

REALIDAD Y REFLEXIÓN ES UNA PUBLICACIÓN PERIÓDICA DE CARÁCTER SEMESTRAL DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA.
AÑO 23, N° 58, JULIO-DICIEMBRE 2023. SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

REALITY AND REFLECTION IS A BIENNIAL PERIODICAL PUBLICATION OF THE FRANCISCO GAVIDIA UNIVERSITY.
YEAR 23, N° 58, JULY-DECEMBER 2023. SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRAL AMERICA.

Derechos humanos y la situación de los derechos laborales en México y Jalisco

Human rights and the situation of labor rights in Mexico and Jalisco

Laura Rochin Mozqueda.

Licenciatura en Psicología, por la Universidad de Guadalajara, México.
Maestría en Desarrollo Organizacional y Humano, por la Universidad del Valle de Atemajac, México.
Maestría en Desarrollo Social, Alta Gestión en Responsabilidad Empresarial, por la Universidad Panamericana, México.
Doctorante en Ciencias del Desarrollo Humano, por la Universidad del Valle de Atemajac, México.
Profesora de la Universidad Panamericana, Campus Guadalajara, México

lrochin@up.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0005-1955-8877>

Fecha de recepción: 03 de julio de 2023.

Fecha de aprobación: 18 de septiembre de 2023.

DOI:



RESUMEN

El trabajo es una actividad humana y social que requiere contar con condiciones mínimas para salvaguardar la integridad de los trabajadores, basado en su dignidad intrínseca. Estas condiciones son los Derechos Humanos, cuya garantía en los centros laborales se entiende como lo que se conoce ahora: trabajo decente. Son cinco derechos principales que los empleadores deben garantizar, sin importar el giro o sector del negocio, comenzando con la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación, además de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, garantizando su derecho a negociar de manera colectiva. La ONU y la OIT resaltan la importancia de estos derechos con estatutos muy claros con alcance a todos los países miembros, entre ellos México. Sin embargo, la situación cotidiana nos habla de una brecha entre el deber ser y la realidad de los trabajadores. A través de un análisis reflexivo con cifras, se mostrará este contraste en los trabajadores de México, y en particular, de Jalisco.

Palabras clave: dignidad, trabajo decente, derechos, ONU, OIT.

ABSTRACT

Work is a human and social activity that requires minimum conditions to safeguard the integrity of workers based on their intrinsic dignity. We know these conditions as Human Rights, which, when guaranteed in workplaces, will lead us to what is known as Decent Work. There are five main rights that employers must guarantee, regardless of the line of business or sector, starting with the eradication of child labor, forced labor, and discrimination, in addition to ensuring the safety and health of workers, guaranteeing their right to bargain collectively. The UN and the ILO highlight the importance of these rights with very clear statutes that cover all member countries, including Mexico. However, the daily situation tells us of a gap between what should be and the reality of the workers. Through a reflective analysis with figures, this contrast is shown in the workers of Mexico, and in particular, of Jalisco.

Keywords: *dignity, decent work, rights, UN, ILO.*

Introducción

La Declaración Universal de los Derechos humanos es un documento parteaguas en la historia. Se proclamó en 1948 por la Asamblea General de la ONU como un ideal común que establece por vez primera los derechos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero (a través de sus 30 artículos), considerando que la libertad, la justicia y la paz tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de la persona con derechos iguales e inalienables, como la aspiración más elevada del hombre para promover el progreso social (Naciones Unidas, 2023a). Estos derechos no se pueden transmitir de una persona a otra, y no son otorgados, sino que son parte de la persona y nadie se los puede quitar.

La ONU ha tenido una actividad conjunta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para proteger la dignidad de la persona en los centros laborales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). La OIT se creó con la visión de que la paz universal y duradera solo podía establecerse si se basaba en la justicia social (ONU, 2018). Desde entonces, se ha convertido en una importante referencia para las normas laborales en la globalización (OIT, 2022).

Este es el contexto internacional que fundamenta la importancia de abordar los derechos de los trabajadores. El concepto del recién acuñado término de «trabajo digno o decente», se entiende como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017) garantizándose los principios de erradicación del trabajo infantil, abolición del trabajo forzoso y de todas formas de discriminación, así como permitir la libertad de asociación y promover la seguridad y salud laboral (OIT, 2019).

En contraste a lo establecido por la ONU y por la OIT, se encuentran casos como los «diamantes de sangre» en Sierra Leona (Sudáfrica) donde se utilizó mano de obra esclavizada para su extracción durante la guerra civil entre 1991 y 2002 (Caballero, 2015) o la tragedia de «rana plaza» en Bangladesh en el subcontinente indio en 2013, donde, por trabajar al servicio de grandes corporativas mundiales de la industria del vestir en situaciones inseguras, infrahumanas, de insalubridad y hacinamiento, perdieron la vida 1,134 personas dejando más de 2,000 heridos (Fatás, 2018). Aunado a ello, las cifras dicen que dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo (Anaya, 2006). La práctica de la esclavitud moderna manifestada como explotación laboral y trata de personas oscila entre 24.9 millones, de las cuales, el 90 % son explotadas por individuos o empresas particulares. A nivel mundial, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo cayó al 49 % enfrentándose a diferencias de ingreso respecto a los hombres (Banco Mundial, 2018). La discriminación por cualquier situación de la persona sigue presente con cifras que van en aumento en todos los países, así como la negación de la libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores por parte de los empleadores.

Estos datos, sumados a prácticas que no son tan públicamente visibles y que desafortunadamente siguen siendo comunes, también suceden en México. Estas dejan entrever que el cumplimiento y protección de los Derechos Humanos en el trabajo es un asunto tanto urgente como importante para atender. El estado de Jalisco es parte de estas cifras donde la dignidad de la persona no está siendo respetada.

El presente ensayo tiene como objetivo hacer una reflexión acerca de los contrastes que existen entre lo proclamado en la Carta Magna de los Derechos Humanos y la OIT, y la realidad de los trabajadores de México. La misión es mostrar la realidad de los trabajadores en empresas mexicanas respecto a estos derechos, así como algunas acciones que se han comenzado a implementar en vías de consolidar un trabajo más digno.

Desarrollo

El surgimiento de los Derechos Humanos se basa en la necesidad de establecer condiciones elementales para asegurar la existencia y el desarrollo de cada persona, teniendo como sustento su dignidad. Corresponden a Derechos Subjetivos Inherentes (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017), es decir, no puede haber alguna persona sin derechos: por el simple hecho de ser persona ya se tienen y no se puede renunciar a ellos. Están por encima de normas locales, usos y costumbres, prevaleciendo como válidos y aplicables en el mundo entero.

Desde un aspecto axiológico, los Derechos Humanos son una manifestación jurídica de valores, donde resaltan la dignidad, libertad, justicia e igualdad. La dignidad humana es la reafirmación de la idea del ser humano visto como un fin. Es un mínimo suficiente que existe en las relaciones entre los seres humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). Por tanto, el hombre no debe ser tratado como un medio para alcanzar ciertos fines o intereses, pues ya es un fin en sí mismo.

El trabajo como fenómeno y actividad social-humana es universal, por lo que su prestación requiere ser objeto de una adecuada protección local e internacional (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). Los derechos fundamentales en el trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo (OIT, 2019). Esto quiere decir que ningún país está exento o desprotegido tanto de garantizarlos como de exigir que se respeten.

La dignidad en el trabajo se vincula con el establecimiento de condiciones mínimas, justas y equitativas de trato, garantizadas mediante los derechos en el lugar de trabajo, donde tendría lugar la expresión de los Derechos Humanos. Implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse en su entorno laboral, para realizar su proyecto de vida y alcanzar su pleno desarrollo. Estas condiciones constituyen el concepto de «Trabajo digno o decente» (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017) que supone erradicar el trabajo infantil, forzoso

y la discriminación, además de garantizar la salud y seguridad, y permitir la libertad de asociación y negociación colectiva. Estos elementos se presentan a continuación.

Trabajo infantil

Hace referencia al trabajo que ha sido prohibido para los niños debido a su edad o a la naturaleza de las tareas que realizan. De manera histórica, en casi todas las sociedades, los niños han trabajado, persistiendo la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre (OIT, 2019). La historia nos dice que los niños eran unos elementos más de la producción económica, impulsados por sus padres o por sus necesidades de orfandad a ser proveedores de los hogares, sin derecho a vivir una vida plena en desarrollo.

En el siglo XX, en los años 50 y 60 se comenzó a prestar más atención a los Derechos Humanos de los niños. En 1959 una Declaración de la ONU indicó el compromiso de no permitirles trabajar antes de una edad mínima adecuada, ni que se dediquen a alguna ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o educación, o bien que pueda impedir su desarrollo físico, mental y/o moral (OIT, 2019). En la actualidad, los convenios sobre la edad mínima de trabajo y sobre las peores formas de trabajo infantil son universalmente aceptados como normas fundamentales de derechos humanos y laborales (OIT, 2019).

El trabajo infantil empobrece a los países por las consecuencias que tiene para los niños y para la sociedad en que vivimos, pues posiblemente se presenten limitaciones para alcanzar su desarrollo. La economía necesita trabajadores con conocimiento, iniciativa y habilidades que solo se adquieren en el sistema educativo. Se puede decir que el trabajo infantil «hipoteca» a la futura mano de obra que necesitará el sector productivo de cada país (OIT, 2019). En términos simples, el niño trabajador será un adulto poco preparado y poco productivo por el sacrificio que tuvo que hacer al privarse de una educación e infancia plena. Esto afecta la competitividad y economía del país en que habita.

Recientemente, en México, en 2015 se publicó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, donde se establece el incremento de la edad mínima para trabajar, la cual era de 14 años y ahora es de 15 años de edad. Los jóvenes mayores de 15 años pueden contratarse siempre y cuando presenten un permiso de sus padres o, en su ausencia, un permiso de la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder laborar. Esta ley prohíbe que los trabajadores menores de edad se desempeñen en actividades peligrosas o dañinas, tal como las que se desarrollan en lugares ruidosos, en jornadas nocturnas, en la construcción, minería, buques, y actividades submarinas y subterráneas (Ogletree Deakins, 2015). Dado que la práctica del trabajo infantil está impulsada por la pobreza, es necesaria una intervención más integral entre la administración local y las empresas para adoptar medidas sistemáticas adecuadas para afrontar esta problemática (OIT, 2023a).

La realidad supera lo establecido en las leyes, pues de los 34.5 millones de niños, niñas y adolescentes que habitan en México, 3.3 millones realizan trabajo infantil, lo que corresponde al 11.5 % de la población de 5 a 17 años (INEGI, 2019). Según datos oficiales, el trabajo infantil aumentó un 8 % del año 2020 al 2021, fecha en que murieron al menos 15 niños en lugares de trabajo. Como ejemplo se encuentra un caso donde detectaron a 623 menores de edad en campos agrícolas de Chihuahua, de los cuales 211 eran menores de 15 años (Sáez, 2021). Por su parte, Jalisco ocupa el lugar número 21 entre los estados que tienen la tasa de trabajo infantil peligroso más alta del país (INEGI, 2019), donde más de 181 mil menores de edad deben trabajar para ganarse la vida, lo que coloca a este estado en el lugar 8 de 31 (Sánchez, 2021). El grueso de este fenómeno sucede en lugares de trabajo no formales, o en talleres caseros sin relación formal con un empleador; en los campos agrícolas es donde se tienen más casos representativos (Sánchez, 2021). Las modalidades de trabajo infantil en Jalisco se vinculan también con el ambulante, cargadores en mercados y artistas callejeros (Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, 2021). En 2012, la Secretaría del Trabajo rescató a varios jornaleros agrícolas de una empresa ubicada al sur del estado, entre los que se encontraban 39 adolescentes (Cobián, 2013).

Para eliminar el trabajo infantil, las empresas de México han implementado políticas claras y procedimientos auditables para no contratar niños y para que sus proveedores tampoco lo hagan, a través de la firma de un Código de ética donde se marca de manera clara este requerimiento. Suelen implementar esta práctica las empresas cuya proveeduría o maquila procede de países asiáticos donde es común y aceptable que los niños contribuyan a la proveeduría del hogar.

Algunos sectores son más susceptibles; ante esto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promueve e incentiva el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, que ofrece un modelo de gestión para demostrar el cumplimiento de las leyes y normas laborales vigentes en trabajadores del campo, con políticas de cuidado y protección infantil. De esta forma, se incorporan medidas para verificar y asegurar que no se contrate mano de obra infantil en ninguna de sus áreas y procesos, evidenciando prácticas de responsabilidad social (STPS, 2019). Este distintivo es voluntario, por lo que las empresas apelarían a su ciudadanía corporativa para postularse.

Trabajo forzoso

Esta es una de las formas modernas de esclavitud que implica graves vulneraciones a la libertad y la integridad de las personas. Es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercen los atributos del derecho de propiedad que se comprenden como el control ejercido sobre una persona que lo prive o restrinja significativamente de su libertad individual (Convención sobre la Esclavitud como se citó en OIT, 2018).

El trabajo forzoso ocurre cuando una persona no puede rechazar o abandonar su lugar de trabajo debido a amenazas, violencia, coerción, engaño y/o abuso de poder (OIT, 2018). Es decir, este fenómeno

sucede cuando a una persona, hombre o mujer, se le golpea o se le castiga físicamente, o cuando se viola a su familia o a otras personas cercanas (OIT, 2019), o bien sea amenazado con ello. También hay casos en que al trabajador se le encierra o se le hacen cobros de hospedaje o alimentación impagables que le impiden irse, así mismo sucede que no se le permite satisfacer necesidades, como la de cobijarse o comer. Una persona puede estar en contra de su propia voluntad cuando nació en esclavitud o servidumbre, fue víctima de un secuestro o fue vendido por una persona a otra. Otras formas de trabajo forzoso más sutiles suceden cuando se le retiene el salario para obligarle a que continúe en el trabajo, o bien se le retienen los documentos de identidad u otras pertenencias personales de valor. El trabajo forzoso además es un delito (OIT, 2019).

Este fenómeno se puede encontrar en todas las actividades laborales, lícitas o ilícitas, y aunque está presente en todos los países y en todos los sectores de la economía, hay modalidades más habituales y grupos en situación de mayor vulnerabilidad, como lugares aislados u ocultos de la mirada pública o bien son casos de trabajo doméstico, en la agricultura, la construcción, el rubro textil, la manufactura, la explotación sexual y el entretenimiento (OIT, 2018).

La Carta Magna de los Derechos Humanos en su artículo 4 dice de manera explícita que nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre. El artículo 23 indica que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo, además de tener derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana. En este mismo sentido, el artículo 24 recalca que toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, además de gozar de vacaciones periódicas pagadas (Naciones Unidas, 2023a). Estas son cuestiones que no se observan en los casos de trabajo forzoso que han sido descritos previamente.

En México, la prevalencia de trabajo forzado es de 3.1 por cada 1,000 habitantes, se calcula que son 379,047 las personas que trabajan en esta condición. Esta cifra coloca al país en la posición número 36 de 167 países con mayor número de víctimas, y ocupa el primer lugar en el continente americano (Polaris, 2017). El informe sobre Trata de Personas 2017 del Departamento de Estado de los Estados Unidos difundió que, en México, existen hombres, mujeres y niños que realizan trabajo forzoso en la agricultura. Son reclutadores laborales fraudulentos quienes los acercan, o bien a través de ofertas engañosas de relaciones románticas, extorsión mediante la retención de documentos de identidad o mediante amenazas de hacer daño a los miembros de sus familias. En 2018 en Jalisco había registros de 306,273 jornaleros agrícolas, de ellos solo 80,911 contaban con un contrato firmado, es decir, solo uno de cada cuatro (Gobierno de México, 2018). Hubo un caso en 2013 en la comunidad de San Gabriel, al sur de Jalisco, donde fueron rescatados 270 jornaleros, quienes eran explotados en campos de cultivo viviendo y trabajando en condiciones infrahumanas. Otro caso fue el de una empresa del giro agroindustrial que contrató a trabajadores de varios estados como Veracruz, Guerrero, Hidalgo y San Luis Potosí ofreciendo un buen sueldo, pero al momento del pago solo entregaban la mitad de lo prometido con retraso y, en ocasiones, únicamente en vales de despensa; además eran retenidas unas

15 familias y 39 adolescentes en una especie de barracas de concentración. Un jornalero pudo escapar y dio aviso a la STPS, las autoridades confirmaron graves violaciones a los Derechos Humanos y delitos como privación ilegal de la libertad, trata de personas y golpes (Cobián, 2013).

Aunque las cifras son claras, también existen en México empresas que evitan el trabajo forzoso a toda costa; algunas se someten a auditorías sociales donde se revisan las condiciones laborales, ya sea por iniciativa propia o bien por exigencia de sus clientes, sobre todo extranjeros. Incluso otras adoptan estándares internacionales certificados para garantizar que sus productos son manufacturados mediante un trabajo digno apegado a estrictas formas legales y de respeto a las personas, que dista de un trabajo forzoso.

Para evitar ser cómplices del trabajo forzoso en la compra de productos extranjeros, recientemente el Gobierno mexicano publicó un decreto para prohibir la entrada al país de productos de importación que sean elaborados bajo este esquema de trabajo. La STPS se encargará de vigilar este cumplimiento, además de emitir resoluciones que avalen que estas mercancías cuentan con los mejores estándares laborales. Las revisiones podrán ser a solicitud de personas físicas o morales. Esta iniciativa es resultado del esfuerzo coordinado de los tres socios comerciales de América del Norte: México, Estados Unidos y Canadá (Agencia EFE S.A., 2023).

Discriminación

La discriminación en el empleo hace referencia a prácticas que tienen el efecto de colocar a determinadas personas en una posición de desventaja en el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse (OIT, 2023b).

Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. Las directas tienen lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos, como en el caso de un anuncio laboral que se dirige solo para hombres. La discriminación indirecta hace referencia a situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad tienen un efecto negativo en las personas pertenecientes a un grupo determinado. Por ejemplo, organizar cursos de formación después del trabajo puede excluir a los trabajadores que estén interesados en asistir, pero que no pueden debido a sus responsabilidades familiares (OIT, 2023b). Las diferencias injustificadas de salarios entre hombres y mujeres en un puesto igual son otro ejemplo claro de este tipo de práctica discriminatoria.

De acuerdo con la OIT (2023b), entre las bases de discriminación identificadas y prohibidas se cuentan las basadas en la raza y/o el color, por motivos de sexo, por fe religiosa, basada en la opinión política, por ascendencia nacional, origen social, por la edad, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, trabajadores con responsabilidades familiares y afiliación sindical.

En las empresas se discrimina desde antes de la contratación, durante el trabajo y al momento de abandonar el empleo, en esferas como: la remuneración, derechos, horas de trabajo y de descanso, vacaciones pagadas, protección de la maternidad, seguridad en el empleo, asignación de tareas, evaluación del rendimiento y promoción, oportunidades de formación y perspectivas laborales (OIT, 2023b).

Son tres los artículos de la Declaración de los Derechos Humanos que aplican al tema de la discriminación. El artículo 2 especifica que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados sin distinción alguna, mientras que el artículo 7 se refiere a que todos son iguales ante la ley, teniendo derecho a igual protección contra toda la discriminación que se infrinja. En el artículo 18 se hace referencia al derecho que toda persona tiene a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, así como de manifestar su religión o su creencia, ya sea individual o colectivamente, tanto en público como en privado (Naciones Unidas, 2023a).

Este tema es un reto actual, ya que todavía ocurren situaciones de discriminación como no dar oportunidad para que las personas indígenas tengan acceso a un empleo. Igualmente, en muchos centros de trabajo se piden pruebas de embarazo o de VIH/Sida para determinar si se les contrata o no, y a muchas mujeres se les despiden cuando quedan embarazadas o se les impide acceder a puestos de alto nivel o se les paga menos que a sus compañeros hombres aun cuando realizan el mismo trabajo que estos (OIT, 2019).

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), los anuncios de empleo que excluyen a mayores de 35 o 40 años representan un acto discriminatorio. En Jalisco, el 90 % de las vacantes ofrecidas dejan fuera a los mayores de 35 años, reduciendo la oferta laboral disponible para ese segmento poblacional a 10 %, por lo que están en mayor riesgo de quedarse desempleados (CONAPRED, 2014). Un estudio sobre la desigualdad de género en Jalisco muestra que las mujeres han alcanzado niveles educativos altos, pero estos aún no se ven reflejados en la forma de participar en la actividad económica. También muestra una clara discriminación salarial, ya que las mujeres profesionistas ocupadas en actividades laborales ganan en promedio 54.4 pesos mexicanos por hora, mientras que los hombres ganan 119.3 pesos mexicanos. Además, las mujeres de Jalisco que participan en la actividad económica tienen una sobre jornada de trabajo total promedio de 10 horas más que la masculina (La Mujer en Jalisco, como se citó en CESJAL, 2016). El 30 % de las mujeres trabajadoras de Jalisco ha sufrido algún tipo de violencia o discriminación en su trabajo, con comentarios o gestos con referencias sexuales o contacto físico no deseado que ofende o humilla, esto impide el desenvolvimiento pleno de las mujeres (Notimex, 2019).

Esto lleva a que el estado de Jalisco ocupe el tercer lugar nacional en quejas por discriminación. La CONAPRED recibió 67 quejas de este estado en un año por discriminación hacia mujeres embarazadas, por su preferencia y orientación sexual, por algún problema de salud, por discapacidad o por su apariencia física, entre otras causas, siendo el ámbito laboral donde se presentaron más quejas

de este tipo (El Informador, 2018). Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, solo en el primer trimestre de 2021, 2 mil 839 personas en Jalisco renunciaron a su trabajo por actos de discriminación o acoso laboral, cinco veces más que los 478 casos registrados en el mismo periodo de 2020. En México se dieron 26 mil 380 renuncias por este motivo, de los cuales Jalisco generó el 10.8 % de los casos (Aguilera, 2022).

Lo contrario a la discriminación es la inclusión laboral, que toma en cuenta a candidatos pertenecientes a grupos usualmente excluidos en la selección y contratación, tal como personas con discapacidad, con enfermedades crónicas degenerativas, adultos mayores y de diversidad sexual, entre otros. Estas prácticas dan como resultado una alta lealtad a la empresa, además de que generan un ambiente de solidaridad y empatía en el espacio laboral. Algunas empresas manufactureras de Jalisco tienen instaladas líneas de producción exclusivas para personas sordas y, por petición de las personas no sordas, se han comenzado a impartir clases de lengua de señas mexicana para comunicarse con sus compañeros. Las empresas lo toman en cuenta en el currículum como un segundo idioma además del castellano.

Con el objetivo de sensibilizar a las empresas y fomentar la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, la STPS otorga un distintivo para reconocer la responsabilidad social en la generación de oportunidades de empleo. El Distintivo Empresa Incluyente ha cobrado importancia por el beneficio fiscal que obtienen las empresas cuando contratan a personas en esta situación, además de que traducen sus intenciones en un compromiso social replicable y exitoso (STPS, 2008).

Salud y seguridad laboral

Los orígenes del principio de un entorno laboral saludable y seguro se encuentran en la Constitución original de la OIT. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se hizo alusión a lo que la Organización Mundial de la Salud afirma, que el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano (Ryder, como se citó en OIT, 2022).

La seguridad y la salud en el trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y la promoción de la salud de los trabajadores, al igual que en la mejora de sus condiciones, proporcionando una indemnización si se produce una lesión relacionada con el trabajo (OIT, como se citó en Naciones Unidas, 2023c). Los peligros son intrínsecos a todos los lugares de trabajo; sin embargo, los situados en países con recursos limitados y marcos jurídicos débiles se enfrentan a dificultades especiales, aunado a la ausencia de una cultura preventiva y la falta de planes de protección contra las lesiones de origen laboral (Naciones Unidas, 2023c).

El artículo 3 de la Carta Magna enuncia que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y también a la seguridad de su persona. Lo mismo se recalca en el artículo 22, donde toda persona, como miembro que es de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales. Igualmente, el mismo derecho al trabajo en el artículo 23 establece que todas las personas deben gozar de condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la adopción de medidas preventivas en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Naciones Unidas, 2023a).

La pérdida de vidas humanas, los accidentes y las enfermedades ocasionadas por un entorno de trabajo sin niveles adecuados de seguridad y protección, siguen siendo una dura realidad en todos los países, y no solo en los más pobres sino también en los más prósperos (Ryder, como se citó en OIT, 2022). En las empresas de México, se han observado condiciones inadecuadas de seguridad e higiene, falta de reglamentos, planes y programas de capacitación para reducir los riesgos de accidentes de trabajo (CNDH, México, 2011).

Las cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), revelan que Jalisco ocupa uno de los primeros lugares en accidentes laborales en el país; en 2013 se registraron 44 mil 340, es decir, uno cada 17 minutos. Dentro de las irregularidades sobre seguridad e higiene, destacan la de tener extintores caducos o vacíos, así como la falta de un botiquín, medicamentos o equipo para alguna emergencia (El Informador, 2015). En tan solo 3 meses del 2015 se registraron en el estado tres muertes por deficiencias en la seguridad laboral de los trabajadores en las obras de construcción. En 67 inspecciones realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta industria, se observó una constante en la falta de equipo de seguridad en el 20 % de los casos, donde se encontraron a personas trabajando a más de diez metros de altura sin línea de vida o sin portar equipo que ayude a evitar una lesión o la muerte (Trabajo y Previsión Social, 2015). Los accidentes de trabajo de enero a septiembre del 2019 ascendieron a 153,147, lo que equivale al 10.23 % del total a nivel nacional; en 2018 el IMSS reportó para Jalisco 64,669 accidentes (Trabajo y Previsión Social, 2019).

De acuerdo con el IMSS, en 2016 Jalisco registró 59 mil 423 accidentes de trabajo; en 2017, 67 mil 753 percances, mientras que en 2018 se registraron 64 mil 669, de los cuales 47 mil 338 casos corresponden a accidentes laborales, 16 mil 544 casos a accidentes durante el trayecto al sitio de trabajo y 787 a enfermedades derivadas de la actividad laboral. En el mismo año se anotaron 88 defunciones durante el desempeño del trabajo (Martínez, como se citó en Trigo, 2019).

Respecto a la salud mental, un estudio encontró que en 2014 se reportaron 95 trastornos mentales y de comportamiento en México, de los cuales en Jalisco ocurrieron 17. En 2015 a nivel nacional se tuvieron 140 casos, 20 fueron de Jalisco. Se tienen datos de que dichos trastornos mentales y del comportamiento, que podrían ser causales de los decrementos en la productividad laboral, no se registran, por lo que pueden ser más los casos (Villagómez et al., 2016). Según datos de la Organización

Mundial de la Salud, el 75 % de la población económicamente activa del estado de Jalisco sufre estrés laboral, por la insatisfacción de las condiciones laborales y la presión que ejerce el propio patrón con excesivas cargas de trabajo (Ramírez, 2020).

Campañas de salud dentro del trabajo con convenios de descuento en laboratorios, ópticas, dentistas, psicólogos y hospitales son algunas de las acciones que varias empresas de México están incluyendo en sus planes de atención a sus trabajadores para darles una mejor calidad de vida en su estancia laboral. Las brigadas de seguridad que las leyes mexicanas exigen se llevan a un nivel más alto y activo con capacitaciones extras y campañas donde se involucra también a la familia, incitándoles a que regresen a casa sanos y salvos, lo cual ha derivado en la disminución de accidentes y fatalidades.

La salud mental es un tema que ha preocupado últimamente al Gobierno de México. En el año 2018 se publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, cuyo objetivo es que en los centros laborales de cualquier sector se establezcan elementos para identificar, analizar y prevenir estos factores, además de promover un entorno organizacional favorable (Diario Oficial de la Federación, 2018) como acción obligatoria de las empresas para cuidar la salud mental de los trabajadores.

Libertad de asociación y negociación colectiva

La libertad de asociación implica respetar el derecho de los trabajadores a establecer y unirse de manera libre y voluntaria a organizaciones de su elección. Estas organizaciones tienen derecho a llevar a cabo sus actividades con plena libertad y sin interferencias de los empresarios en las decisiones de los trabajadores para asociarse (OIT, como se citó en Naciones Unidas, 2023b). En la mayoría de los países, las organizaciones de trabajadores se conocen como sindicatos. Independientemente del nombre, lo importante es tener presente que la libertad de asociación es un derecho humano. Un movimiento sindical libre e independiente solo puede desarrollarse en sociedades donde se respeten los derechos humanos fundamentales. La organización de los trabajadores trae muchos beneficios, y para negociar es necesario establecer un diálogo. Los mismos empleadores son quienes deben fomentar la negociación colectiva (OIT, 2019).

Los principios aplicables de la OIT son los convenios número 87 y 98, que implican constituir organizaciones y afiliarse a ellas sin ninguna distinción, sin autorización previa y eligiendo las organizaciones que se consideren convenientes. También incluye el derecho a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades con la garantía de que ningún organismo gubernamental puede disolver o suspender las organizaciones sindicales (OIT, 2019). El fundamento radica en los artículos 20 y 23 de los Derechos Humanos, donde se señala respectivamente que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, pero sin ser obligado a pertenecer a una asociación. Igualmente, el artículo 22 recalca que este es un derecho humano en sí

mismo. Los activistas sindicales son los más propensos a sufrir discriminación, por esto, el artículo 26 otorga esta protección (Naciones Unidas, 2023a).

Las negociaciones colectivas deben considerar la autonomía de las partes involucradas, siendo esta la forma más antigua de diálogo social entre empleadores y trabajadores. Esto permite mejoras en el mundo del trabajo buscando soluciones conjuntas a los problemas concretos, lo cual contribuye a tener sociedades más democráticas (OIT, 2019). Existen países donde la libertad de asociación y negociación colectiva están restringidos por la ley o por la práctica, y los trabajadores pueden enfrentarse a una serie de barreras prácticas como discriminación, intimidación e incluso violencia. El reto para las empresas es garantizar este derecho, porque si se restringe, es probable que otros derechos también se vean afectados, por ejemplo, mayores riesgos para la seguridad y la salud, prácticas discriminatorias o el uso del trabajo forzoso, lo que podría dar lugar a riesgos operativos, financieros y jurídicos para las empresas (Naciones Unidas, 2023b).

En México, en 2019 se tenían alrededor de 50,000 contratos colectivos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras que en 2018 se depositaron 7,440 nuevos contratos (STPS, como se citó en Franco, 2019). De acuerdo con la titular de la Secretaría del Trabajo, María Luisa Alcalde, en Jalisco, la libertad sindical y negociación colectiva es auténtica, pues se logró el registro de 134 sindicatos de los 5,183 que hay en el país, teniendo una efectividad del 60 % en la resolución de los conflictos laborales de competencia federal, con legitimación de 839 Contratos Colectivos de Trabajo que amparan a 274 mil 547 trabajadores pertenecientes a 134 sindicatos (Gobierno de Jalisco, 2023). Sin embargo, las estadísticas oficiales no demuestran necesariamente que exista una negociación colectiva activa y un diálogo social fluido, por lo que las cifras se consideran solo como un indicador, que puede estar alejado de una realidad sindical democrática. México, como otros países, presenta una especie de control corporativo, donde la prioridad para los trabajadores es conservar el empleo, aún con condiciones precarias y de bajos salarios, por lo que están preocupados más por sobrevivir en el trabajo que por una negociación colectiva real (Franco, 2019).

Esto quiere decir que el derecho a la libertad de asociación se puede reflejar en el número de sindicatos y personas sindicalizadas que se encuentran en los registros oficiales, sin embargo, la negociación colectiva auténtica va más allá de los contratos colectivos de trabajo firmados. No se puede conocer si no es en la vivencia cotidiana de los trabajadores en sus centros de trabajo. Quizás este sea el Derecho Humano más olvidado por las empresas porque ni siquiera saben que lo es. Resaltar las bondades de tener representantes de los trabajadores que negocien con los empleadores para tener mejores condiciones laborales es una tarea que fortalecerá esta situación para dignificar los centros de trabajo. En Jalisco, ha habido casos de éxito donde el sindicato ayuda a los trabajadores a mejorar sus condiciones, por ejemplo, negociando que existan horarios más flexibles, fondos de ahorro, espacios más seguros y aumento en los sueldos. Esto se establece en los pliegos petitorios que los representantes de los trabajadores presentan a los empleadores a través de acciones de diálogo. Las empresas son las mismas que estimulan estos diálogos, pues saben que los trabajadores estarán más contentos trabajando si se les escucha y si se les atienden sus demandas.

Conclusiones

Como se pudo apreciar, los Derechos Humanos de los trabajadores están presentes de manera clara y explícita en varios de los artículos de la Carta Magna, pues de los treinta, al menos diez de ellos se dirigen a protegerlos. Queda claro que, junto con las convenciones y convenios establecidos por la OIT a lo largo del tiempo, los trabajadores cuentan con estatutos a nivel internacional que los protegen y velan por su bienestar.

Sin embargo, como se mostró, la realidad de los trabajadores en el mundo es diferente, y México y Jalisco en particular, no son la excepción. Los datos duros y las cifras oficiales muestran una brecha entre el deber ser planteado por la ONU y la cotidianidad laboral, donde los Derechos Humanos no figuran, sino que son rebasados por prácticas que atentan contra la dignidad de la persona.

Los Derechos Humanos son inherentes, inalienables, universales y una manifestación jurídica de valores que deben respetarse. En este mismo sentido, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación deben erradicarse, y al mismo tiempo se debe promover la salud y seguridad de los trabajadores, así como el derecho a negociar de manera colectiva; pero cuando las leyes locales dictadas y aplicadas en la práctica no están en sintonía con estos temas, es muy difícil que se garanticen, ya que los empleadores los ven como algo aspiracional y hasta voluntario, colocando por encima de la integridad de sus trabajadores, la potencialización de las ganancias económicas.

El objetivo de realizar una reflexión acerca de los contrastes que existen entre los Derechos Humanos proclamados y la realidad de los trabajadores en empresas mexicanas, queda atendido con este ensayo. Aunado a ello, se pretende provocar una reacción positiva a favor de que todos los trabajadores gocen de las condiciones mínimas, justas y equitativas de trato en sus centros laborales como una manifestación del trabajo digno. Esto implica superar concepciones teóricas e iniciativas mundiales que los países miembros de la ONU han aceptado. En este sentido, el Gobierno mexicano ha hecho esfuerzos en decretar normas y reformas, además de promover distintivos para que las empresas garanticen los derechos humanos en los centros laborales, pero al parecer no han sido suficientes, dada la data y estadísticas que se han presentado. El camino es largo, pero se ha comenzado a andar en él.

Una tendencia mundial que ha alcanzado a México y a Jalisco para atender estos asuntos, y otros más, es la denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), comprendida como el compromiso consciente y congruente de la empresa por cumplir con su finalidad, además de considerar las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos y la comunidad, con lo que se contribuye a la construcción del bien común (AliaRSE, como se citó en Rochin, 2019). La literatura y estudios empíricos demuestran esta relación positiva entre empresas socialmente responsables y la salvaguarda de los derechos en los centros laborales, cuando las empresas tienden a ser más conscientes en el trato hacia sus trabajadores.

Las acciones anteriormente presentadas de varias empresas en cada uno de los Derechos Humanos están dentro de sus planes de responsabilidad social, los cuales tienen como base la dignidad de la persona para procurar un trabajo decente. Es por ello que se propone a la RSE como una herramienta viable para alcanzar un trabajo digno, ya que traza una ruta práctica de manera voluntaria pero comprometida de parte de las empresas hacia sus grupos de interés, en particular hacia sus trabajadores. Además de que ofrece ventaja competitiva por la visibilidad que otorgan sus buenas prácticas empresariales, han beneficiado significativamente las condiciones laborales incluidas en los cinco Derechos Humanos descritos. Estas empresas socialmente responsables encuentran motivadores diversos para beneficiar a sus trabajadores, que van desde la presión de sus clientes hasta razones éticas de contribución al bien común donde han actuado porque es el «deber ser» de la organización a manera de ciudadanía corporativa, teniendo como base los derechos universales (Rochin, 2021).

Las cifras nos colocan ante la urgencia de que los empleadores y empresarios revisen estos llamados y tendencias para integrar los Derechos Humanos a sus políticas y procedimientos, pues el contratar a menores de edad, discriminar y forzar a sus trabajadores es contraproducente para sus negocios. Igualmente, garantizar la salud y seguridad contribuye a contar con trabajadores que sean más productivos, y el dialogar con ellos otorgará la confianza y libertad para negociar buscando un beneficio tripartita: empresa-trabajador-empleador. Esto implica hacer ajustes a su estrategia de negocio incluyendo a la RSE como herramienta activa para que las corporaciones de México y de otros países sean empáticos y solidarios (Rochin, 2021), haciendo frente a los desafíos mundiales y a los intereses internos, colocando en el centro a sus trabajadores con un pleno respeto a su dignidad humana.

Referencias

- Agencia EFE. (2023, 18 de febrero). México emite decreto para evitar trabajo forzoso en productos importados. *SWI swissinfo.ch* - unidad empresarial de la sociedad suiza de radio y televisión SRG SSR. https://www.swissinfo.ch/spa/m%C3%A9xico-trabajo_m%C3%A9xico-emite-decreto-para-evitar-trabajo-forzoso-en-productos-importados/48296800
- Aguilera, K. (2022, 11 de abril). Por discriminación, renuncian 2,839 en Jalisco. *Mural*. Guadalajara, México https://www.mural.com.mx/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?_rval=1&urlredirect=https://www.mural.com.mx/por-discriminacion-renuncian-2-839-en-jalisco/ar2383241?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783b786d3a--
- Anaya V., A. (2006). Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana. *e-Gnosis*, (4), 0 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73000403>
- Banco Mundial. (2018). *Panorama general, género*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>

- Caballero, C. (2015, 14 de septiembre). Diamantes de sangre: el caso Desaeleer. *El País*. https://elpais.com/elpais/2015/09/14/africa_no_es_un_pais/1442210520_144221.html
- Cobián, F. (2013, 11 de junio). Empresa mantenía como esclavos a 270 jornaleros en Jalisco. *Proceso*. <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2013/6/11/empresa-mantenia-como-esclavos-270-jornaleros-en-jalisco-119560.html>
- Consejo Económico y Social de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad [CESJAL]. (2016). *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016*. http://www.gobiernoabiertojalisco.org.mx/sites/default/files/compromisos/archivos/diagnostico_de_la_brecha_salarial_entre_mujeres_y_hombres_en_el_estado_de_jalisco.pdf
- Comisión Estatal de los Derechos Humanos en Jalisco. (2021). *2021: Año internacional para la erradicación del trabajo infantil en Jalisco. Informe especial*. <https://docplayer.es/224321541-Informe-especial-2021-ano-internacional-para-la-erradicacion-del-trabajo-infantil-una-mirada-al-trabajo-infantil-en-jalisco.html>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos / México [CNDH]. (2011). *Empresas y derechos humanos*. <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=40113>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos / México [CNDH]. (2017). *Los derechos humanos laborales*. <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2014, 14 de enero). Discriminación laboral por edad inicia a los 35 - 40 años. *CONAPRED*. Guadalajara, Jalisco. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. DOF: 23/10/2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- El Informador (2015, 10 de febrero). Destaca Jalisco... en accidentes laborales. *El Informador*. <https://www.informador.mx/Jalisco/Destaca-Jalisco-en-accidentes-laborales-20150210-0192.html>
- El Informador (2018, 14 de enero). Jalisco se mantiene en el tercer lugar nacional en quejas por discriminación. *El Informador*. <https://www.informador.mx/jalisco/Jalisco-se-mantiene-en-el-tercer-lugar-nacional-en-quejas-por-discriminacion-20180114-0026.html>

- Fatás, M. (2018, 24 de abril). Cinco años del desastre de Rana Plaza. *El País*. https://elpais.com/elpais/2018/04/23/alterconsumismo/1524490982_683391.html
- Franco Hernández, P. (2019). *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances*. Fundación Friedrich Ebert. Representación en México. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15560.pdf>
- Gobierno de Jalisco. (2023). *Dialogan sindicatos y empresarios de Jalisco con la Secretaría del Trabajo del Gobierno de México en busca de mejorar las condiciones laborales*. <https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/159370>
- Gobierno de México (2018). *Jalisco Persiste explotación laboral en los campos agrícolas*. Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar | Comunicado. <https://www.gob.mx/conadesuca/prensa/cambiaran-cultivos-de-zona-canera?idiom=es>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2019). *Encuesta Nacional de Trabajo infantil 2019 (ENTI), informe de resultados*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463902492.pdf
- Naciones Unidas. (2023a). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (2023b). *Libertad de Reunión y de Asociación*. <https://www.ohchr.org/es/topic/freedom-assembly-and-association>
- Naciones Unidas. (2023c). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.un.org/es/ct%C3%B3nica-onu/entre-todos-podemos-implantar-una-cultura-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Notimex. (2019, 24 de abril). En Jalisco 30 por ciento de mujeres que trabajan sufren discriminación. *Capital México*. <https://www.capitalmexico.com.mx/estados/en-jalisco-30-por-ciento-de-mujeres-que-trabajan-sufren-discriminacion/>
- Ogletree Deakins (2015). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo que incrementa la edad mínima para trabajar*. <https://ogletree.mx/publicaciones/new-amendment-to-the-federal-labor-law-in-mexico-raises-minimum-age-for-employment/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2018). *Artículo 23: derecho al trabajo*. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones*

para periodistas y comunicadores. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/econom%C3%A1Da-informal/WCMS_648492/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Eliminar el trabajo infantil*. https://www.ilo.org/ipsec/Informationresources/WCMS_709734/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023a). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo infantil*. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_151846/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023b). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm

Polaris. (2017). *Diagnóstico de la trata laboral en México, resumen*. http://www.senado.gob.mx/comisiones/trata_personas/docs/polaris.pdf

Ramírez, V. (2020, 23 de febrero). El 75% de trabajadores de Jalisco padece estrés laboral. *El Occidental*. <https://www.eloccidental.com.mx/local/el-75-de-trabajadores-de-jalisco-padece-estres-laboral-4875444.html>

Rochin Mozqueda, L. (2019). *Memorias del Congreso de Investigación sobre el Tercer Sector. La relevancia y los aportes de la sociedad civil en México*. Cemefi. <https://www.cemefi.org/congresodeinvestigacion/memorias>

Rochin Mozqueda, L. (2021). *Memorias del XX Congreso de Investigación sobre el Tercer Sector. Repensando los roles y dimensiones de la sociedad civil en escenarios inciertos: 20 años de investigación sobre el Tercer Sector*. Cemefi. <https://www.cemefi.org/congresodeinvestigacion/memorias>

Sáez, A. (2021). Explotación infantil: la niña rarámuri que perdió su edad recolectando chiles. *El País*. <https://elpais.com/planeta-futuro/2021-01-22/la-nina-que-perdio-su-edad-en-un-campo-de-jalapenos.html>

Sánchez Vilches, T. (2021, 12 de junio). Hay más niñas y niños que trabajan desde que llegó la pandemia. *Milenio Guadalajara*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/trabajo-infantil-hay-mas-180-mil-menores-que-trabajan-en-jalisco>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2008). *Distintivo Empresa Incluyente. Convocatoria*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/8652/presentacion3.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2019). *Convocatoria al Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil 2019*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/convocatoria-al-distintivo-empresa-agricola-libre-de-trabajo-infantil-2019>
- Trabajo y previsión social. (2015). *Falta de seguridad, lo más recurrente en las construcciones*. <https://stps.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/446>
- Trabajo y previsión social. (2019). *La seguridad en el trabajo, una prioridad en Jalisco*. <https://stps.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/1652>
- Trigo, N. (2019, 04 de agosto). Jalisco tuvo 64 mil accidentes laborales. *NTR Guadalajara*. https://ntr-guadalajara.com/post.php?id_notas=131622#:~:text=Jalisco%20registr%C3%B3%20durante%20el%20a%C3%B1o,sumaron%2067%20mil%20753%20percances.
- Villagómez, P., Salazar, M. y Franco, S. (2016). *Las enfermedades de trabajo por trastornos mentales*. Universidad de Guadalajara. <http://ru.iiec.unam.mx/3960/1/151-Villag%C3%B3mez-Salazar-Franco.pdf>