

ANÁLISIS DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN. EL EJEMPLO DE MÉXICO

GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ*

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

MANUEL JIMÉNEZ LÓPEZ**

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

RESUMEN: El trabajo y las normas que lo regulan han cambiado a lo largo de la historia debiéndose adaptar a las necesidades de desarrollo de la sociedad. De esta forma, nos encontramos con que el surgimiento de la regulación laboral estuvo marcado por la salvaguarda de la dignidad de los trabajadores, materializada por la regulación de las condiciones de trabajo y el aseguramiento social.

Hoy en día existen nuevas formas de trabajo como: el teletrabajo, el *outsourcing*, el trabajo temporal, etc., que si bien son necesarias para el desarrollo económico de la sociedad, no están protegiendo las condiciones en las que se desempeña ese trabajo, ni la dignidad del trabajador.

Es por ello que en este artículo se analiza a la dignidad desde la óptica histórica y jurídica para contextualizar y definir la dignidad de los trabajadores desde la perspectiva de los instrumentos jurídicos de la OIT y de los principales tribunales en materia de derechos humanos, para por último presentar algunos subtemas que permiten contextualizar la falta de protección a la dignidad del trabajador en el desarrollo actual del trabajo, tales como: las nuevas formas de contratación laboral, la violación a la intimidad del trabajador, la falta de aseguramiento social y la violencia en el trabajo, etc.

Palabras clave: *Trabajo, dignidad, seguridad social*

ABSTRACT: The job and the rules that regulate it have been changed through the history being due adapt to the development needs of society. Thus, we found the arise of the laboral regulation was marked by safeguard of the worker's dignity, materialized by the working conditions and the social security.

Nowadays there exist new forms of jobs like: telework, the outsourcing, temporary work, etc., that while are necessities for the economic development of society, they are not been protecting the conditions under which perform the job, neither the worker's dignity.

That's why in this article we analyze the dignity from the history and legal perspective to contextualize and define the worker's dignity from the perspective of the legal instruments of the ILO and the main courts in Human Rights, and finally we present some sub topics which allow contextualize the lack of protection of worker's dignity in the current development of the job, such as: the new forms of labor recruitment, the violation of privacy of workers, lack of social insurance and workplace violence.

Keywords: *Work: dignity, social security*

* Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, Posgraduada en Derecho y Globalización por la Universidad de Castilla La Mancha, España; Maestra y Doctora en Derecho por la Universidad de Viena en Austria. Profesora-investigadora, titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1. Contacto: gabymendizabal@yahoo.com.mx

** Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango, Maestro y Doctor en Derecho por la División de Estudios Posgrado e Investigación de la FADER de la UJED. Profesor-investigador de tiempo exclusivo de la Universidad Juárez del Estado de Durango, México, y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1, y Premio Nacional a la Investigación Jurídica 2007, otorgado por la Asociación Nacional de Facultades de Derecho e Institutos de Investigación Jurídica, de México (ANFADE). Contacto: jimlop@prodigy.net.mx

INTRODUCCIÓN

El trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, adaptándose a las necesidades de desarrollo de la sociedad. Siendo la principal herramienta de la transformación del medio ambiente donde las sociedades se desarrollan y por ende va ligado al nivel que cada sociedad tiene. En ese proceso de desarrollo social es que se encuentra inserta la propia evolución del trabajo, el cual ha logrado ser normado por el derecho, y así como las necesidades sociales van cambiando, el trabajo también y las normas que lo regulan deben ajustarse a esos cambios.

De esta forma, nos encontramos con que el trabajo se encuentra regulado por diversos ordenamientos jurídicos que van desde internacionales, como los instrumentos internacionales –el PIDESC, los convenios de la OIT y los convenios bilaterales son los más representativos–, hasta nacionales: como el caso de México desde el artículo 123 de su Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria: la Ley Federal del Trabajo.

La evolución de la normativa laboral ha sido siempre conducida por el principio rector de la dignidad de los trabajadores, materializada mediante preceptos jurídicos específicos que establecen las condiciones en las cuales el trabajador debe prestar el trabajo para el patrón. Dentro de ellas, podemos señalar los logros para la clase trabajadora como: el establecimiento de la jornada de trabajo, los días festivos, el descanso semanal, vacaciones y el aseguramiento social; sin embargo, hoy en día, donde el desarrollo de la sociedad está marcado por la globalización, cuyos elementos distintivos son: el surgimiento de economías emergentes como las BRIC, el predominio de la informática sobre la producción, las comunicaciones y el intercambio global como eje dinámico del comercio mundial, la consolidación de cadenas productivas globales, la polarización entre las potencias industriales y financieras y los países en vías de desarrollo con recursos naturales incompetitivos, principalmente; cabe hacer la siguiente reflexión: ¿las normas laborales aún cumplen las expectativas de los trabajadores?, es decir, si ¿aún se salvaguarda la dignidad del trabajador? Existen nuevas formas de trabajo necesarias para el desarrollo económico de la sociedad, como el teletrabajo, el *outsourcing*, el trabajo temporal, etc., sin embargo, en muchos casos están dejando de lado la protección de las condiciones en las que se desempeña ese trabajo y principalmente se está olvidando el concepto de la dignidad del trabajador. A ello se debe sumar la terminología y nuevos modelos de protección que están siendo introducidos por los organismos internacionales como la AISS o la OIT, por ejemplo: en el cambio de la concepción de la seguridad social por la protección social, “el trabajo decente” o “el Piso de Protección Social”. Los cuales si bien son sumamente interesantes y tienen altas expectativas positivas para todos los miembros de una sociedad, pueden ser utilizados negativamente y constituir una salida para los patrones evadiendo sus responsabilidades frente a los trabajadores.

Es por ello que en este artículo se analiza como primer punto a la dignidad desde la óptica histórica y jurídica para contextualizar y definir lo que es la dignidad de los trabajadores, desde los diversos ordenamientos jurídicos internacionales y de México. Como segundo punto se desarrolla un análisis de lo que es la dignidad de los trabajadores desde la perspectiva de los instrumentos jurídicos de la OIT y de los principales tribunales en

materia de derechos humanos, para por último presentar algunos subtemas que permiten contextualizar la falta de protección a la dignidad del trabajador en el desarrollo actual del trabajo, tales como: las nuevas formas de contratación laboral, el teletrabajo, el *outsourcing*, la violencia en el trabajo, etc.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA DIGNIDAD

El concepto de dignidad lo encontramos presente de una u otra manera en la historia de la humanidad, pues consideramos que es un concepto de carácter jurídico que existe en el derecho positivo y que se encuentra íntimamente ligado al movimiento para la defensa de los derechos humanos que tuvimos y seguimos teniendo presente hoy en día¹.

La dignidad es un concepto que nos muestra el reconocimiento de una naturaleza específica por el simple hecho de ser seres humanos y que por lo tanto merecemos respecto a cada una de nuestros derechos.

De acuerdo con estudios realizados por el Instituto Tecnológico Autónomo de México², la palabra dignidad es un concepto abstracto, que significa “calidad de digno”.

La palabra dignidad deriva del término latín *dignitas*, y este de *dignus*, que significa digno y merecedor³, es decir, era en la época de los romanos una prerrogativa para la nobleza. Por otra parte podemos decir que el término dignidad otorgaba algunas características como por ejemplo la autodeterminación y el decoro, principalmente en el aspecto social. Significados que traen consigo dos conceptos muy importantes que son el poder y la superioridad.

Por otro lado podemos decir que la palabra dignidad:

“es una cualidad humana que depende de la racionalidad. Solo los seres humanos están capacitados para mejorar su vida a partir del libre albedrío y el ejercicio de la libertad individual; los animales, en cambio, actúan por instinto. En este sentido, la dignidad está vinculada a la autonomía y la autarquía del hombre que se gobierna a sí mismo con rectitud y honradez”⁴.

Mencionado lo anterior, podemos decir que la dignidad no es un derecho que tenemos por el hecho de ser hombres, sino más bien consideramos que es el fundamento de las prerrogativas y derechos que como seres humanos tenemos por el simple hecho de existir.

¹ Cfr. GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda. “Dignidad y ordenamiento comunitario”. En: GONZÁLEZ PÉREZ, Luis Raúl. *Dignidad humana a 200 años del inicio de la independencia y 100 años de la revolución mexicana*. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2873/13.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

² Definición de dignidad. En: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras41/notas1/sec_10.html (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

³ Etimología de dignidad. En: <http://etimologias.dechile.net/?dignidad> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁴ Definición de dignidad. En: <http://definicion.de/dignidad/> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

Algunos doctrinarios han logrado conceptualizar a la dignidad, como “la posesión de derechos”⁵, por la relación que existe entre los derechos de la persona y la dignidad de la misma. Sin embargo, en la doctrina se ha llegado a contextualizar que los derechos fundamentales son inherentes a la dignidad de la persona⁶.

Por su parte la Asociación Internacional para la Seguridad Social señala que la dignidad de la persona humana engloba:

“(...) el respeto debido al ser humano por su propia esencia, por el hecho de poseer una conciencia, un alma, un espíritu. La dignidad humana es la piedra angular de la filosofía de los derechos humanos, cuyo objetivo es garantizar que sea respetada, razón, precisamente, por la que esos derechos son universales”⁷.

Pero para comprender mejor el tema de la dignidad al hacer referencia a la dignidad en el trabajo, creemos necesario hacer una acotación de la dignidad desde el punto de vista jurídico en su doble vertiente como surgió: como principio y como se demuestra en este siglo: como derecho subjetivo.

1.1 DIGNIDAD COMO PRINCIPIO Y DERECHO SUBJETIVO

Debido a la ambigüedad del concepto de dignidad, que como se ha podido observar, ha sido materia de estudio tanto de organismos internacionales, como de legislación y doctrinarios, consideramos importante hacer la precisión de la dignidad como principio y como derecho subjetivo.

Lo primero que debemos aclarar es que la dignidad al ser intrínseca al ser humano, no podría ser concedida por el ordenamiento jurídico, es decir, aun sin estar en una norma existe y es exigible para todas las personas. La dignidad es por tanto un principio y un fundamento de todos los derechos fundamentales, por ello cuando se habla del derecho a la dignidad: se habla realmente de las normas jurídicas para hacerla respetar, esto es, los derechos exigibles para gozar de la dignidad⁸.

Nos referiremos ahora a la dignidad como principio, la cual es observable de manera práctica en la creación, interpretación y aplicación del derecho, como ejemplo se pueden señalar: las resoluciones que conforme a derecho aplican los jueces, en seguimiento no solo a normas jurídicas específicas, sino a principios; en las normas que crean los legisladores en seguimiento a la salvaguarda de la dignidad, independientemente del tipo de conducta que normen; en las políticas públicas que aplican los Estados para el desarrollo de cada país, etc.

⁵ MARINA, José Antonio. *Los derechos en el crepúsculo del deber. En valores en una sociedad plural*. Citado por PRIETO ÁLVAREZ, Tomás. *La dignidad de la persona. Núcleo de la moralidad y el orden públicos, límite al ejercicio de libertades públicas*. España: Editorial Thomson Civitas, 2010, p. 162.

⁶ Cfr. PÉREZ LUÑO, A.-E. *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución* –6ª ed.–. Madrid: Editorial Tecnos, 1999, p. 318. Citado por *ibid.*, p. 165.

⁷ *La justicia social, la protección social y la seguridad social*, OIT. En <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Social-justice-social-protection-and-social-security/%28language%29/esl-ES> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁸ Cfr. Traducción personal a partir de SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre, Brasil: Ed. Livraria do Advogado, 2002, pp. 20-25.

En el caso mexicano se puede utilizar a la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) para ejemplificar a la dignidad como principio rector de varios temas esenciales para cualquier sociedad:

En el artículo primero que habla sobre la prohibición de la discriminación, al darle el carácter central de cualquier acto que puede ser considerado como discriminatorio, por el hecho de atentar contra la dignidad humana:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

En el artículo segundo dedicado a reconocer la autonomía de los pueblos indígenas, al hacer mención especial de la salvaguarda de la dignidad de las mujeres.

“(…) II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes”.

En el artículo tercero, que regula la educación al establecer como criterio rector de la educación que imparta el Estado, la contribución que la educación hará a fortalecer el aprecio a la dignidad de la persona.

“c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos”.

En el artículo 25, cuando habla sobre la rectoría del Estado y determina la directriz del desarrollo nacional que debe permitir el ejercicio de la dignidad humana.

“Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución”.

Como se puede observar en todos los ejemplos de la CPEUM, la dignidad se establece como principio que da origen a otros derechos. Es decir, es el fundamento de la no discriminación, el respeto de los derechos humanos y la contribución de la educación en la sociedad.

En cuanto a la dignidad como principio del Derecho del Trabajo, nos encontramos con que la misma CPEUM señala: “Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Este primer párrafo del artículo 123 –en seguimiento de los artículos señalados anteriormente sobre la salvaguarda de la dignidad humana– determina la necesidad de desarrollar el trabajo en condiciones que permitan mantener la dignidad y además faculta a los trabajadores al darles la potestad jurídica sobre el trabajo digno. Es en ese sentido que la Ley Federal del Trabajo mexicana (LFT), reglamentaria del artículo 123, establece en su artículo 3º la descripción de los principios rectores del trabajo para salvaguardar la dignidad en su desempeño y que por su importancia aquí reproducimos:

“Artículo 3º- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Como se puede apreciar, el artículo tercero no señala específicamente lo que se entiende por dignidad; sin embargo, establece la guía de las relaciones de trabajo, se trata de la base para entender las condiciones que el trabajo debe tener para los trabajadores: protección a su vida, salud, ingresos, no discriminación, etc.

Toca ahora referirnos a la dignidad como derecho subjetivo.

Para ello se debe partir de la concepción tradicionalista del derecho subjetivo, entendido este como el poder o facultad reconocido por una norma jurídica a una persona para que en uso de su libertad lo ejerza. Pero al hacer el análisis de la dignidad como derecho subjetivo, Thereza Gosdal menciona: es necesario poner atención al destacar su carácter de norma positiva para no reducir la dimensión transformadora de la dignidad, acentuando apenas su dimensión garantista⁹.

Para poder hablar de derechos subjetivos que salvaguarden la dignidad hemos de ver que estos cuenten con los siguientes elementos:

- a) Sujeto activo
- b) Sujeto pasivo

⁹ Traducción personal a partir de GOSTAL, Thereza Cristina. *Dignidad do Trabalhador, um conceito construido sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Brasil: Editorial Ltr., 2007, p. 47.

- c) Demanda del sujeto activo
- d) Obligación del sujeto pasivo
- e) La correlación entre la demanda del sujeto activo y la obligación del pasivo
- f) Condiciones de violación de derecho
- g) Los medios coercitivos de tutela
- h) Una acción jurídica

Sin embargo, la dignidad como derecho subjetivo no se ajustará a todos ellos, en virtud de que se trata también de una base para la materialización de los derechos fundamentales. Es precisamente desde esa perspectiva que hay que entender a la dignidad como derecho subjetivo que no faculta, sino reconoce la calidad humana de una persona en sociedad, en el entendido de que no puede ser concebida como un poder o facultad subjetivo utilizado en contra de los demás. La dignidad se construye en las relaciones con los demás, no siendo un poder a ser ejercido por sobre ellos.

Así, mientras los derechos subjetivos, como el de propiedad, lleva a aislar al individuo de sus semejantes, al proporcionarle un poder o facultad de interponer un derecho personal frente a toda la sociedad, para lograr su bien individual y con él lograr el bien común. El ejercicio de la dignidad como base de los derechos humanos lleva a la construcción de una comunidad en la que el bien de todos es la condición para el bien de cada uno.

Barzoto, en su artículo “Los derechos humanos como derechos subjetivos, de la dogmática jurídica a la ética”, hace una ejemplificación del error común en el reconocimiento de los derechos humanos como derechos subjetivos, que por su importancia para esclarecer este tema citaremos:

“Cuando los soldados americanos, en la Guerra de Irak, practicaron la tortura en prisioneros iraquíes, uno de los argumentos utilizados para justificar su comportamiento fue el de que ellos no habían tenido acceso a las convenciones internacionales sobre el tratamiento de prisioneros de guerra. Ese es el abordaje clásico de la dogmática jurídica. Solo hay sujeto de deber si existe, por lo menos, la posibilidad del conocimiento de normas constitutivas del deber. Tal abordaje es totalmente inadecuado en los derechos humanos. El deber de no torturar no deriva de una norma positiva, sino del reconocimiento de la humanidad del otro. Aquél que no tiene esa capacidad debe ser considerado responsable, no por haber violado un papel impuesto por el ordenamiento jurídico positivo (nacional o internacional), sino por no haber conseguido aproximarse humanamente a otra persona humana”¹⁰.

Es en ese sentido que se puede hablar de la dignidad como derecho subjetivo, cuyo reconocimiento se hace a través de los derechos humanos, en razón de la dignidad de la persona, y no simplemente el conocimiento o interpretación de normas.

¹⁰ BARZOTO, Luis Fernando. “Los derechos humanos como derechos subjetivos, de la dogmática jurídica a la ética”. En: BATISTA JIMÉNEZ, Fernando; MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Faustino. *La incorporación de la noción “Dignidad Humana” en los textos constitucionales*. En: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2388/1/AD-9-49.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

Por lo tanto, constituye también un derecho subjetivo exigible al Estado de la salvaguarda de la dignidad humana. Esto se verá más claramente cuando se entre al análisis de las resoluciones de algunos de los principales tribunales en materia de derechos humanos; sin embargo, para poder comprender mejor la actual construcción de la dignidad, es necesario hacer un recuento de algunos sucesos históricos que han marcado pauta en su desarrollo, punto que abordaremos a continuación.

2. PROCESO HISTÓRICO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA DIGNIDAD

La dignidad es el centro de los derechos fundamentales y es por ello que su historia está ligada al desarrollo histórico de los mismos. Donde se puede apreciar que a pesar de que la dignidad es intrínseca al ser humano, su concepto no existió desde que el hombre existe y en cada cultura se ha entendido de forma diversa. Se trata de un proceso de desarrollo, con variadas etapas, de las cuales nos interesa resaltar para efectos de esta investigación solo las siguientes:

a) *Antigüedad y cristianismo*

En la época de los romanos la condición principal para poder adquirir la dignidad era una cuestión de política, dado que esta se adquiría si se pertenecía al Senado, o bien, formando parte de la nobleza romana, o contaban entre sus antepasados héroes, reyes, o dioses, solamente así se podía ser digno o poseer dignidad como hombre¹¹. Dentro de esta época podemos decir que “la dignidad era elitista: no todos los ciudadanos gozaban de las condiciones para llevar esa forma de vida portadora de dignidad; además, no se concebía sin libertad: era incompatible con la condición de esclavo. Según Cicerón, la dignidad debe apoyarse en el dominio sobre sí mismo, el abandono de toda liviandad y del actuar impulsivo”¹².

En Grecia no existía el concepto de dignidad humana y lo más cercano a este era el del honor¹³.

Cabe resaltar que los esclavos realizaban el trabajo y no se les reconocía dignidad alguna.

Después de estas etapas, en el cristianismo se redefine el concepto de la dignidad del hombre con un sentido religioso, dado que esta religión aún considera que la dignidad no es algo inherente del ser humano por el simple hecho de ser hombre, sino porque Dios es el que con su divinidad le permite ser digno y poseer ese atributo¹⁴. Y como todos los hombres

¹¹ Cfr. VIAL CORREA, Juan de Dios; RODRÍGUEZ GUERRO, Ángel. “La dignidad de la persona humana. Desde la fecundación hasta la muerte”, en: *Acta bioeth*, vol. 15 nº 1, Santiago, Chile, 2009, pp. 55-64. En: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2009000100007 (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

¹² *Idem*.

¹³ PÖSCHEL, Víktor. “El concepto de dignidad en la antigua Roma y después”, en: *Revista de Estudios Médico Humanísticos, ARS Médica*, Universidad Católica de Chile, vol. 2, Núm. 2, Santiago, Chile, 2000. En: http://escuela.med.puc.cl/publ/arsmedica/arsmedica2/04_Chuaqui.html (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

¹⁴ Cfr. FIX FIERRO, María Cristina. *La dignidad de la persona en España y México*. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/6/art/art1.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

son iguales ante Dios, a todas las personas se les permite ser dignas. Lo cual es un gran avance en la concepción de la dignidad humana.

b) *Kant*

El sentido jurídico de la dignidad humana nos lo dejó Kant en su obra *Fundamentación para la metafísica de las costumbres*, nos dice que la dignidad significa “que la persona humana no tiene precio sino dignidad”¹⁵.

Kant señala que el hombre existe como fin en sí mismo y no como medio para uso arbitrario de la voluntad propia de otro. El hombre no tiene valor, está por encima de todo precio, no permite equivalente porque está dotado de dignidad. Por ende no basta que una acción no contradiga la humanidad de una persona, ella tiene que concordar con las otras personas. Cada individuo debe esforzarse al máximo para contribuir a los fines de sus semejantes¹⁶.

Como podemos observar, la dignidad es llevada a un concepto superior, inherente a las personas y cuyo fin es el bienestar común, mediante la búsqueda del fin en cada persona y no el medio, el avance trascendental es que la dignidad ya no es una condición proporcionada por alguna divinidad o poder terrenal, sino inherente a las personas, la cual debe ser respetada por los demás.

c) *La dignidad en la Revolución Francesa y la guerra de independencia de los Estados Unidos de Norteamérica*

La dignidad en la Revolución Francesa constituyó un parteaguas en la historia de la humanidad, dado que fue un momento importante por lo que se refiere al reconocimiento de los derechos y a la dignidad humana en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789. Es decir, se inicia con la inclusión de la dignidad dentro del conjunto normativo para el mundo. Dentro de esta etapa, el Estado asume la responsabilidad de preservar la dignidad de los hombres, y por ende esta será el fundamento de los derechos del hombre¹⁷.

Esta lucha por el reconocimiento, siempre estuvo enfocada a dar cierto valor al ser humano y a la dignidad del mismo, la cual superó invariablemente la relación que anteriormente se tenía amo-esclavo y reconoció la dignidad mediante el establecimiento y el reconocimiento de los derechos que como seres humanos tenemos¹⁸.

Por su parte, la guerra de independencia de Estados Unidos también trajo aspectos positivos para el reconocimiento de la dignidad del ser humano, dado que durante este

¹⁵ Entendida la dignidad de acuerdo a Kant como “aquello que constituye la condición para que algo sea un fin en sí mismo, eso no tiene meramente valor relativo o precio, sino un valor intrínseco, esto es, dignidad”. Fundamento de los derechos humanos. En http://www.fongdcam.org/manuales/derechoshumanos/datos/docs/Punto%20%20Articulos%20y%20Documentos%20de%20referencia/2.1%20DEFINICIONES%20%20TEORIAS%20CARACTERISTICAS/2.1.1%20fundamento%20de%20los%20Derechos%20Humanos_iepala.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

¹⁶ Cfr: GOSTAL, Thereza Cristina, *op. cit.* (n. 9), p. 54.

¹⁷ Notas sobre la evolución del concepto de dignidad. En: <http://escuela.med.puc.cl/publ/arsmedica/arsmedica6/Art01.html> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

¹⁸ *La construcción filosófica de la ciudadanía: génesis histórica y fundamentación filosófica*. En: <http://www.educa.madrid.org/web/ies.atenea.fuenlabrada/spanish/filosofia/ciudadan.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

movimiento se dio a conocer la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia, de 1776¹⁹, en donde dicho documento establecía que todos los seres humanos son libres e independientes por naturaleza, y poseen ciertos derechos innatos. Dicha Declaración era cerrada, dado que solo daba protección a una pequeña colectividad, es decir, un Estado²⁰.

Se tenía ya desde aquel entonces una conciencia clara de lo que se conoce hoy en día como derechos humanos.

Cabe señalar que ambos movimientos dieron paso al reconocimiento de derechos mínimos inherentes al ser humano.

d) *La Constitución de Weimar*

En Alemania, nos menciona la citada autora Thereza Godstal, se inició el movimiento de reconocimiento de los derechos humanos en 1848 con la Proclamación de Derechos Fundamentales del Pueblo Alemán, por la Asamblea Nacional de Frankfurt, la cual pretendía garantizar la libertad de vivienda, igualdad ante la ley, libertad personal, libertad de conciencia, libertad de reunión y asociación, principalmente²¹.

Posteriormente esta declaración fue anulada y no es hasta la Constitución de Weimar, de 1919, donde se reconocen algunos de los derechos antes referido. Esta Constitución fue también la primera Carta Magna en Europa que introdujo una serie de normas, cuyo contenido es eminentemente social, con una postura reformista, tan es así, que introduce la noción de dignidad de la persona humana, pero con un matiz de inspiración socialista²².

La Segunda Parte de esta normativa es dedicada a los derechos y deberes fundamentales, en donde se reconocen una serie de derechos sociales y económicos producto de una preocupación social del Estado, que consagran un compromiso estatal con la sociedad, tales como el derecho a la salud, desarrollo de la familia, protección de la juventud, etc.²³.

Mención especial requiere el artículo 151, el cual establece que la ordenación de la economía debe ajustarse a los principios de la justicia con el fin de garantizar a todos una existencia digna, que según Herman Heller²⁴, expresa el principio ético fundamental del socialismo. Se trata de una primera positivización del concepto de dignidad.

¹⁹ GONZÁLEZ PÉREZ, Luis Raúl. *Dignidad humana a 200 años del inicio de la independencia y 100 años de la revolución mexicana*. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2873/13.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

²⁰ *Justicia social y derechos humanos*. En <http://www.eticapractica.gob.mx/doctos/unidades/unidad8/NotaTecnica8.pdf> Fecha de consulta: 2 de julio de 2012.

²¹ Cfr. GOSTAL, Thereza Cristina, *op. cit.* (n. 9), p. 58.

²² BARZOTO, Luis Fernando. "Los derechos humanos como derechos subjetivos, de la dogmática jurídica a la ética". En: BATISTA JIMÉNEZ, Fernando; MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Faustino. *La incorporación de la noción "Dignidad Humana" en los textos constitucionales*. En: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2388/1/AD-9-49.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

²³ Artículo 119 de la Constitución de Weimar, de 1919. (...) La elevación espiritual, la salud y el desarrollo social de la familia es tarea del Estado y de los municipios.

Artículo 122 de la Constitución de Weimar, de 1919. La juventud debe ser protegida de la explotación y del abandono moral, espiritual y físico. El Estado y los municipios deben crear las instituciones para ello necesarias.

²⁴ HELLER, Herman. *Escritos Políticos*. Madrid, España: Editorial Alianza, 1985, p. 271.

e) *Las generaciones de derechos humanos*

Los derechos humanos han evolucionado con el paso de los años y con la propia evolución de la sociedad. De forma tal que se puede hablar de que existen generaciones de derechos humanos.

La primera generación, también conocida como derechos civiles y políticos, reconocen autonomía y libertad frente al Estado, es decir, se trata únicamente de libertades formales, que muchas veces no se llegan a garantizar²⁵; sin embargo, podemos decir que ya se reconoce la dignidad de la persona²⁶.

Para finales del siglo XIX, principios del siglo XX, debido al movimiento obrero y la aparición de la ideología socialista, se crean los derechos de segunda generación o también conocidos como derechos económicos sociales y culturales, en donde con el triunfo de las revoluciones rusa y mexicana, tratan de instaurar una manera efectiva de los derechos. Son derechos que se incorporan a partir de una tradición de pensamiento socialista, en donde se proclama la igualdad de los individuos, a través de la intervención del Estado, mismo que ayudará a compensar las desigualdades dentro de las clases sociales, étnicas y religiosas, que diferencian a los individuos desde su nacimiento. Independientemente de esta proclamación, se pide al Estado garantizar el acceso a la educación, al trabajo, a la salud, a la protección social, etc.²⁷. En esta etapa es importante resaltar el bienestar común por encima del individual que se protegió con la primera generación de derechos humanos. La dignidad cobra también esa característica, donde la dignidad se desarrolla en el ser humano dentro de una colectividad.

Por lo que respecta a la tercera generación de derechos humanos o derechos de la solidaridad, estos surgen en la segunda mitad del siglo XX, cuyos derechos protegidos son los colectivos, tales como la conservación de la diversidad cultural, la protección del medio ambiente, la conservación del patrimonio cultural de la humanidad, etc.²⁸.

Hay autores que hablan de cuarta e inclusive quinta generación de derechos humanos, pero para efectos de esta investigación lo que se debe resaltar es que la dignidad humana está presente en cada una de las generaciones de los derechos humanos, dado que esta es universal y los derechos humanos a través de la diversas declaraciones de los mismos, lo que hacen es reconocerla, dado que la dignidad humana es una expresión que permite el ejercicio de los derechos que universalmente se nos han reconocido a todo hombre sin distinción alguna, por el simple hecho de ser seres humanos. Es decir, la dignidad es un atributo de la persona, es una condición previa para el reconocimiento de los derechos humanos²⁹.

²⁵ Cfr. GÓMEZ ISA, Felipe. *Derechos humanos*. En: http://200.48.39.40/eds/data_files/derechoshumanos.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

²⁶ Cfr. BUSTAMANTE DONAS, Javier. "La Cuarta Generación de Derechos Humanos en las Redes Digitales", en: *Revista Telos*, Cuadernos de Comunicación e Innovación, octubre-diciembre 2010, Madrid, pp. 1-10. En: <http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/url-direct/pdf-generator?tipoContenido=articuloTelos&idContenido=2010110411480001&idioma=es> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

²⁷ *Idem*.

²⁸ Cfr. *Idem*.

²⁹ Cfr. *Dignidad y derechos humanos*. En: <http://portal.educar.org/foros/dignidad-humana-y-derechos-humanos>. (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

f) *Instrumentos internacionales y dignidad*

A pesar de los intentos de positivación de la dignidad humana, como su reconocimiento por la Constitución de Weimar, no fue sino hasta la Segunda Guerra Mundial que la dignidad del hombre se ha ganado un lugar mayor en los ordenamientos nacionales e internacionales. Basta pensar en los preámbulos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, de 1966 o la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989, todos estos textos se mueven a partir del reconocimiento de la dignidad intrínseca de cada miembro de la familia humana.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, reconoce en su preámbulo que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en apego a ello dispone: “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”³⁰.

Como podemos observar desde el preámbulo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo primero reconoce la dignidad como algo inherente al ser un atributo humano, por el simple hecho de serlo: “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”.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966³¹, reitera lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reconoce la dignidad del hombre como algo intrínseco, personal del mismo.

Dentro de su articulado, para ser precisos en el Artículo 10³² del citado ordenamiento señala lo siguiente: “1. Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano”.

Un ordenamiento internacional más, que ha reconocido la dignidad humana fundamental en atención a un grupo en estado de vulnerabilidad, es la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989³³, cuyo propósito es asegurarles el bienestar y desarrollo.

En el preámbulo y en los artículos 23°, 28°, 37°, 39° y 40°³⁴, el citado ordenamiento internacional menciona de manera específica la obligación que tienen los Estados firmantes de la mencionada Convención de reconocer y respetar la dignidad de los menores como algo inherente a la persona humana, y que no sea una limitante la edad de las personas.

Otro instrumento internacional es la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea³⁵, la cual plasma la idea de la protección jurídica de la dignidad de la persona en el

³⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos. En <http://www.un.org/es/documents/udhr/> (Fecha de consulta: 12 de octubre de 2011).

³¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidep.htm> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

³² *Idem*.

³³ Convención sobre los derechos de los niños. En <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

³⁴ *Idem*.

³⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf Fecha de consulta: 2 de julio de 2012.

primer capítulo, titulado Dignidad, en donde se regula y protege, entre otros derechos, a la dignidad humana, el derecho a la vida, el derecho a la integridad de la persona, prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes, prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado.

Ahora bien, por lo que respecta a la dignidad de la persona humana, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 1º, señala lo siguiente: “La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”. Es decir, protege a la dignidad y nos dice que sobre todo debe ser respetada y protegida y por ende es inviolable.

Como se ha podido observar, la dignidad a lo largo de la historia pasó de ser un concepto filosófico, que ha evolucionado a la par de los derechos humanos, hasta estar reconocida mediante la positivación en diversos ordenamientos nacionales e internacionales, para comprender finalmente que la dignidad resume los elementos esenciales que un individuo como ser racional requiere para desarrollar su propia personalidad y por lo tanto es intrínseca a él y base de los derechos fundamentales de una persona que se desarrolla en una colectividad.

Toca ahora referirnos a cuál ha sido la respuesta que los tribunales internacionales en materia de derechos humanos han dado a la salvaguarda de la dignidad.

3. ANÁLISIS DE LA DIGNIDAD EN RESOLUCIONES INTERNACIONALES

La verdadera dificultad en relación al tema de la dignidad humana empieza con la pregunta: ¿Cómo se determinan las violaciones de la dignidad humana en cada caso individual?³⁶ Y eso tiene relación con el lugar donde se cometen, la legislación aplicable, etc. A pesar de ser la dignidad humana –como se ha podido apreciar– un atributo universal de todos los hombres, existen diferencias cuando se trata de hacer valer los derechos para salvaguardarla, que no para reconocerla, porque se ha entendido que la dignidad no requiere de reconocimiento jurídico para existir, sino de derecho positivo para exigir su salvaguarda. De esa manera podemos citar algunos ejemplos de resoluciones de diversos tribunales, que se han pronunciado a favor o en contra para salvaguardar la dignidad, mismos que nos servirán de base para analizar la dignidad de los trabajadores posteriormente.

a) *La Corte Interamericana de Derechos Humanos*

Luis Amezcua señala: “*La Corte Interamericana refiere al concepto de la dignidad humana básicamente cuando se ocupa del daño inmaterial en la etapa de reparaciones*”³⁷. Es en ese sentido que ha establecido dos mecanismos para la reparación del daño: El primero mediante el pago de una indemnización económica o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, y el segundo, mediante la realización de actos u obras de alcance o repercusión públicos que tengan efectos como la recuperación de la memoria de las víctimas, el restablecimiento de su dignidad, la consolidación de sus deudos o la transmisión de un

³⁶ Traducción personal a partir de WILL, Rosemarie. *Die Menschenwürde: Zwischen Versprechen und Überforderung*, HirschEN-DFASSUNG.doc Z, 41 200, en: <http://will.rewi.hu-berlin.de/prof/festschrift.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

³⁷ AMEZCUA, Luis. *Algunos puntos relevantes sobre la dignidad humana en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, p. 10, en: http://www.iidpc.org/revistas/8/pdf/355_371.pdf (Fecha de consulta 2 de julio de 2012).

mensaje de reprobación oficial a las violaciones de los derechos humanos de que se trata y de compromiso con los esfuerzos tendientes a que no vuelvan a ocurrir. Un punto a resaltar de este organismo internacional es su función consultiva, a la cual el gobierno mexicano solicita su opinión sobre la privación del goce y ejercicio de ciertos derechos laborales –a los trabajadores migrantes–, y su compatibilidad con la obligación de los Estados americanos de garantizar los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la ley consagrados en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos. Al respecto la Corte señaló:

“(...) que los derechos humanos deben ser respetados y garantizados por todos los Estados. Es incuestionable el hecho de que toda persona tiene atributos inherentes a su dignidad humana e inviolables, que le hacen titular de derechos fundamentales que no se le pueden desconocer y que, en consecuencia, son superiores al poder del Estado, sea cual sea su organización política”³⁸.

En el caso de los trabajadores migrantes, pese a lo que estableció la Corte en comentario, es bien sabido que por su estatus migratorio irregular se encuentran en situación de vulnerabilidad, lo que hace que sus derechos laborales y fundamentales les sean violentados y principalmente su dignidad sea socavada.

b) Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Los tribunales no siempre resuelven tomando como base de los derechos fundamentales a la dignidad, para ello se puede citar el ejemplo que proporciona Giuseppe Mónaco, en su artículo denominado: “*La tutela della dignità umana: sviluppi giurisprudenziali e difficoltà applicative*”, sobre la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea causa C-268/99, *Jany*, de 20 de noviembre de 2001, en el cual se aprecia como pudiendo aplicar el principio de la dignidad humana, este se apegó en su resolución a otras normas más prácticas. El caso consiste en la solicitud para revocar la negativa a algunas mujeres polacas y de la República Checa, que pretendían establecerse en Holanda para continuar con el negocio de la prostitución. En esa ocasión la Corte solamente reconoce que la prostitución es una prestación de servicios a cambio de remuneración, que dicha prestación de servicios está autorizada en los Países Bajos; sin embargo, sostuvo, por una parte, que el Estado no podía rechazar la aplicación de los acuerdos relativos a la creación de la Comunidad, y por otra que Polonia y la República Checa no podían autorizarlo por razones de moralidad u orden público³⁹. En este caso no se invocó la dignidad al tratarse de una actividad que reconoce a las personas como medio y no como fin, desde la perspectiva kantiana.

Una de las resoluciones del mismo Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que marcó un partaguas en materia de dignidad al reconocerla literalmente como principio fue la sentencia del 14 octubre de 2004, causa C-36/02, *Omega*.

³⁸ *Ibid.*, p. 15.

³⁹ Traducción personal, a partir de MÓNACO, Giuseppe. “La tutela della dignità umana: sviluppi giurisprudenziali e difficoltà applicative”. En: *Notas sobre la evolución del concepto de dignidad*. En <http://escuela.med.puc.cl/publ/arsmedica/arsmedica6/Art01.html> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

Se trata del recurso de revisión (casación) interpuesto ante dicho órgano jurisdiccional por la empresa *Omega-und Spielhallen Automatenaufstellungs GmbH*⁴⁰, en el que se puso en tela de juicio la compatibilidad de una orden de prohibición de la actividad comercial dictada contra la empresa citada, por la alcalde de Bonn, el 14 de septiembre de 1994, con el Derecho comunitario.

La actividad comercial consistía en la administración de un “lasérdromo” dentro del cual se desarrollaba un juego, que tiene como objetivo golpear a los jugadores con láser o rayos infrarrojos y por consecuencia se simulaban asesinatos. La prohibición estableció como medida sancionadora una multa de 10.000 marcos alemanes por cada partido jugado, en virtud de que no se le autorizó el uso de equipo de juego, cuyo objetivo sea golpear a hombres con rayos láser u otros medios técnicos (como, por ejemplo, rayos de infrarrojos) para «jugar a matar» sobre la base de disparos de grabación enviados por la señal de los mismos. Además señaló: “Los juegos que se llevaron a cabo en el establecimiento de Omega constituían un peligro para el orden público, ya que los homicidios simulados y la banalización de la violencia violan los valores éticos fundamentales en la opinión pública”.

Por su parte el Oberverwaltungsgericht concluyó acertadamente que la explotación comercial de un “juego de matar” en el lasérdromo constituía una violación de la dignidad humana, un concepto establecido por el art. 1º de la Constitución alemana. El Tribunal de Justicia, después de deliberar dictó en primer lugar, que la libre prestación de servicios puede sufrir restricciones por motivos de orden público, seguridad pública o salud pública, y que la política pública solo puede invocarse en caso de amenaza real y grave a uno de los intereses fundamentales de la sociedad, y, en segundo lugar, que la protección de la dignidad, como un principio general del derecho, incluye una limitación a la libertad garantizada por el Tratado de la Unión Europea. En este caso, consideró, hubo una violación efectiva de la dignidad humana⁴¹.

Cabe resaltar que de las dos sentencias presentadas en una fue claramente el argumento central la salvaguarda de la dignidad, mientras que en el otro, aunque pudiera invocarse no se hizo; sin embargo la sentencia C-36/02, *Omega* marcó precedente internacional para la materialización de la exigibilidad de la salvaguarda de la dignidad.

c) *La Comisión Nacional de los Derechos Humanos*

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México ha dictado diversas recomendaciones en pro de la salvaguarda de la dignidad de las personas, pero resulta interesante para este análisis en especial la que establece que el uso del polígrafo constituye una violación a la intimidad de las personas.

En específico se trata de lo siguiente:

El 13 de junio de 2002, en un diario nacional, se dieron a conocer cifras presupuestales en materia de seguridad pública, debido a ello la Coordinación General de Asuntos Internos de la Secretaría inició un procedimiento administrativo en el que investigó la supuesta

⁴⁰ Traducción personal, a partir de: OMEGA SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione) 14 ottobre 2004, Nel procedimento C-36/02, avente, en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0036:IT:PDF> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁴¹ Cfr. *Ibid.*

fuga de información. Con motivo de lo anterior, se les instruyó a dos servidores para someterse al examen de polígrafo, practicado por personal de la Policía Federal Preventiva. Después de la práctica irregular de dicho examen, el Director General de Planeación les solicitó su renuncia, ya que, según él, resultaron culpables en la investigación.

La CNDH mediante su Recomendación 8/2003, del 5 de marzo de 2003, estableció que: “dichas personas al ser sometidas de manera irregular al examen poligráfico, les fueron conculcados en su perjuicio el derecho a la seguridad jurídica, el principio de legalidad, el derecho a que sea respetada su dignidad humana, el ejercicio de su libertad y el derecho a la privacidad”.

Como se puede observar, en este caso se viola la dignidad de las personas y además se vulneran, entre otros, el derecho a la intimidad de los trabajadores. Al respecto señala Alfredo Islas Colín:

“La práctica del examen poligráfico resulta una agresión al derecho a la intimidad de las personas, siendo inadmisibles que un trabajador, dentro de un procedimiento administrativo de investigación, deba renunciar a su derecho a la intimidad y permitir que terceros invadan su mente y ausculten sus pensamientos, por lo que cuando una persona o trabajador accede someterse al examen poligráfico no se puede inferir que renuncie voluntariamente a su derecho a la intimidad. La posición de desventaja que ocupa el trabajador frente a su superior, en un procedimiento administrativo de investigación, impide que se pueda lograr una renuncia a dicho derecho realmente voluntaria y libre, pues para que ésta pueda operar tiene que ser patente, específica e inequívoca”⁴².

Toca ahora hacer referencia a los derechos fundamentales de los trabajadores, en el entendido que de cada uno de ellos: la dignidad es un presupuesto inseparable.

4. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Los derechos fundamentales⁴³ tienen como función principal orientar la organización de la sociedad, y principalmente del Derecho, entendido este como un sistema de organización social, ya que los derechos fundamentales son precisamente reglas de Derecho, que engloban pretensiones de carácter moral justificadas para individuos y grupos, bajo la forma de derechos subjetivos, de libertades, de potestades existentes y se instrumentan en sociedades desiguales a través del trato formal como diferenciación con la finalidad de mejorar las condiciones socioeconómicas de los menos favorecidos en ese contexto⁴⁴.

Los derechos fundamentales se caracterizan por ser:

⁴² ISLAS COLÍN, Alfredo. *Derecho a la dignidad: de cómo debe protegerse la dignidad (segunda parte)*, pp. 7-8. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/5/art/art3.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁴³ Cfr. PECES BARBA-MARTÍNEZ, Gregorio. *Derechos sociales y positivismo jurídico. Escritos de Filosofía Jurídica y Política*. Madrid: Editorial Dykinson, 1999, p. 132.

⁴⁴ Cfr. AGUILÓ REGLA, Joshep. *Independencia e imparcialidad de los jueces y argumentación jurídica*. En: <http://www.biblioteca.org.ar/libros/89835.pdf> (Fecha de consulta: 2 d julio de 2012. p. 10).

- a) Universales: son aplicables a todos los miembros de una sociedad.
- b) Imprescriptibles: no se pierden por el transcurso del tiempo.
- c) Inalienables: no son renunciables.
- d) Intransigibles: no son transferibles a otro titular.
- e) Personalísimos: porque los derechos están íntimamente ligados a la persona, nacen con ella y no se separan en toda su existencia.

En virtud de lo anterior podemos decir que los derechos fundamentales son aquellos que sirven como instrumentos de protección, a través de los cuales se busca que las esferas de mayor importancia y trascendencia para la vida de las personas sean resguardadas y que se incluyan dentro de los ordenamientos jurídicos para buscar su protección antes que cualquier otro tipo de derechos y que se adquieren por el solo hecho de ser personas, estando al alcance de cualquiera sin que deba existir discriminación alguna y que el derecho de acceso al agua potable, al proteger precisamente un derecho básico para el desarrollo de la vida de los seres humanos, encuadra perfectamente dentro de estos derechos fundamentales.

El profesor Gregorio Peces Barba nos dice que los derechos fundamentales⁴⁵ pueden “comprender tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana”⁴⁶. Es dable señalar que el autor en comentario nos señala que la dignidad humana forma parte de esos derechos fundamentales que son inherentes al sujeto y que por ende deben ser respetados, eliminando con ello todo tipo de discriminación que al respeto pudiera existir en la persona.

Dentro de la amplia gama de derechos fundamentales reconocidos por todo ordenamiento jurídico a favor del ser humano, se encuentran los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de los cuales en un primer acercamiento podemos decir que estos serán aquellos que protejan la dignidad, la libertad y la igualdad de los trabajadores. Ya que al momento de prestar un servicio personal subordinado, sus libertades se ven afectadas, dado por la relación de trabajo que existe con su patrón, al ser este último el controlador y fiscalizador del trabajo que realice precisamente el trabajador⁴⁷.

Por otra parte, podemos decir que de acuerdo a Zeno Simm, los derechos fundamentales del trabajador son limitaciones al poder empresarial o del patrón, así como una forma de protección para evitar la pérdida de las libertades del trabajador⁴⁸.

De acuerdo con Francisco Walker E. los derechos fundamentales de los trabajadores pueden clasificarse en dos categorías: específicos y no específicos⁴⁹.

Los derechos fundamentales específicos “son aquellos denominados Derechos Fundamentales Laborales, propiamente tales, esto es, aquellos que se vinculan directamente con el

⁴⁵ Cfr. PECES BARBA-MARTÍNEZ, Gregorio. *Curso de Derechos Fundamentales*. Teoría General I. Madrid, España: Editorial Eudema, 1995. p. 20.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 32.

⁴⁷ Traducción personal a partir de SIMM, Zeno. *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho*. São Paulo, Brasil: Ed. LTR, 2008, p. 35.

⁴⁸ Cfr. *Idem*.

⁴⁹ WALKER E., Francisco. *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En: <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

trabajo⁵⁰. Dentro de estos podemos encontrar los siguientes derechos⁵¹: libertad de trabajo, libre elección del trabajo, libre contratación, prohibición de trabajos, derecho de asociación, derecho a la protección de la salud y derecho a la integridad física en el trabajo.

En cuanto a los derechos fundamentales no específicos, podemos decir que “son aquellos que tiene el trabajador como ciudadano dentro de una empresa. En consecuencia, los derechos fundamentales laborales no específicos corresponden a aquellos derechos propios de todo ser humano y que todo sistema jurídico laboral debe tener en cuenta”⁵².

Son derechos fundamentales inespecíficos⁵³: la intimidad, la libertad de creencia religiosa, la libertad de expresión y la no discriminación.

Mismos que son atribuidos al trabajador como ciudadano. Estos derechos, como podemos observar, se otorgan de manera general a todas las personas sin distinción alguna, es decir, como ciudadanos y se deben ejercitar y respetar dentro de la relación de trabajo misma. Al respecto, nos permitimos citar lo que comenta Salvador del Rey Guanter: “Son derechos atribuidos con carácter de general para los ciudadanos, que son ejercidos dentro de una relación jurídica de cada ciudadano, y que al mismo tiempo los puedan ejercer dentro de una relación de trabajo”⁵⁴.

Es importante mencionar que los derechos fundamentales del trabajador se constituyen por los derechos generales e inherentes que tenemos por el simple hecho de ser hombres, se ejercen de manera normal así como dentro de toda relación jurídica en la que se encuentre inmerso el hombre, que puede ser en un trabajo, en un matrimonio, con la firma de un contrato, etc.

5. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA DIGNIDAD EN UN CONTEXTO GLOBALIZADO

La dignidad, como se ha podido constatar a lo largo de los puntos anteriores, es una cualidad intrínseca del ser humano y por lo tanto no hay diferentes tipos de ella. No hay distinciones entre la dignidad de los trabajadores y la dignidad de los patrones. Tampoco es excluyente de alguna profesión, oficio o actividad que se realice por las personas, pero cuando hablamos de la dignidad en las relaciones de trabajo nos referimos a los derechos que existen para que las condiciones de trabajo se desarrollen respetando la dignidad de trabajadores y patrones y esto cobra relevancia cuando se le adhiere el contexto de la globalización. Es decir, las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el trabajo en este mundo

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ LIZAMA PORTAL, Luis. “Los derechos fundamentales del trabajador”. En: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/derechos-fundamentales-en-la-relacion-de-trabajo1.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵² WALKER E., Francisco. *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En: <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵³ UGARTE CATALDO, José Luis. “La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: De erizo a zorro”, en: *Revista de Derecho*, vol. XX, nº 2, Valdivia, Chile, diciembre 2007, p. 52. En: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵⁴ DEL REY GUANTER, Salvador. “Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general”, en: *Relaciones Laborales-Revista crítica de teoría y práctica*, vol. I, Madrid, España, 1995, pp. 181-212. Citado por: SIMM, Zeno. *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho*. São Paulo, Brasil: Ed. LTR, 2008, p. 41.

caracterizado –según la OIT– por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadores.

Bajo este contexto global es que las condiciones de trabajo no son las más propicias para el desarrollo del trabajo respetando la dignidad humana de los trabajadores. Por ello en este apartado analizaremos la importancia que tiene la OIT para el reconocimiento de la dignidad de los trabajadores, así como algunos ejemplos de fenómenos laborales actuales, donde se podrá apreciar cómo es que a consecuencia de las nuevas relaciones de trabajo o la influencia de la globalización es que no se salvaguarda la dignidad del trabajador.

5.1 LA OIT Y LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES

Dentro de este apartado queremos resaltar dos temas básicos en los que consideramos que la OIT apuesta por la protección de la dignidad de los trabajadores:

- a) El trabajo decente, el cual es el que se desarrolla: “en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Los principios básicos del trabajo decente son universales, se aplican a hombres y mujeres en todas partes, cualquiera que sea su ocupación, industria o escenario.

La promoción de OIT del trabajo decente se está llevando a cabo a través de varias formas y medios, lo que la OIT llama “La Agenda de Trabajo Decente”⁵⁵, y

- b) El Piso de Protección Social

El Consejo Ejecutivo del Sistema de las Naciones Unidas adoptó en 2009 la iniciativa global para un Piso de Protección Social (PPS) como una de las nueve iniciativas en respuesta a la crisis económica y financiera. La idea nace de una convicción de que es factible y necesario garantizar el acceso a servicios esenciales y transferencias sociales para todos, con énfasis prioritario en la población pobre y vulnerable y no solo a los trabajadores.

Esta iniciativa global es considerada flexible, porque no impone cobertura básica universal mediante niveles en los servicios que habrán de otorgar los Estados, sino que se deja al libre albedrío de cada uno la definición de los servicios esenciales que se va a brindar dentro de sus fronteras. Frente a la dimensión de la tarea y la escasez de recursos, se puede contemplar una escalera de la seguridad social, con un piso que comprende un conjunto de garantías básicas para todos, un segundo nivel de prestaciones contributivas como un derecho financiado por trabajadores y empleadores (definido y protegido en relación con los niveles mínimos establecidos por la ley) y, por último, en el caso de aquellos que necesitan o desean unos niveles elevados de protección, puede organizarse un nivel más alto de carácter voluntario. Este último podría tener una organización pública, privada o mixta y debería ser

⁵⁵ PÉREZ-LÓPEZ, Jorge F. *Estabilidad y seguridad del empleo y el trabajo decente*. En: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/lima_march2012_espanol.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

objeto de regulación y de supervisión pública de la misma manera que todos los regímenes de seguro privados⁵⁶.

El enfoque del PPS representa una poderosa intervención que puede ofrecer un conjunto coherente y adaptable de políticas capaces de empezar a invertir esta situación de exclusión y de promover la dignidad humana, en específico la de los trabajadores⁵⁷.

No obstante lo anterior, el análisis nos lleva invariablemente a dos temas problemáticos en México: el primero es cuáles serán las prestaciones que integren el piso básico y sus respectivos mecanismos de exigibilidad jurídica directa, porque de lo contrario no se están garantizando los servicios, y segundo, al canalizar las fuerzas al piso básico se corre el riesgo de descuidar e involucionar el aseguramiento social para los trabajadores y reducirlo a asistencialismo social, bajo el argumento de las posibilidades y recursos que el país tiene en esta década de crisis económicas.

Cabe señalar que las disposiciones sobre la protección a la dignidad por parte de la OIT han sido variadas y han quedado patentes en documentos tan importantes como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa⁵⁸, mediante la cual sostuvo que está convencida de que 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"⁵⁹.

5.2 CONDICIONES DE TRABAJO Y DIGNIDAD

Dentro de este punto queremos resaltar que las actuales condiciones de trabajo, desarrolladas en sociedades de esta era de la globalización no son propicias en algunos casos para la protección de la dignidad del trabajador, es más, pareciera que no es un tema dentro del desarrollo del trabajo. Por ello se presentan primero algunas circunstancias que se presentan dentro del trabajo, como las actuales formas de violencia en las relaciones de trabajo, algunos análisis de figuras como el teletrabajo, *outsourcing*, la violación a la intimidad laboral y por último la necesidad e importancia de que los trabajadores cuenten con un aseguramiento social y no únicamente con medidas de protección asistencialistas.

5.2.1 *Nuevas y antiguas formas de violencia en el trabajo y el menoscabo de la dignidad del trabajador*

La violencia en el trabajo es un fenómeno que se ha presentado siempre a lo largo de la historia del trabajo; sin embargo, hoy en día se caracteriza por la globalización y por el uso de las tecnologías, como medios para generar la violencia principalmente psicológica, cuyas consecuencias parten del menoscabo de la dignidad del trabajador, hasta su salud psicológica,

⁵⁶ Cfr. OIT, 17ª Reunión Regional Americana en Santiago de Chile, 2010, en http://www.oit.org.pe/americas2010/DES-CARGAS/DIALOGOS/Dialogo_3_PROTECCION_SOCIAL_SG_ESPANOL.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵⁷ *Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva*, OIT. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_176521.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵⁸ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, p. 5. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁵⁹ *Ibid*, p. 10.

física e inclusive en ocasiones la pérdida de la vida. Dentro de estas formas de violencia actuales sobresalen las siguientes:

Acoso laboral:

Es un fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, tales como la violencia psicológica extrema o *atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo*, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y *tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador*.

Bossing:

El término *bossing* proviene de la palabra en inglés *boss* que significa jefe y refiere el comportamiento acosador del jefe a su subordinado. Se trata de un acoso institucional o por política de empresa⁶⁰. Este tipo de acoso también es nombrado como “el maltrato de la dirección”, el cual es “la conducta tiránica de ciertos dirigentes caracteriales que someten a sus asalariados a una presión terrible o les tratan con violencia, lanzándoles inectivas e insultándoles, negándoles todo trato de respeto”⁶¹. Se diferencia del acoso laboral, en que si bien hay conductas acosadoras, estas no son ocultas, como suelen ser en el acoso laboral, se ejecutan a la vista de todos para ejercer poder sobre los subordinados y suelen ser a la mayoría de los subalternos o subordinados, mientras que en el acoso laboral se dirigen a una víctima o a un grupo pequeño.

Violencia física en el trabajo:

La violencia física son las acciones que de forma deliberada ocasionan un daño a otra(s) persona(s), y con referencia al mundo laboral podemos decir que el conflicto derivado de las relaciones de trabajo aumente al punto tal que las partes involucradas lleguen a las manos. Según la OIT⁶², en un artículo publicado en 1998, las acciones que se dan como violencia física en el trabajo son: homicidios, violaciones, patadas, mordiscos, puñetazos, acoso, incluidos el abuso sexual y racista, coacciones y agresiones físicas en general. La OIT continúa señalando:

“La violencia en el puesto de trabajo –física o psicológica– ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos de trabajo y grupos profesionales. En un reciente informe de la OIT se afirma que algunos lugares de trabajo y profesiones se han hecho “de alto riesgo” y que las mujeres son especialmente vulnerables. En el informe se resalta este creciente problema global y se establecen pautas para que los

⁶⁰ MOLINA NAVARRETE, Cristobal. *Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos*. En: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁶¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo*. España: Editorial Paidós Contextos, 2001, p. 28.

⁶² OIT, *op. cit.* Cuando el trabajo resulta peligroso.

responsables de la adopción de políticas promuevan el diálogo, tácticas e iniciativas capaces de prevenir la violencia y erradicarla en el corto plazo del lugar de trabajo ⁶³.

Estrés en el trabajo:

El estrés en el trabajo es un estado desagradable de exaltación permanente, detonado principalmente por la tensión causada por una tarea o una exigencia de la que no se sabe si se puede abordar de manera eficaz⁶⁴.

La Organización Mundial de la Salud señala que: El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación⁶⁵.

Burnt out:

El “síndrome del quemado”, también conocido como el síndrome de desgaste personal, se trata de una forma más de estrés laboral. Litzcke y Schuh señalan que el *burn out* describe el estado de frustración y agotamiento, que no permite que los trabajadores puedan continuar con su trabajo con la intensidad realizada hasta la fecha, porque afecta su fuerza y su motivación⁶⁶.

Se trata de una fatiga crónica generada como respuesta a factores estresantes permanentes, emocionales e interpersonales en el trabajo, lo cual es proporcional a la dimensión de la fatiga.

Acoso sexual en el trabajo:

Según Gabriele Haben y Anette Harms-Böttcher⁶⁷: acoso sexual en el trabajo es toda conducta deliberada, específicamente sexual, que lesiona la dignidad de los empleados en el trabajo.

La distinguida jurista Dra. Patricia Kurczyn señala sobre el acoso sexual:

“Constituye acoso u hostigamiento sexual la conducta de una persona, consistente en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o del sexo contrario, al hacerle sugerencias, invitaciones o proposiciones íntimas, de manera directa

⁶³ *Idem*.

⁶⁴ Traducción personal desde: Arbeitsmarkt der Schweiz en http://www.wira.lu.ch/index/industrie_gewerbeaufsicht/mobbing_belaestigung_stress.htm (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁶⁵ Organización Mundial de la Salud, Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, Protección de la Salud de los Trabajadores, Serie No. 6, Francia, 2008, p. 17, en http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁶⁶ LITZCKE, Sven; SCHUH, Horst. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. –4ª edición– Alemania: Editorial Springer, 2007, p. 157.

⁶⁷ HABEN, Gabriele; HARMS-BÖTTCHER, Anette. *Mobbing Frauen steigen aus*. Frauenverlag, Germany: Editorial Orlanda, 2006.

o indirecta, relacionadas con actividades sexuales, consideradas ofensivas, cuando ocurran en el centro de trabajo o con motivo de la relación de trabajo”⁶⁸.

5.2.2 *Intimidad laboral*

Para hablar de la intimidad laboral, primero debemos aclarar que la privacidad es el ámbito de información de una persona que debe mantenerse confidencial, es decir, reservado solo a algunos (estados de cuenta bancarios, declaración de impuestos, etc.), y la intimidad se constituye por los datos personales: relaciones, estado de salud, correo, comunicaciones electrónicas privadas, etc., es decir, todos los aspectos de la vida de un individuo que él decida –haciendo uso de su libre albedrío– deban ser reservados solo para algunas personas, sin interferencia del Estado.

De esta forma, el español Jordi Moguel señala que “el derecho a la intimidad personal se configura como un derecho fundamental vinculado a la personalidad y que deriva de la dignidad de la persona”⁶⁹. Es decir, todas las personas por el simple hecho de serlo tenemos derecho a que se nos respete nuestra intimidad en cualquier circunstancia y por ende también en el ámbito laboral. Es decir, existen acciones que deben ser desarrolladas con motivo del trabajo, las cuales pueden ser controladas por el patrón; sin embargo, hoy en día, con el uso de los medios tecnológicos y utilizando como excusa el mejor funcionamiento de la empresa, se da un abuso en el control de las acciones, información, sentimientos, creencias, etc., del trabajador por el patrón. Por ejemplo, podemos citar algunas de las siguientes violaciones a su intimidad personal⁷⁰:

1. Controles ocultos o sin conocimiento fehaciente del trabajador (información clínica solicitada en exámenes médicos);
2. Medio de monitoreo invasivo a la privacidad del trabajador y sin aviso previo (escuchas telefónicas, videograbaciones, acceso a la correspondencia electrónica);
3. Indagación sobre opiniones del trabajador: políticas, religiosas, sindicales;
4. Investigación sobre la salud (actual, antecedentes genéticos, etc.), los antecedentes personales (familiares o laborales) y situación familiar.

Como se puede observar, los actos que violentan la intimidad del trabajador son afectaciones directas a la dignidad del trabajador.

5.2.3 *Teletrabajo*

Hoy por hoy el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) resultan ser de suma importancia para nuestra vida social y laboral, ya que la

⁶⁸ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Ediciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2004, p. 80.

⁶⁹ MOGUEL FERNÁNDEZ, Jordi. *El poder de control y vigilancia del empresario sobre las actividades de los trabajadores, y sus implicaciones penales*. En <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200602-5158142111062510.html> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁷⁰ SOJO, Lorenzo A. *El derecho a la intimidad en el ámbito laboral*. En: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/325-el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral.html> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

mayoría de las actividades que desarrollamos en alguna fase o etapa es precisamente a través de una computadora conectada a la red. El mundo del trabajo no es la excepción y se ha logrado la realización de un servicio o la prestación de un trabajo desde casa, a través de un ordenador conectado al sistema de la oficina o bien de manera personal, cumpliendo con ello las obligaciones adquiridas en una relación de trabajo, pero desde nuestro hogar.

A esta actividad le conocemos con el nombre de teletrabajo, *telenetworking*, *telwork* o *telecommuting*⁷¹, el cual ha constituido un cambio en el entorno laboral tradicional, dado que la jornada de trabajo a la que estamos acostumbrados a cumplir, el asistir a un espacio, que generalmente es la oficina, fábrica, casa particular para el caso de los trabajadores domésticos por mencionar algunos casos, y el someternos a una subordinación, han quedado atrás, puesto que esta forma de prestar un servicio se realiza a distancia a través del uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicaciones (TICs), dado que no requiere la presencia física del empleado⁷².

Entonces por teletrabajo se entiende:

“una forma flexible de organización del trabajo que se realiza con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para la que se realiza el trabajo, se trata, por tanto, de una de las formas de trabajo más características de la sociedad de la información, cuya base es el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para llevar el trabajo hasta el trabajador y no al revés”⁷³.

Esta modalidad de trabajo puede vulnerar de alguna manera los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo el derecho a la integridad física del trabajador, las horas de trabajo razonable, descanso y tiempo libre, libertad de asociación por mencionar algunos, puesto que las condiciones bajo las que se desarrolla el trabajo lo propician sin control de autoridad laboral, por ejemplo: los horarios pueden ser horarios ininterrumpidos, sin control, ni posibilidad de descanso, hay poca o nula posibilidad de contacto con otros trabajadores, ambiente laboral físico inadecuado para el desarrollo del trabajo, etc.

Por tal motivo, es importante estar atentos a las consecuencias que el teletrabajo puede presentar para los trabajadores y sobre todo para el menoscabo de la dignidad humana.

⁷¹ CAMPOS MONJE, Jerry. *La flexibilidad laboral en el teletrabajo*. En: <http://www.uned.ac.cr/redti/tercera/documentos/articulo8.pdf> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁷² Según un estudio realizado por la *International Data Corporation* (principal firma mundial de inteligencia de mercado, servicios de consultoría, y conferencias para los mercados de Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Tecnología de Consumo) para el 2015 habrá alrededor de 1.300 millones de personas trabajando desde su hogar, cifra que correspondería al 37,2% de la población mundial. En el 2010, el continente asiático (principalmente India y China) contaba con 601.7 millones de trabajadores móviles que se proyecta en el 2015 para ser 838.7 millones. Por su parte Japón contaba con 38.6 millones de teletrabajadores para el mismo año. En América se espera un aumento de 30 millones de trabajadores, pasando de los 182.5 a casi 212 millones. En Europa, Medio Oriente y África se espera que el número de trabajadores deslocalizados alcance los 245 millones. En: GIL DE FAINSCHTEIN, Natalia. *Teletrabajo para el 40% de la población mundial en 2015. ¿Estás preparado?* En: <http://excellereconsultoraeducativa.ning.com/profiles/blogs/teletrabajo-para-el-40-de-la-poblacion-mundial-en-2015-estas-prep> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁷³ TÉLLEZ VALDÉS, Julio. *Derecho Informática*. -3ª ed.-. México: Editorial McGraw-Hill, 2007, p. 224.

5.2.4 *Outsourcing*

Por *outsourcing*, tercerización o también llamada subcontratación, se puede definir como “una técnica innovadora de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles”⁷⁴. Es decir, se trata de una estrategia de negocio que produce mayores beneficios al empresario, puesto que le permite un máximo de beneficios y le minimiza un número considerable de consumos.

Desde el punto de vista estrictamente laboral, se debe entender por *outsourcing* o tercerización:

“un recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades, ya sea porque no son sustantivas (es decir, no generan valor al negocio), porque responden a la necesidad de enfrentar picos en el ciclo de producción o porque es una forma de lidiar con una alta rotación de personal típica de la fase de adaptación inicial al puesto de trabajo, lo que permite minimizar cargas administrativas y de previsión social inherentes al ejercicio de la actividad laboral”⁷⁵.

Como podemos observar, se trata de una ayuda que una segunda empresa brinda a otra para la realización de las actividades encomendadas en un contrato. Dentro del Derecho Laboral tenemos cuatro grandes desventajas para los prestadores de este servicio⁷⁶:

Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia esta. No tienen un sentido de pertenencia.

Son trabajadores contratados por «proyecto», a pesar de que la tarea que realizan suele ser continua. Por este motivo es común la «huida» de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir, ya que sustituir a los empleados que se van, no es fácil.

La alta rotación de personal de la empresa que ofrece el *outsourcing*, debido a que sus empleados hacen trabajos muy rutinarios, repetitivos, que no les ofrece un espacio de promoción o de integración real a la empresa que los contrata.

Elimina puestos de trabajo de la empresa contratante porque son los «externos» los que comienzan a realizar las actividades no prioritarias de la empresa.

⁷⁴ ROMERO, Antonio. *Outsourcing*. En: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁷⁵ GALLEGOS, Carlos. *Consideraciones sobre el outsourcing del personal*. En: http://www.coparmex.org.mx/upload/bibVirtualDocs/11_entorno_julio_09.pdf (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

⁷⁶ BOHON DEVARAS, José Antonio. *Ventajas y desventajas del outsourcing*. En: <http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing.pdf>, p. 1 (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

Como podemos observar, con esta nueva forma de contratación no existe el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores dado que no hay una relación de trabajo con una empresa específica puesto que solo son contratados por proyecto y no generan derecho alguno, menoscabando la dignidad de los trabajadores.

5.2.5 *Seguridad social vs. protección social para trabajadores*

Las formas actuales de contratación y condiciones de trabajo nos han llevado al menoscabo de los derechos fundamentales de los trabajadores y de su dignidad. Consideramos que una de los mecanismos para salvaguardar la dignidad del trabajador es a través de la seguridad social. En ese contexto vale la pena resaltar lo que Patricia Kurczyn señala:

“La seguridad social significa la realización efectiva de los derechos sociales a través de la aplicación de los principios de la justicia distributiva, como la realización de la justicia legal material a través del Estado de derecho social, entendido este como la fórmula para preservar la libertad a través de la dignidad humana”⁷⁷.

Es decir, se puede entender que la seguridad social es un componente hoy en día de la materialización de la dignidad humana, sin embargo, la tendencia de los organismos internacionales rectores en materia de seguridad social como la Organización Internacional del Trabajo, la ONU y la Asociación Internacional de la Seguridad Social han iniciado acciones en pro de la protección social, colocándola como la respuesta a los problemas que la seguridad social no ha logrado dar. Como ejemplo de ello basta citar el programa Piso Básico de Protección Social de la ONU, el cual ya fue analizado.

De la misma forma la definición de seguridad social que difunde la Asociación Internacional de Seguridad Social conlleva a la protección social, y por su importancia la transcribiremos:

“Podemos definir la seguridad social como todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez, supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos”⁷⁸.

La dignidad humana es la piedra angular de la filosofía de los derechos humanos, cuyo objetivo es garantizar que sea respetada, razón, precisamente, por la que esos derechos son universales.

“Desde dicho punto de vista y como derecho humano que es, la protección social se basa en el reconocimiento de la dignidad del ser humano. Al intentar reducir las des-

⁷⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.* (n. 68), p. 196.

⁷⁸ ISSA, *Comprender la seguridad social*, en: <http://www.issa.int/esl/Temas/Comprender-la-seguridad-social> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

igualdades sociales, no en nombre de un igualitarismo nivelador, sino con el objetivo de garantizar a todas las personas los medios necesarios para tener condiciones de vida decorosa, la protección social contribuye al respeto de dicha dignidad”⁷⁹.

Como se puede observar, la tendencia es encaminar la seguridad social a la protección social, pero ¿será la protección social la respuesta de las necesidades sociales en cumplimiento de la justicia social? Si bien es cierto que es necesario deslaboralizar la seguridad social para integrar como beneficiario a todos los miembros de la sociedad, también es cierto que se debe garantizar el aseguramiento social a los trabajadores, y puede ser mediante medidas y prestaciones de protección social, pero estas deben incluir mecanismos de exigibilidad jurídica; de lo contrario se está frente al riesgo de reducir la seguridad social a asistencialismo social.

CONCLUSIONES

1. Dentro de este artículo pudimos analizar y concluir que la dignidad a lo largo de la historia pasó de ser un concepto filosófico, que ha evolucionado a la par de los derechos humanos, hasta estar reconocida mediante la positivación en diversos ordenamientos nacionales e internacionales. Al ser intrínseca al ser humano, no podría ser concedida por el ordenamiento jurídico, es decir, aun sin estar en una norma, existe y es exigible para todas las personas. La dignidad es por tanto un principio y la base de todos los derechos fundamentales, por ello cuando se habla del derecho a la dignidad: se habla realmente de las normas jurídicas para hacerla respetar, es decir, los derechos exigibles para gozar de la dignidad y cuando hablamos del derecho a la dignidad de los trabajadores nos referimos a los derechos que existen para que las condiciones de trabajo se desarrollen respetando su dignidad.
2. La verdadera dificultad en relación al tema de la dignidad humana y en específico de los trabajadores se da en la determinación de las acciones que la violentan. Y eso tiene relación con el lugar donde se cometen, la legislación aplicable, etc. A pesar de ser la dignidad humana –como se ha podido apreciar– un atributo universal de todos los hombres, existen diferencias cuando se trata de hacer valer los derechos para salvaguardarla. Por tal motivo es que se encuentran casos de diversas resoluciones donde se actúa de una forma u otra conforme a la dignidad, apelando a ella en su calidad de principio o como derecho subjetivo.
3. La protección social es eminentemente una garantía de vida digna para toda la población, pero desafortunadamente no todas las medidas implementadas por los Estados para la protección social garantizan una vida digna a los trabajadores, hay algunas medidas que constituyen únicamente paliativos o soluciones temporales a los problemas actuales, pero no garantizan la solución a las necesidades constantes como la

⁷⁹ <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Social-justice-social-protection-and-social-security/%28language%29/esl-ES> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).

atención a la salud o a los medios de subsistencia como las pensiones obligatorias, mediante el aseguramiento social.

4. Las condiciones de trabajo hoy en día –a consecuencia de la globalización– incluyen una serie de características que van en contra de la dignidad del trabajador: diversas formas de violencia, violación a derechos fundamentales sistemáticamente como la violación de la intimidad del trabajador; nuevas formas de contratación como el *outsourcing*, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, etc. Sin embargo, para contrarrestar esas consecuencias negativas, la seguridad social para los trabajadores sigue siendo un mecanismo de protección social que les proporciona condiciones de trabajo en respecto a su dignidad y que además les permite acceder a una vida digna.

BIBLIOGRAFÍA

- HABEN, Gabriele; HARMS-BÖTTCHER, Anette. *Mobbing Frauen steigen aus*. Frauenverlag, Germany: Editorial Orlanda, 2006.
- GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidad do Trabalhador, um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Brasil: Editorial Ltr., 2007.
- HELLER, Herman. *Escritos Políticos*. Madrid, España: Editorial Alianza, 1985.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo*. España: Editorial Paidós Contextos, 2001.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Ediciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2004.
- LITZCKE, Sven; SCHUH, Horst. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz –4ª edición–*. Alemania: Editorial Springer, 2007.
- PECES BARBA-MARTÍNEZ, Gregorio. *Derechos sociales y positivismo jurídico. Escritos de Filosofía Jurídica y Política*. Madrid: Editorial Dykinson, 1999.
- PRIETO ÁLVAREZ, Tomás. *La dignidad de la persona. Núcleo de la moralidad y el orden públicos, límite al ejercicio de libertades públicas*. España: Editorial Thomson Civitas, 2010.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre, Brasil: Ed. Livraria do Advogado, 2002.
- SIMM, Zeno. *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho*. São Paulo, Brasil: Ed. LTR, 2008.
- TÉLLEZ VALDÉS, Julio. *Derecho Informática. –3ª edición–*. México: Editorial McGraw-Hill, 2007.

LEGISLACIÓN

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Constitución de Weimar de 1919
- Convención sobre los derechos de los niños
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

OTRAS FUENTES DE INVESTIGACIÓN

- AGUILÓ REGLA, Joshep. *Independencia e imparcialidad de los jueces y argumentación jurídica*. En: <http://www.biblioteca.org.ar/libros/89835.pdf>
- AMEZCUA, Luis. *Algunos puntos relevantes sobre la dignidad humana en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. En: http://www.iidpc.org/revistas/8/pdf/355_371.pdf
- Arbeitsmarkt der Schweiz*. En: http://www.wira.lu.ch/index/industrie_gewerbeaufsicht/mobbing_belaestigung_stress.htm
- BARZOTO, Luis Fernando. “Los derechos humanos como derechos subjetivos, de la dogmática jurídica a la ética”. En: BATISTA JIMÉNEZ, Fernando; MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Faustino. *La incorporación de la noción “Dignidad Humana” en los textos constitucionales*. En: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2388/1/AD-9-49.pdf>
- BOHON DEVARS, José Antonio. *Ventajas y desventajas del outsourcing*. En: <http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing.pdf>
- BUSTAMANTE DONAS, Javier. “La Cuarta Generación de Derechos Humanos en las Redes Digitales”, en: *Revista Telos*, Cuadernos de Comunicación e Innovación, octubre-diciembre 2010, Madrid, pp. 1-10. En: <http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/url-direct/pdf-generator?tipoContenido=articuloT elos&idContenido=2010110411480001&idioma=es>
- CAMPOS MONJE, Jerry. *La flexibilidad laboral en el teletrabajo*. En: <http://www.uned.ac.cr/redti/tercera/documentos/articulo8.pdf>
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf
- Definición de dignidad*. En: <http://definicion.de/dignidad/>
- Dignidad y derechos humanos*. En: <http://portal.educar.org/foros/dignidad-humana-y-derechos-humanos>
- Etimología de dignidad*. En: <http://etimologias.dechile.net/?dignidad>
- FIX FIERRO, María Cristina. *La dignidad de la persona en España y México*. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/6/art/art1.pdf>
- Fundamento de los derechos humanos*. En: http://www.fongdcam.org/manuales/derechoshumanos/datos/docs/Punto%20%20Articulos%20y%20Documentos%20de%20referencia/2.1%20DEFINICIONES%20%20TEORIAS%20CARACTERISTICAS/2.1.1%20fundamento%20de%20los%20Derechos%20Humanos_iepala.pdf
- GALLEGOS, Carlos. *Consideraciones sobre el outsourcing del personal*. En: http://www.coparmex.org.mx/upload/bibVirtualDocs/11_entorno_julio_09.pdf
- GIL DE FAINSCHTEIN, Natalia. *Teletrabajo para el 40% de la población mundial en 2015. ¿Estás preparado?* En: <http://excellereconsultoraeducativa.ning.com/profiles/blogs/teletrabajo-para-el-40-de-la-poblacion-mundial-en-2015-estas-prep>
- GÓMEZ ISA, Felipe. *Derechos humanos*. En: http://200.48.39.40/eds/data_files/derechoshumanos.pdf
- GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda. “Dignidad y ordenamiento comunitario”. En: GONZÁLEZ PÉREZ, Luis Raúl. *Dignidad humana a 200 años del inicio de la independencia y 100 años de la revolución mexicana*. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2873/13.pdf>
- ISLAS COLÍN, Alfredo. *Derecho a la dignidad: de cómo debe protegerse la dignidad (segunda parte)*. En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/5/art/art3.pdf>
- ISSA. *Comprender la seguridad social*. En: <http://www.issa.int/esl/Temas/Comprender-la-seguridad-social>
- Justicia social y derechos humanos*. En: <http://www.eticapractica.gob.mx/doctos/unidades/unidad8/NotaTecnica8.pdf>

- La construcción filosófica de la ciudadanía: génesis histórica y fundamentación filosófica*. En: <http://www.educa.madrid.org/web/ies.atenea.fuenlabrada/spanish/filosofia/ciudadan.pdf>
- La justicia social, la protección social y la seguridad social*, OIT. En: <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Social-justice-social-protection-and-social-security/%28language%29/esl-ES>
- LIZAMA PORTAL, Luis. “Los derechos fundamentales del trabajador”. En: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/derechos-fundamentales-en-la-relacion-de-trabajo1.pdf>
- MOGUEL FERNÁNDEZ, Jordi. *El poder de control y vigilancia del empresario sobre las actividades de los trabajadores, y sus implicaciones penales*. En: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200602-5158142111062510.html> (Consulta: 2 de julio de 2012).
- MOLINA NAVARRETE, Cristobal. *Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos*. En: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml
- MÓNACO, Giuseppe. “La tutela della dignità umana: sviluppi giurisprudenziali e difficoltà applicative”. En: *Notas sobre la evolución del concepto de dignidad*. En: <http://escuela.med.puc.cl/publ/arsmedica/arsmedica6/Art01.html>
- OMEGA SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione) 14 ottobre 2004, Nel procedimento C-36/02, avente. En: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0036:IT:PDF>
- PÉREZ-LÓPEZ, Jorge F. *Estabilidad y seguridad del empleo y el trabajo decente*. En: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/lima_march2012_espanol.pdf
- Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva*, OIT. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_176521.pdf
- PÖSCHEL, Viktor. “El concepto de dignidad en la antigua Roma y después”. En: *Revista de Estudios Médico Humanísticos, ARS Médica*, Universidad Católica de Chile, vol. 2, Núm. 2, Santiago, Chile, 2000. En: http://escuela.med.puc.cl/publ/arsmedica/arsmedica2/04_Chuaqui.html
- ROMERO, Antonio. *Outsourcing*. En: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm>
- SOJO, Lorenzo A. *El derecho a la intimidad en el ámbito laboral*. En: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/325-el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral.html> (Fecha de consulta: 2 de julio de 2012).
- UGARTE CATALDO, José Luis. “La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: De erizo a zorro”. En: *Revista de Derecho*, vol. XX, nº 2, Valdivia, Chile, diciembre 2007, pp. 49-67. En: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>
- VIAL CORREA, Juan de Dios; RODRÍGUEZ GUERRO, Ángel. “La dignidad de la persona humana. Desde la fundación hasta la muerte”. En: *Acta bioeth*, vol. 15 nº 1, Santiago, Chile, 2009, pp. 55-64. En: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2009000100007
- WALKER E., Francisco. *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En: <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo>
- WILL, Rosemarie. *Die Menschenwürde: Zwischen Versprechen und Überforderung*, HirschENDFASSUNG.doc Z, 41 200. En: <http://will.rewi.hu-berlin.de/prof/festschrift.pdf>