

Hacia una Nueva Cultura Salarial

PROPUESTA COPARMEX



COPARMEX

Hacia una Nueva Cultura Salarial

Índice

1. Visión de COPARMEX sobre la persona, el trabajo, la empresa y la responsabilidad social. (p. 3)
2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS) (p. 4)
3. Visión de México en materia de bienestar social, con énfasis en la parte del ingreso (p. 5)
4. Propuesta (p. 7)
5. Precedentes y justificación (p. 8)
 - a. Una sola zona económica que ayude a revertir el círculo vicioso de la pobreza
 - b. Beneficios acumulados
6. Ruta en el Proceso de Recuperación del Salario Mínimo General (p. 10)
 - a. Desindexación de SMG
 - b. Incremento determinado en Diciembre de 2016
 - i. *Inocuidad en inflación*
 - ii. *Inocuidad en negociaciones colectivas*
 - iii. *Inocuidad en trabajo formal*
 - iv. *Incremento en el Poder Adquisitivo*
 - c. Política salarial de largo plazo, comenzando con el SMG
 - i. Las ventajas de una política salarial que incremente el SMG en el largo plazo
7. Manifiesto: hacia una Nueva Cultura Salarial (p. 14)
8. ANEXOS (p. 16)

1. Visión COPARMEX sobre la persona, el trabajo, la empresa y la responsabilidad social

La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), es un sindicato patronal de afiliación libre y voluntaria que aglutina a 36 mil empresas de todos los sectores económicos, de todos los tamaños, en todo el país a través de sus 65 Centros Empresariales, Federaciones y Asociaciones.

Al declarar que tiene como misión la de “contribuir al establecimiento de condiciones para la prosperidad de todos los mexicanos, que propicien una creciente cohesión social y para que las empresas se desarrollen, multipliquen y cumplan con su función creadora de empleo y de riqueza con responsabilidad social”¹, COPARMEX representa causas mucho más amplias que los intereses directos y legítimos de sus afiliados, reconociendo a la empresa como medio de creación de riqueza económica para la sociedad y de crecimiento integral para todos los que la conforman, ya que Defiende principios y valores, no privilegios.

En efecto, COPARMEX considera “que el centro de la actividad económica y de la empresa es la **persona**”, ésta es quien hace la comunidad de trabajo generadora de valor económico, social y ético.²

Por eso, incluye en sus principios y valores que “toda persona que trabaja tiene derecho a recibir como remuneración una parte del valor económico agregado de acuerdo a su contribución... En cualquier caso, los niveles de remuneración y la forma de establecerlos deben garantizar la subsidiariedad efectiva, la solidaridad nacional y el progreso futuro.”³ (trabajo y remuneración)

También postula que el amor profundo por nuestra patria y la conciencia clara del valor de la libertad de emprender, llama a los miembros de COPARMEX a ejercer un liderazgo social activo, fundado en la autoridad moral de la Confederación, la validez de sus propuestas, su firme compromiso con el bien de la comunidad y la participación en las definiciones trascendentes para el país.

Por ello, COPARMEX realiza un trabajo organizado y continuo para motivar y orientar a los empresarios en el cumplimiento de su responsabilidad ética, social y económica, apoyándolos con una estructura institucional capaz de comunicar, proponer e influir en el estudio y solución de los problemas de su entorno.

Esta ha sido la tarea de COPARMEX durante más de ocho décadas, una tarea que hoy continúa en la consolidación y difusión de la cultura empresarial ética y de responsabilidad social.

1 COPARMEX. Confederación Patronal de la República Mexicana. Plan estratégico 2013-2018 aprobado por la Asamblea General el 14 de noviembre de 2013.

2 La dignidad de cada persona debe ser promovida, defendida y protegida, pues sólo libre de la opresión, de la miseria, del vicio y de la incultura, puede tender plenamente al cumplimiento de sus deberes, al logro de sus fines y al ejercicio de sus derechos; que la defensa de la dignidad humana es incompatible con la aceptación de sistemas sociales que la menoscaben; y que a todo ser humano, cualquiera que sea su nivel social, su capacidad y aun su conducta, debe reconocérsele esa dignidad.

3 Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir como remuneración una parte del valor económico agregado, de acuerdo a su contribución. De esta manera se promueve que cada quien y todos se esfuercen por canalizar sus potencialidades. Que la remuneración debe ser justa.

Los niveles de remuneración entre empresas o entre países pueden ser diferentes, siendo justos, porque dependen de factores tales como: la generalización, las posibilidades de cada empresa, las leyes, las circunstancias y, sobre todo, los niveles de productividad.

Una remuneración justa, conforme a la justicia conmutativa, puede ser insuficiente para elevar el nivel de vida de los trabajadores. Las entidades y sistemas económicos en este caso, no acreditan suficientemente el cumplimiento de su misión de servir al hombre, por lo que deberán buscar, en la productividad y sana economía, el camino para lograrlo.

En cualquier caso, los niveles de remuneración y la forma de establecerlos deben garantizar la subsidiariedad efectiva, la solidaridad nacional y el progreso futuro.

2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS)

En la perspectiva de largo plazo, a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030 que México ha suscrito frente a los retos que tenemos, COPARMEX encuentra vinculación directa con su ser y quehacer en lograr el crecimiento económico inclusivo a fin de crear empleos sostenibles y de calidad, promover la igualdad⁴ y condiciones de trabajo decentes.⁵

En específico, las metas planteadas por Naciones Unidas, ratificadas por México, consistentes con la responsabilidad ética, social y económica de COPARMEX son para el 2030:

1. Erradicar la **pobreza extrema**, medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los EU al día. (Objetivo 1)
2. Garantizar los **mismos derechos** a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros. (Objetivo 1)
3. Lograr niveles más elevados de **productividad económica** mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandó la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra. (Objetivo 8)
4. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las **actividades productivas**, la creación de **empleo decente**, el **emprendimiento**, la **creatividad** y la **innovación**, y alentar la oficialización y el crecimiento de las **microempresas** y las **pequeñas y medianas empresas**, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros. (Objetivo 8)
5. Para 2030, lograr el **empleo pleno y productivo** y garantizar un **trabajo decente** para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (Objetivo 8)
6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. (Objetivo 8)

⁴ Objetivo de Desarrollo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

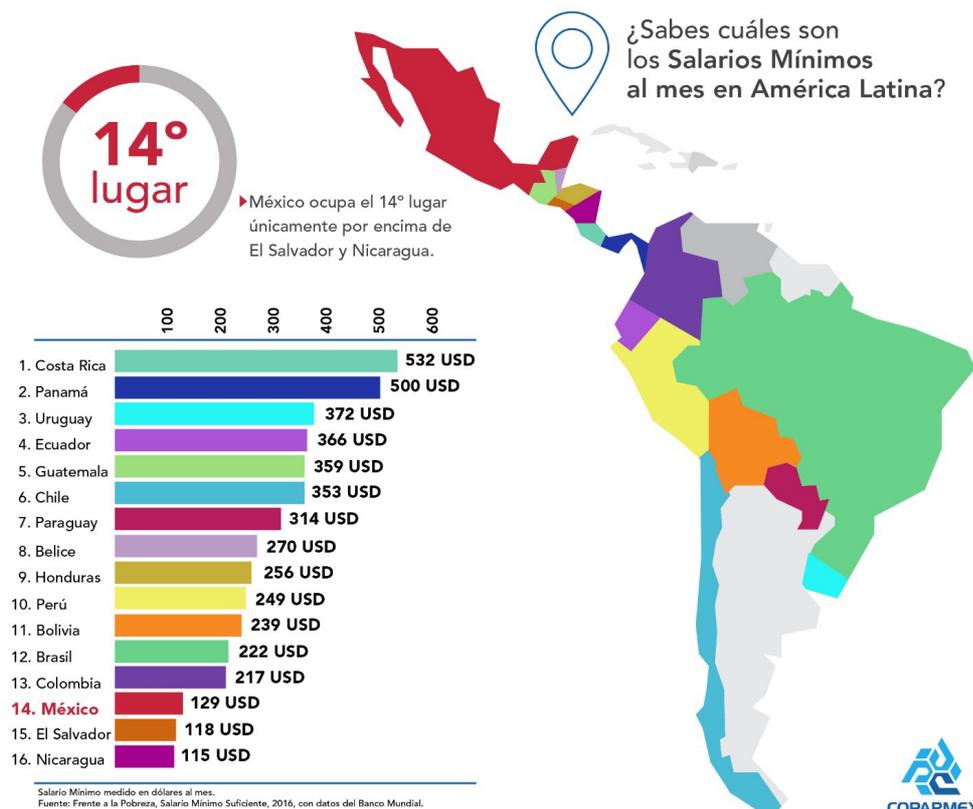
⁵ Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

3. Visión de México en materia de bienestar social, con énfasis en la parte del ingreso

Para contribuir eficazmente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 para México, COPARMEX propone definir una **política salarial de largo plazo** (2030) capaz de estimular positivamente las variables del empleo, la inversión y el crecimiento económico interno, teniendo como eje inicial el incremento del Salario Mínimo General:

1. El Salario Mínimo General es el más bajo de la OCDE y de los más bajos de América Latina.

Salario Mínimo A.L.



2. Incrementar el SMG es el **primer paso** para romper la **inercia** de la **contención salarial** que redujo el 72% del poder adquisitivo del SM desde hace décadas, especialmente en los trabajadores más pobres y con menor calificación.⁶
3. Fijar un **horizonte incremental** de largo plazo (2030) para garantizar que se cubran las necesidades básicas de una familia promedio, cuidando al mismo tiempo las variables económicas.
4. Brinda una **buena señal** para fortalecer la cohesión social.⁷
5. Genera condiciones de atracción a la **formalidad** con mejores niveles de productividad, mayor capacidad de compra y acceso a servicios básicos (educación, salud, vivienda)
6. **Fortalece el mercado interno** frente a los riesgos de medidas que afecten el comercio internacional y las exportaciones.

⁶ Acción Ciudadana Frente a la Pobreza <http://frentealapobreza.mx/>
⁷ *Ibid*

4. Propuesta

1. Llegar a la **línea de bienestar** para una persona propuesta por el CONEVAL para el segundo semestre del 2017.
2. De ahí, incrementar el Salario Mínimo en forma gradual y responsable a fin de que llegue a cubrir la **línea del bienestar** para una familia de 3.5 individuos promedio, con el ingreso de 1.7 a 2 personas del núcleo familiar trabajando en la economía formal para el 2030.⁸
3. En consecuencia, se propone una meta de incremento del Salario Mínimo General para el 2030 en el rango de entre \$162.35 y \$194.68 pesos al día, correspondiendo con un incremento nominal anual de entre los \$5.8 a \$8.5 pesos reales anuales para los próximos 13 años.

⁸ Como lo establece el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, "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." Implica satisfacer el costo de la canasta alimentaria y no alimentaria urbana (CONEVAL) para todos los integrantes del hogar, a partir de los ingresos labores generados por los integrantes ocupados de las familias mexicanas

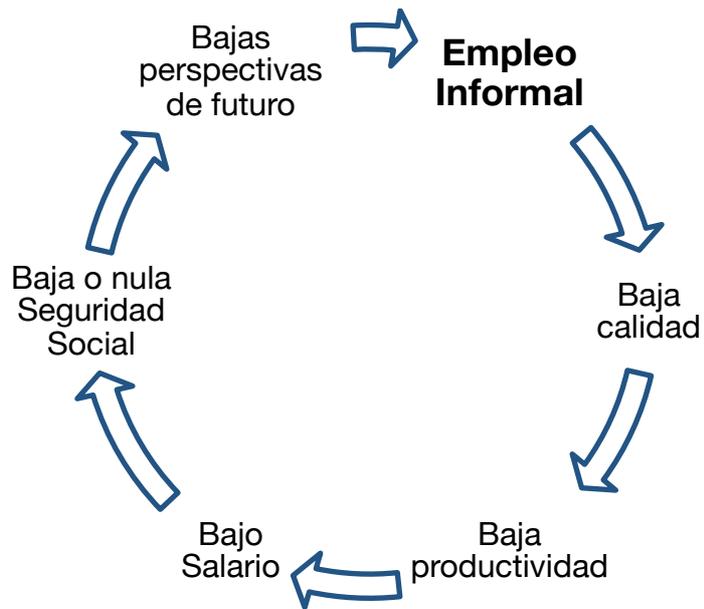
5. Precedentes y justificación

1. Si bien la productividad ha crecido poco, el SM ha permanecido estable en su valor.
2. El informe más reciente de la ONU (PNUD) sobre el Desarrollo Humano 2016 en México demuestra que los bajos SM contribuyen a la reducción de los ingresos laborales del conjunto de los trabajadores, especialmente los más pobres y menos calificados. El informe de PNUD también muestra que el SM ha reducido su valor respecto al costo de los productos de la canasta alimentaria.

Una sola zona económica que ayude a revertir el círculo vicioso de la pobreza

1. Actualmente las micro y pequeñas empresas conforman el 99% de las unidades económicas del país, contribuyen con el 74.18%⁹ de la fuerza laboral y se estima que aportan 15% de la Producción Bruta Total de las unidades económicas establecidas.¹⁰ Sin embargo, el 72.5% de la Población Económicamente Activa (PEA) que trabaja en micro y pequeñas empresas lo hace de manera informal.
2. En este sentido, son empleos que carecen de acceso a seguridad social, prestaciones y cuentan con bajos niveles de productividad y de remuneración.
3. Todo esto implica altísimos niveles de mortandad empresarial, bajos niveles de productividad en la economía y de aportación al PIB, sobre todo frente al potencial que representan.
4. De esta manera la baja calidad y baja productividad del empleo informal, se vincula al bajo salario y a la baja o nula seguridad social, formando un círculo vicioso que refuerza las condiciones de pobreza.

⁹ ENOE 1er trimestre 2017
¹⁰ Censo Económico 2014



COPARMEX considera que una manera de revertir este círculo vicioso que refuerza la pobreza es a través del incremento al salario, iniciando con el Salario Mínimo General.

Beneficios acumulados

1. Mejorar los estándares de productividad
2. Ampliar la base de contribuyentes
3. Mejorar los niveles de recaudación y de financiamiento a programas sociales y de desarrollo

6. Ruta del Proceso de Recuperación del Salario Mínimo General

Desindexación de SMG

- La desvinculación del Salario Mínimo General (SMG) que concluyó en enero de este 2017, elimina la referencia al Salario Mínimo General como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para calcular el monto del cumplimiento de obligaciones de pago contenidas en nuestro sistema legal (para tarifas, cuotas públicas, créditos del INFONAVIT, entre otros), y sustituye dicha referencia por la Unidad de Medida y Actualización, fue un paso trascendente para que, sin tener efectos inflacionarios se pueda recuperar su poder adquisitivo.

Incremento determinado en Diciembre de 2016

- Tras la negociación entre representantes patronales, de los trabajadores y del gobierno, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) mediante resolución de fecha 1 de diciembre de 2016 llegó a un acuerdo histórico que permitió ubicar al Salario Mínimo General desde el primer día del 2017 en \$80.04 pesos, como resultado de aplicar al salario mínimo general vigente que en aquella fecha era de \$74.04 pesos diarios, la cantidad de \$4.00 pesos nominales bajo el concepto Monto Independiente de Recuperación (MIR), más un aumento de 3.9% por ajuste inflacionario, este último que se aplicó al Salario Mínimo General y a los mínimos profesionales.
- El aumento al Salario Mínimo General incrementó el poder adquisitivo del salario. Actualmente el SMG cubre el 86.2% del ingreso necesario para satisfacer las necesidades del trabajador, el mayor nivel en poder adquisitivo desde abril de 1998.

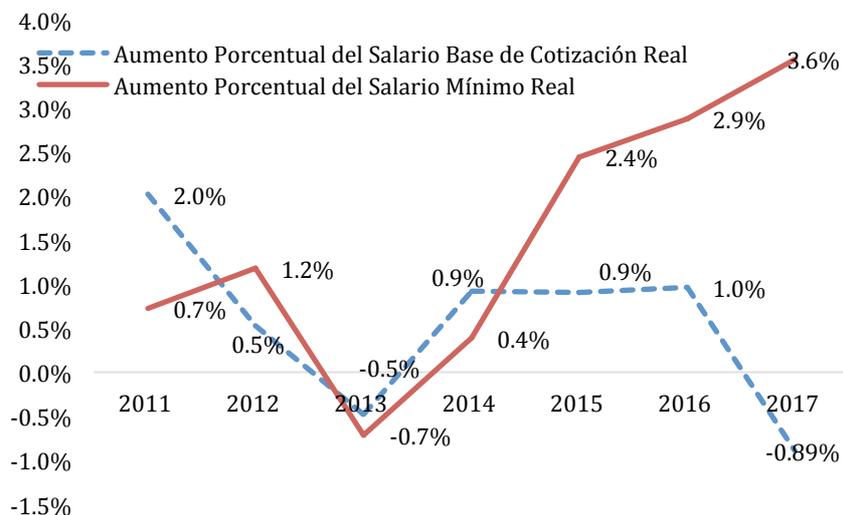
Pese a los temores que existían en algunos por este incremento, las cifras han demostrado que:

Inocuidad en inflación

- El aumento al SMG no ha sido inflacionario. Los productos que más incidencia han tenido en la inflación acumulada en 2017 no están relacionados con la mano de obra sino con los energéticos.

Inocuidad en negociaciones colectivas

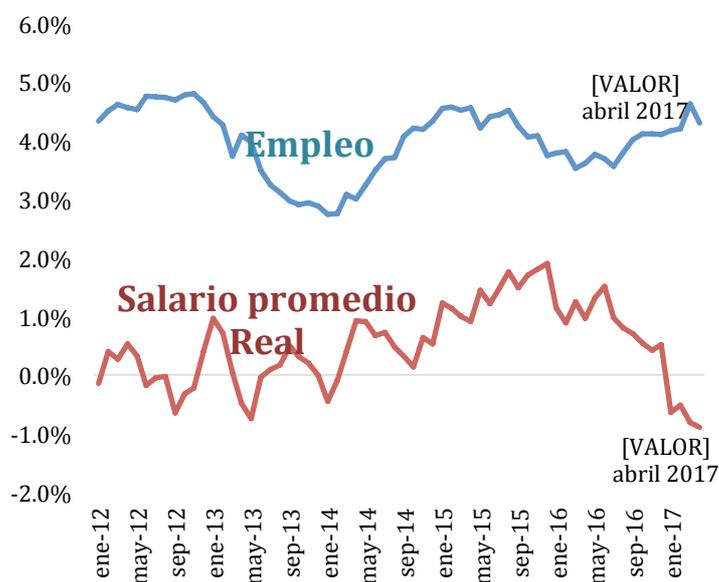
- El aumento al Salario Mínimo no ha generado efecto faro. A marzo de 2017, el salario promedio real de todos los empleos formales disminuyó (-0.89%), mientras que el salario mínimo real aumentó (3.6%). Por lo que el SMG no fue tomado como base en las revisiones salariales, ni tuvo impacto en el aumento del salario promedio de todos los empleos formales.



Inocuidad en trabajo formal

- El aumento al SMG no ha provocado más informalidad. En marzo 2017, el empleo formal creció en 4.6%, en concordancia con lo esperado si no hubiera habido incrementos en el salario mínimo. Por su parte la informalidad laboral en marzo 2017 fue de 56.9%, porcentaje inferior al de marzo del 2016 registrado en 57.5%.

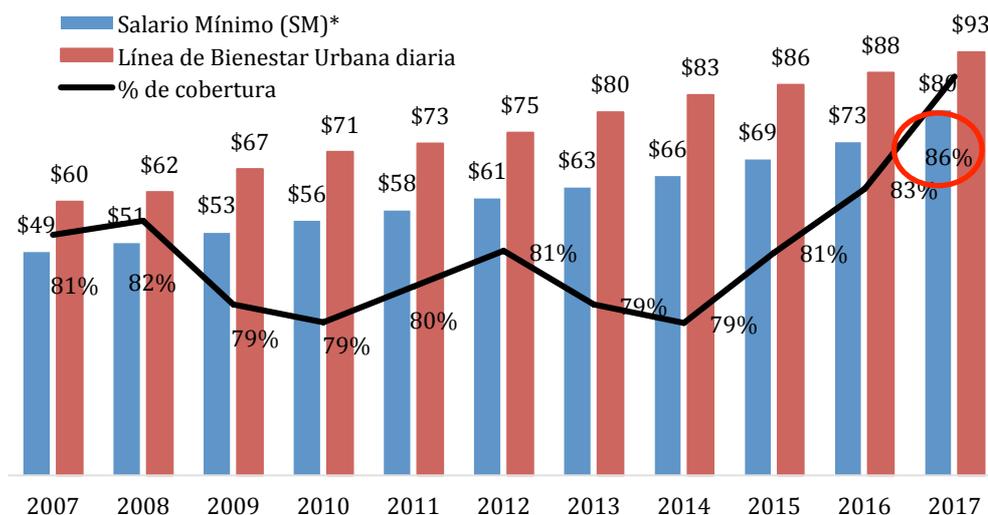
Crecimiento porcentual del empleo vs. salario real promedio



Incremento en el Poder Adquisitivo

- Aumentó la capacidad de compra de la canasta alimentaria y no alimentaria de CONEVAL a niveles no vistos desde 1998.
- A abril de 2017, el salario mínimo cubre el 86.2% del ingreso necesario para satisfacer las necesidades del trabajador¹¹, esto es el mayor nivel en poder adquisitivo que se ha tenido en un abril desde 1998.¹²

Cobertura de la canasta alimentaria y no alimentaria (urbana) con el salario mínimo



Política salarial de largo plazo, comenzando con el SMG

¿Porqué una perspectiva de largo plazo para el incremento gradual y responsable del SMG no afecta a la inflación?

- Si se sigue la dinámica de un incremento porcentual para cubrir la inflación y otro nominal, se esperaría que el aumento en el Salario Mínimo General no impacte negativamente en la inflación, en los Salarios Contractuales, ni en la formalidad, siempre y cuando sea gradual cuidando las variables económicas, y que en este proceso la cantidad nominal que se otorgue en forma exclusiva al Salario Mínimo General no alcance al salario mínimo profesional mas bajo contenido en la tabla de salarios mínimos profesionales determinada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimo.

¹¹ Costo de canasta alimentaria y no alimentaria, urbana; CONEVAL marzo 2017. COPARMEX considera que salario mínimo debe cubrir al menos el costo de la canasta alimentaria y no alimentaria urbana porque, de acuerdo al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, "el salario mínimo 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."

¹² Nótese que el poder adquisitivo del salario en enero, febrero y marzo del 2017 fue superior al de abril del 2017 (87.4%, 87% y 86.3%, respectivamente), esto se debe a que la inflación ha aumentado el costo de las canastas en los primeros meses del año. Debido a la inflación, de enero a abril el poder adquisitivo de los trabajadores ha caído en 1.32%, de seguir por este camino, al cierre del año (diciembre 2017) el costo de la canasta básica será de \$102.91 diarios. Véase apéndice 1 con cálculos, fuentes y definiciones

- Un incremento razonable al SMG, no debe tener efecto inflacionario. Así se consideró en la Conferencia Internacional “*Estado del arte del SM*” organizada por la Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, el IETD y la CEPAL. Sobre todo por tres razones siguientes:¹³
 - a) **Muy pocos trabajadores perciben el SMG, especialmente en la economía formal.** Pueden ser hasta 3.5 millones, esto es menos del 10% de la planta ocupada. El incremento a este pequeño número de trabajadores no afecta al conjunto de los precios. “No pinta” en el conjunto de la economía.
 - b) **Ya no hay otros efectos en multas, precios, cotizaciones del IMSS o créditos del INFONAVIT.** A partir de este año, todos los precios, cuotas, multas, intereses y demás cargos que se coticen en salarios mínimos se calcularán con la Unidad de Medida y Actualización (UMA). El valor de la UMA lo fija el INEGI con base en la inflación.
 - c) **El ajuste gradual al SM no sería señal para el resto de los incrementos salariales.** Si se acepta la propuesta del ajuste técnico gradual, el incremento sería similar a la inflación y sería la “señal” o “faro” para el resto de las negociaciones contractuales y ajuste al resto de los salarios. El monto restante de ajuste sería posterior, nominal en pesos (no en porcentaje) y en forma exclusiva al SMG.
- Es decir que sobre un acuerdo tripartita y observando la situación económica, el incremento gradual al SMG no tendría porqué ser inflacionario.

Las ventajas de una política salarial que incremente el SMG en el largo plazo

Aunque el incremento en el SMG iniciado en 2016 y proyectado para el 2017 sea todavía insuficiente para garantizar un nivel de vida decente a las personas trabajadoras y sus familias:

- Es el primer cambio indispensable para romper la inercia de la contención salarial que produjo la caída del 72% del poder adquisitivo del SM desde hace décadas – especialmente en los trabajadores más pobres y con menor calificación--.
- Fija un horizonte incremental de largo plazo (2030) para garantizar que se cubran las necesidades básicas de una familia promedio, cuidando al mismo tiempo las variables económicas.
- Es una buena señal para fortalecer la cohesión social.
- Contribuye a fortalecer el mercado interno, una buena medida frente a los riesgos de medidas que afecten el comercio internacional y las exportaciones.
- Genera condiciones para incrementar la productividad mediante la atracción a la formalidad, la mejora en la capacidad de compra y consumo, así como mayor acceso a servicios básicos (educación, salud, vivienda).

Por lo anterior, reafirmamos la necesidad de contar con una política salarial de mediano y largo plazo que otorgue certidumbre y permita llegar al objetivo de lograr un SMG suficiente que cubra la línea de bienestar establecida por CONEVAL.

¹³ Acción Ciudadana Frente a la Pobreza <http://frentealapobreza.mx/>

MANIFIESTO

HACIA UNA NUEVA CULTURA SALARIAL

Hoy nuestra realidad actual indica que el Salario Mínimo General no es suficiente para que un trabajador alcance la línea de bienestar establecida por CONEVAL en los \$92.72 diarios, y mucho menos pueda ser sostén de algún otro miembro de su familia.

Entre los 17 Objetivos Mundiales de Desarrollo Sostenible que nuestra Nación suscribe, el octavo hace referencia al empleo digno indicando la necesidad de “promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. De igual forma, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 indica que “el salario mínimo 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”.

En este MANIFIESTO la COPARMEX propone impulsar una política salarial con visión de mediano y largo plazo que coloque a México a nivel competitivo en este rubro con acciones claras inmediatas que fortalezcan y dignifiquen el trabajo, la productividad y el crecimiento del país, utilizando el tripartismo como mecanismo de diálogo social y consenso.

COPARMEX hace un llamado para trabajar en una política salarial que nos permita alcanzar para el año 2030, un Salario Mínimo General Suficiente (SMGS) para que de 1.7 a dos personas ocupadas logren satisfacer las necesidades alimentarias y no alimentarias de su familia nuclear, calculada en 3.5 integrantes.

Demandas para el gobierno:

- Por lo anterior, desde la COPARMEX hacemos un llamado al Presidente de la República Lic. Enrique Peña Nieto, a convocar a un gran Acuerdo Nacional por una Nueva Cultura Salarial que permita consolidar el Salario Mínimo General bajo los objetivos trazados.
- De igual forma, exhortamos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a los organismos sindicales y empresariales involucrados, a iniciar en el corto plazo los trabajos en la CONASAMI para impulsar las condiciones que favorezcan la óptima implementación de una política salarial con indicadores concretos y periódicos que aseguren el incremento del SMG y la construcción de las medidas complementarias hacia el año 2030.

Además de trabajar en medidas complementarias, como son:

- **Capacitar al trabajador.** Desarrollo de las competencias necesarias para el nuevo entorno competitivo y en respuesta a los requerimientos de mejorar la productividad.
- **Medir y pagar la productividad.** Incrementar la productividad de la empresa midiendo y pagando la contribución del trabajador a la misma. “Si le va bien a la empresa, que le vaya bien al trabajador”.
- **Deducir en forma plena las prestaciones laborales.** Incluyendo el pago de productividad, el ahorro para el retiro.

Medidas como éstas promoverán el empleo formal, se ampliará la cobertura en la seguridad social de los trabajadores, el ahorro para el retiro que representa el ingreso al futuro y, con ello, la calidad del trabajo y de la vida de los trabajadores.

Garanticemos el rumbo de esta Nueva Cultura Salarial, bajo los principios centrados en el diálogo tripartito y siendo responsables de las variables macroeconómicas.

Hagámoslo por los trabajadores y las empresas de México.

XXX

Anexos

ANEXO 1. Valores y principios de COPARMEX

COPARMEX en su declaración de principios y valores, considera entre otros lo siguiente:

I.- Respeto a la dignidad y promoción de la persona.

La dignidad de cada persona debe ser promovida, defendida y protegida, pues sólo libre de la opresión, de la miseria, del vicio y de la incultura, puede tender plenamente al cumplimiento de sus deberes, al logro de sus fines y al ejercicio de sus derechos; que la defensa de la dignidad humana es incompatible con la aceptación de sistemas sociales que la menoscaben; y que a todo ser humano, cualquiera que sea su nivel social, su capacidad y aun su conducta, debe reconocérsele esa dignidad.

II.- Respeto a la solidaridad.

La solidaridad es un principio de orden social que arranca de la misma raíz de la sociabilidad humana. Esta vinculación común natural constituye el fundamento de la responsabilidad común.

Por consiguiente, la solidaridad es también el principio jurídico fundamental que garantiza la posición irrenunciable del hombre dentro de la vida social y económica.

Integrada la sociedad por elementos desiguales en sus capacidades, intereses y necesidades, es necesario pugnar por la armonía, el orden y el desarrollo de la sociedad.

La solidaridad es también la defensa de comunes derechos o intereses legítimos, de la que nace la colaboración entre los integrantes de cada una de las diversas entidades sociales.

La solidaridad, exige en todos los campos del obrar humano, que se respete la dignidad, libertad, y derechos de las personas, y por tanto es falsa solidaridad la que se impone, atropella y denigra.

III.- Respeto a la subsidiariedad.

La subsidiariedad como la solidaridad, es un principio del orden social, que tiene su raíz en la misma sociabilidad humana.

Los supuestos de la subsidiariedad son que cada persona y cada sociedad tienen libertades que ejercer y responsabilidades que cumplir, y que la sociedad está integrada por elementos desiguales en sus capacidades y necesidades, y por tanto, es necesario que a partir de las posibilidades de unos se remedien las carencias y limitaciones de otros.

La subsidiariedad es el principio administrativo, ético, jurídico y social, de la ayuda mutua entre las personas y las entidades sociales, que señala a quién, cómo, cuándo, dónde, por qué y para qué se le debe ayudar, y por ende tiene derecho a pedir; y quién, cómo, cuándo, dónde, por qué y para qué tiene la obligación de ayudar.

IV.- Respeto a la justicia.

La justicia consiste en la intención permanente de dar, reconocer, y respetar a cada quien lo que le corresponde: su dignidad, sus derechos y obligaciones.

La justicia tiene dos aspectos complementarios e inseparables: la justicia conmutativa es dar a cada quien lo suyo, lo que merece; la justicia distributiva o social consiste en que cada uno aporte al conjunto social, parte de los frutos de su trabajo o de sus capacidades, para coadyuvar así a que cada quien pueda satisfacer mejor sus necesidades.

V.- Respeto al trabajo y remuneración.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir como remuneración una parte del valor económico agregado, de acuerdo a su contribución. De esta manera se promueve que cada quien y todos se esfuercen por canalizar sus potencialidades. Que la remuneración debe ser justa.

Los niveles de remuneración entre empresas o entre países pueden ser diferentes, siendo justos, porque dependen de factores tales como: la generalización, las posibilidades de cada empresa, las leyes, las circunstancias y, sobre todo, los niveles de productividad.

Una remuneración justa, conforme a la justicia conmutativa, puede ser insuficiente para elevar el nivel de vida de los trabajadores. Las entidades y sistemas económicos en este caso, no acreditan suficientemente el cumplimiento de su misión de servir al hombre, por lo que deberán buscar, en la productividad y sana economía, el camino para lograrlo.

En cualquier caso, los niveles de remuneración y la forma de establecerlos deben garantizar la subsidiariedad efectiva, la solidaridad nacional y el progreso futuro.

VI.- Funciones vitales de la empresa

La empresa realiza su misión, fundamentalmente, a través de la coordinación de capital, dirección y trabajo, en orden a las siguientes funciones específicas:

- a) Función económica externa: producir bienes y proporcionar servicios para satisfacer necesidades. Más propiamente, atender eficientemente su mercado, y para beneficio de él investigar, tecnificar e incrementar su productividad.
- b) Función económica interna: generar el óptimo valor económico agregado a su producción, y distribuirlo equitativamente entre todos sus aportantes. A los inversionistas dividendos atractivos, y a los directores y trabajadores retribución justa. Es pues esencialmente generadora de riqueza. Para cumplir esta función y para garantizar su permanencia, la empresa tiene el deber de obtener utilidades.
- c) Función social interna: coadyuvar al pleno desarrollo personal, mediante

puestos y organización del trabajo, diseñados de tal manera que permitan al hombre alcanzar los frutos del trabajo y crecer en la responsabilidad a través de retos en el trabajo, en solidaridad con sus compañeros y con la ayuda subsidiaria de sus superiores.

d) Función social externa: es contribuir al progreso y al desarrollo, a la promoción del bien común y fortalecimiento del orden social. Por ello, la empresa participa en sociedades auxiliares o intermedias y apoya programas en pro de la comunidad.

V.- Representar

Es finalidad de la **COPARMEX** lograr la presencia pública y privada de los empresarios agremiados ante organismos y autoridades, cada vez que sea necesario.

Actuar, gestionar y declarar, a nombre de sus socios, según los problemas y circunstancias, de acuerdo con nuestros principios y posiciones.

En ejercicio de su representación, promover la expedición de leyes, reglamentos, decretos, etc., que se consideren necesarios y convenientes, o en su caso impugnar los que fueren inconvenientes.

Establecer y cultivar relaciones con instituciones afines del país o del extranjero y representar a sus agremiados en cuantos foros sea necesario. Intervenir en aquellos casos generales en que la ley exige o permite su representación jurídica.

V.- Unir

Es finalidad de la **COPARMEX** acrecentar continuamente la unión interna y entre los empresarios de México sobre la base de convicciones y compromisos comunes, para promover la participación conjuntamente organizada de los empresarios en la construcción, con los demás sectores, del orden social.

En este espíritu de unión, buscará también armonizar sus acciones con los demás integrantes de la sociedad.

VI. Defender

Es finalidad de la **COPARMEX** defender la libre empresa como consecuencia del sistema de libertades inherentes al hombre, promover el marco jurídico, económico y social apto para el ejercicio responsable de todas las libertades.

Defender y promover los principios de subsidiariedad y solidaridad, y en consecuencia, pugnar para que el Estado y las sociedades intermedias asuman el papel que les corresponda en la consecución del bien común.

VII.- Proponer

Formular proposiciones estratégicas con base en el estudio y el análisis de la realidad económica, política, social y empresarial, de acuerdo con la Misión de la Confederación y su doctrina social.

VII.- Participar

Impulsar la participación de los voluntarios de **COPARMEX**, fortalecer canales de retroalimentación con nuestros socios, y lograr un liderazgo de opinión para canalizar las inquietudes del empresariado. Ser actores en el cambio positivo.

El amor profundo por nuestra patria y la conciencia clara del valor de la libertad de emprender, nos llaman a ejercer un liderazgo social activo, fundado en la autoridad moral de la Confederación, la validez de nuestras propuestas, nuestro firme compromiso con el bien de la comunidad y la participación en las definiciones trascendentes para el país.

Por ello, **COPARMEX** realiza un trabajo organizado y continuo para motivar y orientar a los empresarios en el cumplimiento de su responsabilidad ética, social y económica, apoyándolos con una estructura institucional capaz de comunicar, proponer e influir en el estudio y solución de los problemas de su entorno.

Esta ha sido la tarea de **COPARMEX** durante más de ocho décadas, una tarea que hoy continúa en la consolidación y difusión de la cultura de excelencia empresarial y en el trabajo por un DESARROLLO INTEGRAL.

ANEXO 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

Planteamiento

- Los índices de pobreza extrema se han reducido a la mitad desde 1990. Si bien se trata de un logro notable, 1 de cada 5 personas de las regiones en desarrollo aún vive con menos de 1,25 dólares al día, y hay muchos más millones de personas que ganan poco más de esa cantidad diaria, a lo que se añade que hay muchas personas en riesgo de recaer en la pobreza.
- La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. Entre sus manifestaciones se incluyen el hambre y la malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos, la discriminación y la exclusión sociales y la falta de participación en la adopción de decisiones. El crecimiento económico debe ser inclusivo con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad.

Datos

- 836 millones de personas aún viven en la pobreza extrema
- Alrededor de 1 de cada 5 personas de las regiones en desarrollo vive con menos de 1,25 dólares diarios
- La gran mayoría de esos pobres pertenece a 2 regiones: Asia Meridional y

África Subsahariana

- Los elevados índices de pobreza se ven a menudo en países pequeños, frágiles y afectados por conflictos
- En el mundo, 1 de cada 4 niños menores de 5 años no tiene una altura adecuada para su edad
- En 2014, 42 000 personas tuvieron que abandonar sus hogares cada día en busca de protección debido a un conflicto

Metas

1. Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día.
2. Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
3. Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.
4. Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.
5. Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y otras crisis y desastres económicos, sociales y ambientales.
6. Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles a los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.
7. Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

Planteamiento

Si se hace bien, la agricultura, la silvicultura y las piscifactorías pueden suministrarnos comida nutritiva para todos y generar ingresos decentes, mientras se apoya el desarrollo de las gentes del campo y la protección del medio ambiente.

Pero ahora mismo, nuestros suelos, agua, océanos, bosques y nuestra biodiversidad están siendo rápidamente degradados. El cambio climático está poniendo mayor presión sobre los recursos de los que dependemos y aumentan los riesgos asociados a desastres tales como sequías e inundaciones. Muchas campesinas y campesinos ya no pueden ganarse la vida en sus tierras, lo que les obliga a emigrar a las ciudades en busca de oportunidades.

Necesitamos una profunda reforma del sistema mundial de agricultura y alimentación si queremos nutrir a los 925 millones de hambrientos que existen actualmente y los dos mil millones adicionales de personas que vivirán en el año 2050.

El sector alimentario y el sector agrícola ofrecen soluciones claves para el desarrollo y son vitales para la eliminación del hambre y la pobreza.

Datos

Hambre

- Alrededor de 795 millones de personas no disponen de alimentos suficientes para llevar una vida saludable y activa. Esto es, 1 de cada 9 personas en la Tierra
- La gran mayoría de hambrientos vive en países en desarrollo, donde el 12,9% de la población está subalimentada
- Asia es el continente donde hay más personas que padecen hambre: dos terceras partes del total. En los últimos años se ha reducido el porcentaje en Asia Meridional, pero ha aumentado ligeramente en Asia Occidental
- Asia Meridional enfrenta la mayor carga de hambre, con cerca de 281 millones de personas desnutridas. En África subsahariana, las proyecciones para el período 2014-2016 indican una tasa de desnutrición de casi 23%
- La nutrición deficiente provoca casi la mitad (45%) de las muertes de niños menores de 5 años: 3,1 millones de niños al año
- En el mundo, 1 de cada 4 niños padece retraso del crecimiento. En los países en desarrollo la proporción puede ascender a 1 de cada 3
- En el mundo en desarrollo, 66 millones de niños en edad de asistir a la

escuela primaria acuden a clase hambrientos, 23 millones de ellos solo en África

Seguridad alimentaria

- La agricultura es el sector que más empleo produce en el mundo, suministrando la forma de vida del 40% de la población mundial. Es la mayor fuente de ingresos y trabajo en los hogares pobres rurales
- 500 millones de pequeñas granjas en el mundo, la mayoría de secano, proporcionan un 80% de los alimentos que se consumen en la mayor parte del mundo en desarrollo. Invertir en los pequeños agricultores, mujeres y hombres, es una forma importante de aumentar la seguridad alimentaria y la nutrición para los más pobres, así como la producción de alimentos para mercados locales y mundiales
- Desde 1900, el 75% de la diversidad de las cosechas se ha perdido en los campos. Un mejor uso de la biodiversidad agrícola puede contribuir a una alimentación sana, mejorar la vida de las comunidades agrícolas y hacer más resistentes y sostenibles los sistemas agrícolas
- Si las mujeres agricultoras tuvieran el mismo acceso a los recursos que los hombres, el número de hambrientos en el mundo podría ser reducido en hasta 150 millones de dólares
- 1,4 millones de personas no tienen acceso a la electricidad, la mayoría de ellas viven en zonas rurales del mundo en desarrollo. En muchas regiones la pobreza energética es uno de los principales obstáculos para la reducción del hambre y la garantía de que el mundo puede producir alimentos suficientes para satisfacer la demanda futura

Metas

1. Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año
2. Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad
3. Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas
4. Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de

- alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra
5. Para 2020, mantener la diversidad genética de las semillas, las plantas cultivadas y los animales de granja y domesticados y sus especies silvestres conexas, entre otras cosas mediante una buena gestión y diversificación de los bancos de semillas y plantas a nivel nacional, regional e internacional, y promover el acceso a los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y los conocimientos tradicionales y su distribución justa y equitativa, como se ha convenido internacionalmente
 6. Aumentar las inversiones, incluso mediante una mayor cooperación internacional, en la infraestructura rural, la investigación agrícola y los servicios de extensión, el desarrollo tecnológico y los bancos de genes de plantas y ganado a fin de mejorar la capacidad de producción agrícola en los países en desarrollo, en particular en los países menos adelantados
 7. Corregir y prevenir las restricciones y distorsiones comerciales en los mercados agropecuarios mundiales, entre otras cosas mediante la eliminación paralela de todas las formas de subvenciones a las exportaciones agrícolas y todas las medidas de exportación con efectos equivalentes, de conformidad con el mandato de la Ronda de Doha para el Desarrollo
 8. Adoptar medidas para asegurar el buen funcionamiento de los mercados de productos básicos alimentarios y sus derivados y facilitar el acceso oportuno a información sobre los mercados, en particular sobre las reservas de alimentos, a fin de ayudar a limitar la extrema volatilidad de los precios de los alimentos

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Planteamiento

- Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares de los Estados Unidos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.
- La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015.
- Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos

de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

Datos

- El desempleo mundial aumentó de 170 millones en 2007 a casi 202 millones en 2012, de los cuales alrededor de 75 millones son mujeres y hombres jóvenes.
- Cerca de 2200 mil millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares. La erradicación de la pobreza sólo es posible a través de empleos estables y bien remunerados.
- Se necesitan 470 millones de empleos a nivel mundial para las personas que se incorporarán al mercado laboral entre 2016 y 2030.

Metas

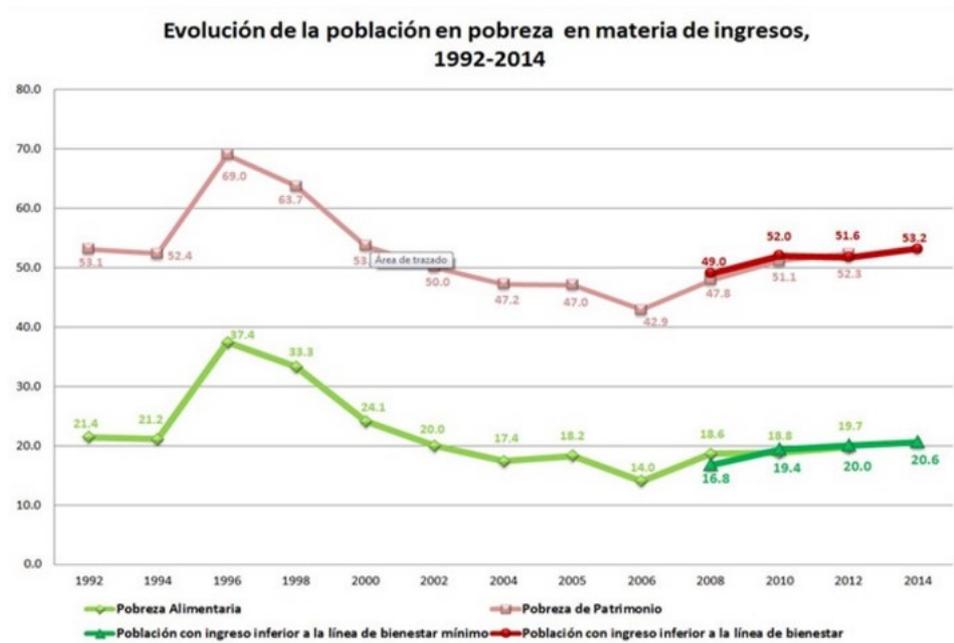
1. Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto PIB de al menos un 7% anual en los países menos adelantados.
2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandose en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.
4. Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.
5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
9. Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso en el contexto del Marco Integrado Mejorado de Asistencia Técnica Relacionada con el Comercio para los Países Menos Adelantados.
12. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

ANEXO 3. Acción Ciudadana Frente a la Pobreza

- La CONASAMI es el organismo público responsable conforme a la Ley Federal del Trabajo. La CONASAMI está integrada por un representante del gobierno y 22 representantes de la sociedad. Once del sector empresarial y once del sector sindical. Cada año a principios de diciembre la CONASAMI se reúne para definir el SM. Conforme a la Ley, el SM del año siguiente se da a conocer antes de terminar el año.
- La Auditoría Superior de la Federación (ASF) ha observado a la CONASAMI por no haber cumplido su mandato. En particular, la ASF generó una observación a CONASAMI por haber ejercido el gasto en estudios que no han producido conclusiones respecto al “monto necesario” para que el SM cumpla con la Constitución y la Ley.
- El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública Gubernamental y Protección de Datos Personales (INAI) ha ordenado a la CONASAMI entregar la información. La CONASAMI pretendía reservar los estudios generados por la Comisión especial creada para la “recuperación del salario mínimo”. Los estudios muestran que es posible incrementar el SM.
- La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha atraído el caso de un juicio de amparo contra CONASAMI. Se trata del caso de una trabajadora que solicitó un amparo por la violación de derechos realizada por CONASAMI al fijar el SM por debajo de lo necesario para garantizar lo indispensable para cubrir la canasta alimentaria. LA SCJN aún no se pronuncia sobre la procedencia este amparo.

- CONEVAL es el órgano constitucional autónomo, responsable de medir la pobreza y por eso fija el umbral irreductible para sobrevivir. En sus informes recientes CONEVAL ha reiterado que un factor central de permanencia e incremento de la pobreza son los bajos ingresos. El mandato de CONEVAL fija un umbral irreductible para interpretar el art. 123 dado que es improcedente que el SM que “debe ser suficiente para la manutención de un trabajador y su familia” sea de un monto menor a lo indispensable para la sobrevivencia de una persona.

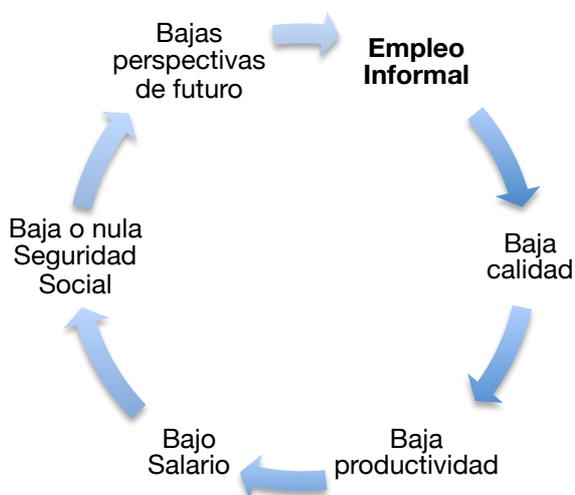


El salario ha perdido poder adquisitivo.



Empleo informal y sub empleo.

En México existe principalmente el empleo informal y el sub empleo (cerca del 60%, INEGI / OIT) especialmente entre los jóvenes, propiciando un círculo vicioso:



Alimentado, entre otros factores por:

- a. Costo elevado de prestaciones laborales en la economía formal, entre un 4% y 8% (AMAC). Incidiendo particularmente en los trabajadores de los niveles más bajos quienes reciben menos ingreso neto.
- b. Desarticulación entre la oferta y demanda de empleo.
- c. Desvinculación entre la formación escolar y las necesidades del sector productivo.

En los hechos, no deben haber trabajadores de primera y de segunda clase. Todos deben tener los mismos derechos, la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades y beneficios.

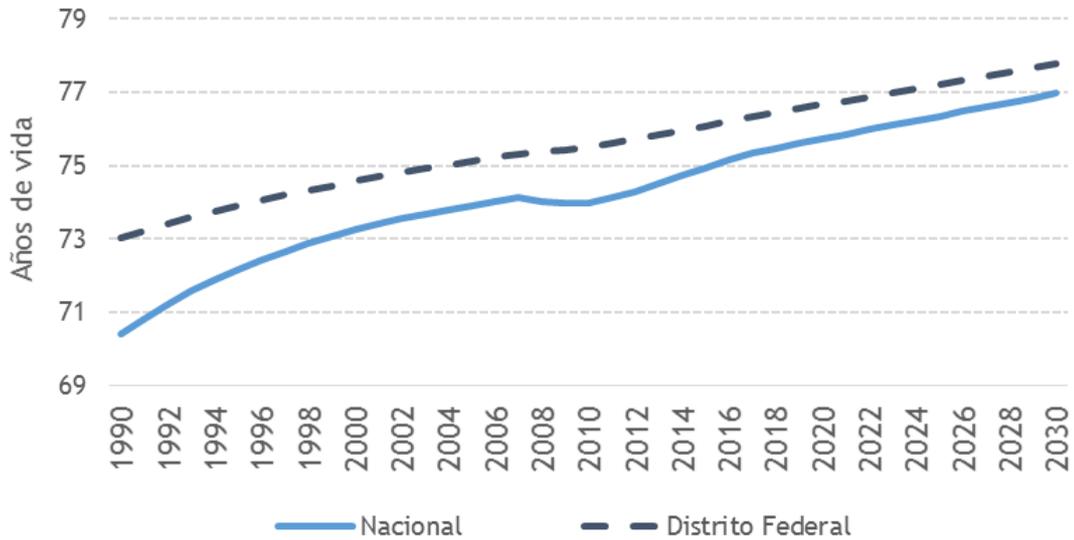
Seguridad social.

Por otro lado, el cambio en la pirámide poblacional y del perfil epidemiológico, hacen que debemos replantear de fondo nuestro sistema de seguridad social.¹⁴ Esta situación se traduce en una tendencia decreciente en la calidad de vida para el trabajador y su familia, así como baja productividad para las empresas por los años de vida saludable perdidos¹⁵ (AVISA).

14 Además de que ha crecido la expectativa de vida y ha bajado la tasa de fecundidad, ha aumentado la proporción de Años Vividos con Discapacidad, es decir, el peso de las enfermedades crónico no transmisibles o crónico degenerativas, va en aumento
15 AVISA: Años de Vida Saludable perdidos o años de vida ajustados por discapacidad equivalen a suma de años de vida perdidos por muerte prematura y de los años vividos con discapacidad. Fuente: Institute of Health Metrics and Evaluation, citado por Funsalud 2015

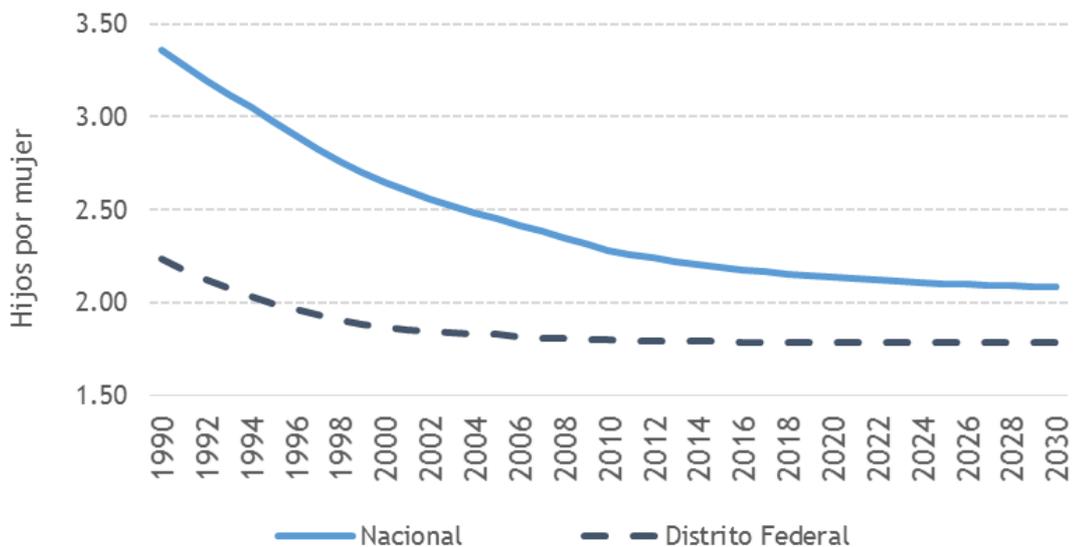
De igual manera, los cambios anteriormente mencionados apuntan a un proceso de envejecimiento que se agudizará durante las próximas décadas, lo cual plantea un serio dilema al sistema de pensiones, pues el gasto pensionario acumulado ya presiona las finanzas a grado tal de restringir su capacidad de atender las demandas sociales.

Esperanza de vida en México 1990-2030



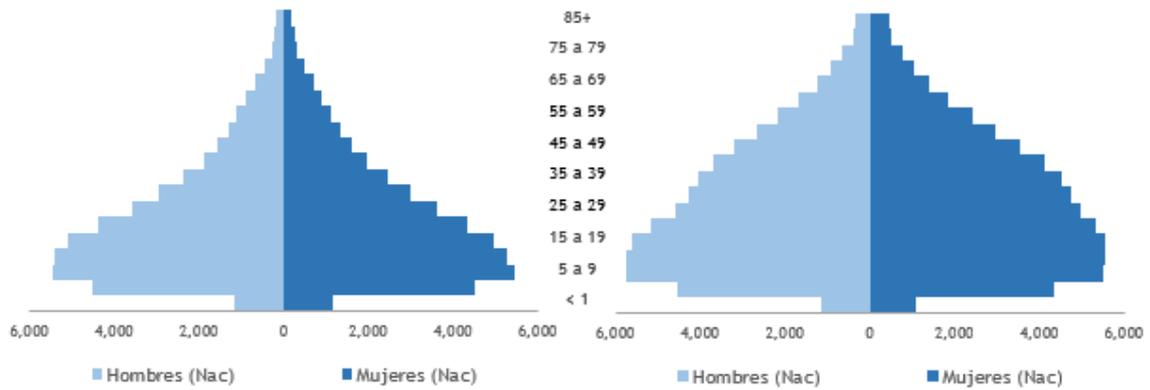
Fuente: CONAPO. Proyecciones de Población 2010-2050, con datos del censo 2010, citado por Funsalud 2015.

Tasa de fecundidad en México 1990-2030



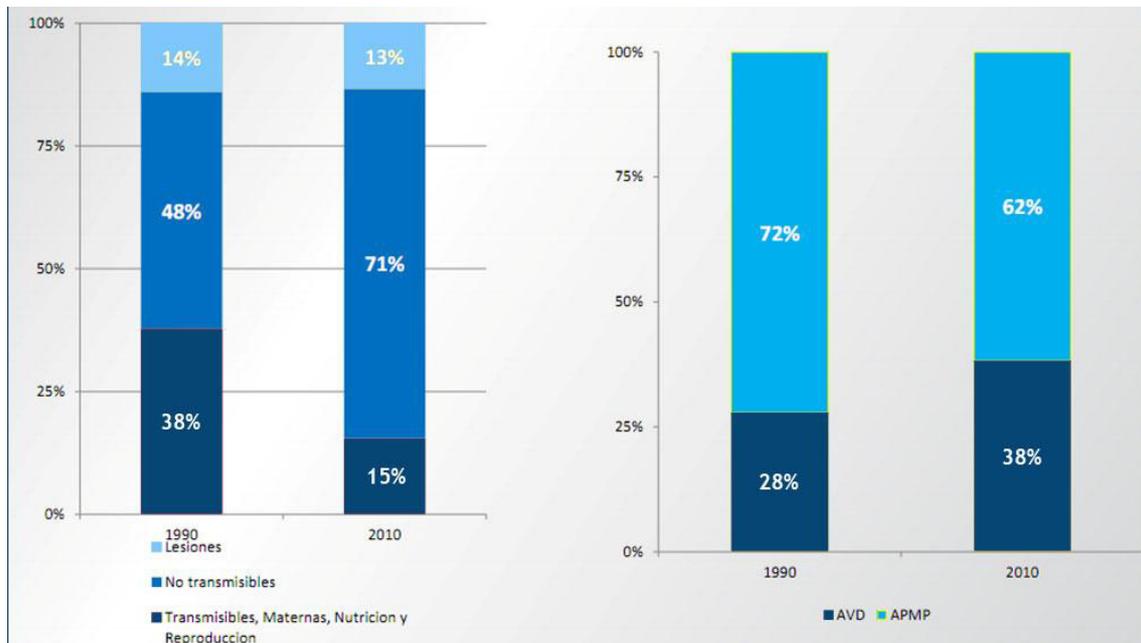
Fuente: CONAPO. Proyecciones de Población 2010-2050, con datos del censo 2010, citado por Funsalud 2015.

Población por grupo de edad y sexo en México 1990 vs 2013



Fuente: CONAPO. Proyecciones de Población 2010-2050, con datos del censo 2010, citado por Funsalud 2015.

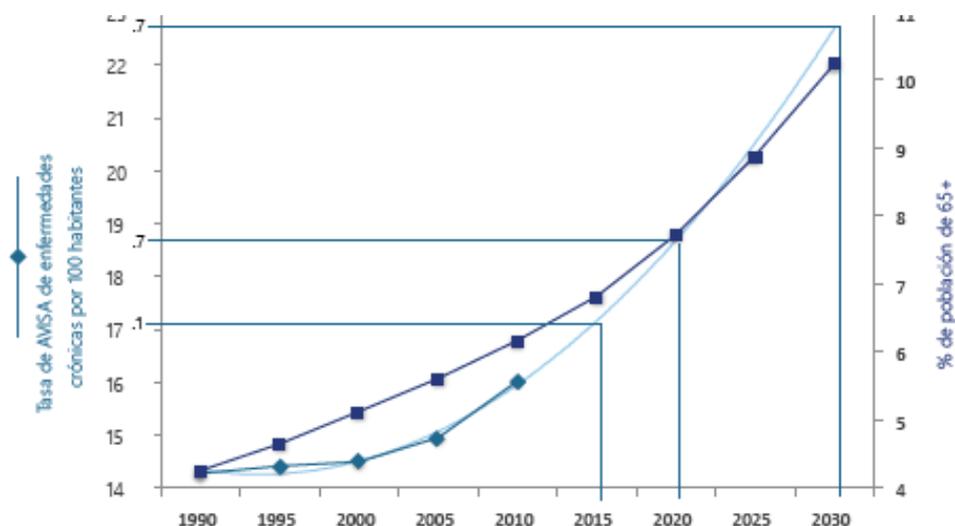
Causas y componentes de Años de Vida Saludables perdidos (AVISA)¹⁶, 1990 y 2010



Fuente: Funsalud (2015). Diagnóstico de los Retos al Sistema Nacional de Salud.

¹⁶ AVISA perdidos miden el impacto en la población de diferentes enfermedades, en una sociedad determinada, expresados en unidades de tiempo; así, permiten señalar los años de vida que se pierden debido a muertes prematuras o que se viven con una discapacidad. Secretaría de Salud.

Proyección de la tasa de Años de Vida Saludables perdidos (AVISA perdidos) provocado por Enfermedades Crónico No Transmisibles (ECNT) en México, 1990 - 2035



* Cáncer, Cirrosis, Desórdenes mentales y de la conducta, Desórdenes musculoesqueléticos, Desórdenes neurológicos; Diabetes, urogenitales, sangre, endocrinas; Enfermedad respiratoria crónica, Enfermedades cardíacas y circulatorias, Otras no transmisibles. Fuente: Proyección binomial basada en datos de Institute for Health Metrics and Evaluation. Global Burden of Disease Study. Washington, IHME, 2012. Proyección de población de CONAPO 2014.

Fuente: Funsalud (2015). Diagnóstico de los Retos al Sistema Nacional de Salud.

ANEXO 4

1. El trabajador se afilia desde el inicio y de manera automática al Plan Privado de Pensión de la empresa. Aporta voluntariamente el 2% del salario al fondo de pensión. Tiene la opción de reducir, aumentar o salir del fondo (es flexible) a partir de los 6 meses. Tiene la opción de aportar un % de su fondo de ahorro, en caso de que la empresa lo tenga como prestación con las ventajas fiscales del ahorro a largo plazo.
2. La empresa aporta 50 centavos por cada peso que aporta el trabajador (par i passu). Con posibilidad de incrementar su aportación si el trabajador incrementa su aportación y/o si invita a otros trabajadores. En la reforma laboral es posible proponer que a la Prima de Antigüedad se le quite el tope de los 2 Salarios Mínimos (o su actualización en UMA), y se elimine el pago de indemnización legal. Esto abona al tema de competitividad y le da in sentido real a la Prima de Antigüedad. El gobierno ofrece el incentivo que las aportaciones de la empresa sean 100% deducibles fiscalmente.

ANEXO 5

1. Sencillo, con pequeñas aportaciones ligadas a acciones de consumo de productos y servicios.
2. Accesible a través de múltiples puntos de venta (tiendas departamentales, tiendas de conveniencia...) y de bajo costo, donde los puntos de venta acepten absorber parte por ser un programa solidario para el bien común.
3. Inmediato a la carga y en el reporte vía celular.
4. Beneficioso en servicios públicos y privados a través de descuentos, premios y condiciones preferentes, por ejemplo transporte público, salud¹⁷.
5. Diferenciado, según si la persona está en situación laboral formal o informal, premiando más al formal.
6. Mediante una amplia alianza entre los sectores público, privado y social.

ANEXO 6. Principios de la Nueva Cultura Laboral.

En los albores del siglo XXI la globalización y la integración económica, así como el avanzado desarrollo tecnológico, constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orbe y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. De la consistencia, profundidad y eficacia de los cambios que se llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Nuestro país no ha sido ajeno a las transformaciones. En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva sindicatos y empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El Diálogo Obrero-Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en este contexto de cambio continuo. El diálogo ha sido posible gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva, tanto a nivel nacional como mundial.

La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus

17 Podría convenirse con bancos para que de los programas de puntos o recompensas por compras, se destine un porcentaje (25%) para el ahorro para el retiro

familias, lo que implica, igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos.

El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de este diálogo, que ahora se presentan a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad, de solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, asimismo, el compromiso no sólo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra Patria.

I.- Objetivos Centrales

La Nueva Cultura Laboral que proponen trabajadores y patrones está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos.

- 1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.*
- 2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.*
- 3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.*
- 4. Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.*
- 5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes*

- mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.*
6. *Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.*
 7. *Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerden por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.*
 8. *Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.*

II. Principios básicos

Para lograr estos objetivos centrales es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. *La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Todos los sectores sociales deben estar convencidos y comprometidos para actuar de buena fe para la plena realización de la justicia y la equidad, debiendo afianzarse estos valores en las normas correspondientes.*
2. *La resolución de controversias, ha de sustentarse en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todos los sectores propiciarán el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.*
3. *La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.*
4. *Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensable para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.*
5. *El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.*

III. Principios de ética en las relaciones laborales

Para alcanzar los objetivos de la Nueva Cultura Laboral, las partes en el diálogo acordaron promover los siguientes principios y reglas de carácter ético, en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral:

1. *Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y*

lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa, próspera y democrática.

- 2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.*
- 3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.*
- 4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.*
- 5. Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.*

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos, así como autoridades laborales.

6. Los trabajadores deberán:

- Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.*
- Preservar los bienes de la empresa.*
- Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, probidad, esfuerzo, creatividad y productividad.*
- Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.*
- Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.*
- Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquellos que tienda al mejor desempeño de su trabajo.*
- Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando los argumentos apegados a la razón y a las normas.*
- Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.*
- Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.*
- Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.*

7. Los patrones deberán:

- Privilegiar el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.*
- Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la ley.*
- Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.*
- Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.*

- *Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.*
- *Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.*
- *Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aún en caso de reestructuración de la misma, se privilegie la preservación de la planta de empleo.*
- *Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma.*
- *Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.*
- *Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicios.*

8. *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:*

- *Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.*
- *Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.*
- *Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.*
- *En las revisiones salariales y contractuales, en su caso, acordar remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.*
- *En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas estrictamente a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.*
- *Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.*
- *Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.*

9. *Las autoridades del trabajo deberán:*

- *Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.*
- *Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores.*
- *Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.*
- *Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.*
- *Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.*
- *En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.*
- *Capacitarse y actualizarse permanentemente.*
- *Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.*

IV. Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral

Dentro del marco del Estado de derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguiente planteamientos :

La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias. Por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

- Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

- Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicio de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

IV. Principios en materia económica

1. Consideraciones generales

Los sectores obrero y patronal, convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México es el de generar los empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan

anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo, formulan las siguientes consideraciones:

1.1. El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida, de modo que se eviten los retrocesos derivados de la crisis.

1.2. Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

1.3. Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad, lo que a su vez propiciaría la inversión externa que la economía mexicana requiere en forma complementaria.

1.4. La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

1.5. México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

2. Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad.

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

2.1. Hoy en día, los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que tanto trabajadores como empresario adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

2.2. La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en la empresa y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

2.3. La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

2.4. La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

Debe señalarse que la promoción a puestos de categoría superior ha de realizarse con base en la capacidad del individuo, y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

2.5. Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:

a) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.

b) Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.

c) En cumplimiento de los principios normativos que ordenan nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, debe fomentarse una cultura de la capacitación para que ésta sea asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Las partes se comprometen a seguir analizando y profundizar los trabajos relativos a los aspectos específicos que se dependen de los temas abordados en el Diálogo Obrero-Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral.

Los integrantes de la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral firman este documento en la Residencia Oficial de los Pinos el 13 de agosto de 1996, fungiendo como testigo de honor el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.