

## Del derecho al trabajo, al trabajo con derechos

Cristina Martínez Pedraza\*

**MONTALVO ROMERO, Josefa, *Del derecho al trabajo al trabajo con derechos*,  
Códice Servicios Editoriales, Xalapa, Veracruz, 2012.**

“Del derecho al trabajo al trabajo con derechos” es una obra de reciente creación a cargo de la Doctora Josefa Montalvo Romero, investigadora que ha basado sus investigaciones en pro de un mejor derecho al trabajo.

La autora nos dice que aquella aspiración a un trabajo digno convertida en derecho, y plasmada en la Constitución de 1917, hoy en día parece estar lejana, pese a todos los esfuerzos que se han venido realizando para preservar la finalidad de un derecho al trabajo.

Esa inquietud es precisamente la que lleva a Josefa Montalvo a realizar una investigación en la que analiza algunos contextos que a nivel nacional e internacional son importantes para alcanzar un verdadero trabajo decente. Para ello divide su trabajo en cuatro capítulos.

Parte del marco general del derecho del trabajo, que como bien lo sabemos se encuentra regulado en el artículo 123 de la Constitución federal. Es un derecho que representa uno de los postulados más importantes de los derechos sociales, que no puede entenderse como un derecho a obtener un puesto de trabajo; más bien se refiere a la libertad de elección de una actividad laboral o profesional.

A pesar del tiempo transcurrido las ideas y principios que dieron origen a este artículo siguen vigentes y son el sustento de la disciplina del derecho del trabajo.

En este primer capítulo la autora también analiza acertadamente el derecho al trabajo como derecho humano, y digo acertadamente porque siendo el derecho del trabajo un derecho social bien pasa a formar parte de la segunda generación de los derechos humanos que engloba a los derechos económicos, sociales y culturales (derecho a la alimentación, a la vivienda adecuada, a la educación, a la salud, a la seguridad social, a la participación en la vida cultural, al agua y saneamiento, y al

---

\* Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana y becaria del Sistema Nacional de Investigadores (SIN-CONACyT).

**trabajo)**<sup>1</sup>; consagrados primeramente en la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” y posteriormente en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

En el segundo capítulo analiza algunos supuestos característicos de las condiciones de trabajo que se presentan hoy en día, tales como las formas atípicas de trabajo o bien trabajo atípico; que se puede definir como aquel en el cual el trabajo contratado se da en condiciones diferentes a las normalmente establecidas ya sea en términos de duración del contrato, la jornada laboral, el puesto de trabajo o las características que tiene el empleado.<sup>2</sup>

En este contexto la autora hace referencia a la subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios refiriéndose al ámbito de las relaciones que se establecen entre dos empresas en donde una contrata con otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o la prestación de determinados servicios que la segunda empresa se compromete a llevar a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos.

Otra forma atípica de trabajo que no se engloba en esta obra y que no quiero dejar de mencionar pues hoy en día va cobrando mayor auge es el teletrabajo, entendida esta como una forma de organizar el trabajo realizado a distancia, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en el propio domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al empleador.<sup>3</sup>

La igualdad laboral y no discriminación también es un supuesto característico de las condiciones de trabajo. El fundamento legal de la igualdad laboral lo podemos encontrar en el artículo 5º constitucional que establece: “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”, debemos entender la igualdad laboral como la práctica de las mismas condiciones de trabajo sin importar el sexo, el estado civil, origen étnico o raza, la clase social, la religión o bien la ideología política.

En el tercer apartado centra su atención en el trabajo decente como eje de las relaciones laborales a nivel global. Empieza por enfocarnos en el origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización que tiene entre sus objetivos principales el promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los

---

<sup>1</sup> <http://www.ohchr.org/SP/Issues/ESCR/Pages/ESCRIndex.aspx>, consultado el 10 de septiembre de 2014.

<sup>2</sup> <http://blogderecursoshumanos.es/un-nuevo-tipo-de-relaciones-laborales-relaciones-laborales-atipicas/>, consultado el 11 de septiembre de 2014.

<sup>3</sup> Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/>, consultado el 11 de septiembre de 2014.

temas relacionados con el trabajo, por ende no se puede hablar del trabajo decente sin referirnos a la OIT.

Pero ¿qué es el trabajo decente? Este concepto fue formulado por los mandantes de la OIT como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.<sup>4</sup>

Aquí aparece otra pregunta, ¿cómo se puede saber si nuestras condiciones de trabajo son decentes?, para dar respuesta a esto les invito a observar el siguiente cuadro tomado del Programa de trabajo decente de la OIT:



En el cuarto y último apartado hace un análisis de la responsabilidad social de las empresas en el trabajo decente y estudia el *mobbing* y el estrés laboral como parte de los escenarios tóxicos del trabajo decente.

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>, consultado el 16 de septiembre de 2014.

Puntualiza de manera inequívoca que la responsabilidad social en relación con el trabajo decente es superar la idea del mero cumplimiento de la legislación laboral a través del reconocimiento de la dimensión ética de las relaciones laborales, para esto las empresas tendrían que enfocar sus políticas hacia el fomento de los valores del trabajo decente, la toma de conciencia del trabajo formal, la generación de oportunidades de empleo, la inclusión de personas con capacidades diferentes, la no discriminación e incluso la renovación constante del clima laboral para no caer en el *mobbing* o estrés laboral.

“Del derecho al trabajo al trabajo con derechos” es una obra que no puede faltar en nuestra lectura, además de ser de fácil comprensión y con un vocabulario adecuado y explícito, realiza un análisis de los orígenes del derecho del trabajo tanto nacional como internacional que se enriquece con una sección de anexos en los que se plasman las recomendaciones y convenios internacionales que rigen nuestro derecho del trabajo actual.

Josefa Montalvo Romero logra que toquemos puntos esenciales para comprender el verdadero sentido de un derecho al trabajo.