

En colaboración con:



**Encuentro del
Mundo del Trabajo**

Por un desarrollo pleno, incluyente y sostenible

Conversatorio 1

La Persona al centro de la actividad económica como principio, sujeto, fundamento y fin.

El trabajo humano -digno y dignificador- como clave para solucionar la cuestión social.

Preparado por: Universidad Panamericana - IPADE

“...el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre.”

Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, p. 5, 1981

Introducción

1. El presente documento tiene como objetivo analizar, dentro del marco de este “Encuentro con el Mundo del Trabajo”, el papel que juega la dignidad de la persona humana como centro de la actividad económica, primordialmente a través de la faceta laboral, es decir, de la persona digna como trabajador, con el fin de proponer vías de acción encaminadas a la realización plena de la misma, para distintos sectores relacionados con el mundo del trabajo, primordialmente el empresarial.

2. La dignidad intrínseca de la persona humana es un concepto fundamental que implica deberes y derechos. Es incluso un fundamento para los mismos, pues exige respeto entre distintos actores, implicando que la razón que obliga a ese respeto se desprende de la misma “humanidad” de los actores implicados. De esta manera, toda instrumentalización de la persona es en sí misma ilegítima y contraria a la “dignidad humana”.¹ Es por esto que, dentro del ámbito laboral, es importante

¹ Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, *La vocación del líder empresarial: una reflexión*, Quinta Edición, 2018, p. 14.

recurrir a este concepto con el fin de poner énfasis en los elementos del “trabajo digno” o “trabajo decente”, que permitan la realización del ser humano a través del trabajo.²

3. Como se establece en la Encíclica *Laudato si*, del Papa Francisco, el hombre es el “autor, centro y fin de toda la vida económico-social”.³ Sin embargo, haciendo referencia al mismo documento, el trabajo pierde sentido si no se respeta la dignidad de la persona. Por el contrario, se entenderá que el trabajo “debería ser el ámbito de este múltiple desarrollo personal, donde se ponen en juego muchas dimensiones de la vida: la creatividad, la proyección del futuro, el desarrollo de capacidades, el ejercicio de los valores, la comunicación con los demás, una actitud de adoración”.⁴

4. En este sentido, debe comprenderse que la empresa es un actor fundamental para el respeto de la dignidad intrínseca de la persona humana en el ámbito laboral, por un lado, por ser uno de los espacios principales para el desarrollo del mismo, y por otro por los deberes que tanto empresas como trabajadores deben asumir en este sentido. Es relevante comprender que tanto la dimensión económica, como la social y la ambiental, propias de la labor empresarial, deben orientarse alrededor de la persona humana y su dignidad para cobrar el mayor de sus sentidos.⁵ De esta necesidad se desprenden tanto deberes como derechos, específicamente derechos humanos, mismos que deben suponer tanto el ejercicio de los mismos como exigencias, como una fuente de deberes para todos los actores involucrados.⁶

5. Tomando en cuenta estas bases y propósitos, se presentarán ideas en torno a la naturaleza de la actividad económica, la cuestión social, la dignidad humana y el derecho al trabajo como espacio para el desarrollo y respeto de la misma. Para ello se seguirá el método de “ver, juzgar, actuar”⁷, tomando en cuenta que, dentro del contexto de la “cuestión social”, la dignidad humana se comprende como un criterio que sirve para juzgar lo que se ve, auxiliándose de realidades como los derechos humanos.

Diagnóstico

6. Para comenzar con este estudio, y siguiendo el esquema de “ver, juzgar, actuar”, es importante presentar ciertos datos que nos permitan “ver” la situación actual del trabajo, hacia una mayor comprensión de la “cuestión social”. Hay que aclarar que los datos y cifras que se presentan pretenden únicamente dar un panorama acerca de la situación acerca del mundo del trabajo.

7. Por un lado, de acuerdo con la OIT, en 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y carecieron de margen suficiente de desarrollo humano. Es decir, tener

² Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, 1981, 10.

³ Francisco, *Laudato si*, 2016, párrafo 127.

⁴ Francisco, *Laudato si*, 2016, párrafo 127.

⁵ UNIAPAC, *La Rentabilidad de los valores; Una visión cristiana de la Responsabilidad Social Empresarial*, México, UNIAPAC, Segunda edición, 2008, p. 13.

⁶ UNIAPAC, *La Rentabilidad de los valores; Una visión cristiana de la Responsabilidad Social Empresarial*, México, UNIAPAC, Segunda edición, 2008, p. 56.

⁷ Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, *La vocación del líder empresarial: una reflexión*, Quinta Edición, 2018.

un empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes.⁸ Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, afirma que “Tener empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas; por ejemplo, un total de 700 millones de personas viven en situación de pobreza extrema o moderada pese a tener empleo”.⁹

8. Es por ello que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyen dentro de sus objetivos el tema del trabajo decente y el crecimiento económico (objetivo 8), estableciendo como parámetro la calidad del trabajo como factor de referencia. Sostenemos que la dignidad y centralidad de la persona en la actividad económica es un principio para lograr eso último. En cualquier caso, algunas de las metas del objetivo 8, pueden ayudar a generar un diagnóstico de la situación actual del empleo decente que sirvan para establecer medidas de acción.

9. Así, la meta número 5 del objetivo 8 de los ODS propone “...lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, de lo que se desprende que el principio de la dignidad y la centralidad de la persona en la actividad económica está presente y supone ser cumplido atendiendo a criterios de igualdad, justicia y no discriminación. Por su parte, la meta 7 propone adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud, la trata de personas y el trabajo infantil; realidades estas últimas que lamentablemente se encuentran presentes en las prácticas de muchas empresas y gobiernos, que prefieren sacrificar dignidad por eficiencia o resultados. La meta 8 propone que debe de ponerse énfasis en los derechos laborales y en la generación de entornos de trabajo seguro¹⁰. De esta manera, de las metas del objetivo podemos intuir la precariedad o problemas al menos que el mundo del trabajo presenta en la actualidad.

10. En cuanto a la situación de nuestro país, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el trimestre julio-septiembre de 2019 realizada por el INEGI se desprende que:

- La Población Desocupada (entendida como aquella que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo) fue de 2.1 millones de personas.
- La Población Subocupada (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) alcanzó 4.3 millones de personas.
- La Población Ocupada Informal, que agrupa todas las modalidades de empleo informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y trabajadores subordinados que, aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social) llegó a 31.2 millones de personas. La Tasa de Informalidad Laboral disminuyó 0.1 % en el tercer trimestre de 2019 con relación al trimestre inmediato anterior.

⁸ OIT, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2019.

⁹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm

¹⁰ <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>

- La Población Ocupada en el Sector Informal (que se refiere a la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa) alcanzó un total de 15.2 millones de personas en el trimestre de referencia.¹¹

11. A esto debe sumarse el hecho de que México es el país de la OCDE donde más se trabaja (2555 horas al año, en promedio). Esto quiere decir que un trabajador promedio utiliza más del 25% de su tiempo durante un año trabajando. Mientras tanto, en países como Alemania, este porcentaje baja al 15% o Estados Unidos al 20% (el promedio de la OCDE es del 20.12% con 1,763 horas trabajadas al año; 792 menos).¹² Respecto a este dato debe de analizarse si efectivamente se es más productivo si se trabaja más, o si, por el contrario, largas jornadas de trabajo pueden afectar a la dignidad de la persona.

12. Habría que tomar en cuenta también como un dato que abona al diagnóstico de la situación actual del trabajo que, de acuerdo con el *McKinsey Global Institute*, entre 400 y 800 millones de individuos podrán perder sus empleos para el año 2030 debido al desarrollo de nuevas tecnologías basadas en Inteligencia Artificial. El pensar sobre la centralidad de la persona en el trabajo y en la actividad económica, supondrá también encontrar formas en las que millones de personas se inserten de alguna manera en el mundo laboral. Esto porque entre 75 y 375 millones de personas, según estas estimaciones, tendrán que cambiar sus ocupaciones y habilidades.¹³ Esta es una preocupación que ha dado pie a distintos estudios, como los que cita Andrés Oppenheimer en su libro *“¡Sálvese quien pueda!”*, donde citando un estudio de la Universidad de Oxford realizado por Frey y Osborne, se parte de la premisa que la menos el 47% de los empleos a nivel mundial corren el riesgo de ser reemplazados por robots en los próximos 15 a 20 años.¹⁴ Sin duda este panorama exige pensar el tema de cómo dignificar el trabajo y, sobre todo, cómo repensar a la persona como centro de la actividad económica.

La persona al centro de la actividad económica

13. La persona –como sujeto digno- es el centro, principio, fundamento y fin de la actividad económica. Esta tesis es primordial para reflexionar acerca del papel que juegan los distintos actores involucrados en la misma para solucionar la cuestión social: empresas, gobierno, académica, sindicatos, trabajadores y sociedad civil. Por ello, proponemos un análisis desde el significado de la actividad económica y, primordialmente la actividad empresarial, con el fin de sugerir acciones y formas de comprender y trabajar acerca de la misma.

14. La cuestión social se relaciona con la forma en la que la riqueza es generada y distribuida. Es un asunto, en el fondo, de justicia social y distributiva, que nos atañe a todos como seres humanos en nuestras relaciones de coexistencia. La justicia guarda relación en este sentido, con la forma en que las personas viven su vida, y en específico vidas reales, más que con la naturaleza de las

¹¹ <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5326>

¹² <https://expansion.mx/carrera/2018/01/31/mexico-trabaja-2-255-horas-al-ano-es-el-pais-mas-productivo-de-la-ocde>

¹³ McKinsey Global Institute, *Jobs lost, Jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, December 2017, p. 11.

¹⁴ Oppenheimer, Andrés, *¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización*, Penguin, 2018.

instituciones.¹⁵ En un escenario globalizado como el que vivimos en la actualidad, donde la pobreza y las desigualdades han aumentado, el reto que se tiene, y del cual es consciente el Papa Francisco, es el de humanizar la economía, y el de profundizar en las obligaciones que permitan responder a los retos que plantea esta cuestión social.¹⁶ La persona humana ocupa en este escenario un lugar central, que debe necesariamente orientar tanto el destino como el origen de las acciones de todos los actores sociales.¹⁷

15. Dentro de este contexto de la “cuestión social”, debe recordarse el que el ser humano es un ser económico, que intercambia bienes y generalmente lo hace velando por su propio interés. Esto ocurre tanto para personas físicas, como para personas morales o empresas. Pero el hecho de que el hombre actúe siguiendo en general sus intereses, no quiere decir que sea esencialmente egoísta. Incluso para Adam Smith, la actividad económica suponía un elemento de altruismo, integridad y buenas leyes y gobernanza.¹⁸ Este dato será útil para sostener que, en las relaciones humanas, entre las que se encuentran las laborales, no se debe enfatizar únicamente en los intereses económicos, sino que también se encuentran elementos de integridad que deben capitalizarse hacia la realización de las exigencias de la dignidad humana de todas las personas involucradas.

16. La empresa, entendida como una “...entidad constituida **por personas** que se organizan y que aportan, **con su trabajo**, recursos económicos, tecnológicos y del conocimiento, para la producción de algún bien o servicio que satisfaga necesidades de la sociedad...”, debe ser un centro que procure el mayor bienestar y condiciones de vida digna para las partes involucradas, tanto trabajadores, como otros interesados o *stakeholders*.¹⁹ Sin embargo, una desenfrenada labor por obtener recursos económicos puede conducir a una instrumentalización del trabajo, vulnerando con esto derechos de terceros, tanto en el plano laboral, como en el ambiental y el social

17. Este tema ha sido ampliamente considerado en las últimas décadas por distintos actores, entre ellos la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Tanto el movimiento por la Responsabilidad Social Corporativa, como el de Empresas y Derechos Humanos, han planteado la necesidad de considerar a las empresas como sujetos obligados en materia de derechos humanos, y por lo tanto dotadas de deberes respecto todas las personas involucradas en su actividad, que por supuesto va más allá de la relación meramente laboral, pero que la tiene como base y fundamento, pues el patrón-empresa puede vulnerar este tipo de derechos al trabajador.²⁰ En el fondo supone un equilibrio de intereses, en pos de la centralidad de la persona.

18. En este punto conviene recordar la definición clásica de persona, como la “sustancia individual de naturaleza racional”. *Sustancia*, por ser un ser mismo y no en otro, *individual* por ser una unidad distinta a cualquier otra y *racional*, por ser lo que la distingue de otras especies y la dota de originalidad en comparación con otras sustancias.²¹ Así, la individualidad y razonabilidad de cada ser

¹⁵ Sen, Amartya, *La idea de la justicia*, México, Taurus, 2013.

¹⁶ Zmagni, Stefano, “Visión económica según al Papa Bergoglio”, en *Encuentro del Santo Padre Francisco con “El Mundo del Trabajo”*, USEM, 2016, p. 60.

¹⁷ Rivero Aguilar, Matías, “Trabajo y Derechos Humanos. El caso de la mujer”, en *Encuentro del Santo Padre Francisco con “El Mundo del Trabajo”*, USEM, 2016, p. 107.

¹⁸ Basú, Kaushik, *Una república fundada en creencias*, México, Grano de Sal, 2018, p. 136.

¹⁹ UNIAPAC, *La Rentabilidad de los valores; Una visión cristiana de la Responsabilidad Social Empresarial*, México, UNIAPAC, Segunda edición, 2008.

²⁰ Ver Botero Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2019.

²¹ Adame Goddard, Jorge, *Filosofía Social para Juristas*, México, McGraw-Hill, 1998, p. 84.

humano, lo hacen digno e igual a otros, merecedor de un trato que vaya acorde con su naturaleza racional.

19. De esta concepción se desprende la necesidad de comprender y considerar al otro como igual, y el de tratarlo como un sujeto “digno”. La dignidad es concepto impreciso que se configura como el sostén de lo humano, es decir, que debe ser respetada a toda costa, so pena de deshumanizar el mundo, de acuerdo con Juan Louvier.²² La dignidad, pues, es fuente de exigencias de trato por parte de otros, pero no hay que olvidar que también es una forma de comportamiento. Es en el cumplimiento del deber (en este caso tanto del trabajador como de la empresa o el gobierno) en donde se descubre al otro como un igual que requiere ser tratado de manera digna, porque de lo contrario –como lamentablemente ocurre– se puede ser sólo indiferente respecto del otro.²³

20. El reconocer al otro como un igual, implica de fondo que se le respeta. Significa considerarlo como un igual, no como una máquina. La cuestión es, sin duda, el concretar el trato digno en cada caso concreto. Aunque la respuesta a esto es complicada, al menos debe cumplir con dos requisitos: i) el sentimiento de reconocimiento por parte de la persona (naturaleza individual y racional) y ii) el que posea circunstancias vitales adecuadas.²⁴ La dignidad, de esta forma, se obtiene gradualmente derivado del trato de otros, pero originado en el derecho universal a la protección de la dignidad.²⁵

21. Sin embargo, como sostiene el Doctor Carlos Llano, el objetivo de un trato digno debe ser la plenitud de ser y no de tener. Es decir, las condiciones materiales son sólo un primer paso hacia el pleno reconocimiento del ser humano. La dignidad la tiene el ser humano por el hecho de ser, no por su función; de otro modo el trato sería similar al de una máquina. De cualquier modo, de acuerdo con Llano (siguiendo una amplia tradición filosófica), podemos ser considerados como seres humanos no sólo por nuestra capacidad intelectual, sino primordialmente por nuestra capacidad de trabajar; de usar y tener manos.²⁶

22. De acuerdo con la **Doctrina Social de la Iglesia**, el hombre es y debe ser y permanecer siempre como sujeto, fundamento y fin de toda la cuestión social.²⁷ Pero siempre reconociendo dos cuestiones: que es un ser material, vinculado al mundo, pero también un ser espiritual, abierto a la trascendencia.²⁸ De esta forma, una sociedad justa solo se puede lograr a través del respeto de la dignidad trascendente de la persona humana.²⁹ Esto último implica necesariamente la realidad laboral; de la persona como trabajador. Por eso la siguiente sección analizará los distintos elementos del trabajo digno.

El trabajo humano

²² Louvier Calderón, Juan, *Fundamentos de la Dignidad Humana*, 2004, p. 20.

²³ Louvier Calderón, Juan, *Fundamentos de la Dignidad Humana*, 2004, pp. 60 y 73.

²⁴ De hecho, en el siglo XIX se desarrolló de manera patente el concepto de “dignidad humana”, en relación con la mejora de las condiciones de vida sociales y económicas de los trabajadores. Meneke, Christoph y Pollmann, Arnd, *Filosofía de los Derechos Humanos*, Barcelona, Herder, 2010, p. 141.

²⁵ Meneke, Christoph y Pollmann, Arnd, *Filosofía de los Derechos Humanos*, Barcelona, Herder, 2010, pp. 154-158.

²⁶ Llano, Carlos, *Viaje al centro del hombre*, México, UP-IPADE, 2018, pp. 15-32.

²⁷ Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, 106.

²⁸ Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, 129.

²⁹ Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, 132.

23. La Encíclica *Laborem Exercens* de Juan Pablo II, reconoce que,

“...«trabajo» significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad (...) De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”.³⁰

24. Por su humanidad, la persona está predispuesta a trabajar. De su dignidad intrínseca puede desprenderse la necesidad, el deber y el derecho del hombre por trabajar. Y todas las acciones que realice deben de servir –independientemente de su contenido objetivo- para realizar su humanidad, a perfeccionar su vocación de persona.³¹ Sin embargo, es importante tomar en cuenta también que el trabajo está «en función del hombre» y no el hombre «en función del trabajo». ³² Esto último significa, entre otras cuestiones, que las condiciones laborales deben de ser tales que se respete la dignidad de la persona, y que la actividad del mismo no puede instrumentalizarse hacia el trabajo.

25. El que se haga lo contrario, es decir, el instrumentalizar a la persona, supone una patología que se reduce a tratarla como mero objeto, obligándola a realizar trabajos forzados o a esclavizarla.³³ No puede obviarse el hecho de que la historia ha sido testigo de profundas transformaciones y grandes conquistas en el ámbito laboral, pero también de muchos escenarios de explotación.³⁴

26. De hecho, la concepción acerca del trabajo ha cambiado de forma patente a lo largo de la historia. Al menos en la Grecia y Roma clásicas, el trabajo se entendía como una actividad contraria a la libertad –trabajaban los no libres (al menos en un sentido “manual del trabajo). Era una sociedad ajena al trabajo, excluyente de una gran cantidad de individuos. En la modernidad, el trabajo se volvió un valor nuclear de la sociedad, pero aparejada con múltiples violaciones de la dignidad del trabajador, sobre todo producto de la Revolución Industrial.³⁵ El futuro del trabajo es aún incierto, pero aparejado aún a violaciones a los derechos de los trabajadores,³⁶ lo que acarreará grandes retos en materia de trabajo y libertad.

27. Desde el siglo XIX el Papa León XIII reconoció que, dentro del contexto laboral, tanto trabajadores como “patronos” o empresas tienen deberes mutuos. Entre ellos, el respeto a la dignidad del trabajador a través de condiciones adecuadas de trabajo.³⁷ De esta forma, la *Rerum Novarum* fue una defensa de la inalienable dignidad de los trabajadores, junto con el enunciamento de otros derechos, como el de propiedad.³⁸ La *Laborem exercens* de Juan Pablo II enriquece la visión

³⁰ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, pp. 1 y 2.

³¹ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, p. 9.

³² Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, pp. 9 y 10.

³³ Francisco, *Laudato si*, 123.

³⁴ Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, 267.

³⁵ Esto no quiere decir que el trabajo no humanice, pero sí la forma en la que se concibe el trabajo y al trabajador.

³⁶ Beck, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz; La precariedad del trabajo en el área de la globalización*, México, Paidós, 2019, pp. 19-23.

³⁷ León XIII, *Rerum Novarum*, punto 15.

³⁸ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 268.

personalista del trabajo, invitando a profundizar en las relaciones que se desprenden de las mismas.³⁹ El problema de los abusos en el ámbito laboral era, por tanto, ya una inquietud de la Iglesia, que también se materializaría en esfuerzos por reconocer los derechos económicos sociales y culturales.

El trabajo como elemento dignificador y dignificante

28. El trabajo puede tener una dimensión objetiva, por un lado y otra subjetiva. La dimensión objetiva se refiere al tipo de trabajo que se realiza en cada caso; es el acto de trabajar en una situación concreta. Por su parte, la dimensión subjetiva implica el perfeccionamiento de la persona al momento de realizar un determinado trabajo. Esta última debe de tener preeminencia sobre la objetiva, pues tiende a tener consciencia de su valor más profundo. Esta última está encaminada a priorizar a la persona frente a la mera actividad o técnicas laborales y con eso respetar su dignidad intrínseca, a no considerarse como mercancía.⁴⁰

29. Debemos recordar que este es un hecho fundamental reconocido por nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º: “El trabajo es un derecho y un deber social. **No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta**, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”. El trabajo no es una mercancía y será dignificador en cuanto que respete la dignidad de quien lo presta. Hay que recordar que incluso la Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 sobre la base de que el trabajo no es únicamente un artículo de comercio.⁴¹

Solidaridad y justicia social

30. En el contexto actual, donde la economía ha crecido de una manera sin precedentes, donde la tecnología y las comunicaciones permiten intercambios de personas y mercancías de una manera sin precedentes, la búsqueda de la justicia social particularmente en el ámbito laboral –entendida como la participación de todos los actores involucrados en las riquezas que se generan- se reafirma como uno de los principios que deben tomarse en cuenta al momento de pensar y generar políticas. Entre otras razones, esto se sostiene por los problemas tanto sociales, económicos como de justicia que pueden generar las desigualdades. Hay que reconocer en este sentido la labor de la Organización Internacional del Trabajo fundada en 1919.⁴²

³⁹ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 269. Procurando reconocer al trabajo como clave esencial de la cuestión social, lo que implica poner énfasis, no solo en lo económico, sino también en lo cultural y lo moral, para la realización del ser humano.

⁴⁰ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 271.

⁴¹ Constitución de la OIT, disponible en la dirección URL:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO>

⁴² OIT, *La necesidad de la justicia social*, consultado en la dirección URL: <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang-es/index.htm>>

31. Además de los importantes convenios que la OIT ha generado desde su fundación para regular cuestiones laborales, con importantes repercusiones en los derechos humanos, destaca la “*Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*” del año 2008, misma que promueve e institucionaliza el concepto de “trabajo decente” –similar al de “trabajo digno”- para lograr cuatro objetivos: empleo, protección social, diálogo social, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Incluso, es enfática en reconocer que uno de los principios fundamentales para el desarrollo sostenible y la “cuestión social” es el de *dignidad humana*.⁴³

32. Por otro lado, la *Carta de la Tierra* reconoce en su principio número 10 que las actividades e instituciones económicas deben promover el desarrollo humano de forma equitativa y sostenible.⁴⁴ El cuidado del medio ambiente implica también, por lo tanto, un esfuerzo por cuidar al ser humano en el contexto laboral. La interdependencia de principios tendientes al cuidado de lo propio y de lo común implican también en el fondo un esfuerzo por promover la solidaridad a nivel internacional, pues tiene esto como fundamento el bien común universal.⁴⁵

33. La Iglesia también es consciente de este aspecto, pues reconoce que al plantearnos por las características de una adecuada relación del ser humano con el mundo que lo rodea, de manera necesaria surge el tema del trabajo, como una concepción del sentido y finalidad de la acción humana sobre la realidad. De hecho, cualquier forma de trabajo tiene por detrás una idea acerca de la relación que el ser humano puede o debe establecer con “lo otro de sí” (otras personas o el medio ambiente). Esto último supone un compromiso con una “ecología integral” misma que, si no excluye al ser humano, requiere incorporar el valor del trabajo.⁴⁶

El derecho humano al trabajo

34. Un auténtico progreso del hombre y de la sociedad conlleva orientar todos los cambios sociales necesarios reconociendo la dignidad y los derechos humanos en el ámbito laboral, así como el denunciar las situaciones donde los mismos se violan o vulneran, con miras a su reparación.⁴⁷ De acuerdo también con la *Laborem Exercens*, los derechos de la persona humana constituyen el elemento clave de todo el orden moral social.⁴⁸ La enunciación y análisis del concepto y origen de los derechos humanos en este contexto, así como sus implicaciones se vuelve entonces fundamental.

35. De acuerdo con la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre, que es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana,⁴⁹ y también se fundamenta en la misma, como todos los demás derechos humanos.⁵⁰ Pero además de ser un

⁴³ “Convencida de que, en un contexto mundial de interdependencia y complejidad crecientes, así como de internacionalización de la producción: – los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social;” *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Preámbulo.

⁴⁴ *Carta de la Tierra*, 10. <<https://cartadelatierra.org/>>

⁴⁵ Ver Carozza, Paolo y Crema, Luigi, “On solidarity in International Law”, en *Caritas in Veritate Foundation*.

⁴⁶ Francisco, *Laudato si*, 124 y 125.

⁴⁷ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, p. 3.

⁴⁸ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, 28.

⁴⁹ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 287.

⁵⁰ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 301.

derecho necesario para comprender el sentido de la vida y el desarrollo, también es un deber y una responsabilidad que permite mantener y acrecentar el bien común.⁵¹

36. En el terreno del ámbito propio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el derecho al trabajo, y todos aquellos que por interdependencia lo complementan, han estado presentes en distintos documentos. Así, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla tanto el derecho al trabajo, como el de la sindicalización y el de una remuneración justa.⁵² Además se complementa con el derecho al descanso en el artículo 24 y a un nivel de vida adecuado en el artículo 25. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce, en su artículo 6 el derecho al trabajo⁵³ y en el 7 las condiciones mínimas de un trabajo digno, donde se incluyen temas como el salario equitativo y suficiente, la seguridad e higiene o el descanso.⁵⁴ En el contexto americano, el Protocolo de San Salvador, en materia de derechos económico sociales y culturales también contempla este derecho.⁵⁵ De la lectura de estos artículos se desprende el que el respeto por la dignidad en el trabajo es una obligación para el Estado, y un elemento indispensable para los derechos humanos.

37. Dentro del contexto internacional –especialmente la OIT- se ha desarrollado el concepto de “trabajo decente”, podríamos decir que como ideal de explicación de las condiciones del trabajo digno. El concepto fue introducido en 1999 por el entonces Director General de la OIT, y fue institucionalizado, como ya se decía, por la “*Declaración sobre la justicia social para una*

⁵¹ ACDE (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa). Aportes para construir la cultura del trabajo 4.0, Mayo 2017, Montevideo, Uruguay, p. 7.

⁵² Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

Artículo 23 1. 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. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

⁵³ PIDESC, 1966

Artículo 6 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

⁵⁴ PIDESC, 1966

Artículo 7 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.

⁵⁵ Protocolo de San Salvador

Artículo 6

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

globalización equitativa” del año 2008. Uno de los elementos de este concepto es el de “empleo remunerador”, además de la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. En todos estos casos, el principal reto será determinar el significado de estos elementos, para poder dotar de contenido a las acciones que se deben de tomar por los distintos actores en este sentido.⁵⁶

38. Además, hay que tener presente que el “trabajo decente” se ha convertido también en un motor del desarrollo, de acuerdo con los postulados de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. En específico, el objetivo número 8 coloca al trabajo decente –o digno- como el centro de las políticas para un cambio en la “cuestión social”.⁵⁷ Sin duda, entre más personas tengan empleos decentes o dignos, habrá un crecimiento más fuerte e inclusivo, y más disponibilidad de recursos. Estos retos deben unir, en palabras de Guy Ryder, Director General de la OIT, tanto a gobiernos, empresas y sindicatos, así como a organizaciones multilaterales, sociedad civil y cualquier persona, por ser un objetivo común.⁵⁸

39. Como un ejemplo de estos procesos, debemos destacar la reciente publicación de la NOM-035-STPS-2018 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de nuestro país, en materia de prevención de factores de riesgo psicosocial⁵⁹ y la creación de entornos organizacionales favorables.⁶⁰ Además de los retos en establecer mecanismos para la creación de empleos remunerados, y el respeto a los derechos humanos, la creación de condiciones laborales favorables, tanto material como psicológicamente, es un esfuerzo relevante para alcanzar las exigencias del trabajo digno, así como para entender al trabajo como una realidad dignificadora del ser humano.

Retos del mundo del trabajo

40. En los próximos años, el mundo de trabajo se verá cada vez más transformado por los nuevos avances tecnológicos, como la “automatización” y la inteligencia artificial. Estos fenómenos probablemente generen pérdida de muchos puestos de trabajo y sin duda una transformación profunda de la realidad laboral. El planteamiento del contenido del trabajo digno y dignificador necesita tomar en cuenta estos aspectos. La automatización no es un fenómeno nuevo, y ha preocupado al mundo del trabajo desde antes de la Revolución Industrial, por lo que debe

⁵⁶ Ghai, Dharam, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, pp. 125 y 126.

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo decente y la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Puede consultarse también: <<http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>>

⁵⁸ Ryder, Guy, “El trabajo decente no es sólo un objetivo; es un motor del desarrollo sostenible” en, Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo decente y la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*.

⁵⁹ NOM-035-STPS-2018; *Factores de Riesgo Psicosocial*: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

⁶⁰ NOM-035-STPS-2018; *Entorno Organizacional Favorable*: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

considerarse los posibles efectos en pérdida de empleos que puede llegar a tener, pero también considerar los nuevos empleos y condiciones laborales que puede crear.⁶¹

41. Algunos de los retos que se presentan en este tema en específico, incluyen el teletrabajo, la sustitución de funciones, la realización de ciertas tareas por parte de inteligencia artificial o robots, lo que puede suponer un problema, pero también la creación de otras capacidades, actitudes, hábitos, contratos y marcos legales, tanto para empresarios como trabajadores.⁶² El diálogo y las conclusiones que sobre este tema en específico se puedan alcanzar, serán de suma importancia para la definición de las condiciones del trabajo digno.

42. La Doctrina Social de la Iglesia es consciente del conflicto y los retos que suponen los nuevos progresos científicos y tecnológicos para el mundo del trabajo. Entre otras cuestiones, también se debe considerar a la globalización y la mundialización de los mercados como factores de riesgo y oportunidad a considerar, ya que pueden desencadenar engranajes de explotación en una búsqueda desenfrenada de la productividad y la obtención de utilidades.⁶³ Esto hace que sea muy actual el considerar de una manera seria y profunda la nueva situación del trabajo en este contexto, desde una perspectiva que tenga como origen y destino a la dignidad de la persona humana.⁶⁴

Propuestas de acción

Sirvan los conceptos antes expuestos, para realizar ciertas propuestas de acción en este tema, teniendo siempre como base, para solucionar la cuestión social, a la persona como centro de la actividad económica. Esto último supone, sin duda, volver a la antropología y volver la vista siempre al ser humano al momento de proponer acciones o políticas. Como sostiene la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo, en general para cualquier sector, el generar estas condiciones que miremos a futuro, supone primordialmente capacitación y educación, que se enfoque al menos en los siguientes aspectos:

1. Capacidades de las personas.
2. Aumentar inversión en instituciones de trabajo.
3. Incrementar inversión en trabajo decente y sostenible.⁶⁵

En todo caso, las acciones a seguir suponen siempre el asumir responsabilidades por parte de cualquier actor. Y si lo que se tiene en mente es la centralidad de la persona, es valiosa la aportación de UNIAPAC, que sostiene que deben tomarse siempre en consideración por un lado las *necesidades espirituales* de la persona, a través de ética y transparencia, las *necesidades humanas*, o de calidad

⁶¹ McKinsey Global Institute, *Jobs lost, Jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, December 2017, p. 6

⁶² ACDE (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa). *Aportes para construir la cultura del trabajo 4.0*, Mayo 2017, Montevideo, Uruguay. Pp. 12-13.

⁶³ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 279.

⁶⁴ *Compendio de Doctrina Social de la Iglesia*, 322.

⁶⁵ Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Organización Internacional del Trabajo, 2019.

de vida y las *necesidades materiales*, a través de la generación y distribución de riqueza. Cualquier acción concreta que se planee tomar por parte de cualquier actor, debe de considerar seriamente estos aspectos básicos.

Documentos

Encíclicas:

Laudato sí, Francisco

Laborem Exercens, Juan Pablo II, 1981.

Rerum Novarum, León XIII.

Compendio de Doctrina Social de la Iglesia

Derechos humanos:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador)

Convenios OIT

Otros documentos:

ACDE (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa). *Aportes para construir la cultura del trabajo 4.0*, Mayo 2017, Montevideo, Uruguay.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

Declaración del Compromiso Social de los Empresarios, julio 2019.

Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, *La vocación del líder empresarial: una reflexión*, Quinta Edición, 2018.

OIT, *La necesidad de la justicia social*, consultado en la dirección URL: <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--es/index.htm>>

OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2019*

McKinsey Global Institute, *Jobs lost, Jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, December 2017.

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Organización Internacional del Trabajo, 2019.

UNIAPAC, *La Rentabilidad de los valores; Una visión cristiana de la Responsabilidad Social Empresarial*, México, UNIAPAC, Segunda edición, 2008.

Fuentes bibliográficas

Arendt, Hannah, *La condición humana*, España, Paidós, 1993.

Basú, Kaushik, *Una república fundada en creencias*, México, Grano de Sal, 2018.

Beck, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz; La precariedad del trabajo en el área de la globalización*, México, Paidós, 2019.

Botero Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2019.

Carozza, Paolo y Crema, Luigi, “On solidarity in International Law”, en *Caritas in Veritate Foundation*.

Dupré, Catherine, *The Age of Dignity*, Londres, Bloomsbury, Hart Publishing, 2018.

Ghai, Dharam, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.

Llano, Carlos, *Viaje al centro del hombre*, México, UP-IPADE, 2018.

Louvier Calderón, Juan, *Fundamentos de la Dignidad Humana*, 2004.

Meneke, Christoph y Pollmann, Arnd, *Filosofía de los Derechos Humanos*, Barcelona, Herder, 2010.

Oppenheimer, Andrés, *¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización*, Penguin, 2018.

Rivero Aguilar, Matías, “Trabajo y Derechos Humanos. El caso de la mujer”, en *Encuentro del Santo Padre Francisco con “El Mundo del Trabajo”*, USEM, 2016.

Sen, Amartya, *La idea de la justicia*, México, Taurus, 2013.

Zmagni, Stefano, “Visión económica según al Papa Bergoglio”, en *Encuentro del Santo Padre Francisco con “El Mundo del Trabajo”*, USEM, 2016.

Cuestiones relevantes

1. ¿Cómo se concreta o actualiza el respeto a la dignidad humana en el trabajo, y cómo se vuelve este dignificador?
2. ¿Se justifica, bajo un nuevo parámetro centrado en la persona, distinciones de trato por motivos de género, discapacidad, nacionalidad (migrantes) o situación económica?

3. ¿Puede hablarse de “trabajo digno” en un escenario donde la automatización o la inteligencia artificial desplacen puestos de trabajo? ¿Cómo hacer frente a esta situación sin perder de vista la centralidad de la persona humana?
4. México es el país de la OCDE con jornadas laborales más largas: ¿La reducción de las jornadas laborales beneficiaría el respeto de la dignidad del trabajador?
5. ¿Qué elementos concretos constituyen un trabajo digno y dignificador, desde la perspectiva del “hombre de a pie”?
6. ¿Qué corresponde y qué compromisos puede adoptar cada uno de los actores involucrados en el “mundo del trabajo” –gobierno, empresas, trabajadores, sindicatos, iglesias, academia- para procurar condiciones de trabajo dignas, tomando en cuenta los retos actuales del mundo, pero también considerando que la persona digna es y debe ser el centro de la actividad económica?