

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LOS DERECHOS HUMANOS: TRABAJO DIGNO O DECENTE

Protection of Workers and Human Rights: Decent or Worthy Work

Recepción: 12/08/2019

Aceptado para su publicación: 12/09/2019

RAFAEL ADRIÁN AVANTE JUÁREZ*

RESUMEN: El Derecho al Trabajo Digno consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconoce al trabajo como un derecho humano fundamental. Mucho ha tenido que suceder en el devenir histórico para que finalmente, el derecho al trabajo en condiciones dignas haya dejado de ser aspiracional y hoy sea exigible. Actualmente, existen referentes nacionales e internacionales que permiten materializar el alcance del término digno; sin embargo, cumplir con la normatividad laboral es condición necesaria, mas no suficiente para salvaguardar la extensión del contenido de la dignidad, debido a que existen aspectos de ésta que trascienden a la literalidad de la Ley. El trabajo digno como derecho fundamental no solo es susceptible de violarse por las autoridades, también puede ser violentado por particulares. Y, como cualquier violación a los derechos humanos, su transgresión debe ser corregida, reparada y castigada. El trabajo digno al encontrarse jurídicamente protegido, debe ser tutelado tanto por las autoridades jurisdiccionales como por las administrativas; en su conjunto, estas son quienes tienen la responsabilidad de salvaguardar este precepto fundamental y, de existir violaciones, se debe ordenar la restitución del Derecho y la corrección de la afectación.

* Egresado con mención especial de la Licenciatura en Derecho por la Escuela Libre de Derecho, Maestro en Derecho por la UNAM y miembro del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados desde 1998. Se ha desempeñado en diversos cargos en el sector público federal como Subsecretario de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, Subsecretario de Trabajo y Director General de Inspección en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y ha prestado sus servicios en la Secretaría de Bienestar, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, la Procuraduría Federal del Consumidor y en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Actualmente es Presidente y Fundador de la Consultora “Avante Asesoría Integral”.

PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo, responsabilidad empresarial, reparación del daño.

ABSTRACT: The right to decent work established in the Political Constitution of Mexico recognizes labor as a fundamental human right. Much had to happen in the historical evolution so that finally the right to work in decent conditions has ceased to be aspirational and today is enforceable. Currently, there are national and international references that allow the materialization of the scope of the term 'worthy'; however, even when complying with labor regulations is a necessary condition, it is not sufficient in order to safeguard the extension of the content of dignity, because there are aspects of it that transcend the literal nature of the Law. Decent work as a fundamental right is not only susceptible to being violated by the authorities, it can also be disrupted by individuals, and, like any violation of human rights, this transgression must be corrected, repaired, and prosecuted. Since it is legally protected, decent work must be supervised by both the jurisdictional and administrative authorities. These institutions have the responsibility to safeguard this fundamental precept and, in the case of violations, they must enforce the restitution of the right and the repair of the damage.

KEY WORDS: Right to labor, corporate responsibility, damage repair.

SUMARIO: 1. COMPRESIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO. 2. DERECHOS HUMANOS LABORALES. 3. DERECHO HUMANO AL TRABAJO. 4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR EL DERECHO AL TRABAJO. 5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

1. COMPRESIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

Al estar casi por concluir la segunda década del siglo XXI, hoy podemos afirmar que tanto nuestro país como el mundo entero están atravesando por un momento trascendental cuya principal característica es rescatar la dimensión humana en los diversos problemas que enfrentan los Derechos Fundamentales y que adquieren nombres y rostros a través de las mujeres, los niños, los migrantes y los trabajadores.

Particularmente, por lo que a nuestro país respecta, México dio un paso importante encaminado a hacer valer los derechos de los trabajadores, mediante la trascendente modificación que, primero se hizo en la CPEUM y, posteriormente, en la legislación secundaria, para darle una nueva configuración a aspectos relacionados con libertad sindical y justicia laboral, pero más importante aún con todo lo relacionado a la dignidad de los trabajadores.

Hoy, nuestra Carta Magna, mediante la Reforma de Derechos Humanos de 2011, reconoció la jerarquía de los Derechos Fundamentales; posteriormente, la reforma que vivió la Constitución en el ámbito laboral, también puso énfasis en garantizar el goce de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Hablar de democracia sindical, justicia laboral, certidumbre en la relación contractual, son conceptos que, sin duda, giran en torno al respeto de la dignidad de los trabajadores.

Por otra parte, las reformas a la legislación secundaria que materializan la aspiración constitucional plasmada en 2017, implican un reto inédito para los poderes judiciales del país; específicamente, destaca la relevancia ineludible que adquiere el juez en el Derecho Procesal Laboral. Quizá el aspecto más importante a señalar es que los jueces deberán, en primera instancia, atender al principio de privilegiar la realidad sobre los elementos formales; además, en todo momento, habrán de privilegiar la solución del conflicto por encima de los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso ni los fines del Derecho al Trabajo.

Dada la trascendencia de la coyuntura nacional e internacional, resulta pertinente reflexionar más afondo sobre la relevancia del rol de los centros de trabajo y el énfasis en las condiciones laborales de los trabajadores; pareciera ser que hasta hoy éstas dos cuestiones han adquirido la importancia que siempre debieron tener. Mucho ha pasado en la historia y valga la pena recapitular sobre cómo ha evolucionado la perspectiva y el concepto del *Trabajo*.

Primero, cabe recordar que, en el Génesis del Antiguo Testamento de la Biblia, Adán es expulsado por acceder al fruto del *Árbol del conocimiento del bien y del mal*, y como castigo Dios le dice “con penosos trabajos comerás de ella todos los días de tu vida¹, Te ganarás el pan con el sudor de tu frente, hasta que vuelvas a la misma tierra de la cual fuiste sacado²”. Incluso, dentro de la antigua filosofía del trabajo, algunas comunidades hebreas menospreciaban al trabajo agrícola al considerarlo como una condena³. Por tanto, trabajar es un castigo penoso y *al principio de los tiempos* se entendía que el trabajo, como actividad física con algún propósito productivo, era un castigo. Entonces, ello significaba que exis-

¹ Génesis 3:17 Versión del Rey Jacobo.

² Génesis 3:19 Versión del Rey Jacobo.

³ Ferrater, J., *Diccionario de Filosofía*, Barcelona, Ariel, S.A, 2004.

tía quien debía hacer ese trabajo y, por ende, bajo ciertas condiciones, alguien podía evitar dicho castigo.

Bajo esta tesitura, Aristóteles señalaba que el Trabajo era envilecedor⁴; el filósofo debía pensar, puesto que la verdadera actividad humana se encontraba en el pensamiento; mientras que el trabajo, era tarea de los esclavos. Incluso, distinguía entre los trabajos propios de los hombres libres de aquellos indignos y vulgares para el hombre, al respecto mencionaba:

Es conveniente participar en todos los trabajos útiles que no conviertan al que los practica en vulgares trabajadores manuales. Y debe considerarse vulgar toda área, arte y disciplina que, para los usos y las actividades de la virtud, inutilizan el cuerpo o la inteligencia de los hombres. Por eso, llamamos vulgares a artes que deforman el cuerpo, y también a las actividades asalariadas, porque privan de tiempo libre a la inteligencia y la degradan.⁵

Pareciera que el trabajo, no solo se contraponía a la dignidad humana, era razón de distinción entre hombres propios y vulgares. Al respecto, Séneca afirmaba que “todos estos oficios los descubrió, por supuesto, el sabio, pero, siendo demasiado insignificantes para que éste se ocupara de ellos, los encomendó a operarios más humildes.”⁶

Paulatinamente, el concepto del trabajo fue evolucionando en la medida que se volvió necesario obtener recursos para subsistir, aún no se desprende de la connotación negativa; sin embargo, comienza a percibirse como un mal necesario para poder sobrevivir. El hombre empieza a pensar: “Tengo que trabajar porque de algo tengo que vivir”.

Santo Tomas de Aquino consideraba que el trabajo podría ayudarle al hombre a evitar la ociosidad nociva, salvo que fuera filósofo; además, hablaba de jerarquizar al hombre según la labor que desempeñara; distinguía el trabajo entre las *artes serviles* y *artes liberales*. Las liberales hacían

⁴ En este sentido, la Doctora en Filosofía por la Universidad de Navarra, con Premio Extraordinario de Doctorado, Carmen Innerarity Grau aduce que “el trabajo es algo envilecedor, no por el esfuerzo que supone, o sólo porque traiga como consecuencia –como en Platón– que el hombre esté pegado a la materia, siendo así incapaz de dedicarse a la contemplación. El trabajo es también algo negativo porque al someter al hombre a las necesidades de la naturaleza o al dominio del esclavo por el amo, impide su autonomía”. *vid. Innerarity, C., La comprensión aristotélica del trabajo*, Navarra, España, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, 2008, pp. 96-97.

⁵ Aristóteles, *Política*, Libro VII, Capítulo 2, 1337 b, Buenos Aires, Losada, 2005, pp. 451.

⁶ Séneca, L., *Cartas Filosóficas. Epístolas morales a Lucilio*, 2011, EPub, p. 60.

a la vida contemplativa, en tanto que en las serviles no había posibilidad de contemplación.

De esta forma, el trabajo comenzó a jugar un papel de categorización, desde entonces, no era lo mismo dedicarse a los cuidados del Monarca que ser siervo de la Gleba; resultaban ser categorías diferentes, aun cuando en los dos casos se estuviera hablando de trabajo. A partir de ahora, el trabajo jerarquizaba. También, no se debe perder de vista que, en la Antigua Roma, el esclavo carecía de personalidad jurídica.

Resulta interesante observar, cómo en un principio la idea de *Trabajo* y de *Libertad* se contraponían: el esclavo carecía de libertad, al tiempo que era el responsable de hacer el trabajo. Al pensar en abolir la esclavitud y reconocer la libertad de quien trabaja, era inevitable considerar ahora al trabajo como el resultado de una relación de supra subordinación; es decir, el trabajo deriva de un contrato cuyo objeto esencial era la obligación de hacer y, como contraprestación, existía un precio –[es decir, un salario]– que se debía de pagar por esa obligación. Consecuentemente, al existir un acuerdo, se tenía que colocar dentro de la esfera de la autonomía de la voluntad; por algo esta palabra deviene del latín *salarium* que significa “pago de sal o por sal”, con el fin de garantizar que el pago por tal intercambio debía realizarse en especie.

Ello implicaba que cada quien decidía bajo cuáles términos quería trabajar y; por ende, individualmente, se decidían las condiciones y la cantidad del pago por ese trabajo. Tal intercambio, partía de un principio básico de respetar la voluntad de las partes en un ejercicio auténtico de su libertad de contratación. Es esta razón, por la que, durante un largo tiempo, el trabajo estaba entendido como parte del Derecho Civil.

A partir de entonces, comienza a evolucionar la idea, desde una perspectiva jurídica, sobre la existencia de ciertas condiciones que inciden en dicha relación y que es pertinente salvaguardar. Jurídicamente, se empieza a hablar de la libertad para trabajar; aún no se habla del Derecho Laboral, pero ya se está pensando la forma libre en la que alguien puede dedicarse a un oficio. Este paso, trajo aparejado el reto de rescatar la idea de libertad individual frente a los gremios y frente al Estado.

Originalmente, el individuo no podía dedicarse a cualquier oficio elegido por su voluntad, debido a que existían ciertas labores sujetas a la autorización del Estado y ciertos oficios en los que se requería pertenecer

a un gremio. Por tanto, de no formar parte de un gremio o de no poseer la autorización, el sujeto no podía efectuar dicha actividad y se le cerraba la posibilidad de acceder a ese mercado de trabajo.

Para este punto de la historia, la sociedad ya entiende la libertad para contratar, bajo la idea de evitar cualquier obstáculo que limitara al individuo de elegir dedicarse a lo que él quisiera; aunque ello significara enfrentar las limitantes impuestas por la autoridad y por los gremios. Al abrir la posibilidad de dedicarse a cualquiera de los oficios, también se provocó una situación de ventaja para el oferente de empleo que se traducía en el abaratamiento y eventual precarización del empleo.

No obstante, en ese ejercicio de *libre* contratación, surgieron situaciones de abuso en detrimento de la parte más débil de ese contrato. Por ejemplo, los gremios al tener sus aranceles, tarifas y tabuladores controlaban la demanda y el precio del trabajo; sin embargo, el contratante al momento de encontrar a alguna persona externa al gremio que pudiera realizar las mismas labores que éste a un menor costo, se le contrataba. La sobrerregulación por parte del Estado y de los gremios tergiversaba la demanda y oferta de trabajo, en contra de los salarios del mercado y en las condiciones de contratación del individuo.

Paulatinamente, el trabajo se comenzó a entender y a concebir desde una connotación estrictamente mercantil, pero todavía como parte de un contrato. La Ley de la oferta y la demanda dentro el mercado laboral empezó a hacerse cada vez más notable y a provocar preocupación, puesto que, a mayor oferta de trabajo, el salario disminuía y las condiciones laborales también se deterioraban; a la inversa, al contraerse la oferta de personal, el salario aumentaba. A partir de la industrialización, los países fueron prestando más atención a este tipo de fenómenos y empezaron a entender al trabajo ya como un factor de la producción, como un elemento de oferta y demanda; sin embargo, esta perspectiva significaba descuidar las condiciones de los trabajadores.

Incluso, algunos teóricos llegaron a afirmar que “el trabajo es un acto de sumisión bajo la máscara de un contrato”⁷. Quizá esto explica, por ejemplo, teorías como la de la *responsabilidad objetiva*, donde se responsabiliza a la par-

⁷ Baylos, A., *Derecho del trabajo. Historia, fuentes y Derecho sindical*, Albacete, España, Bomarzo, 2008.

te fuerte de la relación de las consecuencias derivadas de un riesgo, más allá de la *teoría de la imprevisión* y, en donde, ya no es necesario pensar en culpa de la víctima o, mucho menos, culpa o ilicitud de quién perpetró el daño; sino la responsabilidad se vuelve objetiva en función de la relación misma.

Dicho ejemplo, permite entender cómo el Derecho empezaba a tutelar de una manera diferente esta *simple* relación contractual. Un aspecto clave, es la forma en la cual la parte fuerte o poderosa de la relación comenzaba a aprovecharse del estado de necesidad de quien se encontraba en esa condición de sumisión, para exigirle condiciones que iban más allá de lo natural y propio de sus capacidades.

2. DERECHOS HUMANOS LABORALES

En el Reino Unido, en 1802, el congresista Sir Robert Peel, quien provenía de una de las familias más ricas de fabricantes textiles y quien llegó a ser Primer Ministro, promovió la *Ley para la Mejor Conservación de la Salud y de la Moral de los Aprendices*⁸, que fue de los primeros instrumentos en donde se plasmó la preocupación por las condiciones en que trabajan las personas y, mediante la cual, comenzaron a marcarse límites en el horario laboral, al imponer una jornada diaria de 12 horas y al establecer niveles mínimos para la higiene de los trabajadores, sin que esta fuera una prioridad. Hasta 1844, se impuso que la edad mínima para trabajar fuera de 8 años para los niños y de 9 años para las niñas.

Por otro lado, en Francia, la Academia de Ciencias le encomendó al reconocido Dr. Louis René Villermé⁹ realizar un estudio sobre las condiciones de trabajo. A pesar de que este análisis no se encontraba necesariamente inspirado en favorecer la condición humana de las personas, sino en mejorar la eficiencia y optimización de uno de los factores de la producción, el Dr. Villermé afirmaba que no podía ser posible tener una

⁸ Schlicke, P., *The Oxford Companion to Charles Dickens: Anniversary Edition*, Nueva York, Oxford University Press Inc., 2011.

⁹ Louis-René Villermé fue un afamado doctor francés nacido en 1782, después de dedicarse a su labor médica, se inclinó hacia la ciencia económica, al realizar estudios en materia laboral de problemáticas sociales, cuyas temáticas iban desde la mortalidad entre los prisioneros, la promiscuidad en las cárceles hasta el conocer las condiciones de las instalaciones físicas de las fábricas que afectaban la salud de los obreros.

esperanza de vida de 20 años entre los trabajadores y, mucho menos, le parecía que la existencia de jornadas de 15 horas con un descanso de hora y media. Al respecto, su informe afirmaba que:

No es un trabajo a destajo, es una tortura: se les aplica este trabajo a niños de 6 a 8 años, (*omissis*) La consecuencia de ellos es una mortalidad excesivamente elevada (*omissis*) Los culpables de esos accidentes son siempre los fabricantes, al no rodear o cubrir con algún tipo de rejilla o cubierta las partes más peligrosas de las máquinas (*omissis*) Casi todos se podría evitar utilizando las rejillas mencionadas. Algunos fabricantes ya han hecho ese gasto, pero otros (la mayoría) no ha tomado esa precaución. Debería existir una ley que hiciera obligatorio el uso de las rejillas.¹⁰

Como consecuencia de los resultados señalados en el Informe de Villermé, Louis Philippe d'Orléans, decidió regular las condiciones de seguridad de las instalaciones físicas de las fábricas. De esta forma, en 1841, surge la Ley relativa al Trabajo de los niños Empleados en Manufacturas, Fábricas o Talleres¹¹; sin embargo, al igual que la petición de origen hacia el Dr. Villermé, la motivación de la Ley partía de argumentos utilitarios, lejanos a salvaguardar la dignidad de las personas; por el contrario, argumentaba la necesidad de conservar un capital humano para la economía y la defensa nacional¹².

Gradualmente, comenzaron a surgir esfuerzos colectivos que encaminaron la conformación de los primeros elementos que, más adelante, fueron el origen de los esquemas de conciliación y arbitraje para determinar condiciones mínimas de trabajo y donde, de manera colectiva como un asunto de confrontación del empleado frente al empleador, los trabajadores pactan una serie de reglas mínimas en cuanto a salarios, jornadas, edades, descansos, puestos y tabuladores que permiten de alguna manera ir configurando una forma diferente de entender la relación laboral.

La colectivización, que en una relación jurídica se antoja compleja, puesto que se está hablando del reclamo y la defensa colectiva de derechos, pero en materia de trabajo adquirió forma de lucha de clases, sig-

¹⁰ Villermé, L., *Reseña del Estado Físico y Moral de los Obreros de las Industrias del algodón, la lana y la seda*, París, Academia de Ciencias francesa, 1840.

¹¹ Le, J., *Los derechos del niño en la Escuela. Una educación para la ciudadanía*, Bruselas, De Boeck Université, 2002.

¹² En este sentido, la exposición de motivos expresaba: "No obstante, hay que evitar que, para poder disponer de obreros de 11 años, acabemos teniendo mediocres soldados de 20 años".

nificaba que a diferencia de otras ramas del derecho donde las acciones comunes, las acciones colectivas, los *litis consorcios activos y pasivos* no son una constante; pareciera que en el ámbito laboral se volvieran algo natural y tenía que ser parte de un quehacer gremial, sindical. Para este momento, por primera vez, aunque sin concretarse aún, se empieza a entender que el Derecho al Trabajo es el trabajo mismo, no es sujeción, no es un hecho: es un derecho y, como tal, se ejerce, se tutela y se defiende.

Comprender este camino progresivo, iniciando desde la idea de un mal necesario, para después pensar en un contrato, luego en una relación jurídica desigual y, posteriormente, llegar al punto de un Derecho Fundamental, es parte de lo que hoy debe convocar a la reflexión del momento tan trascendental por el cual, como sociedad, se está transitando. Interiorizar que el trabajo es un derecho humano y, además, interpretar al trabajo digno como un Derecho Fundamental, son elementos condicionantes, sin los cuales no se podría estar realmente preparado para la conceptualización y materialización de los cambios que se están experimentando en el mundo del trabajo.

2.1. Humanización de la economía

Actualmente, en diferentes latitudes del planeta se están presentando, cada vez con mayor frecuencia, personajes políticos y cambios ideológicos que constantemente ponen en tela de juicio el afamado *fin de la historia*¹³, expuesto desde 1989 por Francis Fukuyama¹⁴. Dicho ensayo, explica el acontecer de los tiempos a partir de la confrontación del liberalismo contra las tendencias ideológicas alternativas; finalmente, al materializarse la victoria del libre mercado como la principal característica de la globalización, la sociedad está presenciando el término de la evolución

¹³ El ensayo “¿El fin de la historia?” fue publicado en 1989 por la revista *The National Interest*, se encuentra basado en la conferencia del autor presentada ante el *John M. Olin Center for Inquiry into the Theory and Practice of Democracy* de la Universidad de Chicago, Estados Unidos.

¹⁴ Politólogo estadounidense de origen japonés, Doctor en Ciencias Políticas por la Universidad de Harvard y catedrático de Economía Política Internacional en la Universidad Johns Hopkins de Washington. A finales de la década de 1990, fue una de las figuras centrales del grupo de pensadores neoconservadores con influencia entre los mandatos del presidente George W. Bush.

ideológica. No obstante, hoy las personas se están cuestionando tal afirmación y los ciudadanos del mundo, de muy diferentes formas, mandan el mensaje contundente de que algo no está funcionando y, como resultado de esta falla, las relaciones humanas se están convirtiendo en esclavas del mercado; se está olvidando a las personas.

En una economía de libre mercado, esencialmente, el individuo debe competir en todo momento y, para lograr posicionarse, resulta de suma importancia maximizar los beneficios de la actividad productiva, mediante la optimización de los recursos y la minimización de la estructura de costos. Por ello, en la medida en la que se cuente con un precio más competitivo por producir la misma cantidad de un bien y/o servicio y éste posea igual calidad que los demás productos ofertados; entonces, se logrará extraer un mayor excedente a través de desplazar del mercado a quienes no ofrezcan su mercancía con similares características. Alcanzar dicho objetivo en cualquier economía, se encuentra en función de las condiciones brindadas por los países en los que se fabrican los bienes o servicios.

Al abrirse las fronteras de los países para el intercambio comercial, las ventajas comparativas de David Ricardo¹⁵ jugaron un papel primordial para la exportación de excedentes económicos y la importación de bienes escasos. Desde el momento de la apertura internacional, la especialización en mercados específicos y la participación de los particulares en la generación de riqueza se volvió determinante para el bien común. Al respecto, el Modelo Ricardiano¹⁶ argumenta que el intercambio comercial, en condiciones de movilidad perfecta, resulta ser una vía para el incremento de bienestar general:

En un sistema de intercambio perfectamente libre, cada país decidirá lógicamente su capital y trabajo a aquellas producciones que son las más bene-

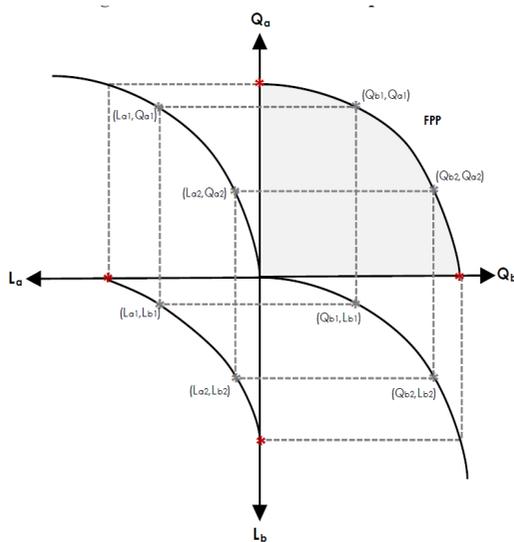
¹⁵ David Ricardo fue un economista inglés de origen judío sefardí-portugués, miembro de la corriente de pensamiento clásico económico, siendo uno de los más influyentes junto a Adam Smith y Thomas Malthus. Es considerado como el pionero de la macroeconomía por su análisis de la relación entre beneficios y salarios, razonamiento que daría lugar a la Ley de los rendimientos decrecientes y a la Teoría cuantitativa del dinero. Su Modelo de Comercio Internacional argumenta que el intercambio entre países puede traer beneficios a ambas regiones; en tanto, dichas transacciones se encuentren en equilibrio; asimismo, introdujo el concepto de la ventaja comparativa a principios del siglo XIX, al afirmar que el comercio internacional se debe únicamente a las diferencias de la productividad del trabajo. *vid.* Ricardo, D., *Principios de Economía Política y Tributación*, Londres, Ediciones Pirámide, 1821.

¹⁶ *vid.* figura 1.

ficiosas para él. Pero este propósito de perseguir la ventaja individual está admirablemente unido a la conveniencia general del conjunto. Estimulando la industria, premiando la invención y utilizando del modo más eficaz las facultades especiales concedidas por la naturaleza, se distribuye el trabajo con la mayor eficiencia y economía; y aumentando al mismo tiempo la cantidad total de bienes, difunde un bienestar general y liga con el vínculo común del interés y el intercambio a todos los pueblos del mundo civilizado.¹⁷

Pese a la obtención de beneficios derivados del comercio internacional, David Ricardo en su *Ley de Hierro*,¹⁸ argumentaba que para alcanzar el equilibrio del intercambio comercial entre naciones era necesario que los trabajadores recibieran, única y exclusivamente, un ingreso suficiente para su subsistencia.

Figura 1. Modelo de Factores Específicos



Fuente: Elaborado con base en Ricardo, D. (1821).

¹⁷ Ricardo, D., *op. cit.*

¹⁸ “La mano de obra, como todas las cosas que pueden ser compradas y vendidas, y cuya cantidad puede aumentar o disminuir, tiene su precio natural y su precio de mercado. El precio natural de la mano de obra es aquel precio necesario para que los trabajadores, en promedio, subsistan y perpetúen su raza, sin incremento ni disminución”. *vid. Idem.*

Poco después de la revolución industrial, existían países que consideraban pertinente establecer una serie de estándares mínimos para garantizar que el trabajo permitiera la subsistencia de las personas y, sorprendentemente, se hablaba de utilizar los subsidios como un complemento al ingreso del trabajador para que pudiera percibir una cantidad suficiente de recursos que le permitieran al individuo hacer llevadera su manera de obtener ingresos por su trabajo. No obstante, es sabido que, al encontrarse en condiciones de competencia de libre mercado, subsidiar el empleo es incomprensible, puesto que significa una práctica de competencia desleal, dadas las reglas comerciales acordadas entre países, en aras de obtener ventajas competitivas frente a los demás competidores internacionales.

De esta manera, se hizo necesario ver cómo castigar este tipo de malas prácticas vía aranceles, cómo desregular y cómo flexibilizar las relaciones laborales para que los inversionistas encontraran más atractivo un país que el otro para generar riqueza y ganar la competencia del mercado. A partir de entonces, las políticas económicas de los países comenzaron a circunscribirse alrededor de objetivos como: incrementar la productividad; aumentar la razón de inversión; reducir el déficit fiscal; y contener la inflación a partir del uso, inteligente y cauteloso, de la Política Monetaria y la Política Fiscal para impedir el alza súbita de precios.

Modelos como la Curva de Phillips¹⁹ y la Curva de Laffer,^{20,21} entre otras teorías económicas más, comenzaron a surgir y hacerse escuchar para com-

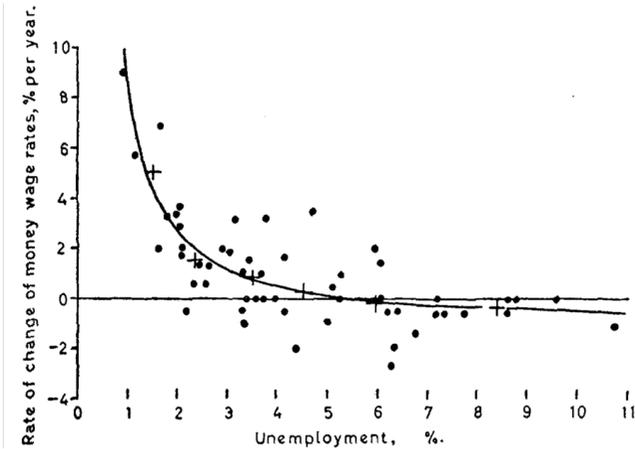
¹⁹ En 1958, A.W. Phillips escribió su artículo “La relación entre desempleo y el cambio en salarios monetarios en Reino Unido, 1861-1957” en la revista *London School of Economics*, donde analiza los datos sobre los salarios monetarios y las tasas de desempleo en el Reino Unido. En este estudio, Phillips demostró la existencia de una relación inversa entre estas dos variables, cuya correlación inversa se plasma en la curva algorítmica en función de la variación de los Salarios Monetarios como variación porcentual anual (%), y la Tasa de Desempleo (U). Phillips, A. 1958. *vid.* figura 2.

²⁰ En 1974, Arthur B. Laffer, profesor de la Universidad de Chicago, demostraba que existían dos alcúotas impositivas que producían el mismo ingreso público; de esta forma, la campana generada entre los dos puntos impositivos graficaba la relación inversa entre el incremento de los impuestos y el valor de ingresos recaudados. Específicamente, cuando la tasa impositiva es de 100%, la producción de la economía del país cesa como consecuencia de que los individuos no trabajarán si la totalidad de los ingresos de su trabajo son fiscalizados por el gobierno y, por el contrario, si la tasa impositiva es 0%, los trabajadores podrán conservar la totalidad de sus ingresos generados, volviendo igual de inviable la recaudación fiscal. Wanniski, J., 1978.

²¹ *vid.* figura 3.

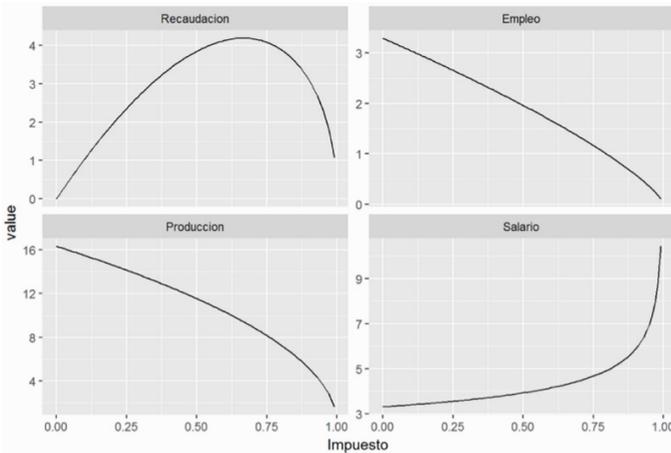
prender las relaciones intrínsecas que existían entre los factores y agentes económicos. Aunque se delineaban las reglas y los aspectos que debían cuidarse para mantener la estabilidad de los indicadores macroeconómicos y, a pesar de que los teoremas surgían en muchas ocasiones del análisis del mercado laboral, el gran ausente en estos esquemas era: el trabajador.

Figura 2. Curva de Phillips



Fuente: Phillips, A. (1958).

Figura 3. Curva de Laffer – Impuesto al Trabajo



Fuente: Romero, K. (2018).

Hoy por hoy, parece inverosímil que, ante el abrupto cambio de las condiciones económicas, los países comenzaron a entender y a analizar cómo debían regularse las relaciones entre agentes económicos en una economía de mercado mixta, más les resultaba impensable establecer límites y condicionantes para la explotación de los recursos y de los factores de la producción.

Por el contrario, un elemento que se encontraba presente en toda política económica era la contención inflacionaria, para lo cual un coste de suma importancia para el control de precios era: el salario. Por tanto, los Planes de Choques y grandes Pactos Económicos, invariablemente, contaban con la presencia de los representantes de los trabajadores para contener los salarios y, de esta manera, evitar el alza de los precios que complicaría de forma importante el funcionamiento de la economía nacional. Conforme fue evolucionando, se comenzó a generar una expectativa donde todos concordaban en que, partiendo de Principio de Eficiencia²² de Pareto²³, en la medida en que todos los agentes vayan generando riqueza, todos van a crecer; por ende, hay que permitirles a las empresas crear un valor agregado.

Lentamente, el trabajador comenzó a ponerse en nervioso cuando veía que cada día hacía un gran sacrificio para, en algún momento, obtener un mejor salario, pero éste no aumentaba y, peor aún, sus condiciones de trabajo tampoco mejoraban y, en algunos casos, se deterioraban. Sin embargo, podía percibir que la empresa empezaba a generar riqueza, pero él no veía las ganancias. Con el paso de los años, las empresas empezaron a crecer y a fusionarse, en esos procesos de fusión, el trabajador, que

²² La asignación de bienes es Pareto eficiente cuando cualquier posibilidad de redistribución dentro de una economía no perjudica a otra; es decir, las situaciones son eficientes, si al haber un cambio de esa situación, se beneficia a alguno, sin perjudicar a otro.

²³ El economista italiano Wilfredo Pareto estudió ingeniería en Turín y desarrolló una carrera como ejecutivo de empresas ferroviarias e industriales. Su vocación por las ciencias sociales comenzó en 1890 y se desempeñó en el ámbito académico al suceder a su maestro Walras en la cátedra de Economía de Lausana. Sus aportaciones más relevantes para el comportamiento económico se presentaron al desarrollar su Teoría del Equilibrio de Bienestar, partiendo los principios de la teoría utilitarista del bienestar (Principio de Eficiencia), el cual derivó en la conclusión de que la distribución de la renta en cualquier sociedad responde siempre a un mismo modelo, por lo que serían inútiles las políticas encaminadas a redistribuir la riqueza (Ley de Pareto).

venía esperando muchos años el momento de ver parte de los beneficios de su esfuerzo dentro del crecimiento de la empresa, en realidad lo que encontró fue: desempleo. En dichas fusiones, se duplicaban la cantidad de trabajadores y, consecuentemente, había que prescindir de algunos.

La clase trabajadora y las familias de los trabajadores no percibían ningún impacto positivo del libre mercado en su patrimonio. Por tanto, cuando se afirmaba que un país iba por buen camino porque estaba aumentando su Producto Interno Bruto (PIB), porque disminuía el déficit, porque la inflación se encontraba controlada, el trabajador resentía que su salario cada día le alcanzaba para menos y desconocía por completo el papel que jugaba en la ecuación. Las comunidades comenzaron a buscar alternativas con la esperanza de percibir algo diferente que pudiera cambiar su condición cotidiana. Los indicadores macroeconómicos podrían ir cada vez mejor; sin embargo, la gente no lo percibía en sus bolsillos. Cuestión que originó las discusiones académicas relativas a la Trampa del Ingreso Medio²⁴ o, incluso, a retomar la noción de las Trampas de la Pobreza.^{25,26}

Históricamente, grandes economistas, políticos, sociólogos y juristas, con diversas afirmaciones, han considerado al trabajo como el principal motor para la redistribución de la riqueza y como elemento primordial para permitir una movilidad social; empero, cuando las personas se vuelven a ver para comprobar la materialización de tales aseveraciones, se cuestionan: “Oye ¿A ti qué tanto se te distribuyó la riqueza generada por tu empresa? ¿Cuánta movilidad social te permitió?” A su sentir, su respuesta era: “Pues no mucho”.

²⁴ Término empleado para caracterizar a aquellos países que se encuentran estancados entre los competidores de los países menos desarrollados de bajos salarios que dominan en las industrias maduras y los innovadores de los países desarrollados que dominan en industrias que experimentan un rápido cambio tecnológico. Gill, I. y Kharas, H., 2007.

²⁵ Mecanismos de perpetuación en el que individuos, municipios, estados o países, se encuentran atrapados en niveles de bajo desarrollo, generando un círculo vicioso en el cual la pobreza actual es causante de la pobreza futura. Azariadis, C. y Stachurski, J., 2005.

²⁶ Particularmente, la trampa de pobreza microeconómica relativa a la pobreza de los individuos y los hogares se caracteriza por el estancamiento de la condición de pobreza mediante la reiteración del ciclo: Baja productividad, ingreso mínimo y desnutrición. Banerjee, A. y Duflo, E., 2011.

Más grave aún fue observar que, pese a hacer bien su labor y dar buenos resultados, el trabajador era despedido debido a la reducción del precio de las acciones de la empresa dentro de la Bolsa de Valores. Incluso, en la lógica del trabajador, la empresa había dado buenos resultados y él había cumplido impecablemente con las tareas encomendadas y, sin embargo, un buen día: perdía su empleo.

El poder de decisión se trasladó a los grandes capitales especulativos y, cuando el precio de la acción comienza a sufrir consecuencias, poco importaba lo eficiente que fuera la empresa. Ahora, el valor de la empresa se tasaba de forma artificial al depender del vaivén de las sobrerreacciones guiadas por la aversión al riesgo en el juego de oferta y demanda de capitales, más que de condiciones reales dentro del propio centro de trabajo. La empresa se volvió esclava del mercado bursátil. El precio de las acciones importaba más que el resultado operacional y, por ende, el trabajador se veía seriamente afectado por la decisión de un accionista.

Consecuentemente, las decisiones poco tenían que ver con las condiciones o con la calidad de vida del trabajador, éstas se tomaban a partir del valor de las acciones en la bolsa. En 2013, la empresa multinacional sueca de telefonía móvil, Ericsson²⁷²⁸ anunció que, debido a los resultados financieros negativos obtenidos por *BlackBerry*, era necesario realizar una reestructuración de personal para liquidar a 4,500 empleados y obtener mayores ganancias ante las pérdidas presentadas; inmediatamente después del anuncio, el precio de sus acciones se recuperó 17% en la bolsa; es decir, el mercado premió la decisión.

3. DERECHO HUMANO AL TRABAJO

Ante ejemplos tan desgarradores, ha llegado el momento de pensar en el trabajo como derecho humano, lo cual, implica tres cuestiones básicas: salvaguardar la posibilidad de acceso al trabajo; contar con condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo; y reconocer realmente la

²⁷ Puerto, K., *BlackBerry despedirá a 4,500 empleados y se centrará en el mercado profesional*, Xataka Móvil, <https://www.xataka.com/historia-tecnologica/vida-y-milagros-de-blackberry>, 2013.

²⁸ Puerto, K., *Vida y “milagros” de BlackBerry*, Xataka Móvil, <https://www.xataka.com/historia-tecnologica/vida-y-milagros-de-blackberry>, 2013.

relación laboral y la estabilidad en el trabajo. Ese es el derecho fundamental de todo individuo y, hoy más que nunca en la historia, goza de un pleno reconocimiento.

El artículo 123 Constitucional que fundamenta el Derecho Laboral mexicano, comienza mencionando: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”²⁹. De esta forma, existe un mandato Constitucional para promover la creación de empleos y reconocer el derecho al trabajo: digno. Adicionalmente, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que “el trabajo es un derecho y un deber social”³⁰.

Como puede apreciarse este derecho humano fundamental posee dos dimensiones: una subjetiva y otra objetiva. Como *derecho subjetivo*, el bien jurídico tutelado abarca tres aspectos. Primero, la pretensión de trabajar; es decir, si una persona quiere trabajar no hay quien, jurídicamente, pueda impedirselo, ello significa igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo. Prácticas contrarias a esta pretensión tienen que ver con requisitos no justificados para acceder a un puesto de trabajo, tales como: listas negras o negación del empleo en razón de las características físicas, de salud o condición personal.

El segundo aspecto está relacionado con la propia realización del trabajo, para la cual deben existir tres cuestiones elementales. En primera instancia, se encuentra el reconocimiento y protección de dicha relación, de esta cualidad deriva la segunda que radica en no esconder ni simular la condición laboral del trabajador y, finalmente, la tercera cuestión es que el trabajo sea: efectivo. Una práctica contraria a esto, es el famoso *congelamiento* o el encomendar tareas completamente distintas al propósito de la contratación.

Finalmente, el tercer aspecto del trabajo como *derecho subjetivo*, es salvaguardar la estabilidad y certidumbre del empleo del trabajador; es decir, la protección contra el despido injustificado y el libre ejercicio de la renun-

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de agosto de 1917. Última Reforma publicada el 9 de agosto de 2019.

³⁰ Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 02 de julio de 2019.

cia. Por otra parte, la dimensión objetiva del derecho al trabajo se encuentra relacionada con el mandato Constitucional, mediante el cual se obliga al Estado a desarrollar políticas activas para el fomento al empleo.

3.1. Política para el Fomento al Empleo

Aunado a las dimensiones subjetiva y objetiva del derecho al trabajo; adicionalmente, es importante resaltar la participación de las empresas y el mercado. Las Políticas de Fomento al Empleo necesariamente deben contemplar la capacidad y posibilidad de que los empleos generados, dentro de la economía, permitan que las personas tengan una actividad y un ingreso decentes y, de esta forma, poseer una manera honesta para ganarse la vida. Esto es parte esencial de este derecho fundamental.

Los derechos humanos de segunda generación se caracterizan por su contenido social para procurar las mejores condiciones de vida; por tanto, su reclamo es mediato e indirecto ya que están condicionados a las posibilidades económicas del país. Cuarenta y nueve años después de haberse incluido en la CPEUM, el 16 de diciembre de 1966 –[entrando en vigor hasta el 3 de enero de 1976³¹]–, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) reconoció los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) dentro del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC).

Para 1986, la Asamblea General de la ONU adopta la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, en donde se reconoce al *Desarrollo* como un derecho humano, al definirlo como un proceso económico, social, cultural y político, con el objetivo firme y constante de mejorar el bienestar de la población y de los individuos, con base en una participación libre y activa. La reciente aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es un claro reflejo de la intención de conducir las acciones globales acentuando el desarrollo como tema toral para el reconocimiento pleno y efectivo de la dignidad humana.

No es fortuito el incentivar el crecimiento y desarrollo económicos, mediante la generación de puestos de trabajo formales y decentes, puesto

³¹ En caso del Estado mexicano, se adhiere al PIDESC el 23 de marzo de 1981, entrando en vigor el 12 de mayo de ese año.

que sólo a través de ellos se observará el incremento de las condiciones de vida y, en consecuencia, la mejora gradual y progresiva del bienestar de la población. Las ganancias en el bienestar laboral se ven materializadas cuando las personas por medio del trabajo adquieran, física y económicamente, alimentos adecuados; una vivienda en condiciones óptimas de seguridad, paz y dignidad; y factores y condiciones que les permita llevar una vida sana.

Adicionalmente, durante la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2009, delegados y mandantes de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptaron el Pacto Mundial para el Empleo, instrumento mediante el cual los mandantes tripartitos se comprometieron a trabajar juntos para superar la crisis mundial del empleo, a través de implementar políticas públicas encaminadas: a la generación de empleo para fomentar la globalización equitativa; a la implementación de programas de formación profesional para la obtención de competencias empresariales; y a la promoción y el desarrollo de empresas sostenibles. En pocas palabras, el Pacto se centra en promover el empleo y proteger a las personas para la recuperación de la economía mundial centrada en la inversión, el trabajo decente y la protección social.

3.2. Trabajo digno

Desde diciembre de 1978, al artículo 123 Constitucional le fue adicionado un párrafo inicial mediante el cual se elevó a categoría Constitucional el derecho fundamental que rige hasta el día de hoy:

Observaciones: Adiciona un párrafo inicial al artículo. (*omissis*) Contenido: Plantea que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases que se establecen en este artículo, deberá expedir las leyes sobre el trabajo.³²

³² Cámara de Diputados, *La Constitución política y sus reformas, Febrero 1917 – Marzo 2013, Documentación legislativa, Cuadernos de apoyo*, México, Biblioteca del Congreso, 2013.

Previo a la Reforma Laboral de diciembre de 2012, ni la Carta Magna ni la legislación secundaria precisaban qué debía entenderse por «Trabajo Digno». Por ello, el primer paso contundente de la transformación que tuvo la normatividad laboral mexicana, fue el incorporar como categoría jurídica la noción del *Trabajo Decente* basada en definición establecida en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo³³, por el Director General de la OIT, donde se instituyó que un trabajo decente era aquel mediante el cual se accede a un empleo productivo y de calidad, al tiempo que se realiza salvaguardando cuatro condiciones fundamentales: la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humana. De esta forma, el artículo 2º de la LFT estableció que:

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.³⁴.

Adicionalmente, el artículo 3º de la LFT enfatiza dos cuestiones sumamente relevantes: primera, “no es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta”³⁵ y; segunda, “debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”³⁶. Por si esto fuera poco, es importante recordar que el artículo 164 de ese ordenamiento, dispone que:

³³ OIT, *CIT87, Memoria del director general: Trabajo decente*, Ginebra, Suiza, Conferencia internacional del trabajo, 1999.

³⁴ Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 1/04/1970. Última reforma publicada el 02/07/2019.

³⁵ *Idem*.

³⁶ *Idem*.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades³⁷.

En su conjunto, estos artículos dejan ver que al trabajador se le debe concebir en: plural. No es únicamente el trabajador, es él o ella, su familia y sus dependientes económicos. A partir de esta perspectiva, la dignidad adquiere otro matiz. Este derecho fundamental, al igual que muchos sustentos existentes en los derechos fundamentales, parte de la dignidad.

3.3. Sobre la dignidad

Paradójicamente, la *Dignidad* tiene múltiples significados, significantes y acepciones. Más allá de hablar de una característica inherente al ser humano, o sobre la capacidad de decisión del individuo, del trato de respeto que merece o, bien, sobre su voluntad: la dignidad es un concepto que nace del ser humano y, al ser tan propio de él, es particularmente complejo definirlo. En lo particular, me atrevería a decir que la dignidad: se piensa, se siente y se vive.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos tiene por base el “reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”³⁸, no es posible afirmar que la dignidad sea un derecho fundamental. Los derechos son el contenido materializado de un principio guía; por tanto, la dignidad al ser concepto angular del desarrollo de la personalidad jurídica del ser humano, se le ha catalogado dentro de los derechos humanos inmateriales. Incluso, algunos lo sitúan como un *superprincipio*³⁹ que sirve de fundamento a todos los derechos.

Podría entenderse que hablar de dignidad es lo mismo que invocar sobre la voluntad del ser humano, así como su libertad, su autonomía,

³⁷ *Idem.*

³⁸ ONU, *Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución 217 A (III)*, Ginebra, Suiza, 1948.

³⁹ Guevara, L., *Afirmación de los derechos sociales como derechos humanos en América Latina*, Habana, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, 2013.

su individualidad, su valor, su integridad física y moral, su imagen, su honra, su materialidad y su realización. Pareciera ser que todo cabe en la dignidad; entonces, el trabajo debe entenderse de forma tal que, a través de éste se materialice esa dignidad. Hay quienes sostienen que hablar de trabajo digno es una especie de tautología que, el trabajo, si no es digno no es trabajo: será otra cosa, pero no trabajo.

4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR EL DERECHO AL TRABAJO

Ante la coyuntura histórica que hoy día aqueja a la sociedad, resulta imperativo el saber que más allá de Reformas Laborales, Tribunales, Jueces, Regulaciones y Visitas de Inspección, lo que se requiere es una nueva cultura donde se entienda y respete el sentido amplio de la «Dignidad». Cuando el trabajador se siente respetado en su dignidad, no necesita sindicatos, ni huelgas, ni entrar en conflicto; justamente, porque se le trata con respeto. Y, mejor aún, en muchas ocasiones, corresponderá a ese trato.

Cuando no se respeta la dignidad del trabajador y cuando el hecho de simular y subestimar las condiciones laborales pareciera ser un común denominador natural y sencillo en las relaciones de trabajo; es cuando se presentarán situaciones en donde el trabajador sea quien, empoderado por las leyes, defienda su dignidad y haga valer su derecho fundamental. Sin olvidar que, la violación a los derechos humanos trae aparejadas consecuencias legales, es sumamente importante tener en cuenta que las violaciones a los derechos humanos: se corrigen, se reparan y se castigan. El derecho fundamental al trabajo digno, hoy más que nunca, está reconocido.

Cabe recordar que, los párrafos segundo y tercero del artículo 1º Constitucional señalan que:

Artículo 1º.- (*omissis*)

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir,

investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.⁴⁰

Por tanto, el trabajo digno como derecho fundamental hoy está jurídicamente protegido y las autoridades jurisdiccionales junto con las administrativas, a partir de la inspección del trabajo, son quienes tendrán la responsabilidad de salvaguardar este derecho.

Para este punto, pareciese ser que al cumplir con la normatividad laboral una persona física o moral no tendría inconveniente alguno; no obstante, existen aspectos de la dignidad que trascienden a la literalidad de la Ley. Por ejemplo, faltarle al respeto al trabajador, humillarlo; no respetar sus responsabilidades familiares, su tiempo; encerrarlo, privarlo de elementos básicos como sanitarios dignos, agua, alimentación; hacerlo sujeto de acoso, obligarlo a pernoctar en instalaciones hacinadas, o incluso, pernoctar y transportarse con los animales. Todas, y cada una de las anteriores, son violaciones al trabajo digno que requieren ser castigadas y, además, deben ser reparadas.

¿Qué se puede decir de las terribles afectaciones de las cuales son víctimas los trabajadores migrantes, o bien, sobre el trabajo infantil, o del impacto negativo a la salud como consecuencia del estrés laboral, del *mobbing* o del *burnout*? En ocasiones, una relación de suprasubordinación en el trabajo, lleva a pensar o suponer que un nivel de autoridad permite subestimar el amor propio, la intimidad y la honra de alguien. Estigmatizar al trabajador con un apodo, burlarse de algún defecto, no considerar alguna discapacidad, o aplicarle un tratamiento distintivo en función de sus preferencias sexuales o de su estado de salud; son violaciones a sus derechos fundamentales y, reitero, se castigan y se reparan.

Los derechos humanos nacieron y se concibieron como derechos oponibles al poder del Estado; sin embargo, a partir de la *Teoría del Drittwirkung*, respecto a la existencia de derechos humanos con eficacia horizontal, actualmente los “*derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares*”.⁴¹ Bajo esta perspectiva, se entienda que los derechos fundamentales,

⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada el 09/08/2019.

⁴¹ Corte-IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03, 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. En relación con la condición jurídica y derechos de los*

también, pueden ser violados por particulares en ciertas condiciones de poder; el ejemplo más claro de ello es el patrón. En este sentido, en México existen pronunciamientos del Poder Judicial en los que se reconoce este efecto horizontal de los derechos humanos, baste con mencionar la Tesis Jurisprudencial 15/2012 (9a) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), mediante la cual se señala que:

A juicio de esta Primera Sala, los derechos fundamentales previstos en la Constitución gozan de una doble cualidad, ya que si por un lado se configuran como derechos públicos subjetivos (función subjetiva), por el otro se traducen en elementos objetivos que informan o permean todo el ordenamiento jurídico, incluyendo aquellas que se originan entre particulares (función objetiva). (*omissis*) En esta lógica, la doble función que los derechos fundamentales desempeñan en el ordenamiento y la estructura de ciertos derechos, constituyen la base que permite afirmar su incidencia en las relaciones entre particulares.⁴²

Adicionalmente, cabe recordar que, desde la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, en el ámbito interpretativo, las autoridades deben guiarse por el principio *pro-persona* cuando apliquen normas de derechos humanos; es decir, se deberá acudir al precepto más amplio, o a la interpretación más extensiva, cuando se trate de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se deba establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria.

Aunado a lo anterior, pese a que toda persona física o moral con actividades empresariales tiene la obligación de cumplir con el marco normativo nacional, pareciese ser que una empresa al cumplir con la ley no puede violar derechos humanos; sin embargo, el que ésta respete la normatividad es una condición necesaria, más no suficiente, para evitar que las acciones vinculadas a su operación generen consecuencias negativas en detrimento de los derechos humanos.

Para este punto, es preciso recordar los Principios Rectores de la ONU, considerados como el máximo estándar en materia de empresas y

migrantes indocumentados, Organización de los Estados Americanos OEA, 2003.

⁴² Jurisprudencia 1a./J. 15/2012, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, octubre de 2012, p. 798.

derechos, diseñados por el relator especial John Ruggie⁴³ y el Consejo de Derechos Humanos por mandato del Secretario General de la ONU, con el objeto de contar con una norma mundial para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos en la materia cometidos por las actividades empresariales. De acuerdo con éstos, el Estado debe proteger los derechos humanos dentro de su territorio y/o su jurisdicción, incluidas las relacionadas con las empresas; al tiempo que estas deben contar con procesos que les permita reparar las consecuencias negativas generadas sobre los derechos humanos derivadas de su actividad empresarial:

Principio Rector 1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. Para tal efecto, deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Principio Rector 15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.⁴⁴

⁴³ Se ha desempeñado en dos ocasiones como alto funcionario de las Naciones Unidas. Actualmente, es profesor Berthold Beitz en Derechos Humanos y de Asuntos Internacionales en la Escuela Kennedy de Gobierno y profesor afiliado en Estudios Legales Internacionales en la Facultad de Derecho de Harvard. Ha sido Decano de la Facultad de la Universidad de Columbia de Asuntos Internacionales y Públicos, profesor en la Universidad de Berkeley en California y las escuelas de San Diego y dirigido para todo el sistema UC Instituto sobre Conflictos y Cooperación Global. Cuenta con un BA en a Universidad McMaster en Canadá, un doctorado en Ciencias Políticas de la Universidad de California, Berkeley, Doctor en Leyes (Honoris Causa) de McMaster, y un Doctor en Letras (honoris causa) de la Universidad de Waterloo.

⁴⁴ Ruggie, J., *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, A/HRC/17/31,

La conectividad de los mercados y las prácticas comerciales internacionales hacen indispensable el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas, ya que su inobservancia permite la existencia de conductas de competencia desleal que, no solo merman la competitividad global; además, atentan contra la dignidad humana y el bienestar de los trabajadores. En esencia, se trata de invertir el devenir histórico que, desde el principio de los tiempos, ha afligido al individuo como trabajador al ser la parte más débil del contrato social.

Es momento de hacer que la competencia deje de jugar en contra de los trabajadores y, por el contrario, sea un factor que posibilite la dignidad de los trabajadores. Hoy día, el sector privado es corresponsable en encaminar los esfuerzos de protección y defensa del derecho humano al trabajo en condiciones dignas; más allá del irrestricto apego a la ley y a la legalidad durante la producción de sus actividades, es imperativo *humanizar* al trabajo y eliminar la visualización del ser humano como un recurso, una máquina, un bien, un *commodity* o, peor aún, como mercancía.

4.1. La observancia del trabajo digno

Por otra parte, los juzgadores, hoy, tienen la gran responsabilidad de conocer y resolver asuntos donde el trabajador manifieste que se violó su libertad sindical, su igualdad, su honra e intimidad; o bien, que haya sufrido acoso, violencia; así como que no se le haya respetado su libertad ideológica o religiosa. Asimismo, el trabajador tiene derecho a la información, a la seguridad y la salud en el trabajo. Actualmente, todo lo anterior es perfectamente exigible ante las autoridades judiciales y hoy las resoluciones deberán obligar, no solo al cumplimiento, además deben prever la reparación por esas violaciones; de esta forma, la jurisprudencia nutrirá y perfeccionará el Derecho Laboral.

Las autoridades administrativas, a través de la Inspección del Trabajo, tienen una gran labor en esta materia; sin embargo, es debido reconocer que las multas, las sanciones y las clausuras, no restituyen derechos ni amparan dignidades, mucho menos salvan vidas. Por tanto, resulta impensable quedarse en este terreno, las inspecciones tienen limitantes

Ginebra, Suiza, ONU, 2011, pp. 7, 11.

importantes; empero, las decisiones del Juez, sí restituyen el derecho y corrigen la situación: éstas sí imparten justicia. Hoy, los tiempos de transformación, brindan la anhelada oportunidad de corregir tan lastimosa demanda y enfrentar el gran reto de impartir justicia en defensa del derecho fundamental al trabajo digno.

Más allá de lo anterior, en adelante se tendrán que imprimir esfuerzos en la esfera del diálogo y coacción social para enfrentar las prácticas abusivas tanto de los grandes consorcios empresariales como de sus cadenas productivas para que el mercado mismo castigue y repudie esas conductas que, en aras de reducir costos, atentan contra la dignidad de los trabajadores. Aún queda camino por recorrer, la historia no se ha terminado.

Comparto con la Dra. Claudia Costa Almada⁴⁵ el concepto de que “el derecho al trabajo en condiciones dignas, hoy ha dejado de ser aspiracional y se ha convertido en una exigencia inexcusable, cuyo fin debe conducir a la humanización del trabajo”⁴⁶ y también cuando señala que debemos avanzar hacia una “cultura mundial de valorización del trabajador, persona de derecho, que debe tener su dignidad salvaguardada en condiciones de trabajo adecuadas”.⁴⁷ No olvidemos nunca que el trabajo es para el hombre: no al contrario.

5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

Aristóteles, *Política*, Libro VII, Capítulo 2, 1337 b, Buenos Aires, Losada, 2005.

Baylos, A., *Derecho del trabajo. Historia, fuentes y Derecho sindical*, Albacete, España, Bomarzo, 2008.

⁴⁵ Doctora en Derecho Internacional Público por la Universidad de Barcelona (UB). Cuenta con Maestría en Derecho, Estado y Sociedad, en la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Se ha desempeñado como Inspectora de Trabajo en Brasil, fue profesora sustituta en la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC) y en la Universidade Federal do Maranhão (UFM), universidad en la cual es miembro del Consejo Estadual del Trabajo.

⁴⁶ Costa, C., *La protección del derecho al trabajo digno: Entre el garantismo y la flexibilidad*, Barcelona, Universitat de Barcelona, 2016, p. 261.

⁴⁷ *Idem*, pp. 348.

Cámara de Diputados, *La Constitución política y sus reformas, Febrero 1917 – Marzo 2013, Documentación Legislativa, Cuadernos de Apoyo*, México, Biblioteca del Congreso, 2013.

Costa, C., *La protección del derecho al trabajo digno: Entre el garantismo y la flexibilidad*, Barcelona, Universitat de Barcelona, 2016.

Ferrater, J., *Diccionario de Filosofía*, Barcelona, Ariel, S.A, 2004.

Guevara, L., *Afirmación de los derechos sociales como derechos humanos en América Latina*, Habana, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, 2013.

Innerarity, C., *La comprensión aristotélica del trabajo*, Navarra, España, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, 2008.

Le, J., *Los derechos del niño en la Escuela. Una educación para la ciudadanía*, Bruselas, De Boeck Université, 2002.

OIT, *CIT87, Memoria del director general: Trabajo decente*, Ginebra, Suiza, Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.

Ricardo, D., *Principios de Economía Política y Tributación*, Londres, Ediciones Pirámide, 1821.

Ruggie, J., *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, A/HRC/17/31, Ginebra, Suiza, ONU, 2011.

Séneca, L., *Cartas Filosóficas. Epístolas morales a Lucilio*, 2011, EPub.

Schlicke, P., *The Oxford Companion to Charles Dickens: Anniversary Edition*. Nueva York, Oxford University Press Inc., 2011.

Villermé, L., *Reseña del Estado Físico y Moral de los Obreros de las Industrias del algodón, la lana y la seda*, París, Academia de Ciencias francesa, 1840.

Documentos publicados en Internet

Puerto, K., *BlackBerry despedirá a 4,500 empleados y se centrará en el mercado profesional*, Xataka Móvil, <https://www.xataka.com/historia-tecnologica/vida-y-milagros-de-blackberry>, 2013.

Puerto, K., *Vida y “milagros” de BlackBerry*, Xataka Móvil, <https://www.xataka.com/historia-tecnologica/vida-y-milagros-de-blackberry>, 2013.

Legislación

Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última Reforma publicada el 09 de agosto de 2019.

Tratados y convenios internacionales

ONU, *Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución 217 A (III)*, Ginebra, Suiza, 1948.

Jurisprudencia

Corte-IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03, 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. En relación con la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, Organización de los Estados Americanos OEA, 2003.

Jurisprudencia 1a./J. 15/2012, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, octubre de 2012.

Otros documentos

Génesis 3:17 Versión del Rey Jacobo.

