remuneración salarial, la cual ya fue aprobada por el Senado en el 2021, sin embargo, aún falta que llegue al pleno de la Cámara Baja.

III. Violencia y acoso en el trabajo

El Convenio número 1901 de la Organización Internacional del Trabajo, define la violencia y el acoso laboral como: “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En México, el concepto de “violencia laboral”, engloba “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador que puedan dañar su integridad o salud (Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018). Esta violencia o actos pueden presentarse de manera física, psicológica o sexual; por escrito, en línea o de forma verbal, siendo incidentes aislados o repetitivos, ya sea entre colegas o entre superiores y/o subordinados, o de superiores a subordinados. Conforme a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, a inicios del año 2024, en México, se observó un crecimiento en las renunciaciones por acoso o discriminación.

Las formas en que se ha visibilizado esta violencia y acoso laboral es mediante mediadas organizacionales (como designar exceso de trabajo o no designar ninguna tarea), aislamiento social (restringir las posibilidades de comunicación o ignorar a la persona), ataques a la vida privada de la persona (burlas, descalificación, críticas o intimidación de la víctima o de su vida privada), violencia física (maltrato físico), agresiones verbales (gritos, insultos), agresiones psicológicas (evaluaciones inequitativas, menospreciar el trabajo, desvalorizar el esfuerzo), entre otros; lo que provoca repercusiones en la salud mental, como estrés, ansiedad, depresión, insomnio, y por ende, secuelas en el aspecto fisiológico como dolor de cabeza, hábitos adictivos, y más.

Lo anterior, produce violaciones a los derechos humanos de los trabajadores, tanto por el derecho a un ambiente sano de trabajo, como el derecho a la integridad personal, el trato digno, el derecho a la honra, el derecho a no ser discriminado, e incluso

el derecho a la vida, debido a que algunas personas que han sido víctimas de acoso laboral optan por el suicidio.

El paquete de reformas aprobada por el Senado en el año 2022 tiene como finalidad erradicar la violencia y el acoso laboral, a través de la implementación de nuevas medidas que los patrones deberán aplicar en los centros de trabajo; lo anterior, en sintonía con el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

IV. Ley silla

La denominada “Ley Silla”, aprobada por el pleno del Senado de la República, establece que los patrones están obligados a proporcionar asientos o sillas, con respaldo, a las y los trabajadores que deban realizar sus labores de pie, como en algunos sectores de servicios o comercios, así como brindar descansos durante la jornada laboral; lo anterior con la salvedad de la naturaleza del trabajo, puesto que algunos empleos no pueden llevarse a cabo con un asiento, sin embargo, sí deben procurarse los descansos respectivos.

Con ello, se busca el cuidado y la salud de las y los trabajadores, dado que se pueden desarrollar ciertos problemas de salud por permanecer de pie durante periodos prolongados de tiempo, tales como riesgos en articulaciones, columna, caderas, rodillas y pies; con lo que se vulnera el derecho a la integridad personal.

V. Permiso de paternidad

Actualmente, el artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo establece que se otorgan cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, derivado del nacimiento de sus hijos o en el caso de la adopción de un infante, por concepto de permiso de paternidad. Estos cinco días, desde mi punto de vista, son insuficientes, si se toma en cuenta que un niño o niña que llega a un nuevo hogar requiere de mayor atención y cuidado, sin importar la edad. El derecho a formar una familia, con el número de integrantes que se desee, es un derecho reconocido Constitucionalmente, que forma parte también del derecho al proyecto de vida, así como

el derecho que tienen las niñas, niños y adolescentes al disfrute del tiempo en familia. Como se mencionó en líneas anteriores, es importante establecer un balance entre la vida laboral y la vida personal, para que cada persona pueda sentirse realizada.

Si tomamos en cuenta que, de acuerdo a la Constitución, así como a los Tratados Internacionales que México ha suscrito y ratificado, el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, esto también se debería verse reflejado en los permisos de paternidad, debiéndose otorgar un número igual de días al que se concede por permiso de maternidad. A nivel mundial, algunos países destacan al otorgar mayores días por este derecho, como el caso de Corea de Sur, donde se otorgan hasta 53 semanas, o Francia con 28 semanas⁴; siendo la media, de acuerdo a la OCDE de 8 semanas. En América Latina, países como Paraguay, Venezuela y Colombia otorgan hasta 14 días.

La reforma laboral contempla ampliar el permiso de paternidad de 5 a 20 días; los cuales serían aplicables tanto en el caso de nacimientos, como de adopción de infantes. Con ello, podría considerarse que los padres tendrían la oportunidad de pasar un poco más de tiempo con sus hijos y las madres de éstos, ejerciendo su paternidad.

Conclusión

Las reformas antes señaladas pueden considerarse como una base primordial para hacer frente a situaciones que las y los trabajadores han tenido que afrontar desde hace ya mucho tiempo, las cuales, apenas comienzan a estar en discusión del Congreso de la Unión. Esperemos que la próxima Legislatura trabaje en ellas, dado que, como se ha visualizado, existen derechos humanos que pueden garantizarse al aprobarse las mismas.

Por otro lado, no son las únicas reformas pendientes, pues aún quedan otras relevantes como la del Sistema Nacional de Cuidados, la regulación de plataformas digitales, o el aumento a los días de aguinaldo, que requieren de estudio y aprobación correspondiente.

⁴ Pagadas con retribución variable, dependiendo de la duración del permiso y del país.

Referencias

- Aguilar, S. (26 de Diciembre de 2000). *Cámara de diputados*. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/015.htm#:~:text=Gracias%20a%20la%20visi%C3%B3n%20de,mejora%20de%20la%20calidad%20de
- CNDH. (Noviembre de 2016). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- CNDH. (Agosto de 2017). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de Acoso laboral : <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- CNDH. (s.f.). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de Día internacional de la igualdad salarial: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-igualdad-salarial-0#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20igualdad,salarial%20entre%20hombres%20y%20mujeres.>
- López, M. (07 de Diciembre de 2023). *El Economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Jornadas-laborales-razonables-Clave-del-bienestar-la-productividad-y-el-exito-empresarial-20231206-0108.html>
- Malacara, N. (20 de Mayo de 2024). *EXPANSIÓN*. Obtenido de <https://expansion.mx/carrera/2024/05/20/reformas-laborales-enlatadas-2024>
- Melo, M. F. (14 de Junio de 2023). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/25103/licencia-de-paternidad-en-america-latina/>
- México, C. d. (2020). *Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*. Obtenido de Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos: https://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2021/art_121/fr_l/2020_Catalogo_violaciones_DHPrimeraEdicin20201.pdf
- Morales, F. (07 de Marzo de 2024). *EL ECONOMISTA*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>
- Moreno, G. (20 de Diciembre de 2016). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/7301/en-que-paises-los-hombres-tienen-derecho-a-baja-de-paternidad/>

- OCDE. (s.f.). *Better Life* . Obtenido de <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
- OIT. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas: <https://www.ilo.org/es/media/368616/download#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20la%20definici%C3%B3n%20de,riesgo%20psicosocial%20en%20el%20trabajo>
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/314221/download>
- PROFEDET. (13 de Junio de 2018). *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es>
- Pública, I. N. (26 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- República, S. d. (20 de Febrero de 2024). *Senado de la República*. Obtenido de Cámara de Senadores aprueba la llamada “Ley Silla”: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8203-camara-de-senadores-aprueba-la-llamada-ley-silla>
- Kurczyn Villalobos, Patricia, “El constitucionalismo social frente a la reforma en el derecho del trabajo en México”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 92, mayo-agosto de 1998, p. 405.
- Moctezuma Barragán, Javier, “Artículo 123”, en varios autores, *Ochenta años de vida constitucional en México*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas-Cámara de Diputados, 1998, pp. 55 y 56.
- Noriega Cantú, Alfonso, *Los derechos sociales; creación de la revolución de 1910 y la Constitución de 1917*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1988, pp. 110 y 111.