



Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo



CNDH
M É X I C O

Primera edición: agosto, 2017

ISBN: 978-607-729-295-1

**D. R. © Comisión Nacional
de los Derechos Humanos**

Periférico Sur 3469,
esquina Luis Cabrera,
Col. San Jerónimo Lídice,
C. P. 10200, Ciudad de México

Diseño y formación:
Flavio López

Impreso en México

Contenido

Presentación	3
1. Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo	7
2. ¿Cómo hacer valer los derechos humanos laborales?	27
3. La función de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos Laborales.	30
Referencias	32

PRESENTACIÓN

El trabajo es condición humana.¹ Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida.² Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.³

Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

¹ Höffe, O., Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007, p. 21.

² *Idem*, pp. 22 y 23.

³ Definición Real Academia Española. Cfr. <http://rae.es/>

Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo.

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros.

En ese tenor, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos considera oportuno hacer difusión a todo el público en general y a quienes son trabajadores en lo especial, de los derechos humanos al trabajo y en el trabajo, en el ánimo de fomentar una cultura laboral.

1. DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁴

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No 18, el Derecho al Trabajo*, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%20fGC%-2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Asimismo, existen diversos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas, los cuales también se reconocen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y los derechos humanos en el trabajo, entre ellos:

- **La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo.**⁵ El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), debe ser

⁵ *Idem.*

un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del citado Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) reafirma la necesidad de que los Estados Parte procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado Parte:

- a) Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad reviste tres dimensiones:

- 1) El párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3 del PIDESC proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.
- 2) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 del Comité DESC sobre las personas con discapacidad.
- 3) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.

- c) **Aceptabilidad y calidad.** La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

OBLIGACIONES JURÍDICAS ESPECÍFICAS DE LOS ESTADOS PARTE:

- a) **Respetar** el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, mujeres y jóvenes.

En lo que respecta a las obligaciones en relación con el trabajo infantil, según figuran en el artículo 10 del PIDESC, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada.

- b) **Proteger** el derecho al trabajo incluyen, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. La obligación de proteger el derecho al trabajo incluye la responsabilidad de los Estados Partes de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales.
- c) **Aplicar** (proporcionar) el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen. Asimismo, establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo.
- c.1) **Aplicar** (facilitar) el derecho al trabajo exige a los Estados Partes que, entre otras cosas, adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo.
- c.2) **Aplicar** (promover) el derecho al trabajo exige que los Estados Partes emprendan, por ejemplo, programas educativos e informativos para crear concienciación pública sobre el derecho al trabajo.

Esta Observación General No. 18, también consagra el derecho al trabajo de las mujeres, de los jóvenes, la prohibición del trabajo infantil, de las personas mayores, personas con discapacidad y trabajadores migratorios.

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT, perteneciente al sistema de Naciones Unidas, ha establecido lo que se conoce como el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Los Convenios emitidos por la OIT regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros.

La OIT establece su razón de ser y de regular los derechos humanos laborales al considerar en su acta de constitución

que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considera que es urgente mejorar dichas condiciones.⁶

La OIT define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Entre otros instrumentos, se destaca el Convenio N° 158, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) establece la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.

Así también México ha ratificado los siguientes instrumentos fundamentales:

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf> Fecha de consulta: mayo de 2016.

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**,⁷ en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios

⁷ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución A/RES/217(III) A-E. Disponible en <http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>. Fecha de consulta: mayo: 2016.

de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ (PIDESC)**, en su artículo 6, párrafos 1 y 2 prevé el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que habrán de adoptar los Estados Partes del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

⁸ Adoptado el 16 de diciembre de 1966, en vigor internacional a partir del 3 de enero de 1976. México se vinculó el 23 de marzo de 1981, promulgado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de mayo de 1981, entrada en vigor para México el 23 de junio de 1981.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

- **Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social**,⁹ en su artículo 6, señala, entre otros, que el desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente, incluyendo la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil.
- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**,¹⁰ en su artículo XIV, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permi-

⁹ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 2542 (XXIV). Disponible en <http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>. Fecha de consulta: mayo, 2016.

¹⁰ Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá, 1948.

tan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Protocolo de San Salvador),¹¹ en sus artículos 6 y 7 establece, entre otros, el derecho al trabajo, a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional; seguridad e higiene en el trabajo.

En México estos derechos están previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sus leyes reglamentarias Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que

¹¹ Adoptado el 17 de noviembre de 1988, en vigor internacional el 16 de noviembre de 1999. México lo ratificó el 16 de abril de 1996 y fue promulgado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de septiembre de 1998.

buscan proteger el derecho al trabajo y el derecho a un ingreso decoroso, entre otros; este último constituye un derecho humano de carácter laboral identificado como aquel que da acceso a un mínimo vital, a través de los cuales la persona trabaja y recibe una remuneración que le permite gozar de una vida digna. Constituyen un nuevo paradigma constitucional con profundas implicaciones en el quehacer público, ponen en el centro de todo su actuar a dichos derechos humanos.¹²

Los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente.

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las

¹² Ariel Alberto Rojas Caballero, *Los Derechos Humanos en México*. México, Porrúa, 2015, p. 1.

familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”¹³

Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual-laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente.¹⁴

De modo enunciativo y no limitativo, pues se aplica el principio rector de que son derechos progresivos y en constante expansión, podemos mencionar los siguientes:

- **Derecho a la estabilidad en el empleo**, que significa que el trabajador debe gozar de su permanencia en el trabajo, para surtir su seguridad personal y laboral, que le permite trabajar con dignidad y tranquilidad, en la inteligencia de que solamente puede ser separado de

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> Fecha de consulta: mayo 2016.

¹⁴ Abdón Pedrajas Moreno, *Despido y derechos fundamentales*. Madrid, Trotta, 1992, p. 15.

su empleo por causa justa o legal, determinada en los artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

- **Derecho a ser indemnizado hasta con tres meses de salario o a ser reinstalado en su trabajo en caso de separación injustificada de su empleo**, consagrado en el artículo 123, apartado A) fracción XXII de la CPEUM.
- **Derecho a percibir una remuneración doble para el caso de laborar jornada extraordinaria**, la cual se encuentra regulada en las leyes reglamentarias, y que sólo autoriza jornada extra hasta por tres horas, tres veces a la semana.
- **Derecho a recibir capacitación y adiestramiento**, lo cual permite que el trabajador pueda acceder en su caso a los programas de escalafón y mejora en el empleo, que se traduce en una mejor rendimiento y remuneración.
- **Derecho a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres**, para la prevención de accidentes, incluso en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como su derecho a la organización del trabajo de manera que garantice la salud y la

vida de los trabajadores, so pena de las sanciones que al efecto establezcan las leyes.

- **Derecho para coaligarse en defensa de sus intereses**, formando sindicatos, coaliciones, mutualidades o asociaciones profesionales.
- **Derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas**, para la protección de la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano.
- **Derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez, de vida**, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y de servicios de guardería, encaminados en la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.
- **Derecho a constituir sociedades cooperativas**, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- **Derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados**, a efecto de permitir la integración familiar del trabajador.
- **Derecho a la huelga**, que será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

- **Derecho a dirimir sus conflictos obrero-patronales**, ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.
- **Derecho a la obtención de créditos**, para la obtención de bienes muebles o inmuebles.
- **Derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie**, a efecto de evitar la reaparición de las tiendas de raya.
- **Derecho a percibir reparto de utilidades**, respecto a las que ingrese el empleador por los bienes o servicios que produzca en el centro de trabajo.
- **Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto**, para protección de la madre y de su futuro hija o hijo.
- **Derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo**, produciendo certeza jurídica para empleador y empleado.
- **Derecho a recibir una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido**, que fomenta la seguridad jurídica del trabajador y permite acreditar su historia laboral.
- **Derecho a que se le dé a conocer los reglamentos de seguridad e higiene en lugares visibles del centro de**

trabajo, para evitar accidentes en el centro de trabajo que perjudiquen su salud o su integridad personal.

- **Derecho a gozar de los días de descanso establecidos en la Ley**, en un respeto irrestricto a conmemoraciones cívicas o tradicionales de los trabajadores.
- **Derecho a gozar de un salario mínimo**, en respeto a su derecho al mínimo vital.
- **Derecho a un salario igual por un trabajo igual sin discriminación de ninguna índole**, para acatar el derecho humano a la igualdad.
- **Derecho a un aguinaldo, que consistirá en una gratificación anual que el empleador está obligado a entregar al trabajador**, hasta por 15 días para quienes sean destinatarios del apartado A del artículo 123 constitucional y de 40 días para aquellos regulados en el apartado B de dicho numeral.
- **Derecho a que el servicio de colocación de los trabajadores**, mediante bolsas de trabajo de carácter gubernamental o particular sea gratuito.
- **Derecho a gozar de un periodo vacacional**, que permita la integración con su familia, y la conservación de su integridad física y mental.

- **Derecho al pago de una prima de antigüedad**, consistente en 12 días de salario por cada año laborado, pagadero cuando es separado sin causa legal de su trabajo o al tener más de quince años al servicio de su empleador en caso de separación voluntaria.

2. ¿CÓMO HACER VALER LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES?

Los derechos humanos laborales se pueden hacer valer a través de instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo; organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional.¹⁵

¹⁵ La materia laboral en el sistema jurídico mexicano incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus artículos 1°, 5° y 123; la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como reglamentaria del apartado B del mismo numeral. Entre los organismos de carácter administrativo se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y su Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas. Los organismos jurisdiccionales son las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y el no jurisdiccional se integra por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos. Entre los organismos internacionales que conocen de la defensa de derechos humanos en general y derechos laborales en particular se encuentran la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El conocimiento de los mecanismos que permiten hacer valer los derechos humanos laborales es necesario e importante para los trabajadores porque les permite lograr la eficacia de la normatividad laboral internacional y nacional al ejercerlos y lograr su protección.



El Estado mexicano al ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se obligó a acatar el procedimiento del Pacto, Protocolo y convenios citados y verificar su observancia.

A su vez, la OIT vigila que los Estados que ratifican los convenios que se expiden en su seno tengan observancia mediante el comité de revisión respectivo. Esta organización tiene dos mecanismos de control y también emite recomendaciones a las áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

- 1) Se basa en los informes sobre la aplicación de la normatividad que envían los Estados Miembros, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- 2) Procedimientos especiales: Se basan en la presentación de una reclamación o una queja. La primera vía puede ser presentada por organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea Parte. La segunda se presenta contra un Estado Miem-

bro por incumplimiento de un convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo convenio.

Los derechos humanos laborales están en constante expansión en virtud del desarrollo económico de los países. Los habitantes de los Estados que son parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹⁶ pueden hacerlos valer a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual tiene la facultad de recomendar a los Estados miembros que informen las acciones que implementen para el respeto de los citados derechos.

3. LA FUNCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA PROTECCIÓN, OBSERVANCIA, PROMOCIÓN, ESTUDIO Y DIVULGACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Uno de los cambios normativos que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, fue que se eliminó de las hipótesis de incompetencia de este Organismo Nacional

¹⁶ Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay.

previstas en el apartado B del artículo 102 Constitucional, el conocimiento de asuntos laborales. El 15 de junio de 2012 la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos fue reformada en cumplimiento a la Constitución Federal, suprimiéndose del artículo 7º del texto legal dicha excepción a la competencia; en armonía con lo anterior, el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su artículo 2, fracción X, especifica que se entenderá por asuntos laborales: “Los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustentados ante las autoridades del ámbito laboral. La competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores o uno o más sindicatos, ni entre sindicatos y/o trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal.”

Lo anterior está en concordancia con el artículo 123, apartado A, fracción XX, y apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de los cuales el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.

REFERENCIAS

- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, A/ RES/217(III) A-E, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 1948.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, A/ RES/2200(XXI) A-C, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 2542 (XXIV), *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social*, 1969.
- CANESSA MONTEJO Miguel Francisco, *La protección de los derechos humanos laborales*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.
- COMITÉ DE DERECHOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, *Observación General No 18 el derechos al trabajo aprobada el 24 de noviembre*. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.Ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, 1972.
- HÖFFE Otfried, *Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización*, Buenos Aires, Katz, 2007.
- ORGAZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <http://ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitucion.pdf> Fecha de consulta: mayo de 2016.
- ORGAZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> Fecha de consulta: mayo 2016.

- PEDRAJAS MORENO Abdón, *Despido y derechos fundamentales*. Madrid, Trotta, 1992.
- ROJAS CABALLERO, Ariel Alberto, *Los Derechos Humanos en México*, México, Porrúa, 2015.
- SASTRE IBARRECHE, Rafael. *El derecho al trabajo*, Madrid, Trotta, 1996.
- SOLARES Elva Jiménez, *Tratados internacionales de derechos humanos*. México, Flores, 2015.
- TRUEBA URBINA Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*. México, Porrúa, 1970.

Fecha de elaboración: octubre, 2016

Número de identificación: LEGI/CART/R207

Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, editada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en de 2017 en los talleres de Offset y Serigrafía, S. C. de R. L. de C. V., Pascual Orozco, Núm. 53, colonia San Miguel, Delegación Iztacalco, C. P. 08650, Ciudad de México.

El tiraje consta de 50,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel reciclado



CNDH
M É X I C O

ISBN: 978-607-729-295-1



9 786077 292951