

DIGNIDAD HUMANA Y TRABAJO DECENTE. DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA A LA POSTPANDEMIA

HUMAN DIGNITY AND DECENT WORK: FROM THE MEXICAN REVOLUTION TO THE POST-PANDEMIC ERA

JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ LEÓN¹

ALEJANDRA PÉREZ ORTEGA²

Resumen: En el presente escrito se analiza la evolución de la dignidad humana en el ámbito laboral, desde la Revolución Mexicana hasta la postpandemia. Se examina cómo la Constitución de 1917 estableció un marco pionero para la protección de los trabajadores y cómo la globalización, la tecnificación y la pandemia han transformado las relaciones laborales. También se aborda el impacto del concepto de “trabajo decente” promovido por la OIT, la expansión del teletrabajo y los retos de la digitalización y la inteligencia artificial en el empleo, resaltando la necesidad de actualizar la legislación laboral ante estos cambios.

Abstract: This paper analyzes the evolution of human dignity in the workplace from the Mexican Revolution to the post-pandemic era. It examines how the 1917 Constitution established a pioneering framework for worker protection and how globalization, technologization, and the pandemic have transformed labor relations. It also addresses the impact of the International Labour Organization’s (ILO) concept of “decent work,” the expansion of remote work, and the challenges posed by digitalization and artificial intelligence in employment, highlighting the need to update labor legislation

¹ Profesor de Carrera Adscrito al Programa de Posgrado en Derecho y Política Criminal, FES Acatlán UNAM. Miembro del SNI. Contacto drjaleon@acatlan.unam.mx, ORCID: <<https://orcid.org/0000-0003-4286-1960>>.

² Mtra. Alejandra Pérez Ortega. Doctoranda del Programa de Derecho UNAM. Contacto: alumnos.acatlan@gmail.com, ORCID 0009-0003-1682-3810.

in response to these changes.

Palabras clave: Dignidad humana, trabajo decente, derecho laboral, Revolución Mexicana, globalización, tecnificación, teletrabajo, digitalización, inteligencia artificial, legislación laboral.

Keywords: *Human dignity, decent work, labor law, Mexican Revolution, globalization, technologization, remote work, digitalization, artificial intelligence, labor legislation.*

Sumario: I. Introducción. II. La relación laboral y la dignidad humana. III. La llegada de la Globalización. IV. Los Derechos Humanos Laborales. V. Nuevo milenio y la pandemia. VI. A manera de Epílogo. VII. Fuentes de Consulta.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de la posmodernidad el rompimiento de las reglas y patrones van determinando cambios obligados en los diferentes aspectos en la vida. Algunas de estas nuevas inercias resultan peligrosas para el ser humano porque ponen en riesgo su cotidianidad, de ello depende su subsistencia. Un lugar particular para explicar estas nuevas situaciones es el campo “laboral”. Desde este campo se pueden poner en relieve aspectos importantes como el de la “dignidad de la persona humana” y su proyección a otras áreas del desarrollo que innegablemente evocan visualizaciones del mismo concepto. Desde esta perspectiva, el presente artículo pretende abrir la reflexión en torno al trabajador y su presencia en las diferentes etapas de evolución del derecho laboral, donde México, fue pionero en la construcción legal de las categorías sociales pero también en la “dignificación humana del trabajador”, esto con el fin de ubicar “el concepto de trabajo decente” en su proyección con las relaciones laborales, la tecnificación del trabajo en la era posmoderna de la producción y las apreciaciones transhumanísticas

para entender, que pasará con el ejército de reserva y la satisfacción de la necesidad básica, que es el empleo todo bajo la evolución en la nueva era donde otra vez se replantea la “dignidad humana”.

De igual forma, se pretende visualizar como la política y el empresariado, tuvieron y tendrán siempre que contemplar al ser humano explotado, pero ahora desde la visión obligada la “dignidad”.

II. LA RELACIÓN LABORAL Y LA DIGNIDAD HUMANA

La Revolución Mexicana marcó a nivel mundial un cambio en la forma de entender el mundo de las relaciones laborales. México, fue el primer país que diferenció el concepto “trabajo” de “relación laboral”, la idea fue cambiar las condiciones de profunda desigualdad material gestadas por la lógica del capitalismo del siglo XIX y comienzos del XX, entre los dueños del capital y los trabajadores.

La Constitución de 1917 fue la primera de corte social, antes de ella, el concepto de “trabajo” era referido únicamente a las capacidades de una persona para generar cambios en el mundo físico y desproveían a los jornaleros de mayor argumento para vender o proteger su esfuerzo transformador por una paga. En este sentido, no existía ningún vínculo al trabajo pactado, algún valor excedente donde se reconocieran o aceptaban que para realizar determinados trabajos o productos se requería capacitación, entrega de herramientas y estímulos a la productividad, o compensaciones; tampoco se pensaba en que el patrón tuviese responsabilidad en la salud y la seguridad de los trabajadores, mucho menos en el reparto solidario y compensatorio de sus ganancias.

El nuevo concepto revolucionario, también refería a la justicia laboral (contienda laborales colectivas e individuales), al enfrentamiento de jornalero con el terrateniente, con el empresario o cacique, por ello se pensó en un Estado fuerte, que se apropiara la justicia laboral y siempre estuviesen garantizados de forma constitucional los derechos sustantivos mínimos de los trabajadores.

Bajo los principios sociales del derecho laboral, se fue desarrollando un México posrevolucionario que, en principio permitió que los trabajadores fuesen tomando parte activa del desarrollo del país y de la vida política-social. Para autores como Alejandro del Palacio Díaz³, el nuevo proyecto revolucionario sí cambió el pacto de sociedad y la forma de organización de nuestro país al grado de que México creció como nación durante los siguientes 30 años a la revolución más de lo que nunca había crecido; sin embargo, ese impacto de desarrollo estructural y laboral de la nación también trajo consigo un dardo envenenado, pues en realidad la profunda diferencia de clases en el campo laboral y agrario, nunca llegó a fondo y esa era la encomienda legal sustancial requerida, pues en la *praxis*, se apuñaló la transformación social a manos de la impunidad burguesa y política por sobre la justicia social – laboral.

Los trabajadores posrevolucionarios en el milagro mexicano no cambiaron su pobreza, pero al menos tuvieron un salario legal (mínimo), y se logró el cumplimiento de las condiciones de asociación política gremial exigida desde el orbe internacional⁴, y algunos sectores de mano de obra calificada gozaron de sueldos adicionales que la inversión extranjera directa sumó a quienes se incorporaban a sus filas. Es decir, las empresas trasnacionales se volvieron atractivas para la clase obrera nacional y en cierta medida para la naciente clase media profesional (desde el milagro mexicano hasta finales de los 70's).

Los sueldos ofertados superiores a la ley, trajeron consigo concesiones políticas y fiscales para impulsar el desarrollo manufacturero; pero las razones de esos impulsos quedaron en el olvido para volverse práctica consuetudinaria para empresarios extranjeros; y los nacionales que aprovecharon el momento para desarrollarse con

³ Cfr. Del Palacio Díaz, Alejandro. "Lecciones de Teoría Constitucional". México. Claves Latinoamericanas, 1999.

⁴ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. "Convenio sobre organización sindical y negociación colectiva". Núm. 98. Año 49.

éxito, entre los años cincuenta a los setentas; quedó de lado el objetivo de incentivar el crecimiento para el desarrollo, dando paso a lo que después diría Gilly, se formó una burguesa, mediocre y consentida.

Desde entonces, la inversión extranjera directa fue generando una cultura laboral y de relaciones industriales que ayudaron a que la clase obrera fuese, en cierta forma, ocupando lugares importantes en la producción y el salario; nos referimos a la clase obrera calificada, que fue tan importante en las décadas posteriores al milagro mexicano, que se volvió parte del modelo educativo nacional. Pero también ese impulso laboral fue subsumido desde el nacimiento del Partido Nacional Revolucionario al corporativismo político que permitió ser parte del sistema político a líderes y charros sindicales en favor de la clase política, enfermando así, la prosperidad laboral y el ahora “sueño utópico” de acortar la diferencia de clases.

Las prácticas empresariales del último tercio del siglo XX ganaron también un proteccionismo de Estado, que cerró las fronteras a la competencia y el desarrollo que se debió de aprovechar con el impulso que se había logrado en el milagro mexicano, generando así, una burguesía débil⁵, acostumbrada a no competir y a llenarse las bolsas con beneficios a costa del sacrificio de la clase trabajadora.

Pese a las consecuencias del proteccionismo, el régimen de las relaciones de trabajo cambió y la nueva clase media profesional asentada en las urbes, particularmente, requirió de nuevas formas

⁵ (...) lo cierto es que por parte de la burguesía nacional hubo debilidad e indecisión – Incluso en el sexenio Echeverría – para emprender una reforma fiscal que dotara al Estado de recursos suficientes para que atendiera adecuadamente las necesidades de orden social (...) *Apud*: Amezcua Dromundo, Cuauhtémoc, “*La disputa por la nación. La economía de México en la década de los setenta*”, México, Centro de Estudios Filosóficos, Políticos y Sociales. Vicente Lombardo Toledano. SEP s/a. Fuente electrónica: <https://www.centrolombardo.edu.mx/la-disputa-por-la-nacion-la-economia-de-mexico-en-la-decada-de-los-setentas/> .Consultado el 31 de julio 31 de 2023.

de contratación y del establecimiento de las relaciones subordinadas con un alcance al quehacer profesional distinto, evidentemente, a las actividades de los jornaleros.

Así, los contratos por tiempo determinado, obra determinada, trabajo por destajo, el régimen de contratos profesionales, el pago de horas extras, los servicios extraordinarios, entre otras figuras fueron sin lugar a duda el parteaguas del régimen laboral moderno hasta finales del siglo XX.

Justo el proceso de modernización laboral en nuestro país significó una era laboral, donde el humanismo profesional caminó de forma paralela al régimen de los trabajadores jornaleros, impulsados por la posrevolución y la Organización Mundial de Trabajo. La era laboral moderna incluyó de forma activa a sectores de la población, que de una u otra forma habían sido marginados pese a que su presencia laboral siempre se había hecho presente. Los menores, las mujeres, los ancianos y los extranjeros fueron parte de la nueva masa laboral acogida por las nuevas figuras sustantivas (pese a las injusticias adjetivas en la vida laboral).

Los sindicatos de la nueva era tenían como base de lucha, ya no sólo el equilibrio laboral y la inclusión de la protección en el trabajo, sino que alzaron como bandera de lucha la necesidad imperiosa de la capacitación laboral, el manejo de las relaciones industriales y la sanidad, ejes del modernismo legal.

III. LA LLEGADA DE LA GLOBALIZACIÓN

La nueva era se marcó por la caída del muro de Berlín y el triunfo capitalista. La globalización⁶, trajo en su propia definición el cam-

⁶ Definición de globalización: "...Cambio en los patrones de acumulación que impactan en la ciencia y la tecnología en la organización de la producción como en las nuevas visiones estratégicas de las grandes empresas globales. Por otra parte, es la acción de los gobiernos para readecuar las relaciones internacionales a una nueva estructura de poder...(sic)" *Apud*: Inostroza Fernández, Luis. "El Libre Comercio y la Regionalización Económica". México, Rev. A TLC, UAM AZC, 1992, p. 8.

bio de las perspectivas humanas y laborales. Lo saldos respecto de las profesiones impulsadas con la modernidad prolija de los años 50's a 80's en México y algunos otros países, recibieron un golpe contundente que marcó como fatídicas las políticas laborales, para esas clases en ascenso y para los jornaleros. La tecnología y el libre mercado cambiaron el espectro laboral en todo sentido, poniendo a la vista, un nuevo patrón laboral, sin retorno, conocido como: la tecnificación laboral.

La posmodernidad laboral, ubicada en la era global, trajo de primera mano una competencia desmedida en todos los sectores; con la vorágine laboral; la llamada estabilidad laboral se perdió poco a poco en aras de “la producción y la competitividad”, los trabajos profesionales ahora se venden por servicios y al mejor postor haciendo cada vez más caro la atención de un profesional; un segundo frente importante en esta era laboral fue y es la deshumanización del trabajo, pues el empleo dejó de ser un lugar seguro para tener una forma de vida digna; los salarios se encarecieron y la tecnología inició la destitución de la producción humana de bienes y servicios, por la implementación de máquinas; los mercados locales en los países periféricos perdieron y siguen perdiendo sus mercados ante la producción masificada al bajo costo, consolidando la era del “desecho” (es más fácil y más barato tirar, que reparar), consolidando el consumismo salvaje.

La era de la tecnología global, ha vuelto a impulsar la precariedad laboral⁷ en muchos sentidos, pero ésta se entiende, esencialmente, en el desecho de la clase trabajadora y la utilidad infame que reco-

⁷ “Los rápidos cambios de la economía globalizada, que engendran presiones competitivas cada vez mayores y reducen la seguridad del empleo, han creado nuevas incertidumbres en el mundo del trabajo... La denegación del derecho a la libertad sindical y de asociación y la incidencia del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la discriminación siguen afectando al mundo de hoy. Hay 168 millones de niños y niñas que trabajan en todo el mundo” (sic). *Apud*: “Consecuencias de la Globalización en el mundo laboral. Cuatro Grandes Brechas que se dan en cuanto al TRABAJO DECENTE en el mundo según OIT”. Observatorio del Trabajo en la Globalización. Fuente electrónica: <https://www.observatoriodeltrabajo.org/observa/la-globalizacion/conse->

noce el tener un ejército de reserva (como fatídicamente vaticinaba Marx), curiosamente en un contexto donde a contra discurso de la globalidad surge la mundialización de los derechos humanos en la nueva era (la defensa de los derechos humanos).

La práctica laboral en México puso de manifiesto que era necesario pasar a una nueva visión del empleo, donde el concepto relación de trabajo debería de volver a verse sólo como el de “trabajo”, pues la idea es referir a la capacidad trasformadora de algo, en un espacio físico y recibir por ello paga. Así, la era de las maquilas explotó el mercado laboral y se dio inicio al trabajo de pago de servicios profesionales en el campo profesional; por lo tanto, pagar por horas desempeñadas sin pensar en otros beneficios laborales ganados en todos los años después de la posrevolución fueron la gota constante, hasta plantear reformas sustantivas y adjetivas en la materia (mismas que se consolidarían de lleno entrado el siglo XXI).

No obstante, los cambios laborales de la época, el impulso de las nuevas lecturas de los derechos humanos (mundialización del derecho) empujó incluir como asalariados a sectores que eran vistos fuera del patrón de la productividad útil (en el sentido empresarial), de acuerdo con la jurista Sandra Ramos, algunos de los cambios consolidados en la cultura de protección de derechos humanos laborales fueron:

2012: regulación del outsourcing, contratación a prueba...2015, regulación del trabajo de menores...2019, democracia sindical, regulación de trabajadoras del hogar, licencias para trabajadores con cáncer, 2020, eliminación de trabajo forzoso, seguridad laboral, retabulación de salarios mínimos 2021, certeza en las prestaciones, entre otros...⁸

[cuencias-de-la-globalizacion-en-el-mundo-laboral](#). Consultado el 28 agosto del 2023.

⁸ *Apud*: Ramos Sandra. “Siglo XXI. Época de reparación de derechos laborales en México” Artículo Digital: Stratego Firma. Fuente electrónica: <https://strategofirma.com/siglo-xxi-epoca-de-reparacion-de-los-derechos-laborales-en-mexico/>. Consultado el 1 septiembre de 2023.

Como se puede apreciar en la cita precedente, el proceso de ajuste en la nueva era cambió la cultura laboral respondiendo a la nueva lógica del sistema sajón (oral y plena jurisdicción en materia de trabajo) y con ello sin duda, la vida de las personas económicamente activas.

Uno de los problemas primordiales con la transformación laboral de cierre y principios de siglo, tiene que ver con la correspondencia entre la educación y el trabajo. La globalización impone educación tecnificada, manejo de idiomas y tecnificación de las plantas productivas; esto obligó a que las escuelas de educación superior (hablando de los nuevos profesionales) signaran a sus planes y programas de estudio, la preparación de nuevos profesionales, mientras que las empresas se vieron obligadas al cambio forzoso y a la capacitación permanente, que no alcanzó a todos los trabajadores en activo, sino esencialmente a los más jóvenes.

Por otra parte, pensando en la planta obrera, burocrática de medio y bajo nivel, el panorama se presentó más desolador, pues la radiografía de 2000 a 2015 se describió de la siguiente forma:

...las precarias condiciones educativas y laborales en México limitan las posibilidades de aprovechar las ventajas de la globalización de la economía y la modernidad digital. Si se anticipa una desocupación progresiva de la mano de obra no calificada y una demanda de empleos altamente sofisticados, debemos de considerar con seriedad, primero que la educación obligatoria cumple cabalmente con la misión de proveer a todos los estudiantes de los conocimientos, habilidades y competencias para transitar con éxito a la educación superior o bien, al mundo laboral.⁹

El impacto laboral se vio también acotado por los costos de la implementación de tecnología en las empresas, en las escuelas y en los centros de capacitación; esta situación, retardó un poco las con-

⁹ Backhoff, Eduardo. "Educación y empleo en el México del siglo XXI", Artículo Digital. Educación Futura. 2017. Fuente: <https://www.educacionfutura.org/educacion-y-empleo-en-el-mexico-del-siglo-xxi/>. Consultado el 1 de septiembre de 2023.

diciones del cambio en los escenarios de trabajo y la implementación de las relaciones laborales, pero no por ello se desvió de rumbo el nuevo panorama laboral.

Las reformas sustantivas fueron las primeras en entrar y en particular las concernientes a la protección de los derechos humanos laborales, sin embargo, para la plena protección fue necesario esperar hasta la reforma laboral constitucional del 2017, en sus artículos 107 y 123.

IV. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

A continuación, se hace referencia al término derechos humanos laborales que se generalizó a partir de la Opinión Consultiva OC 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, emitida el 17 de septiembre de 2002, en donde el gobierno mexicano solicitó dicha opinión.

En la misma se ratificó que los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona y que, por su especial naturaleza, se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de la clase trabajadora.

Algunos de los derechos humanos laborales son el derecho a la seguridad social, derecho a la estabilidad en el empleo, derecho a recibir capacitación y adiestramiento, derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas, derecho a la huelga, derecho a percibir el reparto de utilidades, derecho a gozar de un salario mínimo, derecho a gozar de un periodo vacacional, etc., con estos derechos se configura el derecho humano a un trabajo decente.

- El trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año de 1999 acuñó el término de “trabajo decente”. Dicho concepto implica cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Se hace énfasis en que este empleo abarca todas las clases de trabajo, es decir, el trabajo decente es aplicable para los trabajadores de la economía regular, los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio¹⁰.

La OIT ha pugnado por establecer el trabajo decente para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. Este concepto sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, así como la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social en el que se garantice la libertad para que los individuos expresen sus opiniones.

La noción de trabajo decente que surgió desde la instancia internacional plantea las reglas para equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como para comprometer a que el Estado proteja y promueva los derechos humanos de la clase trabajadora.

Por lo que en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha definido el término trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunera-

¹⁰ Ghai, Dharam. “*Trabajo decente. Concepto e indicadores*”, Artículo Digital. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm 2. 2003. Fuente electrónica: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Consultado el 5 de septiembre de 2024.

dor; 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.

Después de la incorporación de este término en la legislación laboral conviene reconocer algunas de las estrategias implementadas por el Estado para cumplir con dicho objetivo. Por lo que, en el Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para México de 2019-2024, la entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa María Alcalde Luján, señaló que debían buscarse modalidades de seguridad social ante un mundo del trabajo cada vez más cambiante y versátil, así como el fortalecimiento de los sindicatos para garantizar un futuro digno.¹¹

Por ello, resultó fructífero haber ratificado el Convenio 098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT con fecha 20 de septiembre de 2018, ya que así se fortaleció uno de los elementos constitutivos del trabajo decente que protege a los trabajadores ante cualquier acto de discriminación que menoscabará su libertad sindical.¹² Así como la Guía para Promover el Trabajo Digno en el trabajo del hogar.

V. EL NUEVO MILENIO Y LA PANDEMIA

Para el inicio del siglo XXI, las bases ya estaban puestas y sin embargo, llegó el rezago y la precariedad. La transición de la justicia laboral, la penetración de los cambios en la cultura laboral comenzó cuando dos factores hicieron impacto en la vida laboral de los

¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fortalecer el Trabajo Decente y Reflexionar Sobre el Futuro del Mundo Laboral, Ejes Rectores de Foro Tripartito, 21 de febrero de 2019. Fuente electrónica: <https://www.gob.mx/stps/prensa/fortalecer-el-trabajo-decente-y-reflexionar-sobre-el-futuro-del-mundo-laboral-ejes-rectores-de-foro-tripartito?idiom=es>. Fecha de consulta: agosto de 2024.

¹² Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre organización sindical y negociación colectiva”. Núm. 98. Año 49.

trabajadores mexicanos; el primero, los cambios tecnológicos y la sustitución acelerada de trabajadores en masa; segundo, la pandemia de COVID-19.

La tecnificación, era ya una suerte de futuro echado, se venía perfilando como una marcha silenciosa sin rumbo, pero la crisis global y los procesos inflacionarios de inicio del siglo en diferentes latitudes, marcaron el momento clave para que grandes empresas dieran el salto a la tecnificación masiva. La crisis global¹³ empujó el desempleo, frenó el crecimiento económico e impactó en la inseguridad en diversos países.

La crisis por la industrialización y sus costos productivos en el mundo global fueron seguidos por una crisis financiera global en el 2008,¹⁴ espacio donde la tecnología puso de rodillas y a manera de advertencia, al mundo de las relaciones de trabajo, pues las empresas globales, de tecnología financiera o de servicios de comunicaciones e internet vieron, como ya se dijo líneas arriba, en la nueva era capitalista, la digitalización, donde sólo sobrevivían los más jóvenes y los más aptos.

¹³ “...La primera crisis del Siglo XXI fue la llamada “dot com”, por su origen fue la burbuja especulativa con las empresas de internet... En 2001 China ingresa al OMC y, una parte no menor de la producción industrial de Estados Unidos se mueve hacia ese país, incluyendo plantas que ya tenían en México... la peor crisis que hemos sufrido en la industria maquiladora y de exportación, que nos costó 10 años de estancamiento en la penetración del mercado estadounidense”. Schettino Macario. “La Crisis del Siglo XXI”, Financiero Bloomberg, septiembre 22, 2016. Fuente electrónica: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/macario-schettino/las-criisis-del-siglo-xxi/>. Consultado el 31 agosto 2023.

¹⁴ “2008 la década de los altibajos cíclicos que le siguen, se trata “de la arquitectura misma de la economía global financiarizada, que genera cada vez más frecuentes riesgos (Guevara 2018: 1) ... La intensa concentración y mayor conexión de redes financieras, repercute sobre la cantidad y eficiencia de la operación del resto de las redes de comercio, personas y datos... (SIC). A medida que el sistema financiero encara el hecho de gente, instituciones y agencias se basan en el lugar, sus redes financieras son parte de regímenes cuasi globales...” *Apud: Nota cruzada tomada de:* Luhrs, Margarita Camarena. “La Gran Crisis del Siglo XXI: Concentración de redes financieras mundiales” Vol 12. No 23 Rev. Fuente electrónica REV Olafinanciera PDF. UNAM, Fuente: <http://www.olafinanciera.unam.mx> Enero abril 2019. Citado el: 1 de septiembre de 2023.

- Las primeras décadas del siglo XXI y la Pandemia.

Sin perder ritmo, la deshumanización de facto sigue curso implacable tratándose de las relaciones laborales (por el sólo hecho de desaparecer y encarecer las relaciones de trabajo), a ello se sumó la pandemia de COVID-19. El aislamiento por casi dos años impactó sin duda todas las esferas de la vida humana, pero en particular, en el ámbito laboral y educativo. De acuerdo con Laura Ripani,¹⁵ en nuestro país y el continente (particularmente en América Latina) se perdieron 31 millones de empleos.

El aislamiento forzó la tecnificación de la productividad para prescindir de la fuerza humana, entre ellos los trabajos de oficina, financieros, de conectividad (comunicaciones digitales), educativos, e incluso de servicios como los de diagnósticos a distancia. Algunos sectores económicos se debilitaron y otros se fortalecieron. Las relaciones de trabajo pandémicas y pospandémicas generaron la cultura del empleo efectivo, es decir, administración del tiempo por productividad a distancia, ahorrando gastos en riesgos de trabajo, tiempo de productividad humana, realización de pago por proyectos, comedores, transportes, recursos materiales e incluso en el ramo de conflictos laborales.

Los contratos por horas y proyectos sustituyen, por mucho, las jornadas determinadas y abren la brecha para nuevos nichos de negocio en plataformas digitales. A pesar de que la visión laboral obligó a un cambio en la idea de cómo emplear a las personas y qué régimen legal aplicar, se mantuvo la constante más crítica cuando se habla del tipo de trabajo, apuntando a la marginación de los

¹⁵ Cfr. Ripani Laura. *“Impacto del COVID-19 en el mercado laboral. ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?”* Fuente Digital. Factor Trabajo. BID Mejorando Vidas. Fuente electrónica. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/> Fecha de publicación digital: mayo 1, 2022. Consultado en septiembre de 2023.

sectores más bajos, es decir, de los desprovistos de capacidad de adaptación a la tecnología, de adquirir equipo y poder ser parte de un mundo, para muchos, “desconocido”.

Para Ripani, una solución es la visión más inclusiva, pues esto cumpliría con las expectativas de los derechos humanos básicos, pero vistos desde la visión radical de derecho; la pandemia y la tecnificación seguirán siendo un factor de exclusión muy real y más aún, si lo vemos desde el costo beneficio en las industrias y la disminución de las obligaciones laborales y fiscales.

Sí, hablamos de situaciones fiscales porque el trabajo a distancia pagado por proyectos o jornadas de horas producción tiene la tendencia a pagarse por prestación de servicios o por proyecto, lo que obliga al trabajador a ser él quién declare y deduzca sus impuestos e incluso se responsabilice más de su plan de retiro. La postpandemia, logró lo que muchos años esperó el sector empresarial, que fue cómo cambiar la lógica de la producción y de las obligaciones laborales.

El sector laboral se transformó y sensibilizó con aquellos que encajan en el *Home Office*, pues los empleadores han impulsado por propia cuenta el ajuste al concepto “herramientas de trabajo”, es decir, dotar de ciertos bienes a quienes pudieron ser incluidos en este esquema por su capacidad técnica y por tener un dispositivo en casa; dichos apoyos consisten hoy, en la dotación de escritorios, sillas *ad hoc*, renovación de equipo y apoyos al pago de servicio de internet, dependiendo las tareas, además de capacitación en línea, todo mediante contrato y de acuerdo a la cantidad de trabajo o las horas de trabajo.

El trabajo por pandemia vía electrónica aceleró el proceso de cambio en algunos sectores donde a cuentagotas, se veía venir un cambio en el uso de las nuevas tecnologías como forma de trabajo, por ejemplo, en los sectores educativo, judicial, de venta y servicios, etcétera.

La nueva era del trabajo digital favorece, como se decía líneas arriba, a las empresas de tecnología, ya que los patrones evitan incidentes que se dan en el día a día entre trabajadores, entre los trabajadores y su medio ambiente, por ejemplo, riesgos laborales y conflictos personales entre trabajadores.

La era digital facilita también, la relación laboral profesional de inclusión de género, pues ahora, no importa quién esté detrás de una máquina y mucho menos, si observa una cuestión de género, de ideología o una posible discapacidad motora.

Un reflejo de los beneficios de la digitalización laboral, por ejemplo, es que las compañías de “*streaming* como *Zoom* y *Skype*, crecieron el 5938%¹⁶”, datos tan reveladores, se han mantenido aún postpandemia y la recuperación del comercio al menudeo, mayoreo, construcción y servicios, se han ido normalizando, pero no así el hecho de dejar las herramientas digitales, ya que éstas han permanecido.

El uso de la tecnología gestó el fenómeno de las nuevas realidades y eso significa, un adiós al pasado próximo y una disposición humana sin barreras físicas (temporalidades controladas como ir a la oficina dos veces por semana, unas horas). La vanguardia tecnológica no ubica el *slogan* “cuando el destino nos alcance” pues incluso el derecho laboral, empresarial y administrativo, son presa de un sinfín de conceptos difíciles de asimilar en las normas jurídicas, a causa de la velocidad en la que cambian, por ejemplo, los robos de identidad, el surgimiento de nuevos bienes jurídicos tuteados (sitios de internet como espacio de compras, finanzas o de trabajo), explosión de versiones de la seguridad y ciber seguridad, de delitos y de formas comisivas de los delitos.

El ciber espacio, pone también en jaque a la versión de protección y el alcance de derechos humanos, que, si bien se enuncian en la ley, los números económicos y los defectos excluyentes nos dicen

¹⁶ Velarde, Gonzalo. “¿Cuáles son los sectores más beneficiados y perjudicados tras un año de coronavirus?”. Diario El Economista.es marzo/ 2021. Fuente electrónica: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11102198/03/21/Cuales-son-los-sectores-mas-beneficiados-y-perjudicados-tras-un-ano-de-coronavirus.html>. Consultado el 9 octubre 2023.

que el axioma jurídico siempre trae consigo la exclusión del derecho, particularmente cuando se habla de profesiones, de nuevas profesiones, de capacidad tecnológica, de capacidad económica de actualización y de auto empleo.

Por último, diremos que “el modelo híbrido” se ha vuelto el concepto base para la materialización de nuevos efectos laborales, que han sintetizado las crisis, las ventajas y las desventajas postpandémicas, mismas que se verán en breve, reflejadas en los sistemas de seguridad social, pues, si bien, los riesgos físicos disminuyen, los riesgos de trabajo en el trayecto centro laboral-hogar-centro laboral se minimizan, es también cierto que pueden aumentar otros problemas de salud, como los visuales, el estrés y el sedentarismo.

El modelo híbrido, hoy es una herramienta flexible, incluyente y dinámico pero costoso, con poco arraigo en la relación empleado - patrón y, por tanto, inestable. Los modelos híbridos son compartidos con varios sectores como el educativo, el financiero, el comercial, de capacitación, de comunicación, de entretenimiento y ciertos servicios, pero insostenible para la producción agrícola, ganadera, de potabilización de aguas, servicios sanitarios y otros, que son vitales para la vida moderna.

El modelo híbrido es pieza clave de empuje económico en países como México, con el sistema de empleo por horas, por ejemplo, pues los beneficios de trabajar en casa facilitan más productividad en menos horas, de ahí que la reforma laboral plantee jornadas mixtas, de menos de 40 horas, por productividad y desempeño, entre otros rubros.

La versión híbrida del trabajo, también pone en vilo el alcance de derechos humanos incluyentes, pues tal parece que, en la tendencia de no volver al pasado, diría Bauman¹⁷ es que muchos serán los hombres de desecho.

¹⁷ Cfr. Sigmund Bauman. “Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parías”. Buenos Aires, Paidós, 2005.

- El Teletrabajo y su regulación en la Ley Federal del Trabajo.¹⁸

En el año de 2021, después de que inició la pandemia por el virus SARS-COV2, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adicionaba el Capítulo XII Bis relativo al Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo. En el artículo 330-A se definió al teletrabajo como: una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintas al establecimiento o establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.¹⁹

Con ello, por primera vez, se reguló una nueva forma de desarrollar el trabajo y se estableció el alcance de las tecnologías de la información y la comunicación que incluía el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información.²⁰

El término de trabajo decente se debe garantizar de conformidad con el artículo 330-H de la Ley Laboral; ya que el empleador debe asegurar que exista igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social y demás condiciones que están contenidas en la propia Ley. De igual forma, el legislador garantizó la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

¹⁸ Concepto de la Ley Federal del trabajo

¹⁹ *Idem*

²⁰ *Idem*.

Esto tuvo implicaciones favorables para la clase trabajadora, sin embargo, no se implementó en todos los centros de trabajo y muchas personas tuvieron que adaptarse a las condiciones y herramientas que tenían en sus domicilios para desarrollar su labor. Lo que significó una intrusión en la vida privada de las y los trabajadores.

Por ello, resultó complejo proteger el trabajo decente para los teletrabajadores aunado a que no había forma de inspeccionar que las condiciones de trabajo se cumplieran dentro de las viviendas.

Asimismo, el 08 de junio de 2023 se publicó la Norma Oficial Mexicana (NOM) 037-Teletrabajo relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras bajo la modalidad del Teletrabajo. En la misma se contemplan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para que se prevengan accidentes y enfermedades, así como para promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral.

En el capítulo 7 de la NOM relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo quedó asentado que en el área de trabajo debe haber suficiente iluminación, ventilación, sin materiales innecesarios y que además deben evitarse riesgos provocados por factores de riesgo ergonómico. Dentro de los elementos para evitar los riesgos ergonómicos se contempla que exista un escritorio cómodo, silla ergonómica y aditamentos posturales que apoyen para el uso de equipos de cómputo.²¹

Avanzando en el tema, resulta notable recordar que en el 2018 se publicó la Norma Oficial Mexicana número 035, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y que no contempló la modalidad del teletrabajo. Por lo que en la NOM relativa al Teletrabajo está previsto un apartado para evitar riesgos de trabajo

²¹ Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Fuente electrónica: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023&print=true. 08 de junio de 2023. Consultado el 1 de septiembre de 2024.

provocados por factores de riesgo psicosocial y que contemplan medidas tales como disponer de un espacio físico que permita privacidad a la persona en su jornada de trabajo, también que se permitan las jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares, así como pausas y tiempos de descanso. También se especificó la posibilidad de contar con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que impacten a la persona teletrabajadora y, sobre todo, el derecho a la desconexión de forma física y digital.²²

En el texto de la NOM 037 se reproduce la obligación de los empleadores para capacitar y adiestrar a sus teletrabajadores, en especial, en lo relativo a adquirir los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Lo que compromete a los empleadores a adoptar medidas tendientes a garantizar que las y los teletrabajadores puedan hacer uso de las herramientas tecnológicas y fomentar su inclusión en la nueva era del trabajo. Esto incluye a la inteligencia artificial, que aún y cuando no hay un consenso en la definición, John McCarthy señaló que es: "...la ciencia e ingeniería de hacer máquinas inteligentes, especialmente programas informáticos inteligentes. Se relaciona con la tarea similar de usar equipos para comprender la inteligencia humana, pero la IA no tiene que ajustarse a los métodos biológicos observables".²³

Es por ello, que la implementación de la inteligencia artificial conlleva grandes desafíos para las autoridades laborales y los empleadores. Hoy en día existe un vacío legislativo en este tema y gran desconocimiento sobre el funcionamiento de los algoritmos en la toma de decisiones que repercuten en los derechos fundamentales.

²² *Idem.*

²³ McCarthy John. "What is Artificial Intelligence?" Artículo Digital. Stanford University. 2007. Fuente electrónica: <https://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai.pdf>. Consultado el 28 de agosto de 2024.

- Los retos de la implementación de la inteligencia artificial en el centro de trabajo.

A continuación, se desarrollan tres fases en las que interviene la inteligencia artificial en el trabajo y son las siguientes:

1.- Tecnología al inicio de la relación laboral.

Hoy en día todos los ciudadanos publican información, fotos, itinerarios, preferencias, etc. en el internet y en general en las redes sociales. Esto es, estamos en la era del *big data* o macrodatos, que se ha entendido como la acumulación masiva de datos y a los procedimientos usados para identificar patrones recurrentes dentro de los mismos que superan los límites y capacidades de ser tratados de manera convencional. El *Big Data* se diferencia de las aplicaciones analíticas y de gestión tradicionales por los tres “Vs”: Volumen, Variedad y Velocidad.²⁴

Esto implica que, al existir una gran cantidad de datos, que no pueden segregarse por los métodos comúnmente aplicados, se debe usar la inteligencia artificial para procesar y analizar esa información y así tomar decisiones.

En el caso concreto del derecho laboral, se ha implementado el reclutamiento digital por parte de los empleadores, que se refiere a la aplicación de plataformas digitales que alivian los procesos de selección, introduciendo nuevos canales de comunicación entre el empleador y el postulante que permiten una menor inversión de

²⁴ Reis de Araujo, Adriane y Fernando Valdés Dal-Ré. “*El poder de control empresarial en la Web 2.0 y la dignidad del trabajador: el uso laboral de los dispositivos móviles y entornos colaborativos.*” Artículo Digital. Editorial Bomarzo. 2019. Fuente electrónica: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=922392>. Consultado el 28 de agosto de 2024.

tiempo humano, pero una mayor obtención de información y que finalmente se traduce en una decisión más acertada sobre la persona adecuada para el puesto disponible.²⁵

Esto tiene un impacto en las contrataciones que se dan en los centros de trabajo, ya que la información que se publica en cualquier red social podrá incidir en el veredicto de los empleadores. Sin que exista forma de acreditar que dichos datos tuvieron impacto en la decisión del patrón.

Al final del día, los algoritmos que se utilizan en estas plataformas digitales fueron creados por seres humanos que van segregando los resultados de acuerdo a las necesidades de los empleadores. Los algoritmos pueden ser discriminatorios, y evadir el respeto a los derechos humanos.

En los procesos de selección de personal en los cuales se utilizan algoritmos es inevitable que se discrimine, bajo el argumento de ser elaborados y entrenados con datos objetivos. Lo que desde luego no está previsto en las últimas reformas del año 2019 a la Ley Federal del Trabajo ni en las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tal y como se advierte en el siguiente criterio, en el cual la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que ante convocatorias laborales potencialmente discriminatorias no resulta relevante que el quejoso haya solicitado el puesto de trabajo. Es decir, los criterios que existen únicamente hacen referencia a las ofertas laborales tradicionales que se publican, no así a los procesos que ahora utilizan herramientas de inteligencia artificial para la toma de decisiones. Lo que se ilustra con el siguiente criterio:

²⁵ Toyama Miyagusuku, Jorge y Ariana Rodríguez León. *Algoritmos laborales: Big data e inteligencia artificial*. Artículo Digital. Revista de Derecho. Themis. 2019. Fuente electrónica: Dialnet-AlgoritmosLaboralesBigDataEIInteligenciaArtificial-7448824%20(2).pdf. Consultado el 28 de agosto de 2024.

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PARA PROCEDER A SU ANÁLISIS NO RESULTA RELEVANTE QUE EL QUEJOSO HAYA SOLICITADO O NO EL PUESTO DE TRABAJO EN CUESTIÓN, PERO TAL ASPECTO SÍ DEBERÁ TOMARSE EN CUENTA EN RELACIÓN CON LA SANCIÓN O EFECTOS PRODUCIDOS.²⁶

Por lo que es necesario que el juzgador haga un análisis de los requisitos y las actividades que se realizarán para saber si existe una justificación para distinguir entre los postulantes.

En el mismo criterio se hace notar que la discriminación puede abarcar desde la frase anterior a la contratación hasta después de estar laborando con el futuro empleador.

Todos los criterios que existen sobre convocatorias laborales están encaminados en el mismo sentido, esto es, en detectar si la oferta contempla alguna característica que pudiere resultar sospechosa y, por ende, discriminatoria. Pero no hay algún criterio en el que se contemplen el uso de inteligencia artificial o algoritmos en el proceso de selección para reclutar al personal.

Lo que también debe ser estudiado por la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de evitar la explotación de los trabajadores y la determinación de las formas de discriminación a nivel global por la aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Lo que permitirá la actualización de las leyes para la protección de los trabajadores y base para la interpretación de la jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

2.- Tecnología durante la relación laboral.

a) En primer lugar, los trabajadores se enfrentan al llamado desconocimiento tecnológico que ante la rápida evolución hace necesaria una constante actualización y profesionalización. Ya que, al incorporarse la inteligencia artificial en los procesos de la empresa,

²⁶ Registro digital: 2008089, Instancia: Primera Sala, Tesis: 1ª. CDXXXVI/2014 (10ª.), Décima Época, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, página 221, Fuente electrónica: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008089>

algunos trabajadores no tendrán el conocimiento ni las habilidades para utilizarlos.

Es conveniente resaltar que de acuerdo al artículo 123 de nuestra Carta Magna, los empleadores están obligados a capacitar a sus trabajadores. Por lo que, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en que se debe cumplir con dicha obligación para contrarrestar los efectos del desplazamiento tecnológico y dotarlos de herramientas para ello.

b) También se ha incorporado la inteligencia artificial dentro de los procesos de gestión humana como soporte o reemplazo del área de recursos humanos. Por ejemplo, ya no se levantan constancias de hechos en algunos centros de trabajo ni se remiten al área de dictamen. Ahora simplemente, mediante procesos que funcionan con la nueva tecnología se llega a dictar una resolución, que difícilmente comprenderá los problemas de la vida diaria, y los conflictos derivados del trato entre las personas trabajadoras. Sin embargo, como se desconoce el proceso de creación de los algoritmos resulta difícil saber si hay sesgos que vulneren los derechos humanos laborales.

c) Otro aspecto relevante es el tema de los ascensos ya que con la instauración de la tecnología se consideran otros criterios de valor y reconocimiento, como las horas de navegación o el tiempo en que un empleado responde los correos electrónicos. También con el uso de la inteligencia artificial se corre el riesgo de que existan sesgos de sexo para puestos directivos derivados de los algoritmos.

d) La supervisión a través de programas de inteligencia artificial puede vulnerar el derecho a la privacidad de los trabajadores, ya que es importante salvaguardar la confidencialidad de sus datos. En ese sentido, el no saber cuándo está ocurriendo la captura y tratamiento de datos, despoja a los ciudadanos de la posibilidad de adoptar una posición al respecto.²⁷

²⁷ Vélez, María Isabel, Cristina Gómez Santamaría y Mariutsi Alexandra Osorio Sanabria. "Experiencia. Datos e Inteligencia Artificial en el sector público". Corporación Andina de Fomento. 2021.

e) Lo más grave es que la inteligencia artificial tiene un impacto en la disminución y desplazamiento de empleados en muchas áreas, que vislumbra un grave problema social. Toda vez que con la implementación de inteligencia artificial en los centros de trabajo resulta más económico adquirirla y separar de sus puestos de trabajo a algunas personas. Por ejemplo, en el caso de labores mecánicas y repetitivas se ha desplazado a trabajadores y en su lugar se adquieren sistemas de inteligencia artificial para lograr mayor eficiencia y mejores resultados económicos para el patrón.

Aunque no es el tema central del presente trabajo, conviene destacar que el desplazamiento laboral no será únicamente consecuencia del uso de algoritmos en el desarrollo de las relaciones de trabajo; sino que, en un futuro no tan lejano, habrá presencia de robots humanoides.

Un ejemplo de lo señalado en el párrafo anterior sucedió durante la pandemia en el sector público de salud, en el ISSSTE de la Ciudad de México, se adquirió un robot humanoide para que estuviera en contacto con los pacientes y así evitar el contacto con los infectados del virus SARS Cov2.

El 28 de agosto de 2020 se publicó una nota por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado titulada “Llega al ISSSTE “Laluchy Robotina” primera robot humanoide al servicio de la salud mental de pacientes en áreas COVID-19” en la que se comunicó que en el Centro Médico Nacional (CMN) 20 de Noviembre había llegado la primera robot humanoide integrada a servicios de salud mental para realizar intervenciones de apoyo psicológico y rehabilitación neurológica a pacientes internados, hacer enlaces con sus familiares y reducir el estrés por aislamiento, así como interacciones con profesionales de la salud mental.²⁸

²⁸ Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. “Llega al ISSSTE “Laluchy Robotina” primera robot humanoide al servicio de la salud mental de pacientes en áreas COVID-19”. 2020. Fuente electrónica: <https://www.gob.mx/issste/prensa/llega-al-issste>

Después de que se aplicaron medidas para mitigar la proliferación del virus, se dejó de utilizar el robot humanoide. Sin embargo, con esto se evidencia que los robots humanoides que se han desarrollado en Europa, Estados Unidos y países asiáticos pueden proliferar en nuestro país ante una situación extraordinaria.

Finalmente, esto significa que deben regularse todos estos supuestos y capacitar a la clase trabajadora para que pueda adaptarse a una nueva realidad laboral. Y reconociendo que el trabajo decente debe garantizarse por parte del Estado.

3.- Tecnología al término de la relación laboral.

a) Despidos a través de inteligencia artificial, que vulnera el derecho a la defensa ya que no hay conocimientos técnicos suficientes para desvirtuar la decisión del algoritmo. Este derecho a la defensa consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.²⁹

b) Es evidente que ante el retiro de encargados de recursos humanos, ya hay una despersonalización de la relación laboral, hasta el límite de no tener contacto o no dar explicaciones, ni atender a los problemas de los empleados, tales como la atención que merecen los hijos con padecimiento de enfermedades terminales, el retraso de los transportes públicos, posibilidad de obtener un permiso para acudir a un evento en las instituciones educativas, etc., que es una grave afectación a sus derechos humanos.

te-laluchy-robotina-primera-robot-humanoide-al-servicio-de-la-salud-mental-de-pacientes-en-areas-covid-19. Consultado el 25 de agosto de 2024.

²⁹ Cruz Barney, Oscar. “*Derecho a la defensa y abogacía en México*”. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2015. Fuente electrónica: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/7.pdf>. Consultado el 25 de agosto de 2024.

Por lo que en el proceso de separación de las empresas se perderá el contacto con la Dirección de Recursos Humanos o con el propio patrón, ya que, al aplicar la inteligencia artificial, en esos casos trascendentales para la vida de los trabajadores, se tomarán decisiones injustas desvinculando a los trabajadores sin tomar en cuenta su productividad, edad y antigüedad, como está previsto en la legislación laboral. Lo que podría traer como consecuencia una violación a la estabilidad en el empleo.

Esta despersonalización de las relaciones de trabajo podría traer un efecto adverso en la clase trabajadora, por lo que resulta imperante buscar estrategias para que no se pierda el contacto humano y que se garanticen los ambientes laborales pro-persona, estos son aquéllos en los que el centro es el trabajador y la protección de sus derechos humanos.

VI. A MANERA DE EPÍLOGO

1. Hacer un recorrido por los diferentes momentos de la historia del trabajador en México, nos permite apreciar cómo las consideraciones para un trato digno y provechoso no sólo fueron batallas laborales sino de contextura moral donde lo político, económico, de clasismo y desprecio que vivió la clase trabajadora por su condición material de existencia. Desde su lugar laboral los trabajadores no fueron considerados con igualdad y dignidad a pesar de que en el mundo del deber ser así se estimó desde la Constitución de 1917. Lo procesos de adaptación legal en este rubro se fueron visualizando con los cambios del orbe en las reglas laborales, llevando a la transformación paulatina del derecho.
2. La construcción legal del concepto “relación laboral” y el mandato constitucional y de “tutela del trabajador” acuñados en las primeras décadas del siglo XX, buscaron “dignificar al ser humano” para con ello proyectarlo en el campo

de la relaciones productivas, no sólo en lo laboral, se buscó posicionar al ser humano e incidir en lo político, privado y social, pero no se logró en todos los campos el deber ser y la historia mexicana nos muestran que esto se diluyó en la *praxis* hasta quedar un mínimo de beneficios precarios que en lugar de consolidar su dignidad como persona trabajadora, humillando al ser humano por ser clase trabajadora y quedar excluido de los cambios políticos del país.

3. Los derechos humanos laborales son un término que tiene pocos años de haberse generalizado, sin embargo, es evidente que la clase trabajadora siempre se ha encontrado en una situación de desventaja. Lo que provoca que exista desprotección en el reconocimiento y goce de los derechos inherentes al trabajo. La dignidad humana debe ser el centro de las decisiones que tomen los legisladores y los empleadores, ya que se afectan derechos humanos que resultan vitales para la subsistencia de la clase trabajadora.
4. El teletrabajo es un claro ejemplo de que la sociedad avanza más rápido que el derecho, por lo que los legisladores deben garantizar que se protejan los derechos humanos laborales ante el uso de la nueva tecnología. Al no existir regulación jurídica ni ética respecto a la implementación de la inteligencia artificial resulta urgente que se planteen algunas disposiciones relativas a proteger a la clase trabajadora.

VII. FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

Amezcuá Dromundo, Cuauhtémoc. *La disputa por la nación. La economía de México en la década de los setenta*. México, Centro de Estudios Filosóficos, Políticos y Sociales Vicente Lombardo Toledano, SEP, s/a. Fuente electrónica: <https://www.centro->

lombardo.edu.mx/la-disputa-por-la-nacion-la-economia-de-mexico-en-la-decada-de-los-setentas/ Consultado: 31 de julio de 2023.

Del Palacio Díaz, Alejandro. *Lecciones de Teoría Constitucional*. México, Claves Latinoamericanas, 1999.

Ghai, Dharam. *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Artículo digital. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm 2, 2003. Fuente: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> Citado el: 5 de septiembre de 2024.

Luhrs, Margarita Camarena. *La Gran Crisis del Siglo XXI: Concentración de redes financieras mundiales*. Vol 12. No 23, Rev. Olafinanciera, UNAM, enero-abril 2019. Fuente electrónica: <http://www.olafinanciera.unam.mx> Citado el: 1 de septiembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre organización sindical y negociación colectiva Núm. 98. Año 49.

Ramos, Sandra. *Siglo XXI. Época de reparación de derechos laborales en México*. Artículo digital. Stratego Firma. Fuente: <https://strategofirma.com/siglo-xxi-epoca-de-reparacion-de-los-derechos-laborales-en-mexico/> Citado el: 1 de septiembre de 2023.

Ripani, Laura. *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral. ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Fuente digital. Factor Trabajo, BID Mejorando Vidas. Fuente: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/> Fecha de publicación digital: 1 de mayo de 2022. Consultado: septiembre de 2023.

Schettino, Macario. *La Crisis del Siglo XXI*. Financiero Bloomberg, 22 de septiembre de 2016. Fuente electrónica: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/macario-schettino/las-crisis->

del-siglo-xxi/ Citado el: 31 de agosto de 2023.

HEMEROGRAFÍA

Backhoff, Eduardo. “Educación y empleo en el México del siglo XXI”, Artículo Digital. Educación Futura. 2017. Fuente: <https://www.educacionfutura.org/educacion-y-empleo-en-el-mexico-del-siglo-xxi/> citado el: 1 de septiembre de 2023.

Diario Oficial de la Federación. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Fuente: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023&print=true. 8 de junio de 2023. Citado el: 1 de septiembre de 2024.

Fernández, Luis Inostroza. El Libre Comercio y la Regionalización Económica. México, Rev. A TLC, UAM AZC, 1992, p. 8.

McCarthy, John. What is Artificial Intelligence? Artículo digital. Stanford University, 2007. Fuente: <https://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai.pdf> Citado el: 28 de agosto de 2024.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fortalecer el Trabajo Decente y Reflexionar Sobre el Futuro del Mundo Laboral, Ejes Rectores de Foro Tripartito, 21 de febrero de 2019, <https://www.gob.mx/stps/prensa/fortalecer-el-trabajo-decente-y-reflexionar-sobre-el-futuro-del-mundo-laboral-ejes-rectores-de-foro-tripartito?idiom=es>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2008089, Instancia: Primera Sala, Tesis: 1ª. CDXXXVI/2014 (10ª.), Décima Época, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, página 221, Fuente: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/20080>

Observatorio del Trabajo en la Globalización. Consecuencias de la Globalización en el mundo laboral. Cuatro Grandes Bre-

chas que se dan en cuanto al TRABAJO DECENTE en el mundo según OIT. Fuente electrónica: <https://www.observatoriodeltrabajo.org/observa/la-globalizacion/consecuencias-de-la-globalizacion-en-el-mundo-laboral>. Consultado el 28 de agosto del 2023.

Velarde, Gonzalo. “¿Cuáles son los sectores más beneficiados y perjudicados tras un año de coronavirus?”. Diario El Economista. es marzo/ 2021. Consultado en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11102198/03/21/Cuales-son-los-sectores-mas-beneficiados-y-perjudicados-tras-un-ano-de-coronavirus.html> citado el: 9 octubre 2023.

INVESTIGACIONES

Cruz Barney, Oscar. *Derecho a la defensa y abogacía en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. Fuente: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/7.pdf> Citado el: 25 de agosto de 2024.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Llega al ISSSTE “Laluchy Robotina” primera robot humanoide al servicio de la salud mental de pacientes en áreas COVID-19. 2020. Fuente: <https://www.gob.mx/issste/prensa/llega-al-issste-laluchy-robotina-primera-robot-humanoide-al-servicio-de-la-salud-mental-de-pacientes-en-areas-covid-19> Citado el: 25 de agosto de 2024.

Reis de Araujo, Adriane y Fernando Valdés Dal-Ré. El poder de control empresarial en la Web 2.0 y la dignidad del trabajador: el uso laboral de los dispositivos móviles y entornos colaborativos. Artículo digital. Editorial Bomarzo, 2019. Fuente: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=922392> Citado el: 28 de agosto de 2024.

Toyama Miyagusuku, Jorge y Ariana Rodríguez León. Algoritmos laborales: Big data e inteligencia artificial. Artículo digital. Revista de Derecho. Themis, 2019. Fuente: Dialnet-AlgoritmosLaboralesBigDataEInteligenciaArtificial-7448824%20(2).pdf Citado el: 28 de agosto de 2024.

Vélez, María Isabel, Cristina Gómez Santamaría y Mariutsi Alexandra Osorio Sanabria. “Experiencia. Datos e Inteligencia Artificial en el sector público”. Corporación Andina de Fomento. 2021.