

La OIT, tradicionalmente, sólo ha considerado Derechos Humanos a aquellos consagrados en sus Convenios referidos a la libertad sindical, igualdad y no discriminación y prohibición del trabajo forzoso.

Esta posición restrictiva ha sido modificada en la 75<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 1988, en la que se acordó definir "el campo de actuación de la OIT en función de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos que se refieran a:

1. Libertad sindical.
2. Libertad de trabajo.
3. Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
4. Derecho al trabajo.
5. Derecho a un ingreso mínimo.
6. Derecho a la seguridad social.
7. Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.
8. Participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los Derechos Humanos<sup>10</sup>

En teoría, sobre el tema se consideran tres posiciones:

a) **restrictiva**, que entiende que sólo algunos de los derechos contemplados por los instrumentos de la OIT pueden considerarse Derechos Humanos;

b) **amplia**, que postula que todos los Convenios de la OIT son instrumentos internacionales de Derechos Humanos;

c) **una tercera posición**, que parte de reconocer que los derechos laborales son objeto de dos tipos de normas internacionales:

---

10 Carrillo Calle, Martín. *Ibid* pág. 42

los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios internacionales del trabajo de la OIT. De esta doble regulación se desprende la existencia de dos áreas: un “área mínima”, configurada por los derechos laborales directamente reconocidos como Derechos Humanos por los tratados internacionales en la materia y los Convenios de la OIT que desarrollan normativamente tales instituciones. Fuera de tal “área mínima” existiría un “área máxima”, que estaría conformada por el conjunto de los demás Convenios internacionales de trabajo. Hecha esta distinción, sólo se consideran derechos fundamentales los comprendidos en el “área mínima”.

Pla Rodríguez<sup>11</sup>, en la clasificación que realiza, parte de lo enunciado en el capítulo II de la Declaración de Filadelfia, distinguiendo cuatro grandes áreas de Derechos Humanos: libertad, igualdad, seguridad económica y dignidad.

Dentro del concepto de libertad, incluye la libertad sindical y la libertad de trabajo, la cual subdivide en política de empleo y en el combate al trabajo forzoso.

En el concepto de igualdad se comprenden la eliminación de las medidas discriminatorias y la igualdad de oportunidades.

En seguridad económica se comprenden el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social y el derecho a un ingreso mínimo.

En el concepto relativo a la dignidad se incluyen el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo y de vida (el que a la vez se subdivide en duración del trabajo, derecho al descanso, derecho a disfrutar del tiempo libre, protección de la integridad física del trabajador, remuneración y alojamiento y servicios sociales para

---

11 Pla Rodríguez, Américo. *RDL* N° 173, pág.14.

los trabajadores) y el derecho a la defensa y promoción de los derechos y libertades por los propios interesados.

Carrillo Calle<sup>12</sup>, que se afilia a la posición que sostiene que son Derechos Humanos laborales aquellos que están contemplados en instrumentos internacionales de Derechos Humanos, ha examinado los siguientes para determinar su coincidencia con los instrumentos laborales:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.
3. Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos.
4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
6. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.
7. Declaración de los Derechos del Niño.
8. Convención sobre los Derechos del Niño.
9. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
10. Declaración de los Derechos de los impedidos.

De este examen, Carrillo Calle ha identificado 31 derechos laborales, que al estar reconocidos en esos instrumentos, pueden calificarse como derechos laborales fundamentales.

Los derechos laborales fundamentales de carácter colectivo son aquellos más vinculados a las relaciones laborales. No obstante ello, entiendo que deben considerarse derechos fundamentales también aquellos que protegen derechos de naturaleza individual

---

12 Carrillo Calle, Martín. *Ibid.*, págs. 44 y 45.

del trabajador, porque pueden incidir de forma considerable en conflictos o negociaciones y, en definitiva, en el establecimiento de sistemas de relaciones laborales armoniosas.

Profundizaremos en algunos de estos derechos a los cuales hace referencia la clasificación de Carrillo Callé, según el cuadro elaborado por el citado autor (ver página siguiente), que especifica los 31 derechos laborales a que se refiere y en qué instrumentos de Derechos Humanos están contemplados.

\* **Libertad de trabajo.** Reconoce el derecho de toda persona a la libre elección o aceptación de un trabajo. En esta categoría se ubicarían:

\* **Prohibición de la esclavitud y servidumbres** (situación contemplada en el Convenio de Trabajo N° 29) y

\* **Abolición del trabajo forzoso**, que es la materia de otro Convenio fundamental de la OIT, el N° 105.

\* **Derecho al trabajo.** Implica el derecho a toda persona de acceder a un trabajo en condiciones que le permitan cubrir sus necesidades y las de su familia. Incluidos en este derecho estarían:

\* **Derecho al pleno empleo**

\* **Derecho a la formación profesional.** En este caso no estaríamos refiriendo a la obligación del Estado de proponer y ejecutar medidas tendientes al pleno empleo, que comprende la preocupación por la formación profesional.

A estas materias se refieren los Convenios de la OIT Nos. 84 ("Agencias retribuidas de colocación"), 96 (nueva formulación del mismo Convenio), 88 ("Servicio de empleo"), 122 ("Políticas de empleo"), 142 ("Desarrollo de recursos humanos"), 168 ("Fomento de empleo y protección contra el desempleo"). También a esas materias se refieren las Recomendaciones N°s 122 y 169 (sobre políticas de empleo), 136 (sobre políticas de empleo para los jóvenes), 176 (sobre fomento de empleo) y 150 (sobre desarrollo de recursos humanos).

## DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES I

### ÁMBITO OBJETIVO-TERRITORIAL

Instrumentos internacionales	COBERTURA MUNDIAL		
	Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966	Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos 1966
Derechos laborales fundamentales			
Libertad de trabajo	23º, 1	6º, 1	
Prohibición de la esclavitud y servidumbres	4º		8º, 1
Prohibición del trabajo forzoso			8º, 3
Derecho al trabajo	23º, 1	6º, 1	
Empleo		6º, 2; 13º, 2 b)	
Formación profesional	26º, 1		
Trabajadores minusválidos			
Deber de trabajar			
Condiciones de trabajo	23º	7º	
Igualdad de trato y no discriminación	2º, 1	2º, 2; 3º	2º, 1; 3º
Derecho de acceso a la función pública	21º, 2		25º, c)
Derecho a una remuneración justa	23º, 3		
Igualdad salarial	23º, 2	7º, a), i)	
Limitación de la jornada de trabajo	24º	7º d)	
Derecho al descanso	24º	7º d)	
Derecho a vacaciones	24º	7º d)	
Derecho al pago por feriados		7º d)	
Derecho a la promoción laboral		7º c)	
Estabilidad			
Seguridad e higiene en el trabajo		7º b); 12º, 2, b)	
Trabajo de menores		10º, 3	
Trabajo de mujeres			
Protección de la maternidad	25º, 2	10º, 2	
Trabajadores de la tercera edad			
Libertad sindical	23º, 4	8º, 1 a), b), c)	22º, 1
Derecho de huelga	8º		
Derecho a la seguridad social	22º, 23º, 1;	9º	
	25º, 1		
Tratamiento de enfermedades profesionales		12º, 2 ,c)	

**DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES II****ÁMBITO OBJETIVO-TERRITORIAL**

COBERTURA REGIONAL			
Instrumentos internacionales	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948	Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988
Derechos laborales fundamentales			
Libertad de trabajo			
Prohibición de la esclavitud y servidumbres		6º, 1 6º, 2, 3	
Prohibición del trabajo forzoso	XIV		
Derecho al trabajo			6º
Empleo			6º, 2
Formación profesional			6º, 2; 13º, 3, b)
Trabajadores minusválidos	XXXVII		6º, 2; 18º, a)
Deber de trabajar			7º
Condiciones de trabajo		23º, 1, c)	
Igualdad de trato y no discriminación	XIV		
Derecho de acceso a la función pública			7º, a)
Derecho a una remuneración justa			7º, a)
Igualdad salarial	XV		7º, g) 7º, h)
Limitación de la jornada de trabajo			7º, h)
Derecho al descanso			7º, h)
Derecho a vacaciones			7º, c)
Derecho al pago por feriados			7º, d)
Derecho a la promoción laboral			7º, e)
Estabilidad			7º, f)
Seguridad e higiene en el trabajo	VII		6º, 2
Trabajo de menores			9º, 2
Trabajo de mujeres	XXII	16º	17º, b) 8º, 1 a)
Protección de la maternidad			8º, 1 b)
Trabajadores de la tercera edad	XVI		9º
Libertad sindical			
Derecho de huelga			
Derecho a la seguridad social			9º, 2; 10º, 2, d)
Tratamiento de enfermedades profesionales			

## **DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES III**

### ÁMBITO SUBJETIVO-PERSONAL

	MENORES	MINUS VALIDOS	
		Declaración de los Derechos del Niño 1959	Convención sobre los Derechos del Niño 1989
Instrumentos internacionales			
Derechos laborales fundamentales			Declaración de los Derechos de los Impedidos 1975
Libertad de trabajo			c
Prohibición de la esclavitud y servidumbres			
Prohibición del trabajo forzoso		9º	
Derecho al trabajo			7º
Empleo			
Formación profesional			6º
Trabajadores minusválidos	23º		6º
Deber de trabajar			
Condiciones de trabajo			
Igualdad de trato y no discriminación	1º	2º, 1	2º; 10º
Derecho de acceso a la función pública			
Derecho a una remuneración justa			
Igualdad salarial			
Limitación de la jornada de trabajo			
Derecho al descanso			
Derecho a vacaciones			
Derecho al pago por feriados			
Derecho a la promoción laboral			
Estabilidad			
Seguridad e higiene en el trabajo			
Trabajo de menores	90	32	
Trabajo de mujeres			
Protección de la maternidad			
Trabajadores de la tercera edad			
Libertad sindical			
Derecho de huelga			
Derecho a la seguridad social	4º	26º	
Tratamiento de enfermedades profesionales			

**DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES IV****ÁMBITO SUBJETIVO-PERSONAL**

MUJERES		
Instrumentos internacionales  Derechos laborales fundamentales	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer 1952	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979
<p>Libertad de trabajo            Prohibición de la esclavitud y servidumbres            Prohibición del trabajo forzoso.            Derecho al trabajo            Empleo            Formación profesional            Trabajadores minusválidos            Deber de trabajar            Condiciones de trabajo            Igualdad de trato y no discriminación            Derecho de acceso a la función pública            Derecho a una remuneración justa            Igualdad salarial            Limitación de la jornada de trabajo            Derecho al descanso            Derecho a vacaciones            Derecho al pago por feriados            Derecho a la promoción laboral            Estabilidad            Seguridad e higiene en el trabajo            Trabajo de menores            Trabajo de mujeres            Protección de la maternidad            Trabajadores de la tercera edad            Libertad sindical            Derecho de huelga            Derecho a la seguridad social             Tratamiento de enfermedades profesionales         </p>	<p>11º, 1, c)            6º            11º, 1, a)            10º, a); 11º, 1 c)            1º; 2º, a) y e); 11º, 7º, b)            III            11º, 1, 2)            11º, 1, c)            11º, 1 c); 11º, 2, a)            11º, 1, f)            11º            4º, 2; 11º, 2 b), d)            11º, 1, e)</p>	

Se discute si debe reconocerse o no como derecho fundamental el derecho al "pleno empleo". La OIT propicia la formulación y desarrollo de políticas estatales que fomenten el pleno empleo productivo. Estas políticas deben formar parte de la política general económica y social.

De acuerdo con las formulaciones de la OIT una política de empleo debe tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo disponible para todas las personas que lo soliciten;
- b) que dichos trabajos serán tan productivos como fuera posible;
- c) que las personas tendrán libertad para escoger empleo;
- d) que los trabajadores tendrán la posibilidad de adquirir la formación necesaria y de aplicar esos conocimientos sin ser objeto de discriminación.

Estas categorías también se consideran en referencia especial a aquellas otras de personas desfavorecidas, que tuviesen o pudiesen tener dificultades especiales para encontrar un empleo duradero, como los jóvenes, los minusválidos, las mujeres, las personas de la tercera edad, los largamente desocupados, etc.

Se puede sostener que la exigibilidad del derecho al pleno empleo en la época actual es difícil de plantear en la realidad. Sin embargo, si de acuerdo a lo expresado en la Declaración de Filadelfia "todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad", cabe preguntarse cómo podría lograrse esta situación si una persona no tiene al menos la posibilidad de obtener un puesto de trabajo.

Se ha sostenido que el concepto a incorporar es el de la protección de la movilidad laboral, es decir, la generación de mecanismos que protejan la estabilidad de los ingresos de los trabajadores en situación de movilidad e inestabilidad en los mercados de trabajo.

En la reciente "Cumbre social sobre la superación de la pobreza, el empleo productivo y la integración social", una de las conclusiones a las que se ha llegado es que un objetivo prioritario de la economía es procurar el pleno empleo como forma de superar las otras limitantes del desarrollo social.

Naturalmente, puede alegarse que este derecho no es de automática ni fácil ejecución y que está condicionado, mediatizado, por imperativos de la realidad. Sin embargo, un derecho fundamental no deja de serlo porque las modalidades de su aplicación deban conciliarse con limitaciones de carácter práctico.

Es por ello que entiendo que el pleno empleo debería reconocerse como orientación dominante en las políticas de empleo y aun en las políticas económicas. Sin pleno empleo no parece posible el desarrollo. Reconocer los derechos a la formación profesional y a seguros de desocupación no es suficiente, ya que las condiciones actuales de la economía, las modificaciones tecnológicas, las crisis de la seguridad social, harían ilusorio, en la mayoría de los casos, el pasaje rápido de un empleo a otro, sobre todo en la categoría de las personas más desprotegidas y discriminadas.

Es cierto que el Estado ha modificado y debe seguir modificando su actitud paternalista y su intervención directa en el campo económico. Pero hay materias en las que el Estado no debe dejar de intervenir, porque estaría poniendo en juego su propio papel en la vida social. En la época actual, una de estas áreas es la referente al empleo, quizás ya no en la creación directa de puestos de trabajo sino en el establecimiento de medidas de fomento o promoción reales y eficaces.

\* **Condiciones de trabajo.** Son derechos fundamentales de los trabajadores no sólo el acceso a un puesto de trabajo sino también que éste se desarrolle en condiciones equitativas y satisfactorias, propias de la dignidad humana. Comprende una amplia gama de derechos.

\* **Igualdad de trato y oportunidades.** A esta materia se refieren los Convenios de la OIT N°s 100 (igualdad de remuneración

para la mano de obra masculina y mano de obra femenina por trabajo de igual valor), 11 (discriminación en materia de empleo y ocupación) y 156 (igualdad de oportunidades y trato de trabajadores con responsabilidades familiares) y las recomendaciones N°s 90,111 y 165 sobre los mismos temas.

La obligación de tomar medidas especiales que garanticen o viabilicen los derechos a igualdad de trato de determinadas categorías, como mujeres, jóvenes, etc., se analizará separadamente.

\* **Derecho al acceso a la función pública**, también incluido en el tema. Se refiere al mismo el Convenio N° 151 "sobre relaciones de trabajo en la administración pública".

\* **Derecho a la remuneración justa**. Es el derecho a percibir una remuneración que, estando en relación con la capacidad y destreza del trabajador, le asegure para sí y su familia un conveniente nivel de vida, conforme a la dignidad humana de quien presta el servicio.

La OIT se ha referido siempre al "salario mínimo" como forma de asegurar ese derecho, sobre todo en los sectores que no tienen un régimen eficaz de Convenios colectivos o carecen de capacidad para llevar adelante una negociación con resultados satisfactorios.

La libertad sindical aparece como la mayor garantía del derecho de los trabajadores a una justa remuneración. En rigor, esta garantía es el pilar básico de todos los demás derechos laborales.

Pero siempre habrá sectores que por la modalidad de su trabajo u otras circunstancias (trabajadores a domicilio, de empresas que emplean poco personal, trabajadores de explotaciones rurales, etc.) tendrán dificultades para sindicalizarse. Es por ello que el derecho a un "salario mínimo" es un derecho básico, que el Estado debe garantizar.

El derecho a un ingreso mínimo que se integre no sólo con el salario sino también que incluya los beneficios derivados de las

políticas sociales, programas de apoyo a la población más vulnerable y la seguridad social, no parece sustitutivo del derecho a un "salario mínimo", porque el concepto de "salario" es el de contraprestación por un trabajo realizado y no una ayuda prestada a un indigente. El concepto y el contenido del salario es más adecuado a la naturaleza de un derecho fundamental que protege al hombre en su esfuerzo por lograr el bienestar en condiciones de libertad y dignidad.

La OIT ha contemplado los temas de salarios en numerosos Convenios, algunos referidos a categorías especiales de trabajadores y otros genéricos como el N° 26, sobre métodos de fijación de salarios mínimos.

\* **Protección del salario.** Derecho incluido en el anterior. La OIT le ha dado gran importancia como forma de no hacer ilusorio el derecho principal. Se refieren al mismo el Convenio N° 95 (sobre protección del salario) y el N° 173 (sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador), adoptados en 1992 pero que aun no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor.

\* **Derecho al descanso.** Comprende:

\* **Derecho a la limitación del horario de trabajo.** Un tema al cual la OIT le otorga gran importancia y que es materia del Convenio N° 1 (sobre horas de trabajo), adoptado por la organización en 1919.

\* **Derecho a protección especial para los trabajadores en horario nocturno.** Se protege así la salud del trabajador y su relación familiar. Podemos tomar en consideración los Convenios N°s 89 (sobre trabajo nocturno de las mujeres) y 171 (sobre trabajo nocturno), que aun no han entrado en vigor por no haber recibido el número necesario de ratificaciones.

\* **Derecho al descanso semanal.** Contemplado en los Convenios N°s 14 y 106 (ambos "sobre descanso semanal").

\* **Derecho a las vacaciones.** Lo establece el Convenio N° 132 (sobre vacaciones pagadas).

\* **Derecho a la estabilidad en el empleo.** Los instrumentos de Derechos Humanos establecen que corresponde a los estados garantizar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos o causas para una justa separación e indemnización y readmisión en caso de despido injustificados.

La OIT se refiere a ello en el Convenio N° 158 (sobre la terminación de la relación de trabajo).

Vinculado a este derecho está el siguiente:

\* **Derecho a recurrir contra la decisión del empleador.** Ante una autoridad, que es el reconocimiento del debido proceso legal en el ámbito laboral. Creemos que este derecho se integra en una categoría a la cual se refiere el doctor Pla Rodríguez dentro del rubro de derechos a la dignidad, que es el derecho de defensa.

También podemos hacer referencia a aquellos derechos que protegen a categorías especiales:

\* **Derechos de protección a los menores.** Están contemplados en distintos instrumentos: Convenios N°s 138 (sobre edad mínima para la industria), 77 (sobre examen médico de aptitud de los menores para el trabajo) y 90 (sobre trabajo nocturno de los menores).

\* **Derechos de protección a la mujer.** La Convención sobre la "eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" propicia la eliminación de "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por la mujer... de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales"

La OIT ha adoptado numerosos convenios sobre el trabajo de la mujer, los más antiguos prohibiendo el trabajo en determinadas condiciones: N°s 89 (sobre trabajo nocturno de las mujeres) y 45 (sobre trabajo subterráneo en minas). Los considerados más importantes son los que prohíben la discriminación, como el Conve-

nio N° 100 (sobre igualdad salarial) y los que protegen la maternidad, como el Convenio N° 103 (sobre protección de la maternidad).

\* **Libertad sindical.** Ya se expresó que éste es el derecho básico de los trabajadores. Cuando existe una efectiva libertad sindical, las organizaciones de trabajadores serán quienes se encargarán de promover, obtener y garantizar el libre ejercicio de las demás libertades.

La OIT ha brindado una especial atención al tema, como ya se ha visto en un capítulo anterior. Ya se refería al tema el preámbulo de la Constitución de la organización y al mismo apuntan numerosos convenios: N°s 87 (sobre libertad sindical), 98 (sobre aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva), 151 (sobre protección del derecho a sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de trabajo en la administración pública.

Comprende los siguientes derechos sindicales<sup>13</sup>:

- a) Derecho a afiliarse al sindicato de su elección o a ninguno.
- b) Derecho a constituir sindicatos sin autorización previa.
- c) Derecho a organizar libremente el sindicato.
- d) Derecho del sindicato a obtener personalidad jurídica, sin limitaciones.
- e) Derecho de los sindicatos a no ser disueltos administrativamente.
- f) Derecho de los sindicatos a constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones.
- g) Derecho a afiliarse a entidades internacionales.
- h) Derecho de los trabajadores al "fuero sindical", como protección a todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical.
- i) Derecho de las organizaciones de trabajadores y em-

---

13 Ermida Uriarte, Oscar y Villavicencio Ríos, Alfredo. *Ibid*, págs 31 y 32

pleadores a una adecuada protección contra todo acto de inferencia de unas contra otras.

\* **Derecho de huelga.** La OIT no se ha expresado más que incidentalmente sobre este derecho, dejándolo a las legislaciones nacionales. Sin embargo, sus organismos, en especial el "Comité de Libertad Sindical", han desarrollado una importante y copiosa jurisprudencia en la materia, considerándola comprendida en la libertad sindical como una de las medidas que las organizaciones de trabajadores pueden adoptar en la defensa de los derechos de sus colectivos.

\* **Derecho a la seguridad social.** Este derecho debe significar una efectiva protección frente a contingencias como el desempleo, la enfermedad, la vejez, la incapacidad, la invalidez, la viudez o la muerte. Son numerosos los Convenios de la OIT que lo establecen, por ejemplo, los N°s 102 (sobre normas mínimas de la seguridad social), 130 (sobre asistencia médica), 128 (sobre prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia).

\* **Derecho a la defensa.** Este derecho es la aplicación al derecho laboral del derecho al debido proceso legal y, en ese sentido, lo tienen los trabajadores y sus organizaciones al mismo título que todas las personas físicas o jurídicas.

Conviene hacer un señalamiento: el trabajador, al hacer uso de su derecho de defensa, derecho fundamental, es frecuentemente objeto de despido. Este despido no sólo debe considerarse sin justa causa sino que debe entenderse como la violación de un derecho fundamental.

\* **Derecho a la promoción de los derechos y libertades por los propios interesados.** Este derecho debe entenderse comprendido en el área definida por la 75<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, a la que hacíamos referencia en el principio de este capítulo, en cuanto se refiere a la "*participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los Derechos Humanos*". Se dirige a una vertiente de participación de los individuos en la generación del derecho y en la ampliación de los espacios y poder de las

organizaciones sociales, temas en los cuales la OIT -único organismo internacional tripartito- tiene un largo camino recorrido.

Respecto a la vigencia en América Latina de los derechos laborales considerados fundamentales, partiendo de la recopilación de textos básicos de Derechos Humanos realizada por el doctor Máximo Pacheco<sup>14</sup>, que incluye nueve Convenios Internacionales de Trabajo en esa categoría, se ha identificado a los países latinoamericanos que los han ratificado.

**Estos Convenios son los N°s 29 (sobre trabajo forzoso), 87 (sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización), 98 (sobre derecho de sindicación y negociación colectiva) 100 (sobre igualdad de remuneración, 105 (sobre abolición del trabajo forzoso), 111 (sobre discriminación), 122 (sobre política de empleo), 135 (sobre los representantes de los trabajadores, 151 (sobre las relaciones de trabajo en la administración pública).**

Como surge del cuadro anexo, el número de ratificaciones es alto, por lo que existe un piso mínimo que obliga a los estados a la aplicación de medidas y puesta en marcha de políticas que respeten los derechos y libertades contenidos en ellos.

---

14 Pacheco, Máximo. *Los derechos Humanos, documentos básicos*. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, 2<sup>a</sup> ed., 1992.

## V. Conclusiones

En una síntesis muy apretada cabe señalar que se entiende posible extraer de lo expuesto varias conclusiones:

**La primera y básica** es que no pueden caber dudas acerca de que los derechos laborales integran el "núcleo duro" de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tal como han sido reconocidos por los instrumentos internacionales.

**Una segunda conclusión** es que los derechos laborales fundamentales están integrados por una serie de derechos y libertades que inciden directamente en el entramado de las relaciones laborales a nivel de un país o de una empresa.

**Una tercera conclusión** refiere a que el sistema de relaciones laborales de un país constituye uno de los puntos básicos de transformación productiva que apuesta, como factor determinante en el logro de la competitividad, a recursos humanos compenetrados con los objetivos de la producción, lo que supone el respeto de los derechos, aspiraciones y necesidades de los trabajadores.

**Una cuarta conclusión** lleva a afirmar que aún cuando estos derechos no son de ejecución automática, sino que para ello necesitan de medidas gubernamentales y de aplicación de recursos -normalmente escasos- y que las modalidades de su aplicación deben conciliarse con asuntos de orden práctico, realizándose en forma progresiva y no inmediata, son sin embargo derechos fundamentales y, por lo tanto, los estados están obligados a respetarlos al llevar adelante las políticas que diseñen.

**Una quinta y última conclusión** es la de que ningún estado democrático podría plantearse un proyecto de transformación productiva **con equidad** que no parta del reconocimiento pleno de estos derechos.

Montevideo, Marzo de 1995.

**ANEXO  
CONVENIOS DE LA OIT  
DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJO**

Ratificados por los países de América Latina

**Convenio N° 29**

Sobre trabajo forzoso

Argentina

Bahamas

Barbados

Brasil

Chile

Colombia

Costa Rica

Cuba

Dominica

Rep. Dominicana

Ecuador

Guatemala

Guyana

Haití

Honduras

Jamaica

México

Nicaragua

Panamá

Paraguay

Perú

Santa Lucía

Suriname

Trinidad y Tobago

Venezuela

**Convenio N° 87**

Sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización

Argentina

Barbados

Bolivia

Colombia a

Costa Rica

Cuba

Dominica

Rep. Dominicana

Ecuador

Guatemala

Guyana

Haití

Honduras

Jamaica

México

Nicaragua

Panamá

Paraguay

Perú

Santa Lucía

Suriname

Trinidad y Tobago

Uruguay

Venezuela

**Convenio N° 98**

Sobre derecho de sindicación  
y negociación colectiva

Argentina  
Barbados  
Bolivia  
Brasil  
Colombia  
Costa Rica  
Cuba  
Dominica  
Rep. Dominicana  
Ecuador  
Granada  
Guatemala  
Guyana  
Haití  
Honduras  
Jamaica  
Nicaragua  
Panamá  
Paraguay  
Perú  
Santa Lucía  
Suriname  
Trinidad y Tobago  
Uruguay  
Venezuela

**Convenio N° 100**

Sobre igualdad  
de remuneración

Argentina  
Barbados  
Bolivia  
Brasil  
Chile  
Colombia  
Costa Rica  
Cuba  
Dominica  
Rep. Dominicana  
Ecuador  
Guatemala  
Guyana  
Haití  
Honduras  
Jamaica  
México  
Nicaragua  
Panamá  
Paraguay  
Perú  
Santa Lucía  
Uruguay  
Venezuela

**Convenio N° 105**

Sobre abolición  
del trabajo forzoso

Antigua y Bermuda  
Argentina  
Bahamas  
Bolivia  
Brasil  
Colombia  
Cuba  
Dominica  
Rep. Dominicana  
Ecuador  
El Salvador  
Granada  
Guatemala  
Guyana  
Haití  
Honduras  
Jamaica  
México  
Nicaragua  
Panamá  
Paraguay  
Perú  
Santa Lucía  
Suriname  
Trinidad y Tobago  
Uruguay  
Venezuela

**Convenio N° 111**

Sobre discriminación

Antigua y Bermuda  
Argentina  
Barbados  
Bolivia  
Brasil  
Chile  
Colombia  
Costa Rica  
Cuba  
Dominica  
Rep. Dominicana  
Ecuador  
Guatemala  
Guyana  
Haití  
Honduras  
Jamaica  
México  
Nicaragua  
Panamá  
Paraguay  
Perú  
Santa Lucía  
Trinidad y Tobago  
Uruguay  
Venezuela

**Convenio N° 122**

Sobre política de empleo

Barbados

Bolivia

Brasil

Chile

Cuba

Ecuador

Guatemala

Honduras

Jamaica

Nicaragua

Panamá

Paraguay

Perú

Suriname

Uruguay

Venezuela

**Convenio N° 135**

Sobre los representantes  
de los trabajadores

Barbados

Brasil

Costa Rica

Cuba

Guyana

México

Nicaragua

Suriname

**Convenio N° 151**

Sobre las relaciones de trabajo  
en la administración pública

Argentina

Cuba

Guyana

Perú

Uruguay

**FUENTE:** Lista de Convenios ratificados por Convenio y país  
al 2 de diciembre de 1993, OIT, Ginebra.