

TRABAJO DECENTE Y SU GARANTISMO A TRAVÉS DE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES: COMPARACIÓN ENTRE EL ESTADO MEXICANO Y EL ESTADO ESPAÑOL

DECENT WORK AND ITS GUARANTEE THROUGH GOVERNMENT INSTITUTIONS: COMPARISON BETWEEN THE MEXICAN STATE AND THE SPANISH STATE

Fecha de recepción: 18 de agosto de 2022 | Fecha de aceptación: 9 de septiembre de 2022

Edgar Octavio MATA CORIA* y Miguel Ángel MELÉNDEZ EHRENZWEIG**

Resumen

El trabajo decente es un discurso internacional que pretende a través del objetivo 8 de la agenda 2030, garantizar el trabajo formal tanto en el ámbito interno de los Estados, así como en el ámbito cruzado de relaciones laborales entre los Estados. Este objetivo surge de la necesidad de ir disminuyendo el trabajo informal. Es cierto que ante los tribunales administrativos y judiciales del trabajo se puede reclamar acciones y omisiones por parte del empleador – patrón – que tiendan a configurar el trabajo informal, sin embargo, la vía judicial o administrativa no es la mediad idónea para garantizar a los trabajadores el acceso al trabajo decente. Se hará un análisis del tipo de Estado y tipo de Gobierno entre el Estado constitucional mexicano y el Estado constitucional español, y como estos hacen frente, desde sus diferencias, a una misma problemática: garantizar el trabajo decente nacional y transnacional.

Palabras clave: trabajo decente, trabajo informal, trabajo transnacional, inspección del trabajo y seguridad social, tribunales judiciales y administrativos del trabajo, acceso directo e indirecto a la justiciabilidad de los derechos laborales.

Abstract

Decent work is an international discourse that seeks, through objective 8 of the 2030 agenda, to guarantee formal work both in the internal sphere of States, as well as in the crossed field of labor relations between States. This objective arises from the need to reduce informal work. It is true that actions and omissions by the employer - employer - that tend to configure informal work can be claimed before the administrative and judicial labor courts, however, the judicial or administrative route is not the ideal measure to guarantee workers access to decent work. An analysis will be made of the type of State and type of Government between the Mexican constitutional State and the Spanish constitutional State, and how they face, from their differences, the same problem: guarantee national and transnational decent work.

Keywords: decent work, informal work, transnational work, labor inspection and social security, judicial and administrative labor courts, direct and indirect access to the justiciability of labor rights.

* Maestro en Ciencias Jurídicas por la Universidad Autónoma de Baja California y profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la propia Universidad.

** Doctor en Derecho, profesor investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC. Miembro del SNI.

SUMARIO: I. Introducción. II. Objetivo ocho de la agenda 2030, y su relación con las normas constitucionales y ordinarias laborales: los Estados mexicano y español. III. ¿Por qué el garantismo de los derechos sociales se debe dar de forma estricta a través de instituciones gubernamentales? IV. Conclusiones. V. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende dar razones suficientes para establecer la medida estatal idónea para el cumplimiento al objetivo ocho (trabajo decente y crecimiento económico) de la agenda 2030, documento titulado: “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”¹, la cual se debe dar a través de instituciones gubernamentales, especializadas y correctamente capacitadas y no a través de un sistema de poder judicial –pensando inclusive en un sistema donde se garantice la pronta y expedita justicia–.

Se analizarán las instituciones gubernamentales tanto del Estado mexicano como del Estado español, especializadas para que a través de sus funciones se garantice el trabajo decente. Es decir, establecer las condiciones para que el obrero no se encuentre desarrollando sus actividades subordinadas, sin percibir los mínimos derechos vitales para alcanzar una calidad de vida digna para él y su familia, en virtud de que se hace énfasis en que los derechos prestacionales de los trabajadores trascienden al núcleo familiar, por lo que deben ser suficientes para garantizar derechos como la educación, alimentos, vivienda, seguridad social y actividades culturales o recreativas.

En relación a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha estado pronunciando en razón de la importancia de atender el problema global que existe en relación al índice de trabajo informal. En este sentido el Estado mexicano y el Estado español, cada uno atendiendo a su sistema constitucional de protección a los derechos sociales, económicos, culturales y ambientales, crean y administran instituciones que hagan frente a esta problemática del trabajo informal –o como bien lo conceptualiza el Estado español “trabajo irregular” –, por lo que de aquí en adelante se referirá al trabajo informal o irregular como sinónimos.

Estos dos Estados coinciden en la conceptualización de la institución denominada “Inspección del Trabajo y Seguridad Social”, que se encarga de vigilar, inspeccionar – y sancionar en su caso– aquellas personas denominadas “patrones”, a fin de que den cumplimiento a las normas constitucionales y ordinarias en materia de derechos laborales.

¹ Organización de las Naciones Unidas [ONU], 25-09-2015. <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>

En este sentido se analizará la normatividad constitucional y ordinaria de estos dos Estados, en relación con la institución Inspección del Trabajo y Seguridad Social, y determinar si son suficientes para garantizar las condiciones integrales que dan lugar al trabajo decente.

II. OBJETIVO OCHO DE LA AGENDA 2030, Y SU RELACIÓN CON LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y ORDINARIAS LABORALES: LOS ESTADOS MEXICANO Y ESPAÑOL

El objetivo 8 de la agenda 2030 se titula “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, y dentro de mismo se encuentra la meta 8.8 que establece: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En esta meta se hacen notar tres aspectos esenciales. El primero, “protección de derechos laborales”; el segundo, “promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores”; tercero, protección especial a personas con empleos precarios (donde se encuentra los distintos obreros más vulnerables).

En este sentido, se tiene que dejar claro que, cuando se habla de trabajo informal o irregular, o empleos precarios, no significa que el trabajador tenga que llegar a un estado de vulnerabilidad extrema. Es decir, la determinación de si un obrero se encuentra en condiciones precarias o informales no obedece a un mayor o menor grado de satisfacción de sus derechos prestacionales, por lo que, en estricto sentido, se estatuye que la sola falta de uno de estos derechos sociales es suficiente para determinar que el empleado se encuentra en un estado de vulnerabilidad, y que esta vulnerabilidad trasciende al núcleo familiar.

Y aquí surge una particularidad especial, consistente en la trascendencia de los derechos laborales del empleado al núcleo familiar, en consecuencia, si un trabajador se encuentra en condiciones precarias o informales de trabajo, ese núcleo familiar sigue la misma suerte. De ahí la importancia fundamental de atender los problemas del trabajo informal o precario a través de las instituciones idóneas y mediante políticas públicas efectivas, con procedimientos simples –lejos de ser complejos– que faciliten el garantismo de estos derechos con la mayor prontitud, ya que no sólo se está salvaguardando la estabilidad económica de la clase obrera, sino la estabilidad económica del núcleo familiar como institución intrínseca de la sociedad. En este sentido, al contar con núcleos familiares que alcancen niveles de vida dignos, se contará entonces con una sociedad económicamente activa, lo que contribuye en gran importancia para el sostenimiento económico del Estado.

1. Normas constitucionales y ordinarias en materia de derechos laborales: España

La Constitución Española², en su “preámbulo”, establece la garantía de la convivencia democrática, un orden económico y social justo, el ejercicio de los derechos humanos, culturas y tradiciones, lenguas e instituciones, y el progreso cultural y económico asegurando una calidad de vida digna. El preámbulo de la Constitución española establece los fines que deben cumplir las normas constitucionales, en este sentido, el Estado español deberá crear y promulgar las normas ordinarias, así como la creación de instituciones que materialicen el cumplimiento de las normas constitucionales.

En el punto “2.” del artículo 10 de la misma Constitución se establece que “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales [...]”.³ Lo que quiere decir que la interpretación de las normas constitucionales españolas no sólo están sometidas a las directrices establecidas en el “preámbulo”, sino se encuentran igualmente sometidas a los estándares de protección de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).⁴

En relación a lo anterior la DUDH, establece en el apartado del preámbulo “[...] el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia”, esto se relaciona con el artículo 3° donde se establece que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y que tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.⁵ Los artículos 22, 23 (3.) y 25 (1.), predicen derechos como: el derecho a la seguridad social a todo miembro de la sociedad, la satisfacción de los DESC, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a la familia conforme a la dignidad humana, el aseguramiento de la salud y bienestar, alimentación, vestido, vivienda, por mencionar los más importantes.

De estos derechos referidos *in supra*, se desprende la importancia de garantizar los derechos laborales mínimos, por la trascendencia que éstos tienen en la vida familiar y que, al final, componen el resultado de la sociedad, es decir, si un Estado conserva una sociedad progresista o una sociedad con restricciones y regresiva.

Entonces, España tiene que dar cumplimiento a estos estándares de garantismo y aseguramiento de derechos sociales, a través de las normas constitucionales.

2 Constitución Española, CE, Boletín Oficial del Estado [BOE] 27-12-1978, última reforma BOE 27-09-2011.

3 Ídem.

4 Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH], 10-12-1948.

5 Ídem.

En este sentido, conforme a la Constitución española⁶, en sus artículos 10°, 35 (1. y 2.), 39, 40 (1.), 41 y 42, se establecen derechos fundamentales como: la dignidad humana, derecho al trabajo, la creación de un estatuto de los trabajadores — norma reglamentaria que contendrá las reglas para alcanzar los estándares constitucionales en la protección y garantismo de los derechos sociales—, asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, seguridad social, la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los trabajadores en el extranjero.

De conformidad con estos derechos constitucionales, el Estado español crea y promulga las normas ordinarias consistentes en: a) Ley del Estatuto de los Trabajadores,⁷ b) Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,⁸ y c) Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.⁹

En cuanto a la Ley del Estatuto de los Trabajadores,¹⁰ ésta dispone normas que regulan la relación entre las clases trabajadora y patronal, derechos y obligaciones bilaterales y los derechos básicos —que serían los derechos mínimos en la legislación mexicana—, sin embargo, no pronuncia disposiciones en el sentido del actuar por parte de las instituciones gubernamentales para garantizar y asegurar los derechos básicos sociales.

La norma donde se establece la facultad del Estado para garantizar y asegurar los derechos sociales a través de las instituciones creadas y facultadas para ello, es precisamente el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,¹¹ en cuyo articulado se establecen las siguientes facultades —se señalan de forma general—: la vigilancia del cumplimiento de las normas en materia de relaciones laborales, representación laboral, prevenciones riesgos, empleo, migraciones, trabajo de extranjeros, seguridad social, funciones de arbitraje, conciliación y mediación. Lo interesante en esta norma reglamentaria, y que vale la pena mencionar, es que dentro de las facultades de los inspectores (artículo 7 “1º”) es “entrar libremente, sin previo aviso y en cualquier momento, en todo centro o lugar de trabajo sujeto a inspección y a permanecer en ellos...”. Esta regla resulta grave, pero en cierta medida aceptable. Grave, en el sentido de que atenta directamente contra el derecho de propiedad privada de los

6 Constitución Española, *op. cit.*, nota 2.

7 Ley del Estatuto de los Trabajadores [LET], Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 23-10-2015

8 Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [ROFITSS], Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 16-02-2000

9 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social [OSITSS], Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 22-07-2015.

10 Ley del Estatuto de los Trabajadores [LET], *op. cit.*, nota 7.

11 Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [ROFITSS], *op. cit.*, nota 8.

sujetos inspeccionados, y aceptable –sin hacer mención alguna sobre la justicia o injusticia de la medida– en el sentido de que persigue principio social, que es la garantía de los derechos básicos en las fuentes de empleo.

Otro aspecto a resaltar de este reglamento,¹² la forma de actuación del sistema de inspección, que regula el artículo 14 (1.) y que a la letra dice: “La actividad inspectora responderá al principio de trabajo programado, sin perjuicio de la que exijan necesidades sobrevenidas o denuncias. La actividad inspectora responderá a los programas de objetivos generales y territoriales establecidos a este reglamento”. Es decir, que el actuar de la actividad inspectora debe ser conforme a los programas establecidos, y aquí es donde se equivoca la presente normatividad, ya que, para hacer frente a los índices de trabajo informal y precario, es necesario que se reglamente de forma definitiva el método sistemático y continuo de la actividad inspectora, estableciendo las sanciones respectivas a los funcionarios que no den debido cumplimiento, y no dejarse a programas políticos que no atiendan a las necesidades actuales de la clase trabajadora, sino a las necesidades políticas.

Aunado a la norma referida *in supra*, con el objetivo de reestructurar y reforzar el sistema de inspección de trabajo y seguridad social, se promulga la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social,¹³ creándose un modelo organizativo de inspección con base en los principios de unidad de función y concepción Única e integral del sistema, aunado a los principios de calidad y eficacia en la prestación del servicio.

2. Normas constitucionales y ordinarias en materia de derechos laborales: México

En 2011 se dio una reforma constitucional al artículo 1º, que contiene –a manera de extracto y no de forma literal– lo siguiente: “el reconocimiento de los derechos humanos en la constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano es parte; la interpretación de los derechos humanos conforme a la constitución y a los tratados internacionales; la obligación del Estado mexicano en garantizar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.¹⁴

Los derechos sociales, económicos, culturales y ambientales, no están referidos como tal en la Constitución mexicana, pero se desprende de sus normas dentro del apartado “De los Derechos Humanos y sus garantías”, en este sentido, tienen una relación intrínseca con el principio de progresividad, ya que estos derechos

¹² Ídem.

¹³ Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social [OSITSS], *op. cit.*, nota 9.

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CP, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 05-02-1917, última reforma DOF 28-05-21.

por ser prestacionales, necesitan la actividad del Estado para su cumplimiento, garantismo y justiciabilidad.

Esto trae consecuencias catastróficas al momento de que el Estado determina la forma en que se garantizarán estos derechos sociales, ya que al no tener una norma constitucional que prescriba de forma luminosa, en qué consiste esta forma progresiva, permite que sea interpretada y materializada en distintos posibles significados, y no siempre los más idóneos o plausibles, al grado de que en lugar de existir una verdadera progresividad, lo que resulta de hecho es una regresividad o restricción de los derechos sociales. Como ejemplo tenemos las reformas catastróficas a la limitación de los salarios vencidos a 12 meses a partir de la reforma del 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y la terrible regulación de la subcontratación regulada en la misma norma del trabajo.¹⁵

Pareciera, a razón de los dos ejemplos referidos *in supra*, que el Estado crea o reforma normas que se encuentran en el ámbito antijurídico para migrarlos al ámbito jurídico. Dicho de otra manera, que actos ilegales se convierten en legales, con base en una argumentación fallida, a razón de interpretaciones incorrectas de los principios constitucionales. En ocasiones el Estado regula actos antijurídicos que no desea hacerles frente.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, al pertenecer la materia del trabajo, los derechos económicos, sociales y culturales, tiene una importante limitante. Esta limitante se encuentra en el artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales,¹⁶ ratificado por México en 1981, que a la letra dice:

“Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.
2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo [LFT], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 01-04-1970, última reforma DOF 18-05-2022 (Mex.).

¹⁶ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC], 3-01-1976. [/www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf)

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.”

El numeral “1”, establece que el Estado sólo se compromete a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) hasta el máximo de los recursos disponibles. El numeral “3” establece que los países en desarrollo para efectos de garantizar los derechos económicos, se atenderá primeramente a la economía nacional.

Es decir, el Estado sólo está obligado a garantizar el trabajo decente hasta el máximo de los recursos económicos que disponga, por lo que no incurre en responsabilidad alguna si las medidas tomadas por el Estado para garantizar el derecho al trabajo decente y digno, son insuficientes. Bastará entonces que el Estado demuestre que ha dispuesto de todos los recursos económicos a su alcance para garantizar dicho derecho.

En este entendido, el Estado mexicano para poder cumplir con la meta 8.8 del objetivo 8 de la agenda 2030 deberá optimizar sus recursos, evitando crear y promulgar leyes, reglamentos, normas y políticas públicas en materia de trabajo decente o digno,¹⁷ económicamente imposibles de cumplir.

A partir del 2012, se empezó una reestructuración en el ámbito de administración y justicia laboral, en torno a los conceptos de equidad, justicia social y trabajo digno y decente. En 2017 se reformó el artículo 123 constitucional,¹⁸ creándose los tribunales laborales y centros de conciliación, suprimiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales. En 2019 se reforma la Ley Federal del Trabajo,¹⁹ implementándose un nuevo procedimiento judicial para la solución de los litigios suscitados entre la clase obrera y patronal. En ese mismo año se reestructura la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde se crea precisamente la *Unidad de Trabajo Digno*.

Todas estas reformas tienen el objetivo de garantizar el equilibrio y justicia social, mediante la difusión de los derechos laborales y la creación de fuentes de empleo que cumplan con los requisitos esenciales del trabajo digno o decente. Se adoptan medidas y procedimientos de inspección para garantizar el cumplimiento de las normas laborales por la clase patronal.

En este sentido, el artículo 2º Ley Federal del Trabajo,²⁰ reformado el 30 de noviembre del 2012, establece:

17 Organización de las Naciones Unidas [ONU], *op. cit.*, nota 1.

18 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CP], *op. cit.*, nota 14.

19 Ley Federal del Trabajo [LFT], *op. cit.*, nota 15.

20 Ídem.

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

El artículo anteriormente citado, se encuentra integrado por cinco párrafos de los cual los tres primeros se refieren al trabajo digno o decente, dejando claro la intención del legislador, que es precisamente suprimir todo trabajo *informal*.

El primer párrafo prescribe que toda relación laboral deberá contener un trabajo decente. El segundo párrafo, establece de forma enunciativa más no limitativa el alcance del concepto de trabajo digno o decente, estableciendo la no discriminación en todas las formas en que ésta pueda darse; el acceso a la seguridad social, este derecho va de la mano con el derecho a la vivienda, ya que en México el sistema de vivienda para la clase obrera, proviene de las aportaciones que el empleado hace a la institución de seguridad social al cual se encuentra afiliado; un salario remunerador, entendiendo este como aquel que no debe ser menor al salario mínimo, es decir, al mínimo vital que permitirá al trabajador alcanzar una vida digna, y trascienda a todos los integrantes de

la familia, garantizado principalmente seguridad social, vivienda, alimentos y educación; capacitación continua con el fin de que el empleado tenga aspiraciones de crecimiento laboral, esto afecta de forma positiva al empleador ya que mantiene un estado laboral prospero; y condiciones opimas de seguridad e higiene, estas condiciones deben de implementarse de forma estricta, en virtud de que es una causal principal por las cuales aumenta el riesgo de trabajo y en consecuencia aumentan las indemnizaciones y pensiones que deberá cubrir el Estado, a través de las instituciones de seguridad social, por lo que hacer énfasis en las condiciones de seguridad e higiene dentro de las fuentes de trabajo, como medidas preventivas no solo beneficia a la clase trabajadora, sino también al propio Estado.

El tercer párrafo, ordena que el trabajo decente deberá ser comprendido en las relaciones colectivas de trabajo, por lo que, en la celebración de los contratos colectivos de trabajo deberá atenderse siempre al trabajo decente. Los trabajadores afiliados a sindicatos cuentan con condiciones laborales que de forma significativa son superiores a las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Por lo que se considera que este tipo de trabajadores logran alcanzar una calidad de vida digna a través del trabajo decente y prestaciones remuneradas.

Siguiendo la normatividad laboral que prescribe el trabajo decente o digno (se recuerda que las normas laborales utilizan estos dos conceptos como sinónimos), se encuentra el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, artículo 18 que a la letra dice:

“ARTÍCULO 18. Las Autoridades del Trabajo podrán, a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección, realizar Inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales, elevar la capacitación y la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, salvaguardando en todo momento los derechos humanos laborales.”²¹

El precepto antes citado, establece que toda autoridad laboral en el ámbito de su competencia realizará inspecciones de asesoría y asistencia técnica con el fin de fomentar entre la clase obrera y patronal el cumplimiento de las normas laborales, en consecuencia, el trabajo digno o decente y el impulso de la creación de empleos formales.

21 Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones [RGITAS], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 17-06-2014 (Mex.).

De conformidad con lo anterior los inspectores del trabajo en el ámbito de su competencia deberán realizar inspecciones en las fuentes de trabajo, a fin de evaluar si el patrón está cumpliendo con sus obligaciones derivadas de la relación laboral que lo une al trabajador. En caso de encontrar irregularidades que provoquen el desempeño de un trabajo indecente, indigno o informal, entonces, aplicará las sanciones correspondientes.

Igualmente, el trabajo digno o decente es la visión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecida en el Manual de Organización que a la letra dice:

“Visión

Ser la Dependencia del Gobierno Federal que contribuya en el ámbito de sus funciones a que más mexicanos se incorporen de manera formal a un trabajo decente y digno, con mejores remuneraciones y prestaciones de Ley, para construir una sociedad más igualitaria, incluyente y con justicia social, consolidando una relación armónica entre los trabajadores y los empleadores de México.”²²

De la parte medular de la visión que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) prescribe, se identifican dos conceptos centrales: 1) trabajo formal, 2) trabajo decente o digno. Estos conceptos se han venido describiendo en distintas leyes, reglamentos y normas laborales, y que es la naturaleza del objetivo 8 de la agenda 2030.²³

Entonces, la STPS, reconoce que, a través del trabajo formal, decente y digno, el obrero puede acceder a una calidad de vida digna. La visión es, mediante el trabajo formal y decente, construir de una sociedad más igualitaria, con justicia social, armonizando las relaciones laborales entre las clase obrera y patronal.

En el año 2019, la Secretaría del Trabajo expide el reglamento interior, donde se crea la unidad administrativa denominada “Unidad de Trabajo Digno (UTD)”, con fundamento en la fracción “IV” apartado “A” artículo 2, que a la letra dice: “

“Artículo 2. Al frente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, habrá un Secretario del Despacho, quien para el desahogo de los asuntos de su competencia se auxiliará de:

A. Unidades Administrativas:

[...]

IV. Unidad de Trabajo Digno:

a) Direcciones de Coordinación Regional;

[...]”²⁴

22 Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [MOGSTPS], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 06-01-2015 (Mex.).

23 Organización de las Naciones Unidas [ONU], *op. cit.*, nota 1.

24 Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [RISTPS], Diario Oficial de la

En el artículo 10 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se establecen la atribuciones de la UTD.²⁵ En la fracción “XV” de dicho artículo, se establece la acción de promover políticas públicas encaminadas a la inclusión laboral y trabajo digno, lo que confirma el interés genuino del Estado para dar cumplimiento a la meta 8.8 del objetivo 8 de la agenda 2030.²⁶ Este interés genuino tiene un alcance únicamente institucional, debido a su reciente creación, sin embargo, se espera que los programas, políticas públicas y acciones que pronuncie la UTD dentro de sus facultades, se efectúen de forma coordinada con las Instituciones de Seguridad Social como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal forma que, derivada de las inspecciones, se pueda afrontar la problemática del trabajo informal, dando así, una solución integral al trabajador.

III. ¿POR QUÉ EL GARANTISMO DE LOS DERECHOS SOCIALES SE DEBE DAR DE FORMA ESTRICTA A TRAVÉS DE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES?

De conformidad con un informe de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 30 de abril del 2018: “En África, 85,8 por ciento de los empleos son informales. La proporción es de 68,2 por ciento en Asia y el Pacífico, 68,6 en los Estados Árabes, 40,0 por ciento en las Américas y 25,1 por ciento en Europa y Asia Central.”.²⁷ ¿Por qué es esto?

Pensemos en un escenario en donde la justicia pronta y expedita es un principio que es alcanzado por los tribunales en materia del trabajo, la pregunta que se haría entonces es ¿sí es suficiente para evitar la proliferación de trabajos informales, irregulares o precarios?

La respuesta es simple: no, no es suficiente. Eso se debe a que los tribunales del trabajo no son la vía idónea para garantizar el trabajo digno o formal. Es decir, cuando un trabajador acuda a exigir o accionar los tribunales laborales, significa que el Estado ha fallado. Ha fallado en el sentido de que el trabajador se ha visto obligado a exigir al Estado la garantía de sus derechos sociales, lo que significa que ya se ha encontrado en un estado de vulnerabilidad o condición precaria, extremo que se debe evitar en estricto sentido.

Es decir, el principio garantista de estos derechos consiste en que se debe prevenir que el trabajador llegue al extremo de buscar la justicia y garantía de sus derechos. La propia acción del trabajador para reclamar salarios devengados y no pagas, vacaciones, aguinaldos, seguridad social, vivienda, condiciones óptimas

Federación [D.O.F.] 23-08-2019 (Mex.).

25 Ídem.

26 Organización de las Naciones Unidas [ONU], *op. cit.*, nota 1.

27 Redacción, “Organización Internacional del Trabajo”, Organización Internacional del Trabajo, 16 de octubre del 2018. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm

de salud e higiene, por mencionar algunas, implica que está propenso por represalias patronales al despido, evidentemente injustificado, o a ser obligado a renunciar. Lo que aumenta el índice de desempleo.

De conformidad con lo anterior, la garantía al cumplimiento efectivo del derecho al trabajo decente o formal, debe ser a través de los organismos e instituciones gubernamentales, es decir, que el trabajador encuentre sus derechos garantizados de forma indirecta y no por medio de una acción directa del empleado. En otras palabras, nos referimos a la *forma garantista indirecta*, como aquella en donde las instituciones -en este caso sería la Inspección del Trabajo y Seguridad Social tanto para el Estado mexicano, como español- debidamente facultadas deben garantizar en las fuentes de trabajo todas las condiciones que integra el trabajo formal, de tal forma que el trabajador al acudir a solicitar empleo, ya se encuentren dadas. Esto contribuirá a tres aspectos que el Estado mexicano como español persigue: a) se evitaría que la que la clase trabajadora se encuentre en un estado de vulneración o condición precaria, y por ende el núcleo familiar, siendo aquí en donde se reduciría el índice de trabajo informal, irregular y fraudulento, b) aumento en el índice de conservación de las fuentes de empleo, y c) descongestionamiento por juicios laborales ante los tribunales competentes. La *forma garantista directa*, es aquella en donde el trabajador de forma personal acude ante los tribunales del trabajo para exigir el cumplimiento de los derechos sociales no percibidos, esta forma tiene como consecuencia: a) un aumento en el índice de trabajo informal o en condiciones precarias, b) aumento de procedimientos judiciales, c) aumento en el índice de desempleo, y d) núcleos familiares en condiciones vulnerables o precarias.

Por último, se hará énfasis en el concepto de progresividad, ya que, como se ha mencionado en repetidas ocasiones, los DESCAs obedecen a este principio, por lo que los derechos laborales siguen la misma suerte. El problema se da por una mala interpretación de este principio.

El principio de progresividad, como forma de aplicación directa a los derechos del trabajo, con el fin de alcanzar la formalidad en la economía laboral, se aplica precisamente en aquel ámbito donde ya existe una formalidad laboral, donde las condiciones ya están dadas, y lo que se busca es aumentar la calidad de vida digna del empleado y del núcleo familiar.

En este sentido, lo que no se puede hacer es aplicar este principio en el ámbito del trabajo en condiciones precarias, en los trabajadores vulnerables, en todo empleado que labora en condiciones informales o irregular. Este problema no debe ser atendido bajo el principio de progresividad, ya que estas condiciones indignas deben ser atendidas bajo el principio de inmediatez. Es decir, el Estado debe realizar acciones inmediatas para salvaguardar a todas aquellas personas que se encuentren en empleos irregulares y fraudulentos. No pueden esperar a

que las condiciones mejores de forma progresiva, el Estado no debe permitir tal extremo, esto resulta inconcebible.

IV. CONCLUSIONES

PRIMERA. El Estado mexicano y español, fallan en su normatividad constitucional y ordinaria, y en el actuar de sus instituciones especializadas para garantizar el trabajo digno, formal y decente.

SEGUNDA. Esta falla se debe a la falta de reglamentación del procedimiento de inspección por parte de las instituciones autorizadas para dicha función, en el sentido de que se sujeta a programas políticos inestables y discontinuos, que obedecen a cambios y preferencia en el ámbito político.

TERCERA. Se debe reglamentar de forma efectiva el procedimiento de inspección, sustentado en principios de idoneidad, eficacia y continuidad permanente.

CUARTA. En este sentido, se debe optar por la *forma garantista indirecta*, para reducir los índices de trabajo informal o irregular.

QUINTA. El problema de trabajo informal o irregular, no debe ser atendido bajo el principio de progresividad, sino bajo el principio de inmediatez. Es decir, los trabajadores y los núcleos familiares dependientes, no pueden esperar a que las condiciones mejoren de forma progresiva. Como se dijo con anterioridad, pensar en este extremo, es inconcebible. El Estado tiene la obligación de realizar acciones inmediatas, para otorgar condiciones laborales formales a los trabajadores afectados y a los núcleos familiares dependientes, con el fin de que alcen un nivel de vida digno.

V. BIBLIOGRAFÍA

Giuseppe De Vergottini, Derecho Constitucional Comparado, (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2004).

Gregorio Peces-Barba, Reflexiones sobre derechos sociales. Derechos sociales y ponderación, (Fundación Coloquio Jurídico Europeo, 2da. ed., 2009).

Francisco Bastida Freijedo, Reflexiones sobre derechos sociales. ¿Son los derechos sociales derechos fundamentales? (Fundación Coloquio Jurídico Europeo, 2da. ed., 2009).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CP], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 05-02-1917, última reforma DOF 28-05-21.

Constitución Española, CE, Boletín Oficial del Estado [BOE] 27-12-1978, última reforma BOE 27-09-2011.

Organización de las Naciones Unidas [ONU], 25-09-2015. <http://www.onu.org.mx/>

agenda-2030/

Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH], 10-12-1948.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC], 3-01-1976. [/www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf)

Ley del Estatuto de los Trabajadores [LET], Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 23-10-2015.

Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social [OSITSS], Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 22-07-2015.

Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [ROFITSS], Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 16-02-2000.

Ley Federal del Trabajo [LFT], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 01-04-1970, última reforma DOF 18-05-2022 (Mex.).

Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [MOGSTPS], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 06-01-2015 (Mex.).

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones [RGITAS], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 17-06-2014 (Mex.).

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [RISTPS], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 23-08-2019 (Mex.).

Redacción, "Organización Internacional del Trabajo", Organización Internacional del Trabajo, 16 de octubre del 2018. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm

