

Circular respecto a las definiciones sobre trabajo digno y decente, derechos humanos y discriminación.

Artículo 2º. Las normas del 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 digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

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

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Comentario. Este artículo derivado de la incorporación constitucional de los llamados “derechos humanos”, ha sido agregado a esta Ley, consignándose que no se considera

como un artículo de comercio al trabajo y que este requiere de las características de humanización necesarias, también define lo que debe de entenderse por “trabajo digno”, e impone al patrón la obligación de contratación, trato, atención, pago de salario y otorgamiento de prestaciones a todas las personas que se contraten, sin distinción de origen étnico, género, edad, discapacidad, condiciones de salud, religión, preferencias sexuales, preferencias sindicales en condiciones generales para todos los trabajadores.

Dichas condiciones y circunstancias se observarán dentro del contenido de todas las reformas, al referirse a los trabajadores individual y colectivamente considerados, y sin la afectación ni intervención del patrón en sus derechos de autonomía sindical.

Esta modificación tendrá como efecto, el que se utilice para fundar cualquier acto que se considere afecte los derechos humanos del trabajador, por lo que los tratados internacionales serán la base para las acciones ejercitadas y seguramente, los trabajadores intentarán demandar el pago de daños y perjuicios por la violación de dichos derechos fundamentales, tanto por la vía laboral como la civil.

En el código penal del D.F., se incluye como delito la discriminación, lo cual deberá de tenerse en consideración para las posibles acciones conjuntas ejercitadas por el trabajador.

Acciones a seguir:

Incluir en los contratos individuales de trabajo el concepto de “trabajo digno”, y en las renunciaciones voluntarias y convenios de terminación de la relación de trabajo, incluir el que durante la prestación de los servicios y hasta esa fecha, no existió violación alguna a los “derechos humanos” del trabajador.

Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse **condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, **la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones**

c

Comentario. Las modificaciones a este artículo, reiteran de manera general el llamado “trabajo digno” y “no discriminatorio” a que se refiere el artículo que antecede, estableciendo como prioritaria la capacitación, el adiestramiento y la vigilancia para la realización de la misma, dado el interés social que representa.

Pensamos que lo importante de este artículo, es que señala que no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias, que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Esta modificación tendrá como efecto, el que se utilice para fundar cualquier acto que se considere afecte los derechos humanos del trabajador, o que se considere que el trabajo que se presta no es digno, ya que derivado de la inclusión de los medios electrónicos como prueba, así como de la revelación de datos personales en forma electrónica y la entrega de dicha información a terceros sin autorización expresa, será relevante para la procedencia de dichas reclamaciones.

Acciones a seguir:

Inclusión del concepto “no discriminatorio” en los contratos individuales de trabajo y en las renunciaciones voluntarias y demás terminaciones de la relación laboral (convenios).

Artículo 3 Bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comentario. Artículo de nueva creación, que define los conceptos referidos a “Hostigamiento” y “Acoso sexual”, con independencia de lo que la connotación penal señale para ambos casos para que constituyan un delito.

Pensamos que con esta reforma, se incrementarán las demandas fundadas en dichos conceptos, por lo que debemos de instruir a los mandos de la empresa, para que el trato sea correcto con los trabajadores y que el envío de información y las instrucciones de trabajo, no sean consideradas como hostigamiento o un acoso.

Acciones a seguir:

Implementar un proceso interno de comunicación entre los trabajadores que se sientan afectados y la empresa, para el efecto de investigar y darle solución al problema si es que existe.

Instruir a los mandos de la empresa, a fin de evitar violaciones derivadas del hostigamiento y del acoso tanto sexual como de trabajo, e incluir en sus contratos individuales de trabajo, la obligación de cumplir con estas nuevas obligaciones, so pena

de la rescisión de sus contratos.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados