

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: PERCEPCIÓN

TRABAJADORES DE LOS CABOS

Decent Work And Economic Growth: Los Cabos Worker's Perception

LIZZETH AGUIRRE OSUNA,¹ LUIS JEFREY BARRAZA-SANDOVAL.²

SUMARIO I. Introducción; II. Objetivo e hipótesis; III. Método IV. Desarrollo; V. El Trabajo decente; VI. Indicadores del Trabajo Decente; VII. Calidad de Vida y Bienestar; VIII. Marco jurídico del trabajo decente en México; IX. Caracterización del crecimiento económico en Los Cabos; X. Resultados; XI. Discusión; XII. Conclusiones y Recomendaciones; XIII. Bibliografía.

KEYWORDS.

Decent work
Tourism Development
Sustainable Development
Goals
Youth
Quality of life

ABSTRACT.

The purpose of this article is to analyze working conditions based on the perception of workers between 18 and 30 years of age in Los Cabos, Baja California Sur, Mexico, within the framework of Sustainable Development Goal 8 of the 2030 Agenda, in terms of decent work. Quantitative and descriptive case study, a questionnaire was designed and validated by three experts. Respondents perceive that as a result of the economic growth in Los Cabos, there is significant progress in indicators towards decent work, although quality of life and well-being still need to improve.

PALABRAS CLAVE.

Trabajo decente
Desarrollo Turístico
Objetivos de Desarrollo
Sostenible
Jóvenes
Calidad de Vida

RESUMEN.

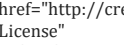
El artículo tiene como objeto analizar las condiciones laborales a partir de la percepción de los trabajadores de 18 a 30 años, en Los Cabos, Baja California Sur, México, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, de la Agenda 2030, en materia de trabajo decente. Estudio de caso cuantitativo y descriptivo, se diseñó un cuestionario validado por tres expertos. Los encuestados perciben que como consecuencia del crecimiento económico que se presenta en Los Cabos, existen importantes progresos en los indicadores hacia el trabajo decente aunque todavía debe mejorar la calidad de vida y el bienestar.

Recibido: 22/06/2023

Aceptado: 15/09/2023

Como citar este artículo: AGUIRRE OSUNA, Lizzeth y BARRAZA SANDOVAL Luis Jeffrey, "Trabajo decente y crecimiento económico: percepción trabajadores de Los Cabos," en Ubi Societas Ibi Ius en Línea, México, Año II, vol. 2, Enero-Junio de 2024, pp. 100-119.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>  This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

¹ Profesora Investigadora en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, México. Dra. en Ciencias Jurídicas. <https://orcid.org/0000-0003-1413-4854>. Correo: laguirre@uabcs.mx (**Autor de correspondencia**)

² Estudiante en la Universidad Autónoma de Occidente, México. Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales. <https://orcid.org/0009-0006-5763-4591>. 19040788@uadeo.mx

1. Introducción.

La Agenda 2030, está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales abarcan las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

En el Objetivo 8 se destaca la importancia del trabajo decente, el cual permite alcanzar el desarrollo sostenible, ya que su finalidad es la promoción del desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.¹

El desarrollo sostenido abarca el derecho de las personas a participar en la riqueza generada, ser parte de una sociedad y vivir en un planeta limpio. Con respecto a los derechos humanos, es un derecho fundamental establecido en la constitución de los países que obliga a los gobiernos a garantizarlo.²

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el objetivo 8 busca adicionalmente la promoción del crecimiento económico, sin embargo este debe ser sostenido, inclusivo, sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente, lo cual se refuerza por metas específicas relativas a la protección social, erradicación del trabajo forzoso e infantil, el incremento de la productividad, la acción a favor del empleo de los jóvenes, la creación de pequeñas y medianas empresas y el desarrollo de las competencias.³

El trabajo decente, de acuerdo a la OIT, resume las aspiraciones de los individuos en su vida laboral, lo que incluye el acceso a un empleo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus opiniones y organizarse,

igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.⁴

El crecimiento económico por sí solo no es suficiente para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, es necesario empoderar a las personas a través del trabajo decente el cual se logra mediante los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente: creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social.⁵

Se advierte por lo tanto, que el seguimiento de los progresos hacia el trabajo decente es fundamental, sin embargo, la naturaleza del Programa de Trabajo Decente, que combina el acceso a un empleo pleno y productivo con los derechos en el trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social, hace que su medición sea compleja, por lo que la OIT recomienda a los Estados miembros que consideren establecer indicadores o estadísticas apropiadas, para supervisar y evaluar los progresos realizados.⁶

Podemos decir que el trabajo decente es un concepto ético-jurídico y un marco integrador de los pilares del mandato constitucional de la OIT: la promoción del empleo, la protección de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y el fomento del diálogo social, así como el respeto de la igualdad de oportunidades y trato tanto para mujeres y hombres.⁷

Prestar la debida atención al trabajo decente puede resultar en un progreso económico duradero, lo que exige un mínimo de justicia social. Por lo que a fin de conjugar el desarrollo económico, los derechos en el trabajo y la protección social, la OIT propugna el logro de una

¹ Organización Internacional del Trabajo. Objetivos del Desarrollo Sostenible. OIT 2023, <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>

² OJEDA-PÉREZ, Fabián, et al. "Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente". *Sociedad y Economía*, Cali, n. 38, p. 89-104, Dic. 2019. <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089&lng=en&nrm=iso)

63572019000300089&lng=en&nrm=iso>. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>.

³ Op. Cit. 3.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. OIT 2023, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

⁵ Ídem.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Measuring decent work*. OIT 2023, <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang-es/index.htm>

⁷ GIL Y GIL, J. L. "El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(1), 140-183. 2020. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>

justicia social para una globalización más equitativa.⁸

Sin embargo, en la actualidad los jóvenes tienen tres veces más probabilidades que los adultos de estar desempleados, si bien esto obedece en parte a su limitada experiencia laboral, también existen barreras estructurales que les impiden incorporarse al mercado laboral. Pero, una vez que los jóvenes ingresan al mercado laboral, no es raro que se enfrenten a una mala calidad de los empleos, con condiciones de trabajo precarias, falta de protección jurídica y social, y limitadas oportunidades de formación y de progresión profesional.⁹

Por lo que surgen los siguientes cuestionamientos:

¿En qué consiste el trabajo decente?, ¿cuáles son los indicadores de trabajo decente en términos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?, ¿cómo influye el trabajo en la calidad de vida y el bienestar?, ¿cómo se regula el trabajo en México?, ¿cómo ha sido el crecimiento económico en Los Cabos?, y desde la percepción de los trabajadores jóvenes ¿las condiciones laborales en el Municipio de Los Cabos, derivadas de su crecimiento económico, cumplen con los indicadores de trabajo decente?

2. Objetivo e hipótesis.

El objetivo de esta investigación es examinar si las condiciones laborales en el Municipio de Los Cabos derivadas de su crecimiento económico, cumplen con los indicadores de trabajo decente en términos del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: trabajo decente y crecimiento económico, de acuerdo a la percepción de los trabajadores de Los Cabos con el rango de edad de 18 a 30 años.

Hipótesis: Las condiciones laborales en el Municipio de Los Cabos derivadas de su crecimiento económico, cumplen con los indicadores de trabajo decente en términos del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: trabajo decente y crecimiento económico.

⁸ Ídem.

⁹ Organización Internacional del Trabajo. Tendencias Mundiales del empleo juvenil 2020. Resumen Ejecutivo. p. 2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf

3. Método.

Diseño de la investigación.

La investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, utilizando “la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica.”¹⁰ El diseño de la investigación fue transversal. Se llevó a cabo en tres etapas: investigación documental, investigación de campo y etnografía digital.

Investigación documental.

Esta se realizó en tres etapas, en una primera se establecieron variables que tuvieran una relación directa con el caso de estudio, las más importantes fueron; trabajo decente, objetivos de desarrollo sostenible, calidad de vida, bienestar, condiciones laborales y percepción, en una segunda etapa se realizó la búsqueda de artículos científicos que abordarían al menos dos de las variables previamente fijadas, en una tercera etapa se hizo una revisión detenida de la literatura para sistematizar el total de los artículos. Posteriormente se llevó a cabo la investigación de campo.

Investigación de campo.

a) Participantes.

Los participantes del estudio fue la población económicamente activa, entre el rango de edad 18 a 30 años, residentes en el municipio de Los Cabos, que de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica,¹¹ ascienden a 67,245 personas, el número total de población en este margen de edad. Adicionalmente se realizó un cálculo de muestra aleatoria estratificada en el sitio “QuestionPro” con un nivel de confianza del 95% con un margen de error total de 6.64% el número total de las personas encuestadas de este margen de edad fueron 218.

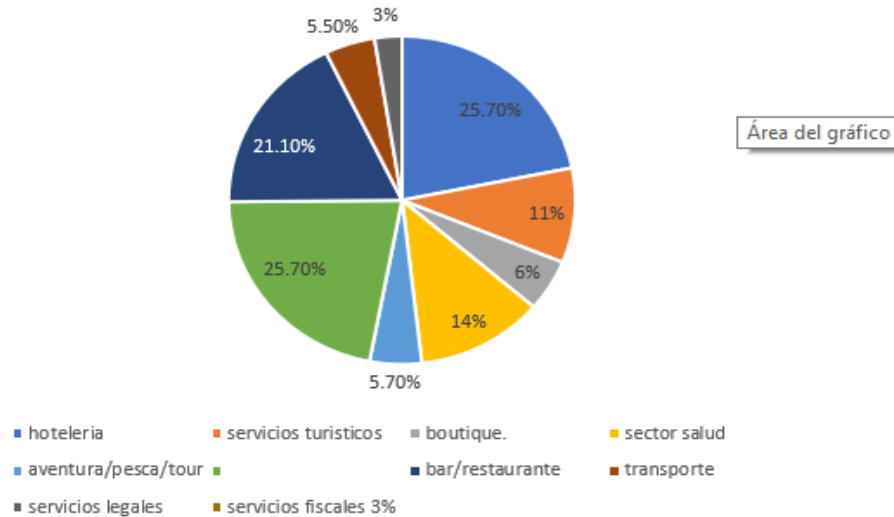
¹⁰ SAMPIERI HERNÁNDEZ R, et. al. “Metodología de la Investigación” ed. 4ta; Editorial: Mc. Graw Hill, México, D.F. 2006.

¹¹ Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica. Censo de Población y Vivienda 2020. https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Datos_abiertos

Las características de la muestra fueron: 1. Radican en el municipio de Los Cabos, 2. Edad de 18 a 30 años, 3. Interés de participar en el estudio, por lo consiguiente se obtuvieron 218 encuestas. La encuesta fue anónima y se informó a los participantes previamente sobre el tratamiento y privacidad de sus datos. La distribución de los participantes del estudio por género fue 58.3% femenino, 40.08% masculino y el 0.9% prefiere no decirlo. Con relación a la edad de los encuestados como ya se manifestó anteriormente la totalidad de los encuestados se encuentran dentro del rango de edad de 18 a 30 años. De los trabajadores encuestados el 33% dijo laborar en una empresa pública mientras el 67% manifestó laborar en una empresa privada. En cuanto al tamaño de la empresa en la que trabajan el 22.5% de los encuestados reportó que su empresa es

micro, el 21.1% pequeña, 23.4% mediana y 33% grande. Respecto a la escolaridad con la que cuentan los encuestados, el 1.8% manifestó haber concluido la secundaria, el 26.6% la preparatoria, el 62.8% cuenta con estudios universitarios, y el 0.5% de postgrado, de lo que se desprende un nivel de escolaridad superior a la media nacional en los encuestados. En cuanto a la ubicación de la empresa en la que manifestaron laborar los encuestados, el 13.8% manifestó que está en San José del Cabo, el 79.8% en Cabo San Lucas y el 6% en el corredor turístico, que une ambas ciudades. Respecto al giro de la empresa en la que laboran, el 21.1% manifestó laborar en bares o restaurantes, el 25.7% en hotelería, el 14% en el sector de la salud, el 5.5% transporte, el resto de los giros se distribuyen en el sector de servicio

Grafica 1. Sector laboral.



Fuente: Elaboración propia.

a) Diseño de cuestionario.

La consistencia interna del cuestionario se validó previamente a su aplicación con la participación de tres expertos en el área de turismo y derecho del trabajo, para estimar la fiabilidad de un instrumento de medida con un Alpha de Cronbach $\alpha = 0.95$, que se considera aceptable.¹² El cuestionario cuenta con 27 preguntas; en la tabla 2, se describen las dimensiones, ítems, códigos y escalas.

¹² FRÍAS-NAVARRO, D. Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. 2022. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Tabla 1. Diseño de cuestionario

Dimensión	Ítems	Código	Escalas
Perfil del encuestado	Género	PE01	Dicotómica
	Rango de Edad	PE02	Politómica
	Tipo de Empresa	PE03	Dicotómica
	Tamaño de empresa	PE04	Politómica
	Escolaridad	PE05	Politómica
	Ubicación de la Empresa	PE06	Politómica
	Giro de la empresa	PE07	Politómica
Condiciones laborales	Contrato laboral	C001	Dicotómica
	Seguridad social	C002	Dicotómica
	Salubridad y seguridad	C003	Dicotómica
	Prestaciones de ley	C004	Dicotómica
	Reparto de utilidades	C005	Politómica
	Vivienda propia	C006	Dicotómica
	% pago renta/hipoteca	C007	Politómica
	Horas traslado	C008	Politómica
	Medio de transporte	C009	Politómica
	Necesidades básicas	C010	Dicotómica
	Ahorros	C011	Dicotómica
	SAR	C012	Dicotómica
	Jubilación digna	C013	Politómica
	Necesidades familia	C014	Dicotómica
	Despido injustificado	C015	Dicotómica
	Razón	C016	Likert
	Días solidarios	C017	Dicotómica
	Facilidad para conseguir empleo	C018	Dicotómica
	Firma hoja en blanco	C019	Dicotómica
	Trabajo más 48 horas sin pago horas extras	C020	Dicotómica

Fuente: Elaboración propia.

El trabajo de campo se llevó a cabo de febrero a mayo del 2023, se recopiló en lugares públicos de San José del Cabo y Cabo San Lucas y además se distribuyó de manera electrónica por Google Formularios en diversos planteles educativos.

c) Análisis de datos.

Se realizó un matriz de análisis de datos cuantitativos, posteriormente por estadística descriptiva en Excel. Por último se presentaron las reflexiones de los autores.

4. Desarrollo

5. El Trabajo decente.

El trabajo decente implica la protección de los derechos de los trabajadores, una remuneración adecuada, protección social y económica, la lucha contra la informalidad, el respeto por la diversidad cultural y del medio ambiente, así como la consolidación de la democracia en la medida que es indispensable crear las condiciones de vida que den dignidad a la mayoría de los ciudadanos.¹³

El trabajo decente entraña la oportunidad de acceder a una actividad productiva, que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos.

El trabajo decente repercute en la mejora de las condiciones de vida de las personas, disminución y alcance de las situaciones de pobreza, incremento de la producción de bienes y servicios, aumento de los ingresos de las administraciones públicas y el descenso de determinados gastos, con las consiguientes mejoras en los déficits y endeudamientos públicos; la reducción de los costes psicológicos y físicos que se pueden producir en la salud de los trabajadores y estabilidad social.¹⁴

¹³ DÍAZ AROCO, Teófila. "Trabajo Decente" LEX-Revista de la facultad de derecho y ciencias, 2020. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/2076/2217>

¹⁴ SALAS, Luís Franco "Política de empleo y trabajo decente en la economía española (2010-2020)" Revista Internacional de Política Económica Vol.3 núm. 2 2021 DOI: <https://doi.org/10.7203/IREP>.

Existen cuatro aspectos fundamentales alrededor del trabajo decente: promoción del empleo, derechos de los trabajadores, protección social y diálogo social. La primera característica requiere que haya trabajo, la segunda se relaciona con los derechos laborales, ya que el trabajo no es una mercancía y su ejercicio es inseparable de la persona que lo presta.

La protección social de los trabajadores, implica el control de la seguridad e higiene en el trabajo, servicios de seguridad social, jubilaciones y pensiones.

Finalmente el diálogo social se manifiesta en el derecho a la información, cotidiana, actualizada y veraz, de los trabajadores en su empresa y sobre su trabajo, libertad sindical y derecho a afiliarse al sindicato y a elegir democráticamente a sus representantes, derecho de huelga y derecho a la negociación colectiva auto normativa.¹⁵

El trabajo decente, exige una constante política de empleo, la posible reivindicación judicial de los derechos de los trabajadores, la institucionalización de la protección social y el diálogo social acompañado de la libertad sindical y la negociación colectiva auto normativa.¹⁶

Concurre toda una narrativa gubernamental y privada encaminada a resaltar los beneficios del crecimiento económico. Se habla que entre más crecimiento económico haya, mejor irán las cosas en la gran mayoría de los aspectos sociales, y es socialmente aceptado este discurso o más bien parte desde un oficialismo categórico.

Sin embargo, actualmente "la población juvenil enfrenta obstáculos en su inserción laboral y social. A nivel internacional se reconoce que el déficit de trabajo decente en este sector es de gran magnitud y amplia heterogeneidad."¹⁷

¹⁵ BORDAS MARTÍNEZ, J., et. al. "¿Trabajo decente o trabajo indecente?". *Tendencias Sociales. Revista De Sociología*, (5), 80-101, 2020. <https://doi.org/10.5944/ts.5.2020.27749>

¹⁶ Ídem.

¹⁷ MORALES, María. "Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 23, julio-diciembre de 2016, pp. 89-121 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016300045>

Es preciso señalar que el trabajo no es una mera cuestión de estadística, es decir no es un simple elemento que funciona para colgarse una especie de medalla política cuando la creación de estos va en un aumento, este crecimiento tiene que ser integral, es decir que funcionen no solo para mantener una productividad de empleado a patrón, sino que estos deberán ser trabajos de calidad, que garanticen una dignificación plena de los individuos que ocupan estos lugares de trabajo.

En la medida en que esto suceda existirá también calidad de vida, que es inherente al bienestar social, además de cumplir con el marco legal nacional tendrán que ir en el sentido del 8 de la agenda 2030, puesto que es un compromiso de carácter global firmado por el Estado Mexicano.

Adicionalmente es necesario contextualizar la idea de trabajo decente, cuando hablamos de trabajo decente es imprescindible hablar de calidad de vida, se entiende por calidad de vida como:

la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas y sus inquietudes¹⁸, es decir, “el grado de bienestar sentido por un individuo o una colectividad¹⁹

Cuando se habla de calidad de vida, surge el concepto de bienestar que puede definirse como “aquella situación en la que se está cuando se satisfacen las necesidades, y cuando se prevé que han de seguir siendo satisfechas”.²⁰

Se suele decir que los individuos, a través del trabajo decente, pueden participar en la riqueza generada y obtener los recursos económicos necesarios para la satisfacción de sus necesidades

¹⁸ Organización Mundial de la Salud. “Development of the WHOQOL: rationale and current status”. *International Journal of Mental Health*, 23, 24-56. Organización Mundial de la Salud: Ginebra, Suiza. 1994.

¹⁹ MATHEW, P. V., Sreejesh, S. “Impact of responsible tourism on destination sustainability and quality of life of community in tourism destinations”. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 83-89. 2017.

²⁰ MORALES, J. “Sociedad y bienestar: el concepto de bienestar”. *Anuario Filosófico*, 27, 603- 611. 1994.

personales y familiares.²¹ Además que entre más empleos se generen, el progreso aumenta, como si fuera una cuestión automática, pareciera que la cantidad de empleos existentes pasa a ser más importante que la calidad de sus condiciones, pero más allá de una cifra, es importante indagar las condiciones bajo las cuales se prestan las relaciones laborales.

Consideramos que una manera adecuada de dar seguimiento a los progresos hacia el trabajo decente, es aproximarnos al centro del fenómeno del trabajo en los jóvenes de Los Cabos, a través de la percepción de los mismos trabajadores, ya que el empleo es el medio que tienen los individuos que componen una sociedad para buscar alcanzar una calidad de vida plena, lo cual difícilmente sería posible si el trabajo que realizan es precario.

La noción de trabajo decente es fundamental para esta investigación, en ella se pretende englobar en un marco común las perspectivas jurídica y económica, la cantidad y calidad del empleo, la seguridad en el trabajo y unos ingresos dignos.²²

Tabla 2. Elementos del trabajo decente.

Elementos del trabajo decente:
Igualdad laboral: acceder a un puesto de trabajo, sin importar su edad, sexo, religión, estatus social, raza y nivel de estudio.
Equidad salarial: no ser sujeto de discriminación, que su remuneración sea suficiente y acorde a su productividad laboral, bajo el principio de “trabajo igual salario igual”.
Seguridad social: dentro de las prestaciones laborales, su empleo debe garantizar una pensión; el acceso a un sistema de salud eficiente y de calidad, con cobertura universal ante cualquier accidente o enfermedad.

²¹ Op. Cit. 4.

²² Op. Cit. 8.

Educación y capacitación: debe tener derecho a becas para estudiar él o sus hijos; derecho a capacitación constante y continua, que le permita hacer frente a los cambios tecnológicos vertiginosos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ojeda-Pérez, Fabián, et al.²³

Ninguno de los cuatro elementos antes descritos, pueden hacer falta en los derechos laborales del trabajador, puesto que, en su conjunto, aseguran un ingreso económico suficiente y justo, acceso a servicios médicos y educación, durante toda la vida.²⁴

6. Indicadores del trabajo decente.

El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, de la Agenda 2030: trabajo decente y crecimiento económico, tiene muchas aristas. Por un lado es aquel al que se puede acceder en igualdad de condiciones y es realizado por una persona cualificada para desarrollarlo mediante un contrato de trabajo, bajo unas condiciones saludables de jornada, de descanso y de vacaciones que permita la conciliación familiar.

Además debe garantizar el crecimiento profesional, la seguridad laboral, la salud y el diálogo social. Es un trabajo remunerado de forma justa y de acuerdo con el coste de la vida en el territorio.

Existen diversos sistemas de indicadores que se constituyen en torno a seis dimensiones: igualdad de trato y acceso, salario mínimo, tiempo de trabajo saludable, entorno de trabajo seguro, calidad en el empleo, protección y diálogo social.²⁵

²³ OJEDA-PÉREZ, Fabián, et al. "Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente". *Sociedad y Economía*, Cali, n. 38, p. 89-104, Dic. 2019. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089&lng=en&nrm=iso>. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>.

²⁴ Ídem.

²⁵ BETANCOURT LÓPEZ, et al. "Un sistema de indicadores para medir el trabajo decente. Aplicación al caso piloto de la comarca del Montsià (Tarragona, Cataluña)" *Terra Revista de Desarrollo Local* vol. 8. 2021.

Los principios y derechos fundamentales en materia de derecho laboral, se pueden agrupar en la:

libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.²⁶

Sin embargo, no es fácil establecer estándares e indicadores únicos para la medición de los progresos hacia el trabajo decente; especialmente, porque algunos factores requieren de indicadores estadísticos, es decir, cuantitativos y otros legales, es decir cualitativos, por lo que consideramos pertinente medirlo desde la percepción de los propios trabajadores, que son los que conocen más que nadie sus condiciones laborales.

7. Calidad de vida y bienestar.

La calidad de vida en el trabajo es un ideal complejo y multidimensional para su definición y operacionalización, aunque no existe un consenso en cuanto a su definición considera múltiples aspectos del ambiente laboral y aspectos percibidos por los trabajadores.

Además implica una característica de interacción del trabajador con su entorno laboral y requiere una perspectiva holística, integral y dinámica para captar la totalidad de aspectos, componentes y dimensiones que lo engloban.²⁷

El objetivo de la calidad de vida en el ámbito laboral consiste en lograr una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, con mejores condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud, y organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para

²⁶ OSTAU DE LAFONT, et al. "El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia". *Verba Luris*, (45), 51-67. 2021. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8344>

²⁷ PATLÁN PÉREZ, Juana. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Epub August 18, 2021. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

satisfacer tanto las necesidades como las demandas de sus miembros, para ofrecerles oportunidades de desarrollo personal y profesional.²⁸

La calidad de vida en el trabajo se evidencia en un conjunto de acciones y factores que repercuten en la salud ocupacional de los trabajadores, es decir, en su estado de bienestar físico, mental y social con relación al trabajo y no solo en la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral.²⁹

Para que una persona trabajadora cuente con una calidad de vida en el trabajo se requiere, en forma necesaria, tener derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, así como a desempeñar un trabajo satisfactorio que proporcione desarrollo laboral y profesional, un trabajo motivante, derecho al bienestar en el trabajo, con condiciones y ambiente favorables y agradables, un puesto enriquecedor y significativo, con una retribución económica adecuada por la labor, estabilidad laboral, a trabajar el horario adecuado, participar en la toma de decisiones y a ser reconocido su desempeño.³⁰

Por lo que podemos suponer que contar con un trabajo con un salario adecuado no significa necesariamente que el trabajador cuente con calidad de vida, sino que requiere además que se cumplan todas las demás condiciones vinculadas con esta.

²⁸ SEGURADO TORRES, Almudena, AGULLÓ, Tomás Esteban. "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social". *Psicothema* [en línea]. 2002, 14(4), 828-836. ISSN: 0214-9915. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

²⁹ MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales." *Med. segur. trab.* [online]. 2011, vol.57, suppl.1, pp.4-19. ISSN 1989-7790. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.

³⁰ VEGA-ARTAVIA, N. I. "El trabajo decente, la calidad de vida en el trabajo y sostenibilidad laboral." *Cuadernos De Administración*, 2(1), 169-177. 2021. <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/50>

8. Marco jurídico del trabajo decente en México.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 4 consagra que "nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre", el numeral 23 establece los derechos al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas se establece en el artículo 24 y en el 25 el derecho a un nivel de vida adecuado.³¹

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su artículo 6 el derecho a trabajar y a la orientación y formación técnico-profesional, el artículo 7 el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades, descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo, vacaciones periódicas pagadas y remuneración de días festivos.³²

Adicionalmente en el artículo 8.1, de dicho pacto se establecen los derechos a fundar sindicatos, afiliarse al de su elección, formar federaciones o confederaciones nacionales e internacionales, funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones y derecho de huelga. Posteriormente en el artículo 9 se consagra el derecho de toda persona a la seguridad social, y finalmente en el numeral 11, el derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia.³³

³¹ Declaración Universal de Derechos Humanos. *Artículos 4, 23-25*. 10 de diciembre de 1948.

³² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Artículo 7.d*. 16 de Diciembre de 1966, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/escr.aspx>

³³ Ídem.

La Convención Americana de Derechos Humanos, que entró en vigor para México el 24 de marzo de 1981, en su numeral 6 establece la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y de ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio y el 16 la libertad de asociación con fines laborales.³⁴

El Protocolo de San Salvador, en su artículo 6 establece el derecho al trabajo, como una oportunidad para llevar una vida digna y decorosa, el artículo 8 además señala el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, a afiliarse al de su elección y a huelga y el artículo 9 el derecho a la seguridad social.³⁵

Finalmente, el artículo 7 de este protocolo, contempla el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, salario equitativo e igual por trabajo igual, a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, a cambiar de empleo, a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, en casos de despido injustificado a una indemnización o a la readmisión, a la seguridad e higiene en el trabajo, prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años, en menores de 16 años, en ningún caso podrá constituir un impedimento para asistencia escolar, jornadas de menor duración en trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas y remuneración de días feriados.³⁶

Además de los instrumentos internacionales señalados anteriormente, México ha signado otros convenios fundamentales en materia laboral como el Convenio sobre el trabajo forzoso, en 1930, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en 1948, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en 1949, Convenio sobre igualdad de

³⁴ Convención Americana de Derechos Humanos, Artículo 26. 24 de marzo 1981. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

³⁵ Protocolo de San Salvador Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Artículos 13.1, 13.3.c y 19.6. 1988. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

³⁶ Ídem.

remuneración, en 1951, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, en 1957, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en 1958, Convenio sobre la edad mínima, en 1973, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, en 1981 y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, en 1999,³⁷ que han abonado al derecho humano al trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en un índice jerárquico es el número uno, como se escucha decir cotidianamente, que nada ni nadie debe estar por encima de la ley, la Constitución.

En este contexto la ley debe, al menos no solo ser clara y concisa, sino también facilitadora y mediadora del trabajador mexicano, es decir un instrumento que garantice el acceso a tener calidad de vida, bienestar social, el cual es por demás necesario y justo para todos los mexicanos.

En el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aparece el tema que hoy nos ocupa, condiciones del empleo, así encontramos que en el artículo 5 Constitucional se establece la libertad de trabajo y la prohibición a ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El numeral 123 dice que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” y adicionalmente nos menciona que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación.”³⁸

Este mismo precepto establece en su apartado A, entre otros el derecho al trabajo digno y socialmente útil, limitación de la jornada laboral, prohibición del trabajo de los menores de quince años, derecho a un día de descanso obligatorio, derechos durante el embarazo y periodo de lactancia, salario mínimo, trabajo igual salario igual, derecho a una participación en las utilidades

³⁷ Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de México. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 5, 123. 6 de junio de 2023.

de las empresas, pago de horas extras, derecho a vivienda digna, derecho a capacitación o adiestramiento, derecho a seguridad social, higiene, seguridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes, derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, derecho a huelga y paro, derecho a indemnización en caso de despido injustificado.³⁹

Adicionalmente es imprescindible señalar que las legislaciones, los tratados, etcétera no son un reflejo de lo que las y los trabajadores asalariados particularmente del municipio de Los Cabos viven en sus espacios de trabajo y su vida social, hemos señalado anteriormente que a través de la percepción de los asalariados es una medida idónea para conocer realmente como es que son las cosas, si el crecimiento económico en la región aumenta es en gran medida porque hay obreros vendiendo su fuerza de trabajo que en abonan significativamente al aumento en la productividad de las empresas, es categóricamente necesario que el trabajador se beneficie directamente de este crecimiento, y no solo a corto plazo si no que, los empleos funjan como garantes de acceso a calidad de vida en un largo plazo, tener un futuro incierto mientras se labora en una empresa con estos niveles de crecimiento económico sería un contra sentido de bienestar social.

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo segundo lo que se entiende por trabajo digno o decente:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de

asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.⁴⁰

Podemos afirmar que al comparar las definiciones de trabajo decente como objetivo del desarrollo sostenible de la OIT con la de trabajo digno o decente, establecida por la Ley Federal del Trabajo son afines a las normas internacionales en la materia y en términos generales contribuye a la consecución de los ODS.

9. Caracterización del crecimiento económico en Los Cabos.

El Municipio de Los Cabos, en el estado de Baja California Sur, de acuerdo al censo de población de 2020, tiene una población de 351,111 habitantes, con un grado de marginación y de rezago muy bajo en comparación del nivel bajo de la entidad.

La población del municipio que se encuentra en situación de pobreza asciende a 124,138 personas, es decir aproximadamente el 35 % de la población.⁴¹

En cuanto a los indicadores de carencias sociales en el municipio resalta el rezago educativo en que se encuentran 49,175 personas, además 82,995, carecen de acceso a los servicios de salud y de acceso a la seguridad social 161,090.

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo. *Artículo 2.* 27 de diciembre de 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁴¹ Secretaría de Bienestar. Informe anual sobre situación de pobreza y rezago social 2022. Unidad de Planeación y Evaluación de Programas de Desarrollo. Baja California Sur, Los Cabos. 2022. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/697012/03_008_BCS_Los_Cabos.pdf

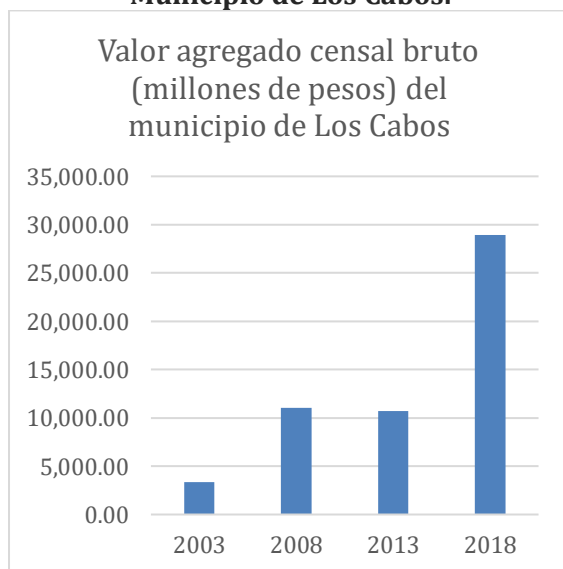
³⁹ Ídem.

Respecto a la carencia de calidad y espacios en la vivienda la sufren 72,357 personas, de servicios básicos en la vivienda 50,662 y la falta de acceso a una alimentación nutritiva y de calidad 93, 312 personas.⁴²

A manera de contextualizar numéricamente el crecimiento económico en Los Cabos se encontró información relevante en el Instituto Nacional de Geografía y Estadística sobre el valor agregado censal bruto (millones de pesos) del municipio esto último significa, el valor de la producción que se añade durante el proceso de trabajo por la actividad creadora y de transformación del personal ocupado, el capital y la organización (factores de la producción), ejercida sobre los materiales que se consumen en la realización de la actividad económica.

Aritméticamente, el Valor Agregado Censal Bruto (VACB) resulta de restar a la Producción Bruta Total el Consumo Intermedio, tal como se muestra a continuación:

Grafica 2. Valor agregado censal bruto del Municipio de Los Cabos.



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a datos de Ineg.⁴³

⁴² Ídem.

⁴³ Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica. Consulta de indicadores sociodemográficos y económicos por área geográfica. Baja California Sur. <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=03>

En contrasentido a la marginación, rezago y carencias sociales, Los Cabos ha destacado a nivel nacional no solo por sus altas tasas de crecimiento económico sino por el crecimiento anual en la población, estimada en un 4.0% de 2010 a 2020, sensiblemente menor al 8.2% del decenio anterior, aunque en descenso, refleja una inmigración importante de personas en busca de mejores opciones de trabajo, detonadas por el dinamismo de este municipio en materia de turismo, ya que más de la mitad de la población es originaria de otra entidad.⁴⁴

Sus localidades más notables: San José del Cabo y Cabo San Lucas, han sido polos de atracción por su importante crecimiento turístico, ya que en los últimos años este ha sido acelerado.

Consolidado como uno de los destinos turísticos más relevantes del país, registrando cifras históricas de afluencia en los últimos años.

De acuerdo a cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social, el municipio de los Cabos representa una oportunidad de trabajo para 122,017 personas en empresas formales, las que laboran en la prestación de servicios turísticos y de comercio, principalmente.

Dicha cifra refleja una importante recuperación posterior a la presentación de la pandemia por Covid-19, en la que evidentemente la recuperación de la afluencia de visitantes ha sido crucial.⁴⁵

10. Resultados.

Al preguntar a los participantes sobre sus condiciones laborales, el 63.8% reportaron que si cuentan con un contrato laboral, mientras que el 36.2% no lo tiene.

En cuanto a si están afiliados al seguro social el 68.3 %, manifestó, que si mientras que el 31.7 % señaló no contar con acceso a ningún sistema de seguridad social.

⁴⁴ Secretaría de Turismo. Los Cabos Información Estratégica 2023. 14 de marzo de 2023, pp. 7, 8, 12, 19. https://biblioteca.setuesbcs.gob.mx/administrador/biblioteca/publicaciones/pdf/Estrategico_2023_Los_Cabos.pdf

⁴⁵ Ídem.

Respecto a si existen condiciones óptimas de seguridad e higiene en su lugar de trabajo el 89.4% dijo que sí, mientras él 10.6% manifestó que no.

A la interrogante de si en su lugar de trabajo recibe todas las prestaciones que establece la Ley, el 61% de los encuestados señaló que si, mientras él 39% que no.

A la pregunta en cuanto a si en su lugar de trabajo le dan reparto de utilidades el 52.3% dijo que sí, mientras que el 47.7% manifestó que no las recibía.

Al interrogarlos sobre si cuentan con vivienda propia, aunque se encuentre en financiamiento, solo el 33.9% señaló que si, mientras la mayoría del 66.1% manifestó que no.

En relación al porcentaje de su salario que los encuestados reportaron que gastan en la renta/pago de hipoteca de su casa, el 37.20% afirma gastar el 20% del total de su sueldo, mientras que el 20.6 % erogan el 30% de su salario, y el 9.2% el 45%. El 33% de los encuestados manifiestan no pagar ya que viven con familiares o amigos.

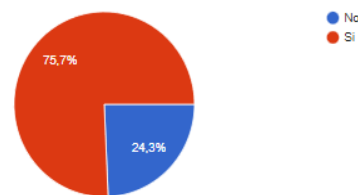
Se cuestionó a los trabajadores con respecto al tiempo que aproximadamente utilizan para trasladarse de tu trabajo a su hogar y de regreso, a lo que el 11.5% señaló que les toma diariamente dos horas, mientras que el 41.7% utiliza una hora y al 41.3% le toma media hora.

En cuanto al medio de transporte que utilizan, el 7.8% señaló que se traslada caminando (a pie), el 11% utiliza transporte empresarial privado, mientras él 33.3% se traslada en automóvil particular y el 45% utiliza el transporte colectivo.

Respecto a la siguiente pregunta: con el salario que recibes, ¿logras pagar tus necesidades básicas? En la siguiente gráfica podemos observar que el 75.7% de los encuestados, consideran que en efecto si logran cubrir sus necesidades básicas, hablamos entonces de un beneficio directo a corto plazo, mientras que un 24.3% no logra cubrir las.

Gráfica 3. Necesidades básicas

218 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta de si cuentan o no con ahorros en caso de desempleo, encontramos que un 53.7% si cuenta con un fondo, mientras que el 46.3% no tiene un fondo de ahorro en caso de resultar desempleado.

En caso de que el desempleo sucediera, el 48.2% puede estar un mes desempleado, el 29.9% podría no trabajar por dos meses, el resto de las respuestas fue más diversa desde respuestas como; “una semana”, o incluso “no podría”.

En cuanto a la interrogante de si actualmente se encuentra cotizando en algún sistema de ahorro para su retiro, los resultados de las encuestas nos muestran que un 21.6% si está cotizando en un sistema ahorrativo para su retiro, mientras que el 78.4% de los encuestados manifiestan que no.

Adicionalmente a los que sí cotizan en algún sistema de ahorro para su retiro se interrogo respecto a si consideran que lo que cotizan actualmente les permitirá tener una jubilación digna, el 16.4% señaló que si, el 27.7% que no, mientras él 56% señaló que no lo sabe, es decir, es incierto.

Se planteó la siguiente pregunta; ¿consideras que el salario que recibes alcanza para cubrir necesidades básicas de una familia, como: alimento/educación/salud?, a lo que solo el 38.1% considera que sí, mientras que un 58.7% considera que no es posible, y el resto de las respuestas consideran aún no tener la experiencia, recordemos el rango de edad de los encuestados es de 18 a 30 años.

Al cuestionamiento de si lo han despedido injustificadamente, el 5.5% manifestó que sí mientras que el 94.5% que no. Adicionalmente en esta pregunta número 16 hay una sección donde se le solicita a aquellas personas que han sido

despedidas sin justificación alguna, describieran aquellos motivos por los que se les ha despedido, las respuestas se fragmentaron en 7:

- 1) Disminución de ventas.
- 2) Discriminación.
- 3) Recorte de personal.
- 4) Discriminación por motivos de salud.
- 5) Favoritismo en la empresa.
- 6) Cierre de sucursal.
- 7) Despido sin justificación.

En los sectores hoteleros y restauranteros principalmente, se ha observado que en este municipio, suelen otorgarse a los trabajadores días solidarios, que consisten en, jornadas en las que el empleado no trabaja y la empresa tampoco le paga, bajo el compromiso de que los días que sí se laboren el sueldo y las prestaciones se reciban completamente.

Ante la interrogante si en su empresa les han pedido trabajar días solidarios, el 46.8 % mencionó que no, mientras que una mayoría del 53.2% manifestó que si le han solicitado trabajar días solidarios.

Respecto a si consideran que es fácil encontrar trabajo de tu giro en el municipio de Los Cabos el 69.3% dijo que sí mientras que el 30.7% dijo que no. Se cuestionó en relación a si le han pedido firmar una hoja en blanco, a lo que únicamente el 2.8% reportó que sí, mientras que al 97.2% no le ha ocurrido. Respecto a la solicitud por parte del empleador de trabajar más de 48 horas sin el pago de horas extras el 22% señaló que si ha trabajado horas extras sin pago y el 78% mencionó que no.

11. Discusión.

El trabajo decente o digno, es el que se realiza con respeto a los derechos laborales fundamentales (establecidos en la Constitución, tratados internacionales y Ley Federal del Trabajo), permite tener un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo, con protección social y diálogo social.

Se encontró que dentro de los indicadores de trabajo decente en términos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible están el acceso a un empleo que genere un ingreso justo que permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, contrato laboral, salubridad y seguridad en el lugar de trabajo, seguridad social, prestaciones de ley, pensión, recibe capacitación continua, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus opiniones y organizarse, igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Para que el trabajo influya en la calidad de vida y el bienestar tiene que ser digno o decente, a través de una mayor humanización del trabajo mediante puestos de trabajo con mejores condiciones de trabajo en materia de salario, seguridad y salud, y organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional, repercuten en su estado de bienestar físico, mental y social.

El trabajo decente se regula en México a través de las disposiciones relativas en la Constitución Política, los tratados internacionales que hemos celebrado y la Ley Federal del Trabajo que en su artículo segundo define el trabajo decente o digno, la cual es afín al objetivo del desarrollo sostenible.

El crecimiento económico en Los Cabos, ha sido muy rápido y aunque se han generado muchos empleos, paralelamente existe marginación, rezago y carencias sociales.

La aplicación de encuestas ha permitido aproximarnos a la percepción holística de los empleados jóvenes que se encuentran en el rango de edad de 18 a 30 años en el municipio de Los Cabos, México acerca de sus condiciones laborales.

Estas encuestas obligatoriamente nos trasladan a dos conceptos claves: bienestar social y calidad de vida los que en conjunto son el deber ser del trabajo decente de acuerdo a los parámetros del ODS 8, y de los otros Tratados Internacionales signados por nuestro país, de los artículos 5 y 123 de la Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, a partir de la evaluación de la percepción de este grupo de ciudadanos encontramos que si bien, ellos perciben beneficios económicos a partir de contar con un empleo, estos varían si se les concibe como a corto, mediano o largo plazo. Con este contexto es tiempo de discutir los resultados que tienen una relación directa con la percepción colectiva.

El trabajo decente es aquel que es realizado por una persona cualificada para desarrollarlo mediante un contrato de trabajo, sin embargo solo el 63.8% de los entrevistados reportaron contar con un contrato laboral que dé certeza jurídica a sus condiciones laborales, estando el resto en un escenario de incertidumbre.

Dentro de los elementos del trabajo decente encontramos la seguridad social, en el sentido que dentro de las prestaciones laborales, el empleo debe garantizar el acceso a un sistema de salud eficiente y de calidad, con cobertura universal ante cualquier accidente o enfermedad. A su vez tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo establecen el derecho a la seguridad social.

En el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios e indemnización.⁴⁶

A su vez los artículos 11 y 12 de la Ley del Seguro Social señalan que las personas que presten, en forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: que comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, guarderías y prestaciones sociales.⁴⁷ Sin embargo, al cuestionar a los entrevistados el 68.3 %, manifestó estar afiliado a un seguro social, mientras que un importante 31.7 % señaló no contar con acceso a ningún sistema de seguridad social.

⁴⁶ Op. Cit. 42. Artículo 487.

⁴⁷ Ley del Seguro Social. *Artículo 11 y 12*. 24 de abril 2023.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

La Constitución establece que el patrón está obligado a observar, las disposiciones legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Igualmente en el artículo 475 Bis de la Ley Federal del Trabajo, se prevé la responsabilidad del patrón de la seguridad, higiene y prevención de riesgos en el trabajo, conforme a la Ley, reglamentos y normas oficiales mexicanas aplicables.⁴⁸ Sin embargo a la pregunta respecto a si existen condiciones óptimas de seguridad e higiene en su lugar de trabajo el 89.4% dijo que sí, mientras él 10.6% manifestó que no, por lo que resulta preocupante que solo el 61% de los encuestados reciba todas las prestaciones de ley.

A pesar de que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, a la pregunta respecto a si en su lugar de trabajo le dan reparto de utilidades solo el 52.3% las recibe.

Los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo prevén que toda empresa, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de sus trabajadores.

Este Fondo tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, pero solo el 33.9% cuenta con vivienda propia, que en algunos casos siguen pagando.

En cuanto a bienestar y calidad de vida, que repercute en el porcentaje de su salario que gastan en la renta/pago de hipoteca de tu casa, el 37.20% afirma gastar el 20% del total de su

⁴⁸ Op. Cit. 42. *Artículo 475 Bis*.

suelo, mientras que el 20.6 % erogan el 30% de su salario, y el 9.2% el 45%, lo que es una parte importante de su sueldo. El 33% de los encuestados manifiestan no pagar ya que viven con familiares o amigos, lo que puede generar hacinamiento.

Existen diversos sistemas de indicadores que se constituyen en torno al trabajo decente, que tiene relación con la dimensión de tiempo de trabajo saludable, por lo que se les cuestiona a los trabajadores con respecto al tiempo que aproximadamente utilizan para trasladarse de tu trabajo a su hogar y de regreso, el 11.5% señaló que les toma diariamente dos horas, mientras que el 41.7% utiliza una hora y al 41.3% le toma media hora. En cuanto al medio de transporte que utilizan, el 7.8% señaló que se traslada caminando (a pie), el 11% utiliza transporte empresarial privado, mientras él 33.3% se traslada en automóvil particular y el 45% utiliza el transporte colectivo.

En cuanto a los beneficios del trabajo a corto plazo, que permiten cubrir las necesidades básicas, mientras se cuente con el empleo, el 75.7% de los encuestados, consideran que en efecto si logran cubrir sus necesidades básicas, hablamos entonces de un beneficio directo a corto plazo en la mayoría de los trabajadores.

En cuanto a ahorros en caso de desempleo, encontramos que aproximadamente la mitad tiene un fondo de ahorro en caso de resultar desempleado aunque el 48.2% puede estar un mes desempleado, y el 29.9% podría no trabajar por dos meses, el resto de las respuestas fue más diversa desde respuestas como: "una semana", o incluso "no podría", por lo que de no encontrar rápidamente un empleo se encontrarían en una difícil situación económica.

Hemos afirmado que tener calidad de vida no es solo contar con una percepción semanal o quincenal para cubrir sus necesidades inmediatas, disfrutar de calidad de vida implica contar con beneficios a largo plazo como aspirar a una jubilación digna, que nos permita vivir tranquilamente, con atención médica adecuada, es por ello que es alarmante que solo un 21.6% de los trabajadores está cotizando en un sistema ahorrativo para su retiro, y respecto a si esos pocos consideran que lo que cotizan actualmente les permitirá tener una jubilación digna, el 16.4%

señaló que si, el 27.7% que no, mientras él 56% señaló que no lo sabe, por lo que se percibe incertidumbre en cuanto al futuro.

El trabajo decente debe ser remunerado de forma justa y de acuerdo con el coste de la vida en el territorio, es por ello que adicionalmente se preguntó a los trabajadores en relación al derecho que establece el artículo 123 constitucional, donde se especifica que el salario mínimo general deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.⁴⁹ Solo el 38.1% considera que el salario que recibe alcanza para cubrir necesidades básicas de una familia.

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario, es alentador encontrar que el 94.5% no ha sido despedido injustificadamente.

Más de la mitad de los trabajadores manifestó que le han solicitado trabajar días solidarios. Esta estrategia es ilegal que va en contra de las disposiciones constitucionales, de la Ley Federal del Trabajo y de los parámetros del trabajo decente, pero lo aplican las empresas obteniendo el acuerdo de sus empleados, bajo la promesa de no ser despedidos, a pesar de que la mayoría considera que es fácil encontrar trabajo de su giro en el municipio de Los Cabos.

Mientras que la Constitución establece que cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales, respecto a la solicitud por parte del empleador de trabajar más de 48 horas sin el pago de horas extras el 22% señaló que si ha trabajado horas extras sin pago y el 78% mencionó que no.

12. Conclusiones y recomendaciones.

El desarrollo sostenible tiene como finalidad la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

⁴⁹ Op. cit. 40.

El trabajo decente permite alcanzar una adecuada calidad de vida y bienestar.

El acelerado crecimiento económico en el Municipio de Los Cabos ha generado muchos empleos, al grado de que no es suficiente la mano de obra local.

Por años se ha observado una inmigración importante de personas en busca de mejores opciones de empleo, al grado que actualmente más de la mitad de la población ha venido de otras entidades.

Sin embargo, no sólo con la generación de empleos se cumple el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, de la Agenda 2030: trabajo decente y crecimiento económico, ya que paralelamente en Los Cabos existen carencias sociales, marginación y rezago.

Por ello es necesario que a los empleos que se generen se pueda acceder en igualdad de condiciones, mediante un contrato de trabajo, bajo condiciones saludables de jornada, de descanso y de vacaciones que permita la conciliación familiar, garantizando el crecimiento profesional, la seguridad laboral, la salud y el diálogo social, remunerado de forma justa y de acuerdo con el coste de la vida en el territorio.

Aunque estos derechos están consagrados en la Constitución, tratados y leyes, es pertinente el seguimiento de los progresos hacia el trabajo decente.

Del examen de las condiciones laborales en el Municipio de Los Cabos los trabajadores jóvenes perciben progresos en los indicadores hacia el trabajo decente, en cuanto a que:

- Cuentan con trabajo, la mayoría considera fácil encontrar otro trabajo dentro de su giro.
- En su lugar de empleo se observan las disposiciones legales sobre seguridad, higiene y prevención de accidentes.
- Cuentan con contrato laboral.
- Con el sueldo que perciben logran cubrir sus necesidades básicas.

- La mayoría manifiestan no haber sido despedidos injustificadamente.
- La mayoría trabaja horas extras con la retribución correspondiente.
- La mayoría cuentan con seguro social.
- La mayoría reciben prestaciones de ley.

Se está a mitad de camino en indicadores como salario que permita cubrir las necesidades básicas de una familia, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contar con ahorros para caso de desempleo y prácticas ilegales como días solidarios.

En cuanto a bienestar no podemos pensar que los trabajadores jóvenes de Los Cabos se encuentren en un escenario en el que avisten que se satisfacen sus necesidades y prevean que han de seguir siendo satisfechas, toda vez que casi la mitad considera que su salario no es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y la mayoría no cotiza en un sistema de ahorro para el retiro.

Se recomienda trabajar en materia de calidad de vida en el ámbito laboral mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, con mejores condiciones en materia de pensiones y salud, para satisfacer tanto las necesidades como las demandas de sus miembros, para ofrecerles oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Por lo que se recomienda a los empleadores tomar acciones positivas que repercutan en la salud ocupacional de los trabajadores, es decir, en su estado de bienestar físico, mental y social.

Se recomienda también que tanto empleadores como autoridades trabajen en los indicadores de calidad de vida como vivienda propia para los trabajadores, tiempo para traslado a trabajo, sistema de ahorro para el retiro y seguridad social.

Es necesario señalar que existe una necesidad notoria de políticas públicas que beneficien al trabajador asalariado, pero estas deben de ahondar en las necesidades y exigencias de este sector de la sociedad, cargadas de sentido humanístico para garantizar los derechos y

libertades de los trabajadores lo que abonará al desarrollo sostenible del municipio.

La limitación del estudio se basa en que no todas las personas a las que se invitó a contestar la encuesta quisieron o pudieron hacerlo, y no fue posible acceder a trabajadores de comunidades pequeñas para que respondieran la encuesta.

Se concluye que a consecuencia del crecimiento económico que se presenta en Los Cabos, se perciben importantes progresos en los indicadores hacia el trabajo decente aunque todavía debe mejorar la calidad de vida y el bienestar.

12. Bibliografía.

BIBLIOHEMEROGRÁFICAS.

- BETANCOURT López, et al. "Un sistema de indicadores para medir el trabajo decente. Aplicación al caso piloto de la comarca del Montsià (Tarragona, Cataluña)". *Terra Revista de Desarrollo Local* vol. 8. 2021.
- BORDAS Martínez, J., et. al. "¿Trabajo decente o trabajo indecente?". *Tendencias Sociales. Revista De Sociología*, (5), 80–101, 2020. <https://doi.org/10.5944/ts.5.2020.27749>
- DÍAZ AROCO, Teófila. "Trabajo Decente" *LEX-Revista de la facultad de derecho y ciencias*, 2020. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/2076/2217>
- FRÍAS-NAVARRO, D. Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. 2022. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- GALARZA, C. "Los alcances de la investigación." *Ciencia América*. (8) 1-6, 2020. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- GIL Y GIL, J. L. "El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(1), 140–183. 2020. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>
- MATHEW, P. V., Sreejesh, S. "Impact of responsible tourism on destination sustainability and quality of life of community in tourism destinations". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 83-89. 2017.
- MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales". *Med. segur. trab.* [online]. 2011, vol.57, suppl.1, pp.4-19. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1989-7790. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- MORALES, J. "Sociedad y bienestar: el concepto de bienestar". *Anuario Filosófico*, 27, 603- 611. 1994.
- MORALES, María. "Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 23, julio-diciembre de 2016, pp. 89-121 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016300045>
- OJEDA-PÉREZ, Fabián, et al. "Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente". *Sociedad y Economía*, Cali, n. 38, p. 89-104, Dic. 2019 . <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089&lng=en&nrm=iso>. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>.
- OSTAU DE LAFONT, et al. "El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia". *Verba Luris*, (45), 51–67. 2021. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8344>
- PATLÁN PÉREZ, Juana. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Epub August 18, 2021. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- SALAS LLUÍS Franco "Política de empleo y trabajo decente en la economía española (2010-2020)" *Revista Internacional de Política Económica* Vol.3 núm. 2 2021 DOI: <https://doi.org/10.7203/IREP>.
- SAMPIERI HERNÁNDEZ R., et. al. "Metodología de la Investigación" ed. 4ta; Editorial: Mc. Graw Hill, México, D.F. 2006.
- SEGURADO TORRES, Almudena, Agulló, Tomás Esteban. "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social". *Psicothema* [en línea]. 2002, 14(4), 828-836. ISSN: 0214-9915. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- VEGA-ARTAVIA, N. I. "El trabajo decente, la calidad de vida en el trabajo y sostenibilidad laboral." *Cuadernos De Administración*, 2(1), 169–177. 2021. <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/50>
- ### LEGISLATIVAS.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 5, 123. 6 de junio de 2023.
- Ley del Seguro Social. Artículo 11 y 12. 24 de abril 2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

Ley Federal del Trabajo. Artículo 2. 27 de diciembre de 2022.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convención Americana de Derechos Humanos, Artículo 26. 24 de marzo 1981.
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 4, 23-25. 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 7.d. 16 de Diciembre de 1966, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Protocolo de San Salvador Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Artículos 13.1, 13.3.c. y 19.6. 1988.
<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

RECURSOS DE INTERNET.

Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica. Censo de Población y Vivienda 2020.
https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Datos_abiertos

Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica. Consulta de indicadores sociodemográficos y económicos por área geográfica. Baja California Sur.
<https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=03>

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. OIT 2023,
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Measuring decent work. OIT 2023,
<https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de México.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Organización Internacional del Trabajo. Tendencias Mundiales del empleo juvenil 2020. Resumen Ejecutivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf

Organización Mundial de la Salud. "Development of the WHOQOL: rationale and current status". International Journal of Mental Health, 23, 24-56. Organización Mundial de la Salud: Ginebra, Suiza. 1994.

Secretaría de Bienestar. Informe anual sobre situación de pobreza y rezago social 2022. Unidad de Planeación y Evaluación de Programas de Desarrollo. Baja California Sur, Los Cabos. 2022.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/697012/03_008_BCS_Los_Cabos.pdf.