

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Hacia un replanteamiento del valor del trabajo y el trabajador en el contexto actual

Abelardo LEAL*

RESUMEN: Este artículo busca establecer la problemática vigente relacionada con la deshumanización del trabajo y del trabajador, este último visto como un objeto de producción que sirve para cumplir unas metas de la empresa, y no como un ser humano revestido de dignidad y derechos humanos que merece respeto y que, más bien, toma el trabajo como un medio de subsistencia. El paradigma establecido en torno al trabajo tiene como antecedentes el sistema de producción esclavista, la sociedad feudal sustentada en el servilismo y/o vasallaje, y el sistema burgués, como antesala del modelo capitalista vigente hoy en día, donde lo determinante era la fuerza productiva de los primeros, vistos como instrumentos generadores de riqueza, lo cual implicaba su deshumanización y hacía nulos sus derechos. Los trabajadores, en el contexto capitalista actual, son considerados instrumentos para cumplir un fin (la riqueza), siendo necesario un cambio de paradigma que reconozca su valor intrínseco.

Palabras clave: Trabajador, trabajo, estado capitalista, valor, dignidad, derechos humanos, cambio de paradigma.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes de la concepción del trabajo y el trabajador. 3. Concepción actual de trabajo y trabajador según la perspectiva del empleador en el contexto del Estado capitalista. 4. Necesidad de replantear dicha concepción por una más humana y respetuosa de los derechos humanos y fundamentales del trabajador. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Doctor en Derecho; Investigador y litigante en Derecho Laboral, Seguridad Social y Derecho Público, Universidad El Bosque (Colombia).

Towards a Rethinking of the Value of Work and the Worker in the Current Context

ABSTRACT: This article seeks to establish the current problem related to the dehumanization of work and the worker, the latter seen as an object of production that serves to meet company goals, and not as a human being clothed with dignity and human rights that deserves respect and that, rather, takes work as a means of subsistence. The paradigm established around work has as its antecedents the slave production system, the feudal society supported by servility and/or vassalage, and the bourgeois system, as a prelude to the capitalist model in force today, where the determining factor was the productive force of the former, seen as instruments for generating wealth, which implied their dehumanization and made their rights null and void. Workers, in the current capitalist context, are considered instruments to fulfil a goal (wealth), requiring a paradigm shift that recognizes their intrinsic value.

Key Words: Worker, job, capitalist state, worth, dignity, human rights, paradigm shift.

1. Introducción

El trabajo ha sido indispensable, a lo largo de la historia, para el desarrollo de nuestras sociedades y la satisfacción de las necesidades básicas del hombre.

En el mismo sentido, la persona que ejecuta el trabajo, esto es, el trabajador, ha sido preponderante para su desarrollo, quien con su esfuerzo físico y mental lo ha ejecutado en las distintas civilizaciones y etapas por las que ha pasado la humanidad.

Podemos decir que, desde el hombre de las cavernas, así como también desde las primeras civilizaciones, ha existido el trabajo, entendido este como el esfuerzo humano para fabricar objetos, cazar animales, elaborar abrigo contra el frío, producir alimentos, etc.

Así, el trabajo ha existido desde el inicio de los tiempos, como también la ardua y constante labor del trabajador, entendidos desde una concepción iusnaturalista que reconoce su existencia y papel preponderante en la historia, la sociedad y su desarrollo, ajeno a convenciones formales o dogmáticas sobre el concepto de trabajo o trabajador¹.

Sin embargo, con el devenir de las formas de organización social y las civilizaciones, surgieron fenómenos como el esclavismo² y la servidumbre, bajo los cuales el trabajo siguió existiendo, así como los trabajadores, solo que no eran libres y su trabajo no era reconocido ni remunerado.

Pese a lo cual, se consideraba indispensable para el sistema de producción esclavista, el cual no hubiera sido posible sin el trabajo del esclavo, como tampoco el sistema feudal o medieval sin el trabajo de los siervos, donde lo relevante era su fuerza generadora de riqueza.

Con el advenimiento del Estado Moderno, el surgimiento de la burguesía, la República y el sistema capitalista, esta concepción no cambió, porque si bien la figura del esclavo y del siervo había desaparecido o disminuido, la concepción del valor del trabajador y su trabajo como productor o fuente de riqueza, seguía enquistada en el imaginario social y en la filosofía de las empresas o empleadores.

Este trabajo, precisamente, pretende presentar dicho panorama, partiendo de sus antecedentes, para luego ubicar la problemática en el contexto actual, mostrar la afectación a los derechos humanos y

¹ Lo que aquí se expresa, es que ha existido el trabajo desde antes de su reconocimiento en el Derecho Positivo y su consagración en normas como la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), la [Convención Americana sobre Derechos Humanos \(Pacto de San José\)](#), el [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), y normas internas como la Constitución Política de Colombia de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo.

² Cfr. I. ASIMOV, *El imperio romano*, Alianza, 2011.

fundamentales del trabajador, así como la discriminación o subvaloración que genera en la figura de este y el trabajo que desempeña.

Así, se trata de mostrar una concepción diferente, centrada en el valor humano o la persona del trabajador, como depositario de pensamientos, sentimientos, opiniones, y en la importancia de su rol familiar, social y como ciudadano del Estado, entre otros tópicos.

De esta forma, se propone centrar el modelo productivo en la relevancia del trabajador y su dignidad, bienestar, salud y derechos, desplazando la vieja concepción que hace énfasis en su valor reducido a ser productor o fuente de riqueza para las empresas.

Por último, se formulan algunas soluciones, propuestas o medidas que pueden ayudar a desplazar la antigua concepción por una nueva más humana e incluyente que tenga en cuenta su dignidad y valor humano, más allá de aspectos utilitaristas, económicos o materiales que lo deshumanizan y lesionan sus derechos humanos.

2. Antecedentes de la concepción del trabajo y el trabajador

Friedrich Engels, en su obra *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, consideró el trabajo como un factor trascendente e indispensable para que el hombre adoptara una posición erguida paulatinamente y evolucionara hasta convertirse en lo que es hoy en día³.

Lo anterior deja de manifiesto que el trabajo fue determinante para que el hombre evolucionara, como también para que pudiera satisfacer sus necesidades básicas, gracias a la fabricación de herramientas o aperos de caza, vestidos para resguardarse del frío, y generación de fuego a través de formas rudimentarias que le permitieron cocer los alimentos, abrigarse y espantar a las fieras que lo acechaban.

Igualmente, el trabajo también le permitió al hombre pensar, favoreciendo el desarrollo de sus habilidades físicas y racionales, como igualmente comprender y analizar su entorno y transformarlo en su beneficio y así construir la organización social y administrativa que antecede a la actual.

Este trabajo no se puede entender con la acepción jurídica que hoy conocemos, sino que se trata del esfuerzo físico y mental que realizó el hombre para poder superar las adversidades de su condición natural y su entorno, supervivir y desarrollarse en familia, tribu, horda y posteriormente

³ Cfr. F. ENGELS, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Panamericana, 1993.

en sociedad.

El hombre evolucionó, pasó de una organización en familias, tribus y clanes a las primeras sociedades y civilizaciones de la antigüedad. Sin embargo, surgieron estereotipos sociales como las castas, estratos o posiciones que marcaron y diferenciaron a los hombres entre esclavos y libres, con derechos y sin derechos, entre otras.

Así, el trabajo siguió existiendo, siendo realizado en su mayoría por los esclavos, en lo que compete al trabajo pesado en las galeras, labores domésticas, agrícolas, construcción, etc. Es un trabajo en toda su expresión, porque representa un esfuerzo excesivo que produce riqueza para terceros, y ninguna retribución económica para quien lo ejecuta.

Es un trabajo en toda su amplitud, pero sin ningún reconocimiento económico, social o humano para el esclavo. Sin embargo, la historia ha demostrado que los esclavos fueron la base de los sistemas productivos de antiguas civilizaciones como la egipcia, la griega y la romana, que dejaron importantes aportes y avances para la humanidad.

Como puede apreciarse, el trabajo de los esclavos, en dicho contexto, fue un factor fundamental para la generación de riqueza, el desarrollo y el avance de estas civilizaciones y de quienes hicieron parte de las mismas, sin perjuicio de que no fuera reconocido el valor de quienes lo ejecutan, puesto que sus derechos no existían o eran sumamente limitados. La Ley no los protegía, por el contrario, validó dichas estructuras jerárquicas y sociales atávicas y excluyentes.

Pese a lo cual, es el trabajo ejecutado por los esclavos el que permitió su auge, aunque su reconocimiento no fue inmediato, lo cual permite establecer que dentro del término trabajo, también debemos catalogar todas aquellas actividades ejecutadas por esclavos, siervos o subalternos que producen riqueza, implican esfuerzo humano y permiten el avance o la transformación de las sociedades o el entorno en que viven.

Lo mismo podemos decir del trabajo realizado por los siervos bajo el sistema feudal que imperó en la Edad Media (476-1453 d.C.), esto es, desde el fin del imperio romano de Occidente hasta la culminación del imperio romano de oriente con la caída de Bizancio en manos de los turcos otomanos, ya que representa un esfuerzo físico y mental que fue ejecutado por aquellos, del cual se benefició este sistema de producción, vasallaje y sometimiento humano, sin que fuese reconocido todo el valor de la base humana o trabajadora que lo realizó⁴.

⁴ Cfr. J.L. ROMERO, *La Edad Media*, Fondo de Cultura Económica, 1949. En esta obra el autor ilustra la organización política y socio económica de la Edad Media, centrada en la servidumbre y/o el vasallaje, donde el trabajo servil sustentó el modelo de producción y

Dicho esfuerzo también constituye trabajo, en toda la amplitud del término, aunque no encaje en una denominación positiva o normativa, pues representa el esfuerzo humano ejecutado para unos terceros que se favorecieron con el mismo, así como la fuerza que sustentó al sistema económico, social y político que imperó en dicho contexto.

Se trata, en los dos casos ilustrados, de un trabajo no reconocido, no valorado en toda su expresión y significado, y aunque no haya habido una remuneración económica, o esta haya sido insuficiente, en especie o a cambio de otros favores (como la protección, la vivienda, la alimentación, etc.), esto no implica ni responde a su falta real de reconocimiento y valoración, como también a la ausencia de reconocimiento a la dignidad y valor humano de quienes lo realizaron, que incluso aún persiste hasta nuestros días, donde se niega el papel fundamental de su labor para sustentar estos sistemas, a quienes se beneficiaron de dicho trabajo y al desarrollo socio económico alcanzado.

3. Concepción actual del trabajo y el trabajador según la perspectiva del empleador en el contexto del Estado capitalista

Hemos visto en el acápite anterior cómo el trabajo históricamente ha sido asociado con la producción o generación de riqueza por parte del ser humano, por medio de su esfuerzo físico, teniendo como beneficiario a un tercero, bien sea amo, señor feudal, o en los términos actuales, el empleador.

Como se observa, siempre ha existido el trabajo desde las primeras civilizaciones y sus sistemas de producción esclavistas, pasando por el sistema de producción y organización feudal, hasta el sistema capitalista adoptado por los Estados contemporáneos, el cual fue impulsado por la consolidación de la sociedad industrial⁵ y se dieron fenómenos como la división y especialidad del trabajo y su sujeción a una serie de reglamentos, normas o pautas, en la denominada racionalización del mismo⁶.

ahondó esa brecha entre el señor feudal y el siervo y la condición paupérrima y desprotegida de este último.

⁵ Cfr. R. ARON, *Dieciocho lecciones sobre la sociedad industrial*, Seix Barral, 1971. El autor señala en esta obra, que la sociedad industrial es propia del Estado capitalista, aunque se da también en otros modelos de Estado, el cual se caracteriza porque en él predomina la gran industria.

⁶ Cfr. M. WEBER, *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, 2002. Weber expresa en este texto, que la división del trabajo, la especificidad de funciones, su sujeción a reglamentos o normas y su racionalidad, esto es, su legalidad, se dieron bajo el Estado capitalista contemporáneo y permitió su consolidación y eficiencia.

Así las cosas, la concepción del trabajo y del trabajador ha seguido asociada a la producción de una riqueza, meta o resultado para un tercero, fruto del esfuerzo humano de quien ejecuta la labor para este último, a cambio de una remuneración económica, que anteriormente, bajo los sistemas esclavistas o feudales, no existía o no era reconocida.

Esta concepción actual, si bien introduce el elemento del pago en efectivo y en especie al trabajador como reconocimiento a su trabajo, sigue centrándose en un modelo anticuado, el cual continúa asociando el trabajo solamente a la producción automática de riqueza para un tercero (empleador), dejando de lado o dándole menor relevancia a la persona y el valor que entraña en sí mismo el trabajador y la labor ejecutada.

De esta forma, dicha concepción borra o desplaza el valor intrínseco del trabajador, quien además de su valía humana, al ser depositario de derechos, poseer raciocinio, sentimientos, sensaciones y principios, es un ser social, como diría Aronson⁷, que tiene un entorno familiar, social y vital donde se mueve y en el cual juega un papel indispensable.

En este sentido, el valor humano, familiar, social, cultural, entre otros, del trabajador no ha sido históricamente reconocido, porque se ha cimentado la concepción de este en un paradigma económico, al verlo o entenderlo solamente, o principalmente, como instrumento generador de riqueza o capital para una empresa.

Lo cual implica, consecuentemente, la negación de su humanidad, esto es, que sea visto como un objeto, herramienta o medio productor de ingresos o riqueza, siendo este el valor principal que se le ha dado, deshumanizándolo.

En el mismo orden de ideas, el trabajo que ejecuta el trabajador también es considerado solo desde su punto de vista pecuniario o material, olvidando el valor o trasfondo que implica, el cual se relaciona con aquel esfuerzo humano que aporta al desarrollo, a la familia, a la sociedad y al Estado, y no solo a la riqueza de una empresa.

Dicho lo anterior, el trabajo que realiza el trabajador lleva aunado un valor humano, subjetivo, como también social y cultural, y no puede reducirse solamente a un plano económico o materialista que niega su verdadero significado.

Si bien el desarrollo económico, la prosperidad y generación de riqueza es importante para las empresas, esto no puede significar que por ello el trabajador sea visto solo como un instrumento que produce ingresos.

Lo anterior solo conduce a que sea tomado como un factor de riqueza, como un medio para lograr los fines propuestos, pero no como un fin en sí

⁷ Cfr. E. ARONSON, *El animal social*, Alianza, 2007.

mismo, postulado por el aboga Kant al defender que los hombres deben ser considerados fines, y no medios o canales de consecución de determinados objetivos, y que además están revestidos de autonomía y dignidad⁸.

Independientemente de que el trabajador genere riqueza, su valor no debe reducirse al plano económico, sino a toda la amplitud que significa por su aporte a la sociedad y porque cumple un rol trascendental en la misma, porque sostiene a su familia fruto de su trabajo, y también en su papel de ciudadano de un Estado que, en principio, debe garantizar sus derechos humanos⁹ y fundamentales, entre otros aspectos.

Si bien la sociedad y el Estado se han beneficiado del trabajo de aquellos, que gracias a su esfuerzo han generado riqueza y coadyuvado a su desarrollo económico, industrial y comercial, como a su organización política administrativa, consolidación de la tecnología como medio para agilizar procesos y facilitar la vida cotidiana de las personas y sus distintos trámites, el paradigma entronizado desde las civilizaciones esclavistas, continuado en la Edad Media con el modelo de servidumbre y extendido hasta los albores de la Edad Moderna y Contemporánea, no ha cambiado.

Ello se debe a la falta de transmutar dichos valores, cánones sociales, códigos e imaginarios que subyacen en la sociedad y el Estado y permean a las empresas, su modelo de producción, su filosofía y principios.

De igual forma, que irrigan la consciencia de los individuos y los hacen asimilar y normalizar un modelo excluyente, que tergiversa el verdadero valor del trabajo y del trabajador, porque lo asocia principalmente a la generación de riqueza, al utilitarismo de un capitalismo que no ha podido superar los esquemas del pasado.

Es así como los modelos inveterados siguen subsumidos en las estructuras de producción capitalista actual, por lo cual se mantiene una visión reduccionista y simplista del trabajador como mero apercceptor productor de riqueza, lo cual resta valor a su condición humana y la relevancia que tiene por el rol que juega en la familia, la sociedad y el Estado.

Aunado a lo anterior, se encuentra su valor intrínseco como individuo, su capacidad reflexiva, crítica, sus subjetividades y valores culturales e intelectuales, que se desplazan o ignoran por dicha visión centrada en el pivote del capital.

No significa con ello que abogemos porque el sistema es el responsable de la deshumanización del trabajador y el trabajo que

⁸ Cfr. I. KANT, *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*, Alianza, 2012.

⁹ Cfr. la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), donde se consignan el derecho humano al trabajo, la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la no discriminación, autodeterminación, libertad de expresión, etc.

desempeña, sino que el problema estriba en la filosofía de dicha concepción, en no superar paradigmas anacrónicos y en seguir manteniendo imaginarios de explotación, superioridad del patrono o empresa e inferioridad del trabajador, lo cual reafirma o justifica la creencia o convicción equívoca de que es un medio para lograr el fin de la riqueza.

4. Necesidad de replantear dicha concepción por una más humana y respetuosa de los derechos humanos y fundamentales del trabajador

De acuerdo con lo expuesto, la concepción del trabajo y del trabajador que se edificó sobre las bases y paradigmas esclavistas, medievales y de la modernidad, no ha cambiado en el contexto del Estado capitalista.

Lo anterior, debido a que aún se centra la visión del trabajo y el trabajador como aperos destinados a generar riqueza para la empresa, es decir, se basa en un concepto utilitarista que los toma como un medio de producción de beneficios para un tercero.

Esta concepción trae consecuencias nocivas para el trabajador, pues lo deshumaniza y reduce a un factor que produce ingresos, relegando su relevancia social, familiar y subjetiva, desconociendo sus pensamientos, sentimientos y opiniones.

En cuanto al trabajo, se ve desvalorizado, porque no se toma en cuenta su valor intrínseco, su aporte a la sociedad, al Estado y a la humanidad, en cuanto a sólo se reduce a un esfuerzo que genera recursos para un tercero.

Por lo cual es necesario su replanteamiento, ya que la deshumanización del trabajador y el ver el trabajo sólo con un valor material o económico, llevan a que aquel pierda su dignidad humana, se desconozcan sus derechos y a que la filosofía de las empresas se siga centrando en la producción de riqueza y resultados, más que en el bienestar y salud del trabajador, la salvaguarda de sus derechos, la satisfacción de sus necesidades, etc.

Así las cosas, se evidencia que es perentorio superar dichas concepciones basadas en la explotación histórica del trabajador, en la percepción equívoca que hace hincapié en su valor como productor de riqueza, pero que no enfatiza en su valor intrínseco y humano.

Se debe partir de la comprensión de lo que implica un trabajador en todo su sentido más amplio: un ser humano, depositario de principios, creencias, familia, necesidades, pensamientos, sentimientos, que juega un rol en la sociedad y en el Estado, para los cuales también reviste relevancia.

Lo cual lleva aparejado que tiene una serie de valores intrínsecos, subjetividades, derechos humanos y fundamentales consignados en la

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), los convenios de la OIT¹⁰ y normas internas de cada Estado, que es necesario observar y respetar y ser el punto de partida para la apreciación de aquel.

De esta forma, el respeto a su integridad moral y física, a los derechos de que es depositario, también a sus expresiones, creencias, subjetividades y valores intrínsecos y sociales, deben hacer parte de esta nueva concepción del trabajador, desplazándose la atávica figura de ser un mero generador de ingresos para la empresa.

Es decir, la visión de las entidades encaminada a las metas y resultados centrados en la generación de riqueza del trabajador debe desplazarse por una más incluyente y humana que reconozca su valor inmanente.

Esto significa cambiar la filosofía, entronizar al trabajador y su trabajo como lo más importante para la entidad, sea privada o pública, dejando rezagada la concepción inveterada, aún vigente, que lo considera un mero medio productor de ingresos.

En este orden de ideas, se debe comenzar por cambiar la política y visión institucional, donde la consecución de las metas se equilibre o sea inferior frente a la dignidad y valor del trabajador, así como la salvaguarda de sus derechos humanos y fundamentales, dentro de ellos los de naturaleza laboral.

Así, se debe desplazar el paradigma de que su valor reside en la capacidad generadora de riqueza que ostenta, para adoptar un modelo que se enfoque en su valor intrínseco como persona, en su dignidad, capital social, rol que juega dentro de su familia y como ciudadano de un Estado, entre otros tópicos.

De esta forma, se puede ir relegando la vieja concepción y construyendo las bases de una nueva donde se haga énfasis en su bienestar, salud, derechos, etc., independientemente de que, como consecuencia de su labor o trabajo, se lleve a la riqueza de la empresa, lo cual debe ser algo que no ostente una mayor jerarquía o prelación que lo primero, sino más bien que esté al mismo nivel o por debajo de dicha finalidad meramente económica o capitalista.

Así las cosas, al irse desplazando esa concepción tomada de modelos esclavistas, serviles o utilitaristas que directa o indirectamente acogió el capitalismo, se puede ir cambiando el paradigma¹¹ e imaginario empresarial,

¹⁰ Cfr. Convenios n. 111, n. 155 y n. 190, 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y Recomendación n. 206 de la OIT, entre otros, los cuales propenden por la salud y bienestar laboral, el trabajo en condiciones justas y dignas, la prevención de la violencia y el acoso laboral y demás aspectos pertinentes.

¹¹ Cfr. T.S. KUHN, *La estructura de las revoluciones científicas*, Fondo de Cultura Económica,

social y estatal, de que el trabajador es un simple instrumento generador de riqueza y encaminado solamente a surtir de beneficios a las empresas y llevar a la consecución de sus metas.

Mantener la vieja concepción no sólo implica la deshumanización del trabajador, de su valor intrínseco y humano, y reafirmar anquilosadas categorías o códigos basados en la exclusión, la desigualdad y la estigmatización, sino ahondar en su desconocimiento, en la negación de sus derechos y en un modelo que, lejos de conllevar prosperidad, eficiencia y eficacia, puede producir lo contrario.

Lo anterior se sustenta en que los modelos basados en la exclusión, ignorancia o desconsideración del otro (en este caso el trabajador), en no reconocer su verdadero valor, en no centrarse en su bienestar, salud y garantía de sus derechos y prerrogativas, puede constituir un elemento negativo que incida en una producción deficiente o ineficaz, o en una desmotivación de aquellos en el ámbito laboral, como resultado de dichas conductas que no reconocen su valor o no aseguran integralmente sus derechos y la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

De este modo, se propende por un modelo productivo centrado en la figura del trabajador como persona, depositaria de dignidad, principios y derechos, que busque su bienestar, salud y reconozca su valor intrínseco, desplazando la concepción de que solo puede verse como un productor de riqueza, teoría que debe ceder a la primera para así establecer un paradigma que dignifique su rol social, laboral, familiar, ciudadano, etc.

Así, las cosas, este nuevo modelo representa un cambio radical del paradigma, al desplazarse la concepción del trabajador como fuente productora de riqueza, a persona depositaria de dignidad, valor intrínseco y derechos humanos y fundamentales que deben respetarse.

En dicha medida, este paradigma emergente debe propender por su bienestar y su salud, por su dignidad y la reivindicación de sus derechos, pasando a un segundo paso el estereotipo centrado en el valor del trabajador en tanto es motor generador de ingresos para la empresa.

Lo anterior no conlleva que las empresas o entidades deban resignarse a disminuir su riqueza material, o no lograr sus fines. El hecho de que generen riqueza no riñe con que se cambie la percepción sobre el valor del trabajador.

2015. En esta obra, Kuhn expresa que cuando los paradigmas entran en crisis, o no pueden responder a las necesidades y problemas actuales, son reemplazados por nuevos paradigmas, lo cual se propone en el presente caso: el reemplazo del viejo paradigma que toma al trabajador y su trabajo como instrumentos meramente productivos, por uno donde sean los primeros fines en sí mismos y se reconozca su valor humano, sin centrarse en la riqueza que puedan generar.

Lo que implica, por el contrario, es que cambiando la vieja concepción exalten la dignidad del trabajador, reconozcan su verdadero valor, propendan por su bienestar laboral y su salud y salvaguarden sus derechos, lo cual va a tener, consecuentemente, un impacto positivo en su productividad.

Esto se sustenta en el hecho de que implementar y mantener condiciones justas y dignas de trabajo, garantizar ambientes seguros y saludables en el ámbito laboral, reconocer el valor del trabajador, pueden redundar en mayores beneficios económicos y en todo sentido para la empresa.

Lo expresado se refuerza en el hecho de que el trabajador que ostenta buenas condiciones laborales, de bienestar y salubridad, además de sea respetado y valorado en toda su dimensión, tiene un incentivo o motivación moral, emanado de su empleador, lo cual seguramente se traducirá en la eficiencia y eficacia de su trabajo, cumpliendo en demasía las metas propuestas.

Como se observa, el cambio de concepción, lejos de traer consecuencias negativas, falta de producción o incumplimiento de metas, conllevaría a mejores resultados para el empleador, al tener un trabajador más motivado y en mejores condiciones físicas y psíquicas para realizar su trabajo.

Así, queda claro que la vieja concepción se cimienta en una desvaloración del trabajador fundada en aspectos elitistas, excluyentes y jerárquicos, derivados de la discriminación, la inequidad y la injusticia, así como de factores históricos, sociológicos y culturales que permean nuestras sociedades y modelos de producción, impactando los ámbitos laborales de las empresas y las consciencias de los empleadores.

Así, se necesita implementar mecanismos para poder superar esta concepción, partiendo del diálogo social, programas, políticas y jornadas de concientización y socialización del valor que tiene el trabajador para la empresa, la sociedad y el Estado, con el fin de que se asimile en todos los ámbitos.

También se requiere la implementación de reglamentos internos, directrices y medidas por parte de las empresas o empleadores, que incorporen esta nueva concepción incluyente con su valor, dignidad y derechos, de tal suerte que no quede a la discrecionalidad o consideración del empleador, sino que se plasme como una norma interna y de conducta el pleno reconocimiento de su significado y valor.

Sin embargo, no basta con tener la voluntad de implementar esta nueva concepción, sino que efectivamente se aplique en las empresas, partiendo de su establecimiento en su reglamento interno de trabajo, para lo cual es

menester que se consigne, como una de las máximas o directrices, el valor y dignidad del trabajador, por encima de las formalidades, convencionalismos y estereotipos, como aquel tan remachado de que su valor solo radica en su capacidad de generar riqueza.

Así las cosas, se requiere que se estatuya en el reglamento interno de las empresas, y que efectivamente se aplique, lo cual requiere que se haga un seguimiento al mismo por parte del empleador y los trabajadores, porque no se puede dejar a la discrecionalidad del primero su cumplimiento.

En la misma órbita, es menester que se contemple en la Legislación Laboral de cada Estado, dicha concepción, donde se exalte el valor del trabajador y el trabajo ejecutado por el mismo, centrándose en su dignidad, derechos humanos y fundamentales, relevancia social y familiar y papel como ciudadano, de tal suerte que la motivación sea sustancial y se refuerce su valor y el reconocimiento de sus derechos.

Dicha normatividad debe ser difundida y socializada por el Estado, para que se tome consciencia por parte de los empleadores, las autoridades y la sociedad de dicho papel preponderante del trabajador, así como del valor humano y social del trabajo, que no puede reducirse solo a un medio para generar riqueza a las empresas o terceros empleadores.

Igualmente, se requiere el papel activo del Ministerio del Trabajo a través de sus Inspectores, como también de los organismos de control estatal, para que verifiquen constantemente las condiciones laborales de los trabajadores y que se cumplan las leyes y principios emanados del derecho laboral y los derechos humanos relacionados, en las empresas públicas y privadas, así como que tomen, dado el caso, las medidas correspondientes para restablecer sus derechos y se impongan las medidas preventivas y sanciones por contravenir tales normas.

No menos relevante es el control ciudadano, que corresponde ejercer a los trabajadores para denunciar y visibilizar los atropellos y transgresión de sus derechos laborales y humanos en el contexto de su trabajo, como también los incumplimientos y falta de condiciones justas, saludables y dignas para trabajar, para lo cual pueden valerse de los canales, medios o buzones existentes y de los mecanismos, instrumentos o acciones jurídicas de que les provea el derecho interno, así como los Tratados Internacionales y Organismos como la OIT, la CIDH, entre otros.

Lo expuesto anteriormente, nos devuelve a la importancia de cambiar la filosofía y el imaginario histórico y social que ha llevado a menospreciar el valor del trabajador y del trabajo, por uno que propenda por resaltar su valor, enfatizar en el bienestar y salud de aquel y el respeto y garantía de sus derechos.

Así, se puede con este cambio de concepción, con la consagración

normativa y la implementación y aplicación efectiva de la misma, así como de su previsión en los reglamentos internos de las empresas, desplazar el viejo slogan que reproduce una concepción esclavista y medieval del trabajador, por una que no lo deshumanice y que se centre en su verdadero valor intrínseco.

De esta forma, se invertiría la visión que se tiene del trabajador y el trabajo que ejecuta, por una que propenda por exaltar su valor humano, bienestar y derechos, y que se centre en la motivación, respeto, solución dialógica de los conflictos, mejora de sus condiciones laborales, etc.

Esta nueva concepción y mejora en sus condiciones, por unas verdaderamente justas y dignas, puede redundar, sin duda, en mayor productividad y trabajo de calidad, beneficiando directa o indirectamente a las empresas, con lo cual quedará demostrado que las viejas concepciones, lejos de traer más beneficios a las empresas, conllevan malestar y disminución de calidad de vida en los trabajadores, disminuyendo la eficiencia de las empresas y su productividad, porque se desplaza el valor humano y las condiciones dignas y justas de trabajo, indispensables para que aquel pueda desarrollar todas sus capacidades.

Dicha concepción también conlleva la idea de desplazar la creencia de que con el pago del salario y prestaciones sociales se cumplen todas las obligaciones frente al trabajador y se reconoce el valor de su trabajo, lo cual desde una perspectiva iusnaturalista va más allá, con el reconocimiento por parte del empleador, el Estado y la sociedad, de su papel relevante en la evolución del hombre y en su progreso, tanto material como humano, en la construcción de tejido social que conlleva y en toda la dignidad y derechos humanos que entraña.

La motivación que dan el bienestar, la salud, el respeto de los derechos, la dignificación de su oficio, la mejora de las condiciones laborales, son el mejor incentivo para que se aumente la productividad y se alcance el progreso en las empresas y sociedades contemporáneas.

5. Conclusiones

El trabajo ha existido desde la aparición del hombre e incluso antes, jugando un papel trascendental en la conversión o evolución del mono en hombre, lo cual favoreció, incentivó o permitió que caminase erguido, desde la perspectiva de Engels.

El hombre, desde inicios de la humanidad, ha ejecutado labores, oficios o actividades que representan trabajo, entendido esto como el esfuerzo humano, tanto físico como mental, que le permite satisfacer necesidades,

desarrollarse, cumplir fines sociales, etc.

Paralelamente, puede considerarse trabajador, desde una perspectiva iusnaturalista, a aquel hombre que ejecutaba estas labores con base en su esfuerzo corporal y mental, resolviendo con ello sus necesidades básicas, como procurarse alimentos, abrigos, un lugar donde pernoctar, etc.

Con el surgimiento de las primeras sociedades y posteriormente los albores de las civilizaciones, dentro de ellas las mesopotámicas, egipcia, griega y romana, el trabajo fue realizado por esclavos, que sustentaron con este el desarrollo de aquellas bajo un sistema de producción que, entonces, era esclavista.

Así las cosas, el trabajo podía concebirse, en dicho contexto, como aquel esfuerzo, actividad o labor que ejecutaban los esclavos y que no les era ni reconocido, ni remunerado, pero que era fundamental para el desarrollo, auge o apogeo de las mismas y la satisfacción de necesidades y servicios de los hombres libres.

De este modo, la concepción del trabajo se sustentaba en la capacidad de producción de los esclavos, quienes son tomados, vistos o considerados medios para producir trabajo, el cual a su turno genera riqueza, progreso, desarrollo y satisfacción de necesidades de los hombres libres y de quienes detentan el poder.

Con el advenimiento de la Edad Media, al final del imperio romano de Occidente (476 d.C.), y durante su vigencia, se cambió la forma de producción o de organización socio económica por la de la servidumbre, donde los siervos estaban al servicio de los señores feudales a través de dicha figura, que representaba una deshumanización de los mismos, una especie de continuidad en la explotación, el desconocimiento del trabajo del otro, y la entronización de unos modelos jerárquicos que permitían los abusos sobre los súbditos.

De esta forma, los siervos eran considerados instrumentos productivos, deshumanizados, su valor residía en la capacidad de realizar las actividades requeridas, satisfacer las necesidades o requerimientos de los señores feudales, y su pago era irrisorio o no existía retribución pecuniaria.

Con el surgimiento del Estado Moderno, la burguesía y la República, se cambiaron las denominaciones, esto es, surgió el término empleador y empleado, pero en el fondo la inveterada concepción no cambió: el valor del trabajo y del trabajador seguía siendo su capacidad de generar riqueza para un tercero (empleador).

Por el contrario, en el contexto del Estado capitalista actual, dicha concepción se exacerbó y se hizo más utilitarista: el trabajador y su trabajo valen en cuanto mayor cantidad de beneficios, riqueza o ingresos generen.

Como se observa, se deja de lado su valor humano, el hecho de que el

trabajador es una persona que tiene un rol importante o valioso para su familia, la sociedad y como ciudadano de un Estado, lo cual no reviste relevancia dentro de dicha percepción atávica del trabajador y su trabajo.

Por ende, es necesario adoptar, desarrollar o implementar una nueva concepción que se centre en el valor intrínseco del trabajador y el trabajo que ejecuta, que lo conciba como una persona, y no como un objeto, medio o instrumento productor de riqueza, sino como un ser humano con sentimientos, pensamientos, deseos, que juega un papel en su familia como padre, hijo, hermano, etc., como ciudadano en la sociedad y, desde luego, que es importante para la empresa por todo esto, independientemente de que gracias a su labor lleve a generar riqueza o beneficios para el empleador.

Para lograr lo anterior, es menester, en primer lugar, un cambio de la filosofía empresarial, donde se anteponga el valor del trabajador y su trabajo a la idea, paradigma o imaginario que lo asocia como un factor productor de riqueza, y donde se implementen políticas y reglamentos internos para poder tener en cuenta y aplicar esta nueva filosofía.

Del mismo modo, se requiere reducir o equilibrar la brecha de jerarquización entre el empleador y el empleado, la cual ha permitido restarle valor humano, dignidad y derechos a los trabajadores, al alimentar modelos jerárquicos que los conciben como inferiores o faltos de consideración frente al empleador o superior, por relaciones menos verticales, más dialógicas, horizontales y recíprocas, donde haya prioridad por la negociación, el pacto o el acuerdo en la solución de los conflictos, de tal suerte que no se centre la relación en la superioridad y la subordinación, sino en relaciones más dialógicas y armónicas donde se exalte la importancia y valor del trabajador.

En el mismo orden, se requiere formular e implementar políticas y normas estatales que resalten el valor del trabajo y el trabajador, lleven a disminuir estas brechas que alimentan la discriminación, el maltrato y la deshumanización de este último, así como el respeto de sus derechos humanos y fundamentales, centrándose, más que en la producción del trabajador, en su bienestar, salud, dignidad y respeto de sus derechos.

Y lo que es igual o de mayor relevancia, que se realicen continuos seguimientos por parte de los empleadores y el Estado, del cumplimiento de estas políticas, reglamentos y normas, para verificar que sean efectivos y aplicar las medidas correctivas y sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.

De igual importancia es el control ciudadano, que los mismos trabajadores y la población en general pueden ejercer denunciando los abusos, incumplimientos y violación de sus derechos por parte de los empleadores, a través de los medios y mecanismos jurídicos existentes.

Las sociedades, el Estado y las empresas pueden ser más productivos y desarrollados, si se concibe al trabajador como persona depositaria de dignidad, derechos y valores intrínsecos, y no como mero medio productor de beneficios y riqueza.

El valor del trabajo no se puede separar del valor de la persona que lo ejecuta, ni de su dignidad, humanidad, derechos y papel fundamental que juega dentro de la sociedad: «El *trabajo* es un factor de producción, un gasto o un recurso, pero, por sobre todo, es una actividad humana. Procede de la persona y de algún modo comparte su dignidad»¹².

El trabajo realizado por el trabajador lleva al progreso material y humano y a la evolución del hombre en un sentido amplio, como también a la construcción de tejido social, por ende, no puede reducirse sólo a la generación de riqueza o resultados.

Tampoco puede entenderse al trabajador como aquel cuyo valor, derechos y relevancia se entienden cumplidos o satisfechos con el solo pago de un salario y prestaciones, lo cual permita toda serie de imposiciones y la negación de su humanidad y dignidad, sino que va más allá, con el reconocimiento de su relevancia social y valor intrínseco.

El bienestar, la salud, la dignidad, la motivación del trabajador y el trabajo en condiciones justas y dignas son los elementos más efectivos para lograr empresas, sociedades y Estados más prósperos, incluyentes y armónicos, donde se exalte el verdadero valor del trabajo y se reivindiquen sus derechos.

6. Bibliografía

- ARENDRT H. (2005), *La condición humana*, Paidós
- ARON R. (1971), *Dieciocho lecciones sobre la sociedad industrial*, Seix Barral
- ARONSON E. (2007), *El animal social*, Alianza
- ASIMOV I. (2011), *El imperio romano*, Alianza
- BONILLA GONZÁLEZ R. (2019), [Los trabajadores son generadores de riqueza ignorados por los gobiernos](#), en [periodico.unal.edu.co](#), 29 octubre
- CANARIAS-SEMANAL.ORG (2022), [Recapitulación sobre el papel del trabajo en la transformación del hombre en mono](#), en [canarias-semanal.org](#), 30 agosto
- DE LA CRUZ PICALÚA N. (2023), [El progreso de un país: el valor del trabajo humano](#), en [www.las2orillas.co](#), 12 octubre

¹² Á. PEZOA, [Valor humano y social del trabajo](#), en [ellibero.cl](#), 21 enero 2023.

- ECO U. (2016), *La Edad Media. La edad Media I, Bárbaros, cristianos y musulmanes*, Fondo de Cultura Económica
- ECO U. (2016), *La Edad Media. La edad Media II, Caballeros, Catedrales y Ciudades*, Fondo de Cultura Económica
- ENGELS F. (1993), *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Panamericana
- GALEANO E. (1985), *Las venas abiertas de América Latina*, Siglo XXI
- KANT I. (2012), *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*, Alianza
- KUHN T.S. (2015), *La estructura de las revoluciones científicas*, Fondo de Cultura Económica
- LE GOFF J. (2020), *Por otra Edad Media. Tiempo, trabajo y cultura en Occidente*, Taurus
- MARK J.J. (2021), [La vida de los esclavos africanos en la América colonial británica](http://www.worldhistory.org), en: www.worldhistory.org, 26 abril
- MARX K. (2019), *El capital. Crítica de la economía política*, Siglo XXI
- OIT (2019), [Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](http://www.ilo.org), en www.ilo.org, 18 noviembre
- PEZOA Á. (2023), [Valor humano y social del trabajo](http://ellibero.cl), en ellibero.cl, 21 enero
- POURSHASB N. (2022), [Un nuevo concepto de trabajo: más flexible, más humano y más inteligente](http://expansion.mx), en expansion.mx, 30 abril
- ROMERO J.L. (1949), *La Edad Media*, Fondo de Cultura Económica
- WEBER M. (2014), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica
- WEBER M. (2007), *Sociología del poder. Los tipos de dominación*, Alianza
- WEBER M. (2002), *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica
- WEBER M. (2014), *Conceptos sociológicos fundamentales*, Alianza

Jurisprudencia

- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-317/2020
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-007/2019
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-572/2017
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-293/2017
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-898/2006

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-882/2006

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-098/1994

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-546/1992

Normativa

Código Sustantivo del Trabajo (Legis, 2021)

Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión

Constitución Política de Colombia (Legis, 2021)

[Convención Americana sobre Derechos Humanos \(Pacto de San José\)](#)

Convenio OIT n. 190

Convenio OIT n. 155

Convenio OIT n. 111

[Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

Estatuto de los Trabajadores (España)

Ley 2209/2022 (Colombia)

Ley 1010/2006 (Colombia)

Ley 36/2011 (España)

[Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)

Recomendación OIT n. 206

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

