

# El trabajo digno como derecho humano: un enfoque de su importancia social

Aguilar-Olivares M. C.,  
Olmeda-García M. del P.

## Resumen

En este estudio se parte de la convicción, de que la ejecución natural del trabajo como una actividad del ser humano permite la búsqueda de normas que establezcan reglas necesarias para su desarrollo considerando, además, una perspectiva donde esta actividad genera un efecto colectivo al realizarla y es aquí, donde se comprende la referencia de que el trabajo digno no debe concebirse como una labor individual sino social (CNDH, 2016; Ghiotto y Pascual, 2013; Reynoso, 2006). El trabajo desde su contexto social, forma parte de los indicadores económicos y de desarrollo por lo que, su relación laboral formalizada deberá de garantizar la dignidad y el cumplimiento de los derechos fundamentales que lo integran (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017;

CDHDF, 2013). El objetivo de este estudio es analizar desde un marco teórico y contextual la importancia social del trabajo digno como Derecho Humano. La metodología aplicada tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo a partir del análisis doctrinal, normativo, así como trabajo empírico para la observación contextual. Se concluye que, al realizar un trabajo se crean de forma indirecta o directa relaciones socio-laborales las cuales se determinan a partir de normas o comportamientos establecidos y reproducidos por una comunidad, por lo que se enfatiza esta nueva visión del trabajo donde prevalezca el respeto a la dignidad de cada uno de los involucrados y donde se pondere al trabajador como sujeto de derechos (Ghiotto y Pascual, 2013).

## Abstract

This study is based on the conviction that the natural execution of work as a human activity allows the search for norms that establish necessary rules for its development, also considering a perspective where this activity generates a collective effect when carried out and It is here where the reference is understood that decent work should not be conceived as an individual task but as a social one (CNDH, 2016; Ghiotto and Pascual, 2013; Reynoso, 2006). Work from its social context is part of the economic and development indicators, therefore, its formalized employment relationship must guarantee dignity and compliance with the fundamental rights that comprise it (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013). The objective of this study is to analyze from a theoretical and contextual framework the

social importance of decent work as a Human Right. The applied methodology had a qualitative and quantitative approach based on doctrinal and normative analysis, as well as empirical work for contextual observation. It is concluded that, when performing a job, socio-labor relations are created indirectly or directly, which are determined from norms or behaviors established and reproduced by a community, which is why this new vision of work where respect prevails is emphasized. to the dignity of each of those involved and where the worker is considered as a subject of rights (Ghiotto and Pascual, 2013)

Palabras clave: Derechos Humanos, Trabajo digno, Trabajo decente, Significación social.

Key words: Human Rights, Dignity work, Decent work, Social Significance.

## Introducción

La actividad laboral es un elemento central para el ser humano en el que se dedica mayor cantidad de tiempo de su día, para poder cubrir o satisfacer las necesidades de las personas, estas pueden ser desde económicas, familiares, personales, entre las más importantes, así mismo, el trabajo mantiene una función social además de, los beneficios que se puedan obtener y al mismo tiempo, requiere de una interrelación directa o indirecta con otras áreas en el que se desarrolla (Gracia, Salanova y González, 1996). En este sentido, el trabajo se integra o es parte de un elemento de la naturaleza humana, y a la vez, se constituye como una condición que garantiza la satisfacción de necesidades básicas, y además, de una perspectiva individual establece una visión como transformador social, a través de un desarrollo próspero y creciente a partir de estas necesidades humanas (CNDH, 2016; Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2010; OIT, 2015).

Se comparte así la visión en que esta actividad además de su remuneración u obtención monetaria, se debe considerar como ese medio capaz de generar bienestar de manera individual, que impacta de forma indirecta desde su círculo social inmediato, desarrollo de su comunidad, y así mismo, ser un medio de desarrollo social (Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez, 2022).

El objetivo del estudio como se estableció en el resumen es analizar desde un marco teórico y contextual la importancia del trabajo como Derecho Humano y su naturaleza social como elemento de dignidad de la persona, bajo la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué se centra la importancia social del trabajo digno como Derecho Humano?

La metodología aplicada para este trabajo tuvo un tratamiento de enfoque tanto cualitativo como cuantitativo a partir del análisis doctrinal y normativo, así como investigación empírica para la ob-

servación contextual, esto último no se abordará para fines de este artículo, sin embargo, será considerado como resultado de otro producto de publicación.

En su estructura, este trabajo se sistematiza en cinco ejes temáticos: el primero de ellos, como planteamiento se explica la significación del trabajo como Derecho Humano y su objetivación social como ejercicio. En el segundo bloque, se busca exponer las teorías que destacan la importancia y necesidad de una nueva visión del trabajo, como esa actividad indispensable del ser humano acreedor de derechos fundamentales al realizarla; como tercer eje temático, se presenta el marco normativo del trabajo digno en el contexto del derecho mexicano. En el cuarto apartado, se explica el reconocimiento del trabajo digno por parte de las Organizaciones Internacionales. Por último, el quinto bloque, donde se integran algunas conclusiones y consideraciones finales como cierre de esta investigación.

La evolución natural y propia de las diversas formas en el que presenta y desarrolla la actividad laboral explica la necesidad de una legislación amplia hacia la persona que realice un trabajo, debido a que existen diversos riesgos que pudieran representar vulnerabilidad de derechos humanos durante su ejercicio. Esto se refiere, a que en nuestra realidad existe la prioridad de producir puestos de trabajo que conclusivamente podrían ser un incremento considerable para la recuperación de empleos; sin embargo, sus variadas características no se acercan a la naturaleza del trabajo digno, en el que inclusive, podría no cumplirse con la finalidad de realizar esta actividad. Con esto, es imperativo resaltar la importancia del establecimiento de características que permitan determinar ese incremento hacia la materialización del trabajo bajo una concepción de dignidad (Arteaga, 2018).

Otro aspecto que se consideró en este estudio, es la observación hacia las evoluciones tecnológicas como herramientas de trabajo, que en consecuencia requie-

re de una reestructura social, y a la vez normativa, que se establecería como una acción preventiva, así como correctiva en relación de una disparidad, no inclusión y limitantes, que permita una transformación hacia una actividad laboral con aspectos positivos como la seguridad, remuneración justa y productividad, que influya en forma personal y familiar, en el que se adiciona su relación social con su propia comunidad y su aportación económica a su país (OIT, 2015). Lo anterior se integra a la perspectiva de Weller (2011), respecto a la *productividad creciente* como ese elemento que se construye, en una estrategia de crecimiento y de desarrollo, teniendo como objetivo esa búsqueda continua hacia la satisfacción material de la propia población. Esta visualización permite considerar el desarrollo personal con la evolución tecnológica en su conjunto para la transformación y avance de la calidad del empleo, que se integra a través de instituciones laborales adecuadas para el establecimiento de círculos virtuosos que impacten en forma positiva hacia el incremento de la productividad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la importancia de la creación de políticas adecuadas para el disfrute y conocimiento de lo que se conceptualiza como trabajo digno, con visión hacia una progresión positiva de lo que actualmente se ofrece al realizar una actividad laboral, esto con una principalidad en condiciones dignas y equitativas (OIT, 2015). En efecto, existe el reconocimiento internacional y nacional que el trabajo se constituye en un elemento de la naturaleza humana, por lo tanto, su dignidad le es inherente, así como indispensable para el desarrollo o conformación de un programa de vida digna.

## I. Planteamiento del Problema

Uno de los principales intereses de este estudio, es identificar los argumentos para ampliar la visión de la importancia del trabajo digno como derecho humano. En el presente, el trabajo se realiza en diversas condiciones y formas, donde pareciera un reto la aplicación de la normatividad, que permita la debida protección de la persona, integrado a ello el ámbito social y desarrollo de vida que esto conlleva. Se parte de considerar la importancia social del reconocimiento del trabajo digno como derecho humano, que en un deber ser, esto tendría que estar inserto actualmente en los centros laborales y bajo la protección del Estado, con un enfoque de legalidad, donde su acceso debe estar protegido y, además, se integre su significación social para el individuo que realiza esta actividad, por su importancia en el ámbito colectivo.

El trabajo es una de las actividades al que dedica la mayor parte del tiempo el ser humano que, por su retribución, busca la satisfacción de necesidades personales, por lo que se establece una visión de la actividad laboral como una condición humana para lograr mejores condiciones de vida y desarrollo personal. El trabajar tiene una repercusión colectiva, considerando que toda actividad considerada como laboral desde su acción, hasta su remuneración, es una parte indispensable para el ser humano debido a que de éste, se puede determinar la calidad de vida de una persona considerando sus función individual y colectiva (CNDH, 2016).

Por la trascendencia del trabajo como actividad, deben considerarse las necesidades individuales que se presentan para el ser humano, ya sean las concebidas como básicas, alimentación, salud, seguridad, vestido, alojamiento y servicios esenciales. A esto, habrá que agregar los elementos que atinadamente propone la OIT como realización personal, por ser

éste necesario para la cohesión de las personas en una sociedad (OIT, 1996; 2018).

Desde una perspectiva jurídica global, de acuerdo con un informe de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006) se define al trabajo como: “La relación que existe entre el *empleado* o *asalariado* o *trabajador*, y otra persona, denominada el *empleador* o aquella a quien proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006). Con este enfoque, la realización del trabajo se lleva a cabo en una relación de subordinación, en el que se da un marco de autoridad, además que al ser denominado tanto empleador como trabajador/asalariado según sea el caso, se adquieren obligaciones jurídicas que deben respetarse en ambos casos, debido a que la aceptación de condiciones determina la forma y estipulaciones en que se realizará la actividad.

Así, el trabajo genera la necesidad de su reconocimiento en la normatividad con una visión de protección hacia las personas que integran la fuerza de trabajo, por considerar que se encuentran en una situación de desigualdad o inequidad frente al capital o los dueños de los medios de producción. En esta forma, se desarrolla un derecho social diferenciado del derecho público y del derecho privado, que integra un marco normativo sólido y amplio de derechos y obligaciones que recíprocamente son asignados al empleado y empleador, que permita garantizar el acceso a cada uno de los derechos y prestaciones mandatadas jurídicamente, por el hecho de realizar una actividad laboral bajo aspectos legalmente constituidos, y por consiguiente, se establecen derechos humanos laborales siendo inherentes por el hecho de ser persona y trabajar (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006; CNDH, 2016). Cabe reconocer que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

es la gran Carta Magna del mundo, que elevó a rango constitucional los Derechos Sociales, siendo uno de los más importantes de estos derechos, que derivan de una relación de trabajo.

Es imperativo destacar, que tanto el derecho al trabajo como los derechos humanos laborales, a lo largo de la historia han ido en constante desarrollo, adecuándose a las necesidades sociales, y a la vez a un avance normativo, como parte de una comprensión por mejorar las condiciones de trabajo y respeto de la dignidad humana. Si bien, la prestación de servicio intelectual o físico por parte de la persona es necesario para generar producción o servicios, deberá establecerse el reconocimiento del sujeto, y en este punto, Bautista (2019) plantea la necesidad de la reconstitución de la humanidad y en el caso del trabajo, de la propia dignidad del ser humano en lo que corresponde a esta actividad.

Desde la perspectiva internacional, el trabajo es uno de los temas más importantes y a los que se exige su respeto y protección, y a los que se promueve a la vez su permanente avance. La OIT es un organismo que brinda una dirección y regularización cuando de los Derechos Laborales se trata. Esta organización, se ha constituido como la fuente principal para la dotación de herramientas para la correcta utilización del concepto de trabajo; por ejemplo, bajo la premisa de que éste, no debe considerarse como mercancía y en el que se ejerza con libertad, en el que se visualice a la vez, la importancia de vinculación como una solución a la pobreza, y también, la implicación de participación de quienes se involucran, en las que se incluye el trabajador, el empleador, así como instancias gubernamentales (CDHDF, 2013).

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, (1948), se proclaman los Derechos Humanos Laborales indispensables para su ejercicio como consecuencia de mantener ese respeto a la dignidad y desarrollo del ser humano, bajo el lema

establecido, como “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*” (Art.1). Así mismo, al “*derecho al trabajo, libre elección de actividad laboral, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, al salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, en que se sume esa seguridad individual, así como para su familia; que sea una existencia conforme a la dignidad humana, fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*” (CDHDF, 2013).

## II. Marco teórico conceptual de la importancia social del trabajo digno como derecho humano

El marco teórico conceptual sobre el respeto a la dignidad del trabajo humano es amplio y profundo, porque este tema se ubica como uno de los ejes estructurales de los derechos humanos. Se parte de la convicción de, que la ejecución natural del trabajo como actividad, permite la búsqueda de normas que establezcan reglas necesarias para su desarrollo, considerando además, una perspectiva donde ésta actividad genera un efecto al realizarla, y partiendo de ello, es indispensable establecer regulaciones que conformen la estructura jurídica en los Estados y, que de acuerdo a las posibles direcciones en que se presenta el trabajo como actividad, se busque una regulación de protección mayormente integral, cabe señalar que esto se ha establecido por la doctrina desde el siglo XIX (Reynoso, 2006).

Consecuentemente, esta evolución histórica del derecho al trabajo presenta esa adecuación de las nuevas realidades y campos de aplicación que se exteriorizan en una modificación de procesos, en las que se incluyen los procedimientos legislativos, así como sus prácticas e interpretaciones laborales. Además, se agregan los conceptos que se involucran de manera general como trabajador, empleador, em-

presa, entre otros; los que presentan diferentes tonalidades y adición de nuevos sujetos que intervienen dentro de este contexto, a diferencia de lo conocido originalmente y en el que se suman los hechos histórico-jurídicos, de los que surge esta necesidad de plantear nuevos mecanismos de justicia como método de solución de conflictos (Reynoso, 2006).

Bajo esta concepción, se comprende la importancia y la necesidad de construcción de una nueva visión del trabajo, donde se reconoce lo indispensable que representa realizar esta actividad para el ser humano y que, además, impacta en distintas esferas que involucran al individuo como parte de un sistema. Por lo tanto, esta actividad deberá garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, así como salvaguardar la dignidad humana, esto como parte de una coparticipación de acuerdo a lo establecido jurídicamente en la que se involucran a cada una de las partes al aceptar y llevar a cabo este contrato social, donde la legislación laboral permitirá proteger y establecer ese equilibrio entre empleador-trabajador de tal manera que prevalezca la dignidad humana como esa adhesión y parte de nuestra vida cotidiana (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013).

Levaggi por su parte, pronuncia una referencia de nueva construcción del trabajo, bajo la concepción de trabajo decente, emitiendo su definición como: “*al trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, al que se realiza con principios y derechos fundamentales, con ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo, el que se lleva a cabo con protección social en el que se incluya al diálogo social. Además, este concepto se encuentra caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social*” (Levaggi, 2004).

Es así como esta nueva noción, comienza a tomar forma dentro de la universalidad y en la que su ade-



cuación en los Estados, daría esta nueva estructura jurídica para dar inicio a esta dirección necesaria de lo que sería trabajo digno, a partir de ese nuevo conocimiento con beneficios individuales y sociales. Según menciona Montoya, Méndez y Boyero (2017), el concepto de trabajo digno o decente debe estar inserto en lo que implica la calidad de vida laboral, en el que además de enfatizarse ese bienestar físico, deberá también incluir aquellas acciones que el individuo desarrolla al realizar una actividad laboral como parte de objetivos organizacionales que el propio empleador establece, como es generar placer, tranquilidad y beneficios.

Así mismo, Ghiotto y Pascual (2013) refieren que el trabajo digno no deberá concebirse como una actividad individual, sino, como parte de una esfera colectiva, es decir, al establecerse como efecto automático por la realización de esta labor ese aporte a su comunidad social, económica, entre otras. Como ejemplo, podríamos referir la exposición de motivos como fundamentación que reforma el artículo 123 (proyecto de decreto para el Art. 123) realizada por el diputado Guillermo Islas (1989) de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que de inicio, declara: *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”* objeto del que se adjunta al derecho al trabajo, argumentando la existencia de un deber social sucesivo al ser el individuo participante dentro de este colectivo, sin embargo, dentro de este mandatar se establece que al hacer uso de este derecho y beneficio del mismo, realice una aportación corresponsable como ese beneficio social en conjunto.

García refiere, que el dinamismo del trabajo implica que esta actividad mantenga ese papel fundamental como organizador y articulador del sentido de los espacios de la vida cotidiana que brinda

esa dimensión social, siendo capaz de ser ese constructor de un espacio de pertenencia ya sea real o simbólica que permanece en constante cambio, lo cual pareciera no tener esa visión a largo plazo para consolidarse (García, 2007; Reynoso, 2006). Es así, como se busca internacionalmente la propia concepción de lo que implica el trabajo digno y, en el estudio de estos teóricos determinantes que se realizó para esta investigación se encontró que para Ghiotto y Pascual (2013), trabajo digno es la creación de otro tipo de relaciones socio-laborales en donde no tenga espacio para la explotación y que se ejerza de manera plena, pero a su vez, comprender que además de visualizarlo sobre un beneficio individual, es necesario integrarlo dentro del contexto social como parte de lo resultante para un país, en el que la sociedad genera entonces ese valor (dignidad) desde ese aporte individual.

Actualmente, la actividad laboral en sus diferentes formas pueden representar un riesgo al respeto y garantía de los derechos humanos dentro del trabajo, esto debido a que, en México en los últimos años conforme afirma Arteaga (2018), se ha establecido una tendencia en la que predomina la prioridad de generación de empleos; sin embargo, no se ha realizado un avance determinante para establecer trabajos bajo la calidad de digno o decente. En otras palabras, a pesar de que existe una creciente recuperación de empleos, pocos de estos se han establecido como parte categórica de trabajo digno, es decir, que posiblemente no cuenta con los parámetros necesarios para cumplir con las exigencias que marcan los organismos internacionales y que objetivamente, el empleo permita cubrir las necesidades básicas de una persona o familia mexicana (Arteaga, 2018, p. 5).

Lo anterior, como parte de la argumentación de las situaciones que representan una amenaza de desigualdades y obstáculos para la propia inclusión, que finalmente es una de las situaciones que afectan actualmente a los países, lo que representa una afectación

de manera indirecta a la estructura social y política; es entonces, a partir de estas innovaciones tecnológicas que se presentan de manera constante y que es imprescindible, no perdernos del objetivo principal que es el acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa; esto representa ese factor fundamental para las personas y familias que de manera indirecta, puede influir su pertenencia a la comunidad y con ello su aportación productiva económica. Por lo que la invitación hacia el camino de un desarrollo incluyente y sostenible es a partir de estas condiciones dignas y equitativas, que posibilite un crecimiento social y económico con bases sólidas a través de políticas nacionales adecuadas donde se promuevan los aspectos necesarios para el goce de un trabajo digno o decente (OIT, 2015).

En efecto, es necesario considerar que, dentro de la actividad laboral se crean y realizan aspectos sociales específicos que determinan de acuerdo con normas los comportamientos establecidos por una comunidad en donde se realiza el trabajo. Lo que construye una forma particular del ejercicio de derechos que además de encontrarse positivizados en normativas generales, existen otros estatutos que se complementan con estos comportamientos en estas relaciones laborales.

### III. Marco normativo del trabajo digno

Por tratarse el trabajo digno como un Derecho Humano de gran reconocimiento, en ese mismo sentido, lo es su reconocimiento jurídico. Así, conforme a la integración de los derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde su primer texto en 1917, se fue dando el avance normativo en el Derecho del Trabajo. No podemos dejar de destacar en este estudio que la Gran Constitución Mexicana fue la primera Carta Fundamental en el mundo que elevó a rango constitucional los Derechos Sociales.

En ese contexto, el marco normativo del trabajo digno se encuentra consagrado en la Ley Fundamental Mexicana y en la legislación reglamentaria de esta materia, Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el texto constitucional mexicano el Derecho del Trabajo, se encuentra incorporado en su título 5 en el contexto de los 9 títulos conforme se sistematizan nuestra ley fundamental los principios constitucionales del Sistema Jurídico mexicano. Es precisamente en el artículo 123 constitucional en el que se encuentra incorporados los Derechos y Obligaciones del Derecho del Trabajo, que mandata: *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y organización social de trabajo, conforme a la ley”* (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Art. 123).

Por su parte, la legislación secundaria en materia del trabajo, Ley Federal del Trabajo en su precepto 2 conceptualiza al trabajo digno como:

*“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”* (Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 2).

Ciertamente, el trabajo debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional, en el que se permita que al desempeñar esta actividad esencial se considere el bienestar y los elementos del trabajo digno como un precedente indispensable, capaz de ofrecerse en las empresas en nuestro país a partir de la preservación del compro-

miso de esa mutua cooperación y coparticipación de las partes involucradas, para la materialización de la normativa nacional y, además, las pautas señaladas por las organizaciones internacionales para un óptimo desarrollo (Montoya, Méndez & Boyero, 2017).

Desde la visión de Román (2015) y basado en la legalidad nacional, el concepto de dignidad se encuentra positivizado pero al mismo tiempo, exige un sentido de acuerdo a su perspectiva en un nivel básico, lo que no permite lograr esa profundización de ser ese medio articular que se ha mencionado en anteriores párrafos y por tanto, esta concepción puede establecerse de manera errónea al visualizar al trabajador como parte de ese capital intelectual y, no a partir de un enfoque en donde se pueda “referir a la dignidad como base de los derechos humanos, que implica concebir las relaciones laborales, el orden jurídico y la economía como medios para procurar tales derechos”.

Convencidos de la trascendencia del trabajo digno, es imperativo realizar una interpretación que permita enfatizar con claridad la perspectiva de dignidad en el trabajo, aquello que ha sido propuesto con alto reconocimiento, además de promovido por las organizaciones internacionales, y en nuestro contexto normativo nacional. Por esa razón, consideramos el principio de dignidad propuesto por Belmont (2017), quien interpreta la importancia de la participación y reconocimiento de dignidad de la propia humanidad, a partir de otro sujeto o sujetos de una determinada relación social, en función de un individuo en una comunidad aceptada, donde se atribuye ese valor individual exigible. Así entonces, comprende la necesidad de interpretación de esta realidad, que en este caso se realiza entre el trabajador y la empresa, a partir de la interacción individual esencial que se genera como parte del funcionamiento de la propia orga-

nización, y además, se suma el desarrollo del aspecto social, mismo que se construye por elementos históricos del desarrollo de la humanidad. Se puede derivar de estos elementos donde se generan esas pautas limitantes, que conlleva aquellas que pudieran perder esa exigencia propia al ser aceptados socialmente, lo que finalmente obtiene una posible dirección de aspiraciones individuales y legales aceptados como esos mínimos permisibles, lo que posiciona así esta visión desde su experiencia, es entonces donde se requiere de ese avance necesario hacia la reconfiguración de la nueva perspectiva del trabajo digno como un aspecto a futuro aplicable.

Así, para el Derecho positivo, el trabajo es una de las actividades principales para el ser humano y del que dependen diferentes áreas necesarias para su desarrollo desde su propia subsistencia como la alimentación, salud, educación, vivienda, cultura y otros más ámbitos sociales y económicos, de las que versa la oportunidad de su calidad de vida y desarrollo humano a través de su ejercicio laboral. En suma, su actividad laboral formalizada a través de una relación de trabajo deberá de garantizar la dignidad y el cumplimiento de los derechos fundamentales que lo integran, para una coparticipación de acuerdo con lo establecido jurídicamente de manera gubernamental. Así también, de los empleadores que ofrecen esta actividad y las personas que aceptan realizar este contrato social, siendo la legislación laboral la que permita proteger y establecer ese equilibrio entre empleador-trabajador y que, además, permita prevalecer ante todo de la dignidad humana como parte de nuestra vida cotidiana (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013).

#### **IV. Reconocimiento de las Organizaciones Internacionales**

En el ámbito internacional, el Derecho Humano al Trabajo digno tiene un alto reconocimiento. Así se



identifica en las principales Declaraciones, Pactos e Instrumentos Internacionales de Derechos Fundamentales.

En la Declaración de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas, ONU, en su sede de Nueva York en 1945 quedó consagrado el Derecho Humano al Trabajo, en su precepto número 23, bajo el siguiente texto: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*” en el que además se integran aspectos respecto al salario justo sin discriminación y equitativo que asegure una existencia individual y familiar conforme a la dignidad humana (Art. 23, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1945).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESCIA emitidos por la misma Organización de las Naciones Unidas en 1966, se reconoció la dignidad del trabajo en su precepto 7 en los siguientes términos:

“*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos*”. (Art. 7, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2018), desde su constitución en la Declaración de Filadelfia otorga un alto reconocimiento a la función social del trabajo, al destacar que “*todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”, lo anterior revela esa perspectiva o visualización de la actividad laboral como la articulación de elementos personales y sociedad (OIT, 2018). Por consiguiente, debe considerarse que para las personas el realizar una actividad laboral significa, una situación de supervivencia, y debido a este, se puede determinar y garantizar aspectos para vivir, así como evitar en términos económicos la pobreza, esto fundamenta lo expuesto como punto esencial dentro de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (OIT, 2018).

En efecto, las instituciones internacionales enfatizan sobre la promoción de prácticas justas en materia de empleo y trabajo digno como eje central de los programas de acción y como parte de las estrategias de desarrollo nacionales, que como consecuencia exponen los beneficios a la economía y mejora de la equidad sanitaria, por decir algunas. Esto llega a la conclusión que, la elaboración, ejecución y el cumplimiento de leyes, políticas, normas y condiciones laborales que propician el buen estado de salud, deben contar con la participación de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y todos aquellos que buscan un empleo (OMS, 2009).

Este mandamiento internacional es un antecedente fundamental que se configura en el presente, por lo que persiste la importancia de promover condiciones dignas y en el que se respeten los derechos humanos laborales como ese principio fundamental, además de encontrarse materializado jurídicamente en cada nación; y con esto, sean incluidos los aspectos que conforman la esfera laboral y social como

parte de esa presencia necesaria para el desarrollo y crecimiento en cada una de estas.

Se ratifica lo expuesto, en el sentido de que en la Agenda 2030 de la ONU, se determina en el objetivo 8 distintas finalidades asociadas a lo que se identifica como parte de la construcción del trabajo digno, entre las que destaca “*lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios*” (ONU, 2020; OIT, 2005).

Ciertamente, el trabajo en el contexto social forma parte de los indicadores económicos y también en materia de desarrollo. Además, se enfatiza que es por medio del empleo que se vinculan a las personas con la sociedad y la economía en la que viven, por lo que este recurso es un tema primordial a nivel mundial, en el que se mantiene una aspiración de empleos más remuneradores basados en la dignidad y respeto, lo que constituye ese objetivo de desarrollo que, de manera universal se pretende permanecer con esta identificación (Oficina Internacional de Trabajo [OIT], 2015).

Conforme a la OIT, se necesitan entre 45 a 50 millones de nuevos empleos cada año para mantener ese ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar, lo que ocasionara la reducción de desempleo ocasionado por la crisis, siendo esto último, como una de las posibles estrategias para asegurar el aspecto económico o al menos se presenta como tal; sin embargo, no solo es esta situación global, sino también, debe comprenderse que la innovación tecnológica modifica el desarrollo de actividades (OIT, 2015). Este nuevo panorama, en donde se exige a una persona adentrarse a

la tecnología y donde los puestos de trabajo pueden sustituirse con la automatización, se representa como un reto y a su vez, una oportunidad de desarrollo por parte de los empleadores, sin embargo, esta coacción a esa reconfiguración de condiciones para realizar la actividad laboral y la adopción de formas adecuadas en su mayoría, puede atentar la posibilidad de mantener la integridad primordial del trabajador a partir de una preparación conveniente, donde las personas que se involucran desarrollen sus habilidades adecuadas para realizarlas.

Por consiguiente, la pluralidad de formas en que se presentan las relaciones laborales en algunos países o sectores, modifica esa primera concepción de lo que se establece como un *trabajo común* que, al ser utilizado el servicio de los trabajadores de un modo más *eficiente*, establecen otra forma de contratos entre los cuales pueden ser: de corta duración, trabajar por días, semana, etc. Lo que se obtiene con ello opiniones polarizadas entre su aceptación, debido a una necesidad de falta de oportunidades o lo adecuado, esto de acuerdo al beneficio individual, pero a su vez, es una presentación de nuevas opciones de contratos de trabajo que de acuerdo a la OIT (2005) forman parte de recursos legítimos de flexibilidad al trabajador como elemento de una utilidad personal y de acuerdo a las necesidades empresariales. Por esta razón, es necesaria la comprensión y análisis del establecimiento de la pluralidad de formas en las que se establece una relación laboral en la actualidad (OIT, 2005).

Por otra parte, no hay que olvidar que el proceso de globalización tiene un fuerte impacto para la estipulación de las pautas de lo que se establecerá como actividad laboral, y es que de acuerdo a datos de la OIT (2021), existe una tendencia creciente de visualización de lugares de trabajo, donde se tenga una menor necesidad de agrupar a un número importante de trabajadores en espacios grandes de producción, esto debido a los avances tecnológicos y de comunicación,

que permite esa modificación de la actividad laboral al ser realizada fuera de un lugar establecido para este fin. En el presente, algunas de estas actividades se pueden realizar desde el domicilio de la persona, desde otro espacio a distancia, planteando la posibilidad de eliminar ese espacio físico propuesto por el empleador de manera inicial, lo que permite ser intercambiado por el que sea más conveniente en beneficio de las partes. Es importante considerar, que la configuración del nuevo mundo laboral en el presente debe estar sujeto a un marco de protección que, se puede lograr mediante el diálogo social.

### Conclusiones

En el presente el trabajo se presenta en una pluralidad de formas de relaciones laborales, lo que puede representar un riesgo latente de vulneración al respeto y garantía de los derechos humanos. Esto debido, a que en la actividad laboral se crean, producen y reproducen aspectos sociales que pueden determinarse por medio de normas que establecen el comportamiento de los involucrados, de lo que resulta una forma particular del ejercicio de derechos. Por lo que debe considerarse, que el trabajo puede ser un medio para generar elementos positivos e individuales que en forma indirecta repercuten en su círculo social inmediato (Arteaga, 2018; Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez, 2022).

Lo anterior, aporta a una de las conclusiones principales sobre la necesidad de mantener una nueva visión del trabajo, al ser una actividad indispensable para el desarrollo integral del individuo y su importante vinculación con otras esferas de su dignidad como persona, en este caso específico la económica, al ser un pilar dependiente para determinar su calidad de vida, así como su cohesión con la sociedad y la garantía de protección por el sólo hecho de realizar una actividad laboral. Se trata de una concepción del trabajo con una visión de dignidad, es

decir, trabajo digno con apego a la misma dignidad humana.

Del estudio realizado, se identifica que en el sistema predominante capitalista, la dignidad del trabajador está en situación de vulnerabilidad, a pesar de que está protegida jurídicamente, por el sistema normativo del derecho del trabajo el ejercicio y realización de su actividad laboral. Por lo que, puede afirmarse que el alcance y garantía de este derecho está lejano a su materialización plena. Y aunque no es la finalidad de este trabajo, realizar un análisis crítico hacia un sistema sociopolítico, es importante y necesario destacar los elementos que se requieren para significar al trabajador como sujeto de derechos, particularmente su derecho a un trabajo digno, tema de este estudio.

Habrà que agregar, que el trabajador al desarrollar una actividad laboral y recibir una remuneración para cubrir sus necesidades individuales, establece una adherencia invisible hacia una comunidad de la que forma parte en una sociedad, por lo que la suma de beneficios laborales se integra a favor del desarrollo social y del desarrollo de una nación en su conjunto.

El trabajo digno como derecho humano debe materializarse a través de acciones, comportamientos y resultados que permitan su objetivación, por lo tanto, debe promoverse su observancia y defensa, para ser constituido como un punto de partida en la generación de condiciones que además de un pago por realizarla, proporcione bienestar individual, familiar y comunitario, y que por lo tanto, repercuta en el desarrollo humano en su conjunto.

## V. Fuentes de consulta

Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), pp. 3-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n27/1870-4670-rlds-27-3.pdf>

Bautista, J. J. (2019). Hacia la reconstrucción del ser humano como sujeto. *Educere*, 23 (76), pp. 851-858. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35660459013/35660459013.pdf>

Belmont, J. L. (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. En Comisión Nacional de los Derechos Humanos (Eds.), *Los derechos humanos laborales*. Pp.15-91. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal [CDHDF]. (2013). Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos, Fase de actualización permanente, *Derechos humanos laborales*. [https://cdhcm.org.mx/serv\\_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf](https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo*. Primera Edición, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo (Informe V [1])*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [C.M.], México 1917 (México). Última reforma publicada DOF 22-03-2024.

García, M.I. (2007). *Subjetividad y Trabajo en empresas recuperadas. El caso Baunen (Tesis de licenciatura inédita)*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Argentina. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.650/te.650.pdf>

Ghiotto, L. y Pascual, R. F. (Agosto, 2013). Trabajo decente versus trabajo digno, acerca de una nueva concepción del trabajo digno. *Voces en el Fénix*, 10. [https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces\\_en\\_el\\_fenix/010-fenix.pdf](https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf)

Gracia, F. J., Salanova, M. y González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones /Journal of work and organizational psychology*, 12 (1), pp. 27-50. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1996/vol1/arti2.htm>

Islas, G. (1989). Que reforma el artículo 123, apartado A, fracciones V y XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre derechos y obligaciones laborales. Manuscrito presentado para su publicación. <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/109.html>

Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? [Mensaje en un blog]. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 02-07-2019.

Montoya, C., Méndez, J., & Boyero, M. (2017). Trabajo Digno y Decente: Una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las PYMES Mexicanas y Colombianas. *Visión de Futuro*. 21 (2) pp. 84-106. [http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=440&Itemid=96](http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96)

Oficina Internacional de Trabajo [OIT], (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015 [mensaje informativo en página oficial]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms\\_206443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf)

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (14 de Julio de 2020). La agenda de desarrollo sostenible [Mensaje informativo en página oficial]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1996). Introducción al estudio del trabajo. <https://teacherke.files.wordpress.com/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2005). Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad (Nota informativa No.1). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo. Tendencias 2021 (Informe de Referencia de la OIT). [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf)

Organización Mundial de la Salud [OMS], (2009). Subsana las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Comisión sobre determinantes sociales de la salud (Informe final). [https://www.who.int/social\\_determinants/thecommission/finalreport/es/](https://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/es/)

Reynoso, C. (2006). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa.

Roman, L. I. (2015). ¿Dónde está el trabajo digno que prometió la reforma laboral? *Rubricas*. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4799/D%c3%b3nde%20est%c3%a1%20el%20trabajo%20digno.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vázquez-Colunga, J. C. y Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El Derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>