

Trabajo digno: se refuerza en México a la luz T-MEC



El T-MEC refuerza el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador

por **Damián Torres Ramírez**

Un concepto que con la firma del T-MEC adquirió más fuerza en México: trabajo digno.

El concepto de trabajo digno ha tomado cada vez mayor relevancia, tanto a nivel internacional como nacional.

Se busca fuertemente eliminar cualquier práctica que atente contra los derechos humanos y erradicar cualquier forma de esclavitud.

En México, en la reforma del 2012, se introdujo este concepto en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

- **Respetar 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.

- *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.*
- *Cuenta con **condiciones óptimas de seguridad e higiene** para prevenir riesgos de trabajo.”*

Es decir, el trabajo digno promueve el respeto de las personas en su calidad de trabajadores, por tanto, es un derecho humano que tiene por objetivo la dignificación y reconocimiento de la actividad laboral, que debe dar como resultado el estricto y amplio respeto de todos y cada uno de los derechos derivados de la relación laboral.

Así mismo, México ha buscado arraigar ideas progresistas para el mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores.

Los compromisos con el T-MEC, en sintonía con el trabajo digno

Además, en julio del 2020, al entrar en vigor el T-MEC, se comprometió a respetar los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

1. Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores.
4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el

trabajo.

Notoriamente los compromisos se encuentran directamente relacionados con la dignidad de las personas, pues se establecen obligaciones para combatir cada uno de los supuestos antes mencionados.

Trabajo digno, ampliamente regulado en México

- Primeramente está consagrado en el artículo **123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**.
- **Ley Federal del Trabajo**, en artículos como el **2, 3, 56, 132**, por mencionar algunos. Normas Oficiales Mexicanas como la **NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**, que nos ayuda a identificar condiciones o acciones que pueden repercutir en la salud mental y bienestar de las personas.
- Normas Mexicanas voluntarias tales como la **NMX-025-SCFI-2012 Igualdad laboral y No Discriminación**, que nos establece una serie de acciones para garantizar la igualdad laboral.
- **La reciente reforma a la subcontratación** busca garantizar el respeto de los derechos laborales, prestaciones, salario, seguridad social, buscando erradicar las acciones y operaciones que puedan interpretarse como la comercialización de la mano de obra, recordando que el trabajo es un deber social y no un acto de comercio.
- El recién creado **sistema de legitimación de contratos colectivos**.
- **Varios programas gubernamentales** que buscan promover en la iniciativa privada el respeto de distintos derechos laborales.

¿Qué es explotación laboral?

La **Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos** establece en el artículo 21 el delito de trata de personas en su modalidad de explotación laboral, la cual la define como:

“Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como:

- *Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria.*
- *Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello.*
- *Salario por debajo de lo legalmente establecido.*

Mismo artículo del cual existen antecedentes de interpretación por parte de tribunales colegiados en el sentido de que no es necesario actualizar los verbos rectores del delito de trata de personas para que se configure este tipo penal.

Consisten en captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas, lo cual refleja una amplia visión por parte de los juzgadores para la protección de los derechos humanos laborales.

¿Qué acciones puede realizar el patrón para garantizar el respeto a la dignidad

Laboral?

Como hemos visto la dignidad laboral comprende un mundo de derechos y obligaciones interdependientes y relacionados, todos derivados de la misma relación laboral.

Sin embargo, el principio es simple: reconocer y valorar el esfuerzo, dedicación, tiempo, conocimientos y todo lo que la persona aporta para la organización.

Mismas que podemos resumir desde:

1. Garantizar condiciones físicas y un medio ambiente de trabajo dignas para la correcta ejecución de las actividades laborales.
2. Dignificar la retribución salarial.
3. Derecho a la desconexión laboral de las personas.
4. Empatía respecto de las diversas situaciones personales que se pueden presentar durante la jornada de trabajo, entendiendo que algunas de estas puedan ser inclusive más importantes para las personas que el trabajo mismo.
5. Capacitación adecuada para el correcto desarrollo de las actividades, así como de las herramientas de trabajo y en general, para el mismo desarrollo de las personas desde el ámbito profesional y personal.
6. Garantizar el acceso a los derechos de seguridad social.
7. Cumplir con las normas de seguridad e higiene aplicables para cada actividad y capacitar al personal respecto de su obligación y cumplimiento.
8. Transparentar procesos de reclutamiento, selección y ascenso, con la finalidad de evitar actos de corrupción o discriminación dentro de los mismos.
9. Establecer procesos democráticos y transparentes que permitan investigar y escuchar al personal previo a la imposición de sanciones.

Relaciones laborales dignas traen empresas productivas

Implementando el capítulo 23 del T-MEC, garantizará que existen las mismas condiciones laborales en los tres países firmantes, logrando prevenir y eliminar prácticas de dumping laboral y podrán tener preferencia en uno de los mercados más poderosos.

También generará un ambiente en donde las personas se desarrollen libremente, dando como resultado la identificación del personal con su lugar de trabajo.

Este entorno trae consigo un impacto directo en la productividad de la empresa: una plantilla de personas capacitadas, enfocadas, comprometidas y creativas.



DAMIAN TORRES RODRÍGUEZ

ABOGADO

damiantorres@strategofirma.com