

# El trabajo digno como impulsor del desarrollo estratégico de las empresas



**C.P.C. ORLANDO CORONA LARA**  
Socio líder de la práctica de  
Seguridad Social y Capital Humano en Gossler, S.C.  
Member Crowe Global  
orlando.corona@crowe.mx

## Síntesis

En años recientes, se ha aprobado en nuestro país una serie de reformas laborales en distintos ámbitos, todas ellas enfocadas a fortalecer el trabajo digno y reducir la precarización laboral. Estas reformas nos ofrecen la gran oportunidad de incrementar la productividad e impulsar el desarrollo estratégico de las empresas con beneficios compartidos con la sociedad, lo que se ha dado por llamar progreso social.

## Introducción

Los últimos 10 años se han caracterizado por una intensa actividad legislativa en materia laboral que no ha cesado, desde reformas constitucionales, Ley Federal del Trabajo (LFT), reformas reglamentarias, así como la implementación de normas oficiales mexicanas que complementan el marco jurídico laboral. Fue en 2012 que, como parte de una serie de reformas estructurales, entra en vigor la reforma a la LFT, que fue considerada en su momento, como la reforma laboral más importante de los últimos años con un enfoque en elevar la productividad de las empresas.

En efecto, la exposición de motivos del proyecto de reformas a la LFT presentada con carácter preferente por el ejecutivo en agosto de 2012 y que devino en la entrada en vigor el 1 de diciembre de 2012, deja ver uno de los objetivos más importantes de reforma: lograr una mayor **productividad**.

## Es necesario **revertir la situación de rezago que tenemos en productividad**, de acuerdo con los parámetros mundiales

La política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas a las empresas.

Una mayor productividad que permita:

a

Elevar el nivel de ingresos y bienestar de los trabajadores, lo que en la doctrina se conoce como justicia social.

b

Contar con empresas más rentables, que los accionistas reciban más rendimiento por su inversión de capital.

c

Mayor competitividad de las empresas, que es una exigencia de la globalización para el desarrollo económico que promueva el progreso social.

Todo lo anterior, da sentido a lo establecido en el primer párrafo del artículo 2 de nuestra ley laboral:

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.

¿Cómo podemos lograr el equilibrio entre los factores de la producción que tiende a maximizar rendimientos económicos (productividad) y la justicia social que busca mejorar las condiciones de vida de los trabajadores? ¿cuál es la base para lograrlo? La misma norma da respuesta a estos cuestionamientos: propiciar el trabajo digno.

### El trabajo digno

El trabajo digno, que implica el respeto a la dignidad humana del trabajador, no se refiere a conceptos abstractos, sino a un conjunto de temas perfectamente definidos en nuestra legislación laboral, específicamente en el segundo párrafo del artículo 2.

Concretamente, se respeta la dignidad humana de los trabajadores, cuando en las relaciones laborales:

- No se discrimina por ningún motivo: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Se generan ambientes laborales sanos y seguros.
- Se da acceso a la seguridad social a todos los trabajadores en los términos establecidos en las leyes de la materia.
- Se otorga un salario remunerador vinculado a la productividad: que ganen más quienes son más productivos.

- Se brinda capacitación enfocada en mejorar o incrementar la productividad, con beneficios compartidos con el trabajador.
- Se garantizan condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (enfermedades y accidentes de trabajo).
- Se brindan las condiciones para el pleno ejercicio de los derechos colectivos.
- De igual forma, se tutela la igualdad sustantiva, de hecho y de derecho, de trabajadores frente al patrón.

Se requiere mayor productividad que permita contar con **empresas más rentables**, para que los accionistas reciban más rendimiento por su inversión de capital

### Impulso a la productividad

En México tenemos por delante un horizonte de potencial crecimiento en esta materia. Es necesario revertir la situación de rezago que tenemos en productividad, de acuerdo con los parámetros mundiales. Basta considerar que dentro de los países que conforma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), nuestro país ocupa el primer lugar en días y jornadas de trabajo legalmente establecidas, esto sin considerar una elevada incidencia en recurrir al pago de horas extras por prolongación de la jornada normal de trabajo; sin embargo, ocupa el deshonroso último lugar en nivel de productividad; es decir, destinamos mucho tiempo al trabajo, pero somos poco productivos.

¿Qué se requiere para lograr los objetivos de la reforma e incrementar la productividad de la empresa? Está perfectamente documentado que invertir en el capital humano genera grandes beneficios económicos para las empresas. No solo es una cuestión de responsabilidad social y ética corporativa que por sí solo sería razón suficiente para mejorar las condiciones de vida del personal, sino que también es cuestión de generar negocios sustentables.

Los gestores del capital humano deben enfocar sus esfuerzos en mejorar la cultura organizacional, así como ayudar a los trabajadores a equilibrar su vida laboral con su vida personal. Algunas de las acciones que deberán considerar en sus agendas son las siguientes:



Establecer medidas y protocolos para evitar y denunciar cualquier tipo de discriminación en los centros de trabajo.



Proteger los datos personales de los trabajadores de acuerdo con la Ley aplicable. La información debe circular con responsabilidad. El mal uso de la información personal puede ocasionar discriminación incluso la comisión de un delito.



Mejorar la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).



Establecer medidas que permitan detectar y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Mobbing laboral).



Revisar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones de seguro social establecidas en las leyes de la materia.



Establecer planes de capacitación efectivos, alineados a un sistema de competencias y orientados a incrementar la productividad, identificando los talentos de la empresa y formándolos como capacitadores.





Realizar diagnósticos de salud ocupacional y clima laboral con metodologías comprobadas y desarrollar estrategias de intervención que verdaderamente solucionen el problema de origen. Incluyendo el cumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas (NOM) incluyendo las relativas a identificar y prevenir factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, así como promover ambientes organizaciones sanos, que implica distribución adecuada de cargas laborales, definición precisa de responsabilidades, entre otros aspectos.



Promover el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Con las recientes reformas, el poder lo tendrán los trabajadores y los sindicatos tendrán la fuerza que los trabajadores les confieran. Salarios y condiciones laborales inadecuados, precarización de las relaciones de trabajo como ambientes laborales nocivos, son factores de riesgo que pueden propiciar conflictos colectivos que afecten seriamente la operación y rentabilidad del negocio.



La cercanía con los trabajadores, entornos agradables y seguros, retribuciones y condiciones de trabajo adecuadas y/o competitivas, fomentarán una sana relación del sindicato y los trabajadores, saludable y responsable.

Estas acciones no pueden verse como simples obligaciones que deben cumplirse por la exigencia de los ordenamientos legales, por el contrario, deben verse como parte de una estrategia de desarrollo empresarial.

### Conclusión

Con todas las reformas laborales recientes, tal parece que en nuestro país el trabajo digno es un concepto en construcción, sin embargo, este se encuentra estrechamente relacionado con la responsabilidad social empresarial y la ética corporativa. No se pueden alcanzar estas cualidades si no se respeta plenamente el trabajo digno.

Establecer acciones que permitan el pleno respeto al trabajo digno, debe ser considerado como parte de la estrategia de negocios para impulsar la productividad y el desarrollo de las empresas.

Un modelo de negocios debe considerar el impacto que su actividad empresarial tiene en los ámbitos laboral, social, económico y ambiental, para establecer acciones que permitan evitar o aliviar dichos impactos, respetando íntegramente los valores éticos, a la dignidad de las personal, las comunidades y medio ambiente; para ello, es necesario establecer una serie de principios como la honestidad y el apego a la legalidad, la transparencia, la ética en los negocios, la contribución al bien común, entre otros, con lo cual se garantiza la existencia, continuidad y crecimiento de la empresa, el desarrollo sustentable y la generación de valor con beneficios compartidos para los trabajadores, accionistas, y sociedad en general, en pocas palabras, generar progreso social. ☞

