

José Armando Rocha Acosta



DIRECTOR GENERAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL
GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Muy buenas tardes tengan todos. Primero que nada quiero agradecer al comité organizador de este Foro Internacional sobre Derechos Humanos en el contexto de las actividades Empresariales y el Desarrollo Sostenible. Asimismo, agradezco y felicito a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) por este Foro tan importante que nos llama a la reflexión y al análisis en el entorno de las empresas y el desarrollo sostenible.

El tema que convoca a dialogar el día de hoy es el derecho a un trabajo decente. Me voy a atrever a desglosar el tema para enfocarnos de una mejor manera. También quiero hacer una remembranza sobre esta terminología, que de alguna manera, inicia desde 1999 con Juan Somavia, el anterior Director General del Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nosotros, en el constituyente de 1917, de alguna manera también mencionamos la importancia de un trabajo digno y socialmente útil.

En este momento, hablamos del derecho a un trabajo decente, algunos ya han escuchado este concepto en términos del derecho, como aquel conjunto de normas jurídicas, bilaterales, heterónomas, exteriores, coercitivas que regulan la conducta del ser humano en sociedad, que sirven para establecer un orden en la sociedad y que aspira a la justicia. Es el concepto que utilizamos dentro de las Facultades de Derecho de las diferentes Universidades.

La Real Academia de la Lengua Española define al derecho como la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor. Si el tema que estamos tratando el día de hoy es el derecho a un trabajo decente, entonces nos referimos a la facultad que una persona tiene para exigir lo que por ley y lo que por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la autoridad debe respetar y hacer respetar.

Este derecho habla, precisamente, primero de un trabajo. Todos conocemos o hemos escuchado sobre el concepto que nos marcan en el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo. El trabajo se entiende como aquella actividad humana, material o intelectual, independientemente de la instrucción o la preparación de la persona.

Este trabajo, debe tener ciertas características para considerarse como digno y decente, también existe otro concepto, por parte de la Real Academia Española sobre el trabajo: la ocupación retribuida. En términos negativos, la Real Academia Española establece al trabajo como dificultad, impedimento o prejuicio, penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.

El tercer elemento de nuestro tema, es que este trabajo debe ser decente, esta característica se refiere a que la actividad que uno realice debe ser humana, deben contener esas características que lo hacen propio porque de otra manera sería contraria a la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con la Real Academia Española, por decente se entiende lo justo, honesto, debido, digno, que obra dignamente. Un trabajo decente implica también que debe realizarse

conforme con el estado o calidad de la persona. Cabe destacar que la actividad, no la persona es la que se considera como digna.

Han desarrollado dentro de este Foro Internacional, ciertos temas que vale la pena mencionar, han abordado el tema de los derechos humanos y las empresas en un contexto y en un estado actual; también han hablado de la Agenda 2030 sobre los derechos humanos para el desarrollo sostenible. Igualmente, se han tocado temas como la participación de las Instituciones Nacionales de los Derechos Humanos y, sobre todo, mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo de indicadores de desarrollo.

Esta semana, salió una publicación de nuestros hermanos sindicalistas de las Comisiones Obreras de España, en la que ellos, a través de un comunicado, engloban un tema que denominaron “Economía colaborativa y trabajo decente”. Éste es un tema que han venido trabajando desde 2007.

Ellos tratan este asunto desde la responsabilidad social de las propias empresas. Hacen una interrelación del producto interno bruto con el índice de desarrollo humano, es decir comparan la interrelación existente entre el ingreso per cápita y el índice del desarrollo de la persona. También, hicieron una reflexión sobre la interrelación que debe existir entre la productividad con la calidad de vida.

La Reforma de 2012, específicamente el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, tiene que ver con una transformación de la capacitación y cómo observar los enfoques productivos. ¿Cómo podemos o debemos (tanto las empresas como los gobiernos) interrelacionar esa productividad para que se vea reflejada con la calidad de vida de los y las trabajadoras? ¿Cómo se interrelaciona también la competencia, la competitividad de las empresas con el compartir?

La publicación de referencia también estudia los precios, los mercados y el valor que tienen, así como el libre comercio y la relación que debe tener con

el comercio justo. Las Comisiones han incluido todo esto en el contexto de un desarrollo sostenible.

El tema del trabajo decente fue trabajado en 1999 por Juan Somavia, quien definió y proporcionó algunos matices que caracterizan al trabajo decente. Nosotros en la Ley Federal de Trabajo a través de la reforma llevada a cabo en diciembre de 2012, acuñamos y acogimos este concepto, específicamente en el artículo segundo de la propia ley que establece:

[...] las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo decente, aquel en que se respetan las siguientes características:

1. La dignidad humana del trabajador.

Es un tema que podemos abordar de diferentes perspectivas: ¿qué se entiende por dignidad humana?, ¿qué se entiende por dignidad del trabajador?

Sabemos que la dignidad humana tiene su origen en el estoicismo y en el mismo cristianismo, desde el punto de vista que el hombre y la mujer fuimos creados a imagen y semejanza de Dios. Boecio, define a la persona como la sustancia individual de naturaleza racional. Tomas de Aquino, en su libro *La suma teológica*, sostiene que la persona no puede ser rebajada en ninguna otra condición.

Entonces, para considerar al trabajo como digno o decente, se debe respetar la dignidad humana del trabajador y reconocer su naturaleza intrínseca de ser humano como tal. Por lo tanto, el respeto al ser humano tiene que ir apegado a su función, a su desarrollo, a su actividad económica material o intelectual,

a su propia finalidad. Cuando no se persigue ese objetivo, definitivamente no se está respetando la dignidad de la persona.

La actividad laboral debe tener objetivos y metas porque al final del día, nuestra propia Constitución dice que el trabajo debe ser digno y socialmente útil. Debe tener una utilidad, sino caemos en excesos, mismos en los que algunos empresarios o algunas empresas, pudieron haber caído.

2. No debe existir discriminación por origen étnico, nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Cuando se toma una decisión de acuerdo con fundamentos subjetivos y no objetivos, se violentan los principios que acabo de mencionar y, por tanto, se vulnera el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo. Por ejemplo, cuando se selecciona personal para trabajar en determinada empresa, o cuando se determina quién puede adquirir un nuevo puesto.

No es lo mismo evaluar de manera objetiva las capacidades de una persona, los elementos y las técnicas que toma en cuenta para hacer su trabajo o el mismo desarrollo de sus actividades que evaluar si la persona tiene cierta manera filosófica de pensar, si es partidista, o demás. En el segundo ejemplo se están tomando en cuenta elementos subjetivos y ello llevaría a cometer un acto de discriminación y por tanto a la realización de un delito, porque aquí en Chihuahua está tipificado como tal en el Código Penal.

3. Acceso a la seguridad social.

El acceso a la seguridad social, no implica nada más la atención médica sino también el hecho de tener acceso a la vivienda; a guarderías; contar con protección frente a riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y protección de la salud. El acceso a la seguridad social no significa nada más poder acceder a una pensión.

Cabe destacar que a nivel nacional, nos encontramos en un 56 % respecto del trabajo informal. Pese a lo anterior, Chihuahua se encuentra dentro de las tres entidades federativas con menor tasa de informalidad, con un 35 %-37 %. En este rango se encuentran igualmente Nuevo León y Coahuila.

Ese porcentaje de informalidad sigue representando a una gran población que se encuentra en esas condiciones y por ello hay que seguir trabajando en este asunto. En este sentido, próximamente se firmará un Programa de Formalidad en el Empleo a nivel nacional con todas las entidades federativas.

4. Debe existir un salario remunerador.

Cabe destacar que a partir de la Reforma Constitucional por medio de la cual se modificaron recientemente los artículos 26, 41 y 123 con el objetivo de desvincular el salario mínimo de los diferentes ordenamientos legales que, a través de nuestra historia han contado con varios índices que hicieron lento o que impidieron el crecimiento salarial. A partir de lo anterior, se requiere analizar y estudiar esquemas que nos permitan retribuir adecuadamente el trabajo de las personas.

5. Capacitación.

En aras de incrementar la productividad de las empresas y de que los empleados puedan gozar de los beneficios compartidos, es necesario brindar capacitación.

En este sentido quisiera resaltar que tuvimos la entrega de un reconocimiento por parte de SIMAPRO del norte, que es una herramienta de la OIT de medición y avance de la productividad. En este proceso, participaron 30 empresas aproximadamente, las que recibieron una constancia por haber implementado la metodología que nos fue compartida.

Ésta es una metodología que va enfocada a temas de capacitación continua y reparto de dividendos. La idea fundamental es que se fomente el diálogo social, se invierta la pirámide organizacional y que las decisiones o las áreas de mejora vengan desde de la base trabajadora y tengan también, retribución económica.

6. Condiciones óptimas de seguridad e higiene.

El hecho de contar con las condiciones óptimas de seguridad e higiene previene, entre otras cosas, los riesgos de trabajo. Se entiende por riesgos de trabajo los accidentes o las enfermedades de trabajo a los que están expuestos los trabajadores con motivo o en el ejercicio del mismo.

Chihuahua, atiende anualmente entre 18,000 y 23,000 riesgos de trabajo. El año pasado terminamos debajo de los 18,000. A pesar de que pudimos reducir esa cifra, aún nos faltan muchas cosas por hacer. ¡Estamos en ello!

7. Respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores.

Entre los derechos que deben respetarse, se encuentran la libertad de asociación y la autonomía; el derecho a huelga y de contratación colectiva, la libertad y el derecho a la asociación de los trabajadores.

Quiero comentarles que recientemente hicimos un sondeo en un Congreso Mundial que tuvimos aquí en Chihuahua con la clase trabajadora, en el evento consultamos cuáles eran las prioridades y necesidades de los trabajadores como: el salario, la capacitación, la seguridad, la salud en el trabajo, la jornada laboral y la sindicalización. Les pedimos que dieran prioridad a estos puntos.

Lo último que consideraron importante fue la sindicalización. Nosotros hemos trabajado este tema con la finalidad de poder contar con una sindicalización responsable y, sobre todo, que los empleados tengan conocimiento

sobre la misma, sobre las implicaciones que trae la responsabilidad de asociarse de manera madura y estable para la defensa y estudio de sus propios intereses.

Muchas gracias