

Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales

José Luis Belmont Lugo

SUMARIO: I. Introducción. II. Hacia una idea de los derechos humanos y su vínculo con el derecho al trabajo. 1. Dignidad y trabajo. 2. Notas conceptuales sobre el derecho del trabajo y su relación con los derechos humanos. III. La ONU y la OIT en la proyección universal de la protección del trabajo y los derechos humanos. 1. Momentos significativos en la reglamentación internacional del trabajo. 2. Los derechos humanos en la Constitución de la OIT. 3. Tesis sobre el origen de la Declaración de derechos laborales de la OIT. 4. La actividad legislativa de la OIT. 5. La Declaración de Filadelfia y sus aspectos sociales y de derechos humanos. 6. La proyección de derechos humanos y laborales en algunas declaraciones de la ONU. 7. La presencia de los textos constitucionales en la Declaración Universal de De-

rechos Humanos. 8. La Declaración de la ONU sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social y su Aplicación. 9. La proyección de los derechos humanos en algunas Declaraciones de la OIT. 10. Los principios y derechos fundamentales en la declaración de 1998. 11. La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. IV. La universalización de un concepto coherente con los derechos humanos: el trabajo decente. V. El encuentro de los derechos laborales y los derechos humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. VI. La transversalidad de los derechos humanos. VII. La confluencia entre derechos humanos y derechos laborales en materia de tutela jurídica. 1. Sentencias de las cortes de derechos humanos. 2. Resoluciones emitidas por tribunales nacionales. 3. Resoluciones del *Ombudsman*. VIII. Consideraciones conclusivas. IX. Bibliografía.

I. Introducción

La protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos. Dicha afirmación supone tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se han encontrado en momentos significativos para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo. En esa dirección, han tenido una presencia continua en la labor de ambas organi-

zaciones los temas de la protección de la niñez, de la mujer y el fortalecimiento de la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo.¹

Por otro lado, es importante considerar que la resolución de una problemática laboral, vinculada a los derechos humanos, implica tomar en cuenta el carácter transversal de éstos en orden a una solución más protectora e integral de la dignidad de la persona. La *tutela, justiciabilidad o exigibilidad* de los derechos humanos laborales precisa que en los niveles domésticos (nacionales) se promueva de manera permanente el conocimiento y aplicación de estándares normativos del trabajo y de derechos humanos, y se impulse un diálogo entre autoridades del trabajo y operadores de justicia

¹ En el derecho contemporáneo, la protección de los pueblos indígenas y, en particular, la salvaguardia del derecho a la consulta previa es un tema de derechos humanos en que la OIT ha desarrollado un amplio panorama normativo y doctrinal expresado en las recomendaciones 58 y 59 sobre contratos de trabajo e inspección de trabajo en el caso de las “poblaciones indígenas”; y se complementaría con la recomendación 104 sobre diversos aspectos de la vida de esas poblaciones; los convenios 107 y 169 sobre pueblos indígenas y tribales; así como pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, donde se encuentran sus observaciones generales 2008 y 2010/81. El derecho a la consulta previa es punto nodal tanto en el sistema de derechos humanos como de la OIT, la autoridad internacional por antonomasia. Véase Morris, Meghan, *et al.*, *La consulta previa a pueblos indígenas: los estándares del derecho internacional*, Programa de Justicia Global y Derechos Humanos Documento de Trabajo núm. 2, Bogotá, Universidad de los Andes, 2009, pp. 7-22; sobre las experiencias nacionales en la materia puede consultarse: *Aplicación del Convenio 169 de la OIT por tribunales nacionales e internacionales en América Latina: una recopilación de casos*, Ginebra, OIT, 2009, 193 pp. Disponible en: http://pro169.org/res/materials/es/general_resources/Aplicacion%20del%20C169%20por%20tribunales%20en%20America%20Latina.pdf

laboral, a fin de contribuir a una mejor comprensión y difusión del *corpus laboral*.²

II. Hacia una idea de los derechos humanos y su vínculo con el derecho al trabajo

Los derechos humanos surgen de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguren la existencia y favorezcan el desarrollo de cada persona, los cuales encuentran sustento en la *dignidad humana* y son inherentes a ella, es el sentido teleológico de estos derechos. Desde el punto de vista histórico, los derechos humanos se han constituido como los límites frente al uso arbitrario o irracional del poder.³ En una aproximación sistemático-jurídica, los derechos humanos corresponden a derechos subjetivos con la máxima jerarquía en el ámbito interno e internacional, que pueden ser oponibles al Estado, organismos públicos e incluso entidades privadas e individuos y encuentran dotados de progresividad. Sobre esta postura, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión consultiva 18/03, relativa a la

² El concepto de *Código Internacional del Trabajo* corresponde a los estándares desarrollados por la OIT, en busca de un progreso armonizado de las legislaciones nacionales. Véase Nicolás Valticos, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1977, pp. 148-149 y 544.

³ Desde el neoconstitucionalismo racional de principios del siglo XX, estos derechos fueron entendidos como regla de conducta y límites a la legislación, a la administración de justicia y en general, al ejercicio de las funciones públicas. Véase Boris Mirkine-Guetzévitch, *Modernas tendencias del derecho constitucional*, trad. Sabino Álvarez Gendín, Madrid, Reus, 1934, *passim*, véase *infra* nota 43.

Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, sostiene que la obligación de respeto y garantía de los derechos, normalmente acotada a relaciones entre Estados e individuos, también proyecta sus efectos en las “relaciones interindividuales”, alcanzando el marco de la relación laboral privada, donde el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.⁴

En su aspecto axiológico, los derechos humanos constituyen la manifestación jurídica de valores como la libertad, la justicia, la igualdad, y la dignidad, este será un punto de encuentro con el derecho del trabajo que puede ser entendido como el conjunto de normas y principios que rigen las relaciones que de manera individual y colectiva se establecen entre el empleador y quien presta un trabajo subordinado. Según apunta el maestro Mario de la Cueva, al exaltar al trabajo como un valor supremo de la vida humana puede reconocerse su sentido de universalidad y es en ese aspecto donde el derecho del trabajo coincide con el concepto del *derecho natural* pues sirvió para defender a los hombres de

⁴ Véase párrafo 146. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf, consulta de 2 de julio de 2017. Dos temas son relevantes en este sentido; por un lado, la eficacia horizontal de los derechos, véase al respecto Pedro de Vega, “La eficacia horizontal del recurso de amparo: el problema de la *Drittwirkung der Grundrechte*”, en la obra colectiva: *Garantías jurisdiccionales para la defensa de los derechos humanos en Iberoamérica*, México, UNAM-III, 1992, pp. 409-427. Por otra parte, lo relativo a las empresas y los derechos humanos, en la OIT mediante su *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204a. reunión de noviembre de 1977, con varias enmiendas; al igual que los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.

todos tiempos y pueblos contra la arbitrariedad del poder, lo que engendró la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y la Declaración de Derechos de la Constitución francesa de 1793.⁵ Ello colocó al derecho del trabajo en la base de los derechos humanos, al consagrar a la libertad de trabajo como exigencia y suprimir la esclavitud y la servidumbre.⁶

⁵ En 1789, en el contexto de la Revolución en Francia, el concepto de trabajo fue entendido como una forma de la libertad, así, el derecho al trabajo significaba libertad de trabajo, véase Benoît Charruau, *Lois Blanc, La République au service du socialisme. Droit au travail et perception démocratique de l'État*, Tesis doctoral, Francia, Facultad de Derecho de la Universidad de Estrasburgo, 2008, pp. 71-76. Se reúnen datos históricos e ideológico-filosóficos del pensamiento de Louis Blanc, quien consideraba al derecho al trabajo como la más incontestable de las verdades morales y su reconocimiento, la más sagrada de las obligaciones políticas. También, corresponde a Louis Blanc la proclamación en 1815 por el del derecho al trabajo y la necesidad de que se creara un ministerio del trabajo, así como de la abolición de la pena de muerte por motivos políticos. Disponible en http://scd-theses.u-strasbg.fr/315/01/CHARRUAUD_Benoitv2_2008.pdf.

⁶ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 13a. ed., México, Porrúa, 1993, t. 1, p. 30. Véase Alessandra Pereira, *Dereito a um trabalho com dignidade*, Brasil, Secretaría de Derechos Humanos, Presidencia de la República, 2013, p. 17. Disponible en: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/bibliotecavirtual/promocao-e-defesa/publicacoes-2013/pdfs/direito-a-um-trabalho-com-dignidade>. En esa obra se propone que el factor contextual de Europa en 1848, particularmente en Francia, fue el marco para la lucha por el derecho a un trabajo con dignidad. De modo tal que, a las revoluciones ocurridas en 1848, el periodo que se conoce como la *Primavera de los pueblos*, fueron marcadas por el nacionalismo de los pueblos europeos. A esta circunstancia se añadiría el crecimiento industrial que significó la sustitución de la mano de obra por las máquinas, la migración del ámbito rural a las ciudades, el aumento de la población, el desempleo y el agravamiento de la desigualdad, esos factores beneficiarían el advenimiento de la “clase trabajadora”. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002254/225435por.pdf>.

1. Dignidad y trabajo

Una idea casi universalmente compartida, ubica a la dignidad en el fundamento del concepto moderno de los derechos humanos. Se suele identificar a la dignidad humana como la reafirmación de la idea del ser humano visto como un fin en sí mismo, no mediatizado. Se trata de una noción de cuño kantiano sobre el ser humano, en oposición a considerarlo un simple medio. En una primera aproximación, la dignidad humana puede identificarse como un mínimo o suficiente que existe o se presenta en las relaciones entre los seres humanos. En su sentido más elemental, la dignidad implica un reconocimiento de la propia humanidad en otro sujeto o sujetos de una determinada relación social, en tanto individuo en lo particular, así como formando parte de una comunidad (familia, grupo, empresa, tribu, sindicato, gremio, barrio, colonia, localidad, Estado). El reconocimiento se apoya en una noción de equivalencia entre las capacidades y entre necesidades propias y las de otra persona. La negación de ese valor, que significaría la negación de ese mínimo, podría ser considerado como *lo indigno o indignante*, y regularmente se asocia o se repercute en la producción de un daño o detrimento. Desvalorizar a un sujeto impidiendo que satisfaga sus necesidades, significa lo contrario a la humanidad, un tipo de acto irracional.

Al considerar a la dignidad como un mínimo relacional exigible o mínimo merecimiento, nos ubicamos en un mínimo de trato en relación con la propia humanidad del sujeto; los conceptos de dignidad y humanidad (como condición de lo humano), se entrelazan para coincidir en cuanto a los sujetos y a sus exigencias, en cuanto a su mutuo valor reconoci-

do. La dignidad no es un concepto que se traslade con facilidad desde los ámbitos social y ético hacia lo jurídico; la dificultad radica precisamente en la calificación de una determinada relación o acontecimiento social dentro de ese mínimo o suficiente. Es posible advertir algunas facetas de la dignidad en relación con lo jurídico. La expresión *ser digno de algo* puede entenderse como la posibilidad de obtener una prestación determinada, en este caso, lo digno se relaciona directamente con lo justo. En ese sentido, el concepto prestación puede vincularse con una prestación económica o con la emisión de un acto o su omisión. En determinados contextos donde se acentúa el respeto de la dignidad como sinónimo del respeto a la integridad física de la persona, de su autonomía, su voluntad o su libertad.⁷

La noción del respeto a la dignidad como un mínimo se aprecia con claridad en ámbitos donde material o económicamente existen distanciamientos. En cada ámbito y momento en que se piense a la dignidad de la persona en referencia a lo jurídico, es posible hacer una consideración desde la estimativa jurídica, lo que significa su asociación a un valor o bien.⁸ Por ejemplo, las prohibiciones o restricciones al uso de la fuerza protegen la paz, vida y la integridad de la perso-

⁷ Véase Oskar Kristeller, *El pensamiento renacentista en sus fuentes*, trad. Federico Patán López, México, FCE, 1982, pp. 233-236. El autor reflexiona sobre la idea de Pico della Mirandola sobre la noción de dignidad como elección de las potencialidades de cada persona.

⁸ Para acercarse a los diferentes planteamientos que rodean a la estimativa jurídica puede consultarse Luis Recaséns Siches, *Vida humana, sociedad y derecho*, México, La Casa de España en México, pp. 193, 265 y ss. Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/vida-humana-sociedad-y-derecho-fundamentacion-de-la-filosofia-del-derecho-0/>

na; la existencia de condiciones de vida que permitan el desarrollo de las potencialidades y capacidades de cada persona se vincularían con el derecho a la vida, la libertad, al desarrollo de la personalidad e incluso con el derecho al desarrollo. En ese ámbito de la libertad debe mencionarse la libertad de trabajo.

El trabajo humano se integra a las condiciones que permiten a cada persona desarrollar sus capacidades y potencialidades. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Ello implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse. La reunión de condiciones mínimas permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad. Esas condiciones mínimas estarían representadas por elementos o factores objetivos, así como por condiciones materiales, tales como la seguridad, respeto de la integridad personal, factores económicos, sociales o culturales, lo que equivale al sentido teleológico de los derechos humanos. Dichas condiciones, establecidas en favor de cada trabajadora, trabajador y su familia, constituyen las materias básicas que dieron origen a las normas del trabajo, adquiriendo un alcance universal como lo ha sido el concepto del trabajo decente, al que se equipara con trabajo digno y constituye el fin de las normas laborales.

A partir de una reforma importante a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de

noviembre de 2012, el trabajo digno o decente se define en el párrafo segundo del artículo 2o., de la siguiente manera:

[...] Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con el párrafo tercero de ese numeral, el trabajo decente abarca a la libertad de asociación, derecho de huelga, autonomía y contratación colectiva.

En los términos de esa definición legal, el trabajo decente o digno se cumple a partir de realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, acceso a la seguridad social, se perciba un salario remunerador, se reciba capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene en que se labora sean adecuadas. En la actualidad, no se cuenta con un criterio jurisprudencial emitido por el Poder Judicial de la Federación que desentrañe el sentido y alcance de este concepto.⁹

⁹ Véase *infra* el apartado: La universalización de un concepto coherente con los derechos humanos: el trabajo decente.

2. Notas conceptuales sobre el derecho del trabajo y su relación con los derechos humanos

Los derechos humanos laborales son la síntesis de dos nociones más amplias, derechos humanos y derecho del trabajo. La prestación de un trabajo significa que una o varias personas destinan un aspecto de su libertad y su esfuerzo a la transformación de un sector de la realidad, a la creación o producción de un bien o la prestación de un servicio. En torno a los conceptos de libertad y de derecho del trabajo, Mario de la Cueva precisa que los derechos humanos, al abarcar a los derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador, buscan conseguir el máximo de libertad para el trabajador durante la prestación de su trabajo y podría decirse que constituyen un “capítulo preliminar del derecho del trabajo”.¹⁰

La aproximación de Mario de la Cueva contempla los derechos civiles y políticos en su connotación individual, así como los derechos sociales pertenecientes a los trabajadores. Desde el punto de vista de la finalidad y de los valores que protegen, los derechos humanos permitirían desarrollar el máximo de libertad para las y los trabajadores. La noción de máximo de libertad debe entenderse como la libertad en el marco de la ley o leyes, así como del ejercicio de la libertad de otras personas. El autor propone que la consagración de la libertad de cada persona para dedicarse a la profesión, industria o comercio o trabajo que se elija, es decir, un aspecto elemental de la libertad de ocupación y por tanto, de

¹⁰ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 109.

la libertad de trabajo, son antecedentes del derecho del trabajo, al reconocer que los derechos humanos son antecedentes del *derecho del trabajo*.¹¹ Esta propuesta se ve enmarcada en los conceptos de: “condiciones dignas y equitativas de trabajo”, una concepción relacionada con la protección de los derechos durante la realización del trabajo: los derechos en el trabajo.

Algunas concepciones sobre el derecho del trabajo subrayan el aspecto teleológico y encuentran en el trabajo la vía para la realización y desarrollo de la persona. En ese sentido, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado propone una definición al reconocer en el derecho del trabajo al

[...] conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.¹²

En el concepto de Sánchez Alvarado, tienen un papel destacado los sujetos de las relaciones laborales, patronos y traba-

¹¹ La libertad de trabajo fue consagrada en el artículo 4o. de la Constitución de 1857 y posteriormente en el artículo 5o. de la Ley Fundamental de 1917, complementada por los derechos y principios del artículo 123, que tienen alcances individuales y colectivos.

¹² Alfredo Sánchez Alvarado, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, México, 1967, p. 36, en Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, p. 134.

jadores; sin embargo, los primeros solo serían objeto de regulación, en tanto los segundos lo serían de protección; al retomar el concepto de “condiciones dignas” para vivir, se mediatiza a la actividad laboral, y se coloca al trabajo como un elemento necesario para la realización del destino personal, el cual puede interpretarse o entenderse como la posibilidad de alcanzar el pleno desarrollo de la persona que trabaja y de su familia. Lo cual se encuentra en relación necesaria con el derecho a obtener una remuneración que permita el pleno goce y ejercicio de los derechos del individuo y de los integrantes del núcleo familiar, siendo para este autor la protección de la dignidad humana un objeto de protección de las normas laborales.¹³

A partir de estas visiones se advierten puntos de contacto y objetos de protección que se comparten entre las normas del derecho del trabajo y las normas de derechos humanos. La protección de la dignidad humana será el factor común entre estas disciplinas doctrinales, ya sea que se entienda aqué-

¹³ Con respecto la suficiencia del salario mínimo, particularmente de aquel sector de la población que solo percibe el equivalente a un salario mínimo, en relación a los elementos que permitirían a una persona encontrarse en la línea de bienestar, referida ésta al costo total al mes que le implica a una persona, al acceso a los alimentos, cubrir gastos de transporte, cuidados personales, educación, cultura, recreación, vivienda, vestido y salud, principalmente; y que dichos aspectos de la vida humana coinciden con algunos de los elementos que se consideran necesarios para vivir con dignidad, y que en ese sentido, corresponden con los derechos humanos a la alimentación, la salud, la educación y la vivienda, por mencionar solo algunos, los cuales son derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que nuestro país es parte, véase Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Salario mínimo y derechos humanos*, México, CNDH, 2016, p. 5. Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

lla como la libertad o como la reunión de factores que permitan el desarrollo tanto de la persona que trabaja como de su familia.¹⁴

III. La ONU y la OIT en la proyección universal de la protección del trabajo y los derechos humanos

El trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional. La universalidad del derecho del trabajo se ha entendido también como reflejo del poder expansivo pues sus conquistas pasan de la esfera local a la internacional y también en sentido contrario.¹⁵ La protección del trabajo desde el ámbito de las organizaciones internacionales se compone principalmente de elementos normativos que encuen-

¹⁴ Otros acercamientos a la disciplina laboral abarcan en su descripción, las partes subjetiva y procedimental del derecho del trabajo, es el caso de la noción de José de Jesús Castorena, al establecer que el Derecho Obrero es “el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios profesionales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”. En José de Jesús Castorena, *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, 6a. ed., México, s. e., 1984, p. 5. Para este autor, obrero es la persona que trabaja de manera dependiente o subordinada.

¹⁵ Roberto Pérez Patón, “Derecho boliviano del trabajo”, en Farías, Urbano, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, Facultad de Derecho, 1974, t. 1, p. 122.

tran su génesis en la voluntad de los estados expresada en las decisiones de algún órgano colegiado como en el caso de la Asamblea General de la ONU y la Conferencia General de la OIT, o bien estos estándares surgen de las decisiones que emite algún órgano de resolución de controversias.

En el caso de la OIT, las normas que emite buscan impactar en la regulación del trabajo y en el mejoramiento progresivo de las condiciones y relaciones laborales, tanto individuales como de carácter colectivo. Además, las normas que crea esta organización cumplen el papel de constituir programas de acción para los gobiernos, en términos del artículo 19 de su Constitución. Desde el punto de vista del derecho comparado, el papel de las normas del trabajo generadas en la actividad de la OIT, ha sido considerado en su tendencia a la uniformidad jurídica; rumbo a ese objetivo, se ha reconocido que en el derecho del trabajo cobra especial relevancia el conocimiento de su interpretación “judicial o jurisprudencial”.¹⁶

La promoción, difusión y uso entre las autoridades de los diversos órdenes a nivel nacional de *normas del trabajo de fuente internacional* de la OIT, como son sus declaraciones, recomendaciones y convenios, sitúa a este estatuto de protección laboral como derecho dotado de plena validez y vigencia, una vez que ha seguido el procedimiento establecido constitucionalmente para su incorporación al sistema.¹⁷ El amplio

¹⁶ Véase Georges Cornil, “La complejidad de las fuentes del derecho comparado”, en Naojiro Sugiyama, *et al.*, *Concepto y métodos del derecho comparado*, México, Compañía General Editora, 1941, pp. 110-111.

¹⁷ En el caso de nuestro país, la incorporación de los tratados aparece a nivel constitucional, delineada en los artículos 1o., cláusula que constituciona-

campo de materias que abarcan normas del trabajo emanadas de la OIT es producto de una evolución y especialización gradual que inició en las primeras conferencias celebradas en Europa, preocupadas por asuntos de interés universal tanto para el mundo del derecho del trabajo como el de los derechos humanos.

Al cabo de casi 100 años de existencia, actualmente las normas de la OIT alcanzan un total de 205 recomendaciones, 189 convenios y 6 protocolos, instrumentos adyacentes que actualizan algún convenio, así como diversas declaraciones. La amplia expresión jurídica laboral sitúa a la actividad legislativa de la OIT como una de las más importantes fuentes del derecho del trabajo, abordando tópicos laborales con un grado sobresaliente de especialización, sin dejar de lado las temáticas más elementales, relacionadas con *la protección de la niñez y la mujer, y la promoción de la igualdad y la no discriminación*, los cuales son puntos de encuentro con los derechos humanos. Así, puede señalarse que dichos estándares normativos, expresados en instrumentos declarativos, en instrumentos vinculantes y en otra clase de resoluciones, como pueden ser algunas sentencias o informes, surgieron, al igual que los derechos humanos, con una vocación universal de unificar los objetos de su protección.

liza los tratados de derechos humanos y señala los lineamientos para su interpretación; 133 expresa la jerarquía del orden normativo; 89 fracción X, consagra la facultad del Ejecutivo Federal para celebrar tratados; y 76, fracción I, párrafo primero, determina la facultad del Senado para aprobar los tratados internacionales que el Ejecutivo suscriba, así como las decisiones de suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre esos instrumentos internacionales.

1. Momentos significativos en la reglamentación internacional del trabajo

La primera etapa del derecho internacional del trabajo se identifica como aquella donde se planteó la necesidad de crear normas que propugnasen por la limitación de los horarios al trabajo infantil, que durante el siglo XIX alcanzaron hasta 16 horas; así como, la reducción de 15 a 13 horas en el caso de los adultos; detrás de estas ideas se encontraron Roberto Owen y el industrial francés Daniel Legrand, respectivamente.¹⁸ Sin embargo, se atribuye al empresario inglés Roberto Owen haber expresado primeramente la necesidad de contar con una legislación internacional donde se establecieran estas condiciones de protección para los trabajadores, mediante la celebración de convenciones diplomáticas generales. En 1818 Owen, conocido como el Buen patrón de Lanark, dirigió una carta al Congreso de Aix-la-Chapelle (Aquisgrán) para que se limitara legalmente el horario de trabajo.¹⁹

Más adelante, en Suiza, en 1855 desde el Cantón de Glaris se había propuesto la celebración de un tratado internacional

¹⁸ Nicolás Valticos, *op. cit.*, p. 50, véase *supra* nota 2. Sobre la paternidad de Roberto Owen en torno a una reglamentación internacional del trabajo, véase la referencia a Paul Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, s. 1., s. e., 1922, p. 24, nota 2, en Demófilo de Buen *Introducción al estudio del derecho civil*, 2a. ed., México, Porrúa, p. 186.

¹⁹ Véase George Scelle, *Précis élémentaire de législation industrielle*, París, Recueil Sirey, 1927, p. 121. Otros antecedentes del derecho social internacional, como se ha nombrado al derecho internacional del trabajo, pueden encontrarse en Roberto Charis Gómez, *Derecho internacional del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2000, pp. 20-21.

sobre la reglamentación del trabajo en las fábricas; más tarde, el 5 de junio de 1876, el presidente del Consejo Federal helvético de apellido Frey, en su discurso de apertura de las actividades parlamentarias, retomó la cuestión de los tratados internacionales del trabajo; y en 1881, el Consejo Federal dirigió una invitación a Francia, Inglaterra, Alemania, Italia y Bélgica, la cual no tuvo buena aceptación; aunque nuevamente se dirigió otra invitación a una Conferencia para la discusión de la protección de la mujer y de la infancia, separado de la discusión sobre la reglamentación del trabajo de los hombres, en esta ocasión habría tenido buena acogida.²⁰

La primera Conferencia Internacional del Trabajo se celebró en Berlín, en marzo de 1890, y contó con representantes de Francia, Alemania, Austria, Holanda, Bélgica, Inglaterra, Italia, Dinamarca, Portugal, Suecia y Noruega, Suiza, España y Luxemburgo. Se abordarían temas sobre la reglamentación del trabajo en las minas, el descanso semanal, el trabajo de las niñas y niños, adolescentes y la mujer, incluyendo en embarazo o de parto; la inspección en el trabajo y el intercambio de información estadística y legislativa.²¹ Tal como puede apreciarse, en la etapa germinal de la reglamentación internacional del trabajo, desde los planteamientos del conocido utopista Roberto Owen y los intentos suizos por el mejoramiento de las condiciones de las y los trabajadores, se evidencian preocupaciones compartidas por los temas centrales de los derechos humanos, enfocados en la protección de personas y grupos desfavorecidos, a excepción de las alusio-

²⁰ *Ibidem*, p. 122.

²¹ *Idem*.

nes a la inspección en el trabajo, por ejemplo, que correspondería con un tema eminentemente técnico del derecho del trabajo.

La Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, antecedente de la OIT, se constituyó en 1900 en París, como una organización de juristas y economistas que abogarían por la protección de los derechos de los trabajadores en cada país y en el mundo. Durante su conferencia celebrada en Berna en 1906 fueron aprobados dos proyectos de convenios internacionales, uno para la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y otro, con el fin de prohibir el uso de fósforo en la fabricación de cerillos. En 1913, la Asociación formuló dos proyectos de convenios, el primero para la prohibición del trabajo nocturno de adolescentes; y otro más, por el que se limitaba la jornada de trabajo de las mujeres y los adolescentes.²² Resulta claro cómo las materias de que se ocuparía la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores se incluyen hoy por hoy, entre los temas de preocupación y protección del derecho de los derechos humanos, concretamente se pueden advertir el derecho a la salud, los derechos de la niñez y los derechos de la mujer.

2. Los derechos humanos en la Constitución de la OIT

El surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, en el marco del establecimiento de la Paz de Versalles, la cual concluiría con la Primera Guerra Mundial, planteó en un nivel internacional preocupaciones de orden laboral y de la

²² Valticos, *op. cit.*, p. 48, véase *supra* nota 2.

seguridad social que en ese momento se consideraron de relevancia tal, que, por decirlo de alguna manera, figurarían en el documento internacional más importante del mundo en ese tiempo: el Tratado de Paz de Versalles del 28 de junio de 1919. La Sección XIII de ese Tratado se compone de los artículos 387 a 427 y constituye la primera versión de la Constitución de la OIT. Este instrumento dio origen a la Sociedad de Naciones, dedicando a esa organización sus primeros 26 artículos de un total de 440.²³

El preámbulo de la Sección XIII y su artículo 427 enumeran importantes *principios y métodos* para la reglamentación de las condiciones de trabajo, cuya realización estaría a cargo de los estados contratantes y de una organización que se encontraría vinculada a la Sociedad de Naciones: la Organización Internacional del Trabajo. En el preámbulo de la Sección XIII, aparecería una mención a la paz universal y permanente, a través de la *justicia social*, dos objetivos comunes que compartiría con la naciente Sociedad de Naciones. Otro elemento programático relevante del proemio revela la preocupación por el mejoramiento de las condiciones de trabajo “para un gran número de seres humanos” cuya injusticia, miseria y privaciones supondría una amenaza para la paz y la armonía universales.

Por otra parte, se hace mención a la necesidad de que los estados adopten un *régimen de trabajo realmente humano*,

²³ La Sociedad de Naciones es la materialización de la Primera Parte del Tratado de Versalles que se nutrió de los llamados 14 puntos del presidente estadounidense Woodrow Wilson, véase Modesto Seara Vázquez, *Tratado general de la organización internacional*, México, FCE, 1974, pp. 23-24.

cuya omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones por el mejoramiento de sus trabajadores. La connotación que podemos atribuir a la *noción de trabajo realmente humano* sería que los estados adoptasen e hicieran lo necesario hasta el máximo de sus recursos y posibilidades para que existieran condiciones *dignas de trabajo*, o en su versión más contemporánea, que al interior de los estados se desarrollase un régimen o estatuto tendiente a la realización del *trabajo decente*. La OIT consideró urgente el mejoramiento de las condiciones de trabajo en aspectos como:

[...] reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un *salario vital adecuado*, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, los adolescentes y las mujeres; pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica.²⁴

²⁴ Véase Gerry Rodgers *et al.*, *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 269. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_104680.pdf. Dichos aspectos se relacionan abierta y directamente con el derecho humano a la seguridad social y a sus regímenes de protección. Sobre los diversos temas que contempla la protección y previsión sociales, y su anclaje con el derecho del trabajo y en general con el derecho social, véase Francisco González Díaz-Lombardo, *El derecho social y la seguridad social integral*, 2a. ed., México, UNAM, 1978.

En su mayoría, dichos aspectos hoy vigentes, son consustanciales a los derechos humanos, al derecho al trabajo y a derechos de seguridad social; derechos de la mujer y derechos de la niñez.

Los *principios y métodos* que enmarcan el nacimiento y la actividad posterior de la OIT se plasmaron en el artículo 427 de ese documento constitucional, y son: 1. el trabajo no se considerará mercancía o artículo de comercio; 2. el derecho de asociación para trabajadores y empleadores; 3. el pago de un salario que asegure a las y los trabajadores un nivel de vida adecuado; 4. una jornada diaria de ocho horas o cuarenta y ocho horas a la semana; 5 un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo; 6. la eliminación del trabajo infantil y la obligación de limitar el trabajo de las y los jóvenes para que puedan continuar su educación y su desarrollo físico; 7. el principio del salario igual por un trabajo del mismo valor, donde no habrá distinción de sexo; 8. tratamiento económico y equitativo a todos los trabajadores con residencia legal en el país, y 9. la organización de un servicio de inspección en el que haya mujeres, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección.²⁵

En el mismo sentido que el preámbulo de la Constitución de la OIT, entre los conceptos que abarca este estatuto internacional pueden distinguirse claramente prerrogativas que constituyen elementos integradores de la noción contempo-

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, *The Labour Provisions of the Peace Treaties*, “Part XIII of the Peace Treaty-Labour”, OIT, Ginebra, 1920, pp. 13-14. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf.

ránea de los derechos humanos, a saber: el derecho de asociación, la eliminación del trabajo infantil, se advierte la mención al derecho a un nivel de vida adecuado, a través de un salario, entre otros derechos sociales. No puede desconocerse el reconocimiento al preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles y la propia Constitución de la OIT, como “una genuina declaración de derechos de los trabajadores”, así lo expresó René Cassin, uno de los redactores de la Declaración Universal de Derechos Humanos.²⁶

3. Tesis sobre el origen de la Declaración de derechos laborales de la OIT

Acerca del origen de los principios de la Constitución de la OIT en el Tratado de Versalles, puede mencionarse la tesis del profesor Alberto Trueba Urbina quien propone, tuvieron su inspiración en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, a partir del intercambio que Samuel Gompers, miembro de la Comisión de Legislación Internacional Laboral de la OIT, tendría con líderes obreros y periodistas mexicanos en una reunión celebrada en Laredo, Texas; aunque no precisa la fecha, supone Trueba Urbina que ya estaría en vigor la Constitución Mexicana. No es baladí el comparativo entre las fracciones 1 a 7 de artículo 427 del Tratado de Versalles,

²⁶ Véase la referencia a René Cassin, “L’homme, sujet de droit international, et la protection des droits de l’homme dans la société universelle”, en *La technique et les principes de droit public, mélanges en l’honneur de Georges Scelle*, París, 1959, vol. 1, p. 68, en Nicolás Valticos, “The International Labour Organization”, en Karel Vasak, (ed.), *The International Dimensions of Human Rights. Textbook for Teaching of Human Rights at University Level*, París, Unesco, 1979, p. 405. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0003/000385/038533eo.pdf>.

con el texto de las fracciones I, XVI, VI, I, IV, III y VII del artículo 123 de la Ley Fundamental Mexicana, respectivamente. Con independencia de la validez de la tesis del profesor Trueba, la Constitución Mexicana es el primer texto del mundo, donde se proclamarían los derechos sociales a nivel constitucional en el siglo XX, o lo que Trueba Urbina denomina los principios de justicia social. Este hecho ubica a nuestro texto constitucional como una importante fuente del derecho social en general y, técnicamente, una importante fuente de los derechos humanos laborales y demás derechos del trabajo.²⁷ Otros instrumentos nacionales más o menos contemporáneos a la *declaración mexicana* son la Declaración de Derechos de los Pueblos Trabajadores y Explotados del 16 de enero 1918, que se incorporaría a la Constitución rusa de julio de 1918, la propia Carta soviética; y la Constitución de la República de Weimar de 1919.²⁸ El impacto de la labor del Constituyente mexicano de 1917 es innegable, al haber emitido una auténtica *declaración de derechos socia-*

²⁷ Véase Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho internacional social*, México, Porrúa, 1979, pp. 60-63. Puede consultarse también de este autor, su libro titulado *El artículo 123*, México, s. e., 1943, en el que propone la idea de la proyección del artículo 123 en 27 documentos constitucionales expedidos luego de la entrada en vigor de la Constitución de 1917, incluido el mencionado Tratado de Paz, en especial, pp. 402-472; así como su obra: *¿Qué es una Constitución político-social*, México, Editorial Ruta, 1951. Contrariamente a esta tesis, el profesor Charis Gómez considera que el contenido de esa sección del Tratado de Versalles encuentra puntos de coincidencia con la resolución del Congreso de la Segunda Internacional, la Encíclica *Rerum Novarum*, el Programa del Partido Liberal Mexicano y con el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, véase de ese autor, *op. cit.*, pp. 38-39.

²⁸ Véase Vladimir Kartashkin, "Economic, Social and Cultural Rights", en Karel Vasak, (ed.), *International Dimensions of Human Rights*, París, Unesco, 1979, vol. 2, p. 111. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0005/000562/056230eo.pdf>.

les, integrada por los artículos 27 en materia agraria; 28 para la protección contra el acaparamiento de los instrumentos de producción, y el artículo 123 en materia del trabajo.²⁹

4. La actividad legislativa de la OIT

Por otro lado, desde sus inicios, la actividad legislativa de la OIT tendría por directriz, la consecución de los principios y métodos establecidos en el preámbulo en los que se contienen *derechos mínimos de índole laboral y conceptos transversales comunes a todo el corpus de los derechos humanos como la igualdad y la no discriminación*. Para la Organización de las Naciones Unidas, en el marco del derecho internacional de los derechos humanos que abarca tratados, observaciones y recomendaciones adoptadas por los órganos creados en virtud de los tratados que vigilan la aplicación de dichos instrumentos vinculantes, se contempla al lado de los mencionados principios transversales, el acceso a reparación, el acceso a información, la rendición de cuentas, el Estado de derecho y la buena gobernanza.³⁰

²⁹ Mario de la Cueva, “Síntesis del derecho del trabajo”, en *Panorama del derecho mexicano*, México, UNAM, Instituto de Derecho Comparado (hoy IIJ), 1965, t. I, pp. 229-233.

³⁰ El marco del derecho internacional de los derechos humanos que abarca tratados, observaciones y recomendaciones adoptadas por los órganos creados en virtud de los tratados que vigilan la aplicación de dichos instrumentos vinculantes, contempla normas o principios transversales como la no discriminación y la igualdad, la participación, el acceso a reparación, el acceso a información y, la rendición de cuentas, el estado de derecho y la buena gobernanza, así lo ha considerado la Organización de las Naciones Unidas. Véase ONU, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Indicadores de derechos humanos. Guía para la medición y aplicación*, Nueva York/Ginebra, ONU, 2012, pp. 15-16. Disponi-

En el Tratado de Versalles se establecerían pautas para la creación normativa al interior de la OIT. El artículo 405 sería la base para la formulación de dos tipos de instrumentos: las *recomendaciones* y los *convenios*. Las primeras, se someterían a examen de los miembros del organismo para que el contenido de “la recomendación” se lleve a la vida jurídica al interior de los estados, mediante la emisión de una ley. Mientras que los proyectos de convención internacional o convenios, se buscaría su ratificación por los miembros. Debe advertirse que desde el punto de vista de su contenido, las declaraciones emitidas por la OIT han precedido y dado pauta a la creación normativa expresada en convenios y recomendaciones. Tanto a nivel internacional como para el ámbito doméstico, la fuerza obligatoria de estos dos tipos de normas del trabajo se reafirma al encontrarse vinculados directamente a instrumentos de seguimiento o de garantía, que operan al interior de esa organización, como son la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical, los Comités Tripartitos o la Comisión de Encuesta.³¹

ble en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

³¹ Sobre el funcionamiento de los mecanismos de control de las normas de la OIT puede consultarse directamente la página electrónica de ese organismo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20010::NO::Existen obras que abordan a los órganos en particular, por ejemplo: La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: Dinámica e impacto: Décadas de diálogo y persuasión, Ginebra, OIT, 2011. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_154194.pdf

Se ha distinguido el papel preponderante de los convenios y recomendaciones de la OIT en el desarrollo de los textos universales y regionales de derechos económicos y sociales, así como de algunos derechos civiles y políticos, al constituir su fuente de inspiración, lo que reafirma el importante sitio de las normas de la OIT.³² En sentido contrario, algunas normas de derechos humanos como el párrafo segundo del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que refiere el derecho de toda persona a no ser discriminado y a tener igual pago por igual salario es reconocido como fuente de inspiración del Convenio sobre Igualdad de Remuneración número 100, de 1951. Mientras que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, de 1956, tiene cercanía con el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, de 1957.³³

El encuentro entre las normas de la OIT y las normas de derechos humanos se abordó taxativamente en 1969, cuando, durante la 174a. reunión, el Director General de la OIT presentó al Consejo de Administración un Informe denominado: *Análisis comparativo entre los pactos de derechos humanos y los convenios y recomendaciones de la OIT*. El estudio propone que en futuras actividades normativas de la OIT, se podrían

³² Nicolás Valticos, *op. cit.*, véase *supra* nota 26, en especial, los señalamientos al papel de los Instrumentos de la OIT, en la sección introductoria: The Place of Human Rights in the Constitution and the Various Instruments of the ILO and the Legal Framework for their Protection, p. 405.

³³ ONU, *Teaching Human Rights. A Handbook for Teachers*, 2a ed., Nueva York, ONU, Oficina de información Pública, 1963, pp. 16-17. Disponible en: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt/search?q1=International+Labor&id=mdp.39015024776547&view=1up&seq=23&num=16>.

tener en cuenta las disposiciones de los Pactos, de dos maneras: primero, en el orden del día de las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, pudieran incluirse por el Consejo de Administración cuestiones que conduzcan al disfrute efectivo de los derechos contenidos en los Pactos; asimismo, en la elaboración de instrumentos, se podrían tomar en cuenta la relación que pudieran tener con la realización de los derechos contenidos en los pactos. Dicho estudio reconoció la aplicación progresiva de muchos convenios de la OIT dentro de sus límites, asimismo, precisó que existe un nivel equivalente de protección entre los Pactos y los convenios de la OIT, e incluso se considera por esa organización que las normas de estos últimos irían más allá en las cuestiones incorporadas a los Pactos; se resalta que otras formas de acción de la OIT están relacionadas directamente con la realización de los derechos humanos, y ser evaluadas considerando la contribución que puedan hacer a ese propósito.³⁴

5. La Declaración de Filadelfia y sus aspectos sociales y de derechos humanos

Los eventos de la Segunda Guerra Mundial provocaron en 1940, el cambio de sede del organismo de Ginebra a Montreal, Canadá. La evolución de la OIT fue tendiente a promover su desarrollo pleno como un organismo separado del contexto en que nace, ello condujo a los miembros de la organización a dotarla de una estructura claramente diferenciada de su documento constitucional. En su nueva etapa,

³⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Análisis comparativo de los Pactos internacionales de derechos humanos y de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Ginebra, OIT, 1969, pp. 64-68.

caracterizada por el fortalecimiento institucional de la OIT, fue adoptada en 1944, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, compuesta por 41 artículos; este cambio trasladó el artículo 427 del Tratado de Versalles al artículo 41 de la nueva Constitución.

En 1944, durante su 26a. Conferencia, celebrada en Filadelfia, Estados Unidos, se adoptaría por ese organismo una declaración relativa a los propósitos y fines de la Organización conocida como la Declaración de Filadelfia; en 1946, ésta constituiría un anexo a la Constitución de la OIT. A través de este pronunciamiento, se detallan los fines y objetivos de la OIT, en una reafirmación de los principios torales de esa organización, los cuales deberían inspirar la política de sus miembros. La Declaración destina su primera sección a enunciar los principios fundamentales de la organización: el valor del trabajo y subraya que no es una mercancía, la consideración de que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante del ser humano y el peligro que representa la pobreza para la prosperidad de toda persona, la promoción del bienestar común mediante la lucha contra la necesidad tanto a nivel internacional y como a nivel nacional.

La sección segunda del pronunciamiento reitera la importancia de la *justicia social como elemento para la paz permanente y avanza en el reconocimiento expreso de derechos de todos los seres humanos*, sin distinción de raza, credo o sexo, así como a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y los coloca como el punto central de toda política nacional e internacio-

nal.³⁵ Como se apreciaba, en este esquema complementario de la Constitución de la OIT se plasman nociones elementales de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación y al derecho a un nivel de vida adecuado. La tercera sección de la Declaración de Filadelfia enlista las obligaciones de la OIT de fomentar programas que permitan lograr el pleno empleo y elevar el nivel de vida, promover la adopción de medidas para garantizar un salario mínimo vital, lograr el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos y prestar asistencia social y asistencia médica completa, la protección de la vida y la salud de los trabajadores; proteger a la infancia y la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; así como garantizar iguales oportunidades de educación y profesionales, entre otras condiciones de trabajo.

Estas obligaciones a cargo de la OIT se relacionan directamente con la promoción de diversos derechos humanos, tanto a nivel internacional como al interior de los estados, de igual manera, representan materias que generaron el nacimiento de organismos internacionales y agencias de lo que sería la ONU, de la que en 1946, la propia OIT pasaría a ser una agencia especializada en el ámbito del trabajo. La parte cuarta de ese documento se encuentra dedicada a la colaboración internacional centrada en la actividad de todos los organismos internacionales para el mejoramiento de la salud, la educación y el bienestar de los pueblos. La sección quinta de la Declaración aborda la aplicación de los principios pro-

³⁵ Gerry Rodgers, *op. cit.*, p. 273, véase *supra* nota 24.

puestos por la OIT a todos los pueblos. Esta afirmación da cuenta y reitera de la “pretensión de universalidad” de los derechos laborales, un carácter que comparte con la noción de universalidad que integra las notas básicas de los derechos humanos.³⁶

6. La proyección de derechos humanos y laborales en algunas declaraciones de la ONU

El establecimiento de la Organización de las Naciones Unidas fue resultado de un nuevo orden mundial dispuesto, al menos jurídicamente, a privilegiar la solución pacífica de los conflictos internacionales, la cooperación entre los Estados, el desarrollo, y la protección de las libertades y derechos fundamentales. Las reuniones y procesos de negociación darían un paso importante con la emisión de la *Declaración por las Naciones Unidas* del 1 de enero de 1942, firmada en Washington por representantes de 26 naciones, propuesta en el contexto de la Segunda Guerra Mundial, por la que señala su finalidad de defender, la vida, la libertad, la independencia y la libertad religiosa, y preservar los derechos humanos y la justicia en sus propios países.³⁷ Otra importante etapa hacia el establecimiento de la ONU fueron las *Conversaciones de Dumbarton Oaks*, Estados Unidos, en el verano de 1944, cuyos propósitos para la naciente organización se centraron en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales;

³⁶ *Ibidem*, p. 274.

³⁷ ONU, *Yearbook of the United Nations*, Nueva York, Organización de las Naciones Unidas, 1947, p. 2. Disponible en: <http://unyearbook.un.org/unyearbook.html?name=194647index.html>

promover la cooperación internacional en la solución de los problemas económicos, sociales y humanitarios.³⁸

La Declaración de Filadelfia de la OIT, serviría como modelo para la Carta de las Naciones Unidas, de 25 de junio de 1945, aprobada unánimemente por los 50 delegados en la Conferencia de San Francisco.³⁹ El preámbulo de la Carta de la ONU muestra una clara compatibilidad con el Proemio de la Constitución de la OIT, al reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas y promover el progreso económico y social, el nivel de vida de todos los pueblos; se pueden advertir puntos de contacto, como son poner de relieve a los derechos humanos y la dignidad; y reafirmar el importante papel de la igualdad entre hombres y mujeres; así como en la promoción del progreso social.⁴⁰ Dichos temas corresponden al ámbito material de los derechos humanos, destacan la protección de la mujer y la lucha contra el trabajo infantil, los dos primeros han vinculado a la ONU y a la OIT desde sus inicios y continúa jugando un papel relevante en la actualidad.⁴¹

³⁸ *Ibidem*, p. 4.

³⁹ Nicolás Valticos, *op. cit.*, p. 405.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 17.

⁴¹ Véase *Resoluciones aprobadas por el Consejo Económico y Social en su tercer periodo de sesiones del 11 de septiembre al 10 de diciembre de 1946*, Canadá, 1948, pp. 27-28. Disponible en: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/NR0752/41/IMG/NR075241.pdf?OpenElement>.

7. *La presencia de los textos constitucionales en la Declaración Universal de Derechos Humanos*

La Comisión de Derechos Humanos fue el órgano del Consejo Económico y Social de la ONU responsable del desarrollo de una Carta Internacional de Derechos Humanos, así como de un *Anuario de Derechos Humanos*. El 21 de junio de 1946, el Consejo ordenó al Secretario General, hacer los arreglos para la recopilación y publicación de un anuario *con usos y normas de derechos humanos, y en su primera edición debía reunir las declaraciones y cartas de derechos humanos vigentes en varios continentes*. Esa labor fue encargada a Boris Mirkine-Guetzévitch y a Ernesto Hamburger, quienes recopilaron la expresión positiva de los derechos humanos de 73 países, y reunieron 16 estudios sobre la protección de los mismos Estados sin Constitución escrita.⁴² Es innegable la influencia que ejerció el *Anuario de derechos humanos de 1946* en la Comisión de Derechos Humanos y el eventual proceso de elaboración de la Declaración Universal y de los Pactos, y se evidencia el proceso de constitucionalización del orden internacional, que al paso del tiempo, como hoy podemos advertir, se desarrollaría y ejercería una influencia hacia las constituciones, es decir, internacionalizando las constituciones; ambas son etapas de un mismo proceso que da cuenta de la construcción de un derecho

⁴² Véase Anuario de Naciones Unidas 1946-1947, p. 580. Disponible en: <http://unyearbook.un.org/unyearbook.html?name=194647index.html>.

sustentado en su contenido de derechos humanos. Un ciclo de los derechos humanos.⁴³

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de la ONU mediante su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Conviene destacar algunos rasgos de la Declaración: a) se propone el propio texto como el “ideal común de la humanidad”; b) se señalan los sujetos o individuos, al establecer como destinatarios mediante la fórmula: “para que individuos, instituciones pueblos y naciones”; c) se mencionan los medios para lograr su pretensión de universalidad: “promuevan la educación y enseñanza para su respeto”; d) se hace referencia a la actualización permanente: a través de “que se aseguren medidas progresivas”; e) se menciona *su ámbito espacial de aplicación*: “en el plano interno e internacional”, que incluiría entonces, a los pueblos, Estados y a los territorios bajo su jurisdicción. La emisión de la Declaración supuso la universalización del derecho humano al trabajo, plasmado fundamentalmente en su artículo 23 en referencia al 24.

⁴³ Véase Alfonso Aulard y Boris Mirkine-Guetzévitch, *Les déclarations des droits de l'homme. Textes constitutionnels concernant les droits de l'homme et les garanties des libertés individuelles dans tous les pays*, París, Payot, 1929. Este texto fue el germen del primer Anuario de derechos humanos elaborado en 1947 bajo el título de *Yearbook on Human Rights for 1946*, Nueva York, 1947, p. IX de esa obra. La Declaración Universal y el Anuario evidencian la gran influencia del *neoconstitucionalismo* o *constitucionalismo de los derechos humanos*, apoyado en la racionalización del poder, la implementación de controles democráticos, y preeminencia de los derechos humanos frente a las actividades de cada uno de los órganos del Estado. No debe confundirse este *neoconstitucionalismo* con la corriente surgida a finales del siglo XX con los exponentes de la escuela de Turín, véase *supra*, nota 3.

Artículo 23. (1) 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. (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme con la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.⁴⁴

8. La Declaración de la ONU sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social y su Aplicación

La promoción del empleo marcó los años que siguieron a la Declaración, donde la ONU tuvo un papel más activo que la OIT. El Consejo Económico y Social de la ONU adoptó en 1950 la resolución 290 (XI) Empleo total; mientras que hacia 1951, ordenaría la elaboración de un informe enfocado en los problemas de empleo en los países en desarrollo. La promoción del empleo requeriría acelerar el desarrollo económico, con un marco institucional fuerte que incentivara la inversión, se proveyera de un nivel básico de educación y se precisaba tener el apoyo de los países desarrollados.⁴⁵ En ese

⁴⁴ Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

⁴⁵ Gerry Rodgers *et al.*, *op. cit.*, pp. 192-193, véase *supra* nota 24.

contexto, resulta palmario que la promoción del desarrollo económico se relaciona por completo con el pleno ejercicio de los derechos humanos, y encuentra en el derecho al trabajo una pieza clave para su consecución al interior de los estados, no solo mediante la promoción de políticas para la creación de empleos, sino a través del fortalecimiento del marco jurídico que sustente esas fuentes de trabajo y las condiciones en que éste se realiza lo lleven a ser calificado como trabajo decente.

En ese sentido, el 11 de diciembre de 1969, la Asamblea General de la ONU adoptaría una *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social*, aprobada por la resolución 2542 (XXIV). Su preámbulo hace mención de los derechos humanos y la dignidad humana, la paz y la justicia social; subraya la interdependencia entre el desarrollo económico y social; acentúa la urgencia de que los recursos utilizados en armamentos se destinen a obras en favor del progreso social, y en ese sentido la ciencia y la tecnología aporten a la satisfacción de las necesidades de la humanidad. Ente otras consideraciones, la declaración llama a que se adopten medidas en los niveles nacional e internacional y sirva como base común de las políticas de desarrollo social.

El artículo 1 de esta Declaración consagra el derecho de los seres humanos y los pueblos sin distinción alguna, a tener una vida digna y gozar de los frutos del progreso social al que deben contribuir. En su artículo 2 se vincula a los derechos humanos y a la justicia social, al reconocer que el progreso y desarrollo sociales se fundan en el respeto a la dignidad de la persona, para lo que se necesita, por un lado, la *eliminación de todas las formas de desigualdad y explotación* de los indivi-

duos y los pueblos, y se hace una referencia al nazismo, al racismo, al apartheid y a toda política o ideología contraria a los principios de la ONU.

Asimismo, otro elemento para el logro de la justicia y el desarrollo y progreso sociales, estriba en el reconocimiento y aplicación efectiva de los derechos civiles y políticos y de los derechos económicos, sociales y culturales. En su última parte, ese precepto hace mención expresa de la no discriminación en el goce efectivo de estos derechos. Esta obligación se reitera en el artículo 18 acerca de la adopción de medidas en los órdenes legislativo, administrativo o de otra índole que garanticen esos derechos. En vinculación con el trabajo, el artículo 6 establece que el desarrollo social exige, garantizar a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente, y reafirma que el progreso y el desarrollo en lo social exigen un trabajo productivo y socialmente útil de todos los miembros de la sociedad, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, los principios de justicia y de función social de la propiedad; finalmente se excluya toda forma de explotación y se establezcan condiciones para una auténtica igualdad.

La protección del trabajo se extiende a su dimensión colectiva al reconocerse en el artículo 20 la libertad de asociación para todos los trabajadores, a formar otras organizaciones de trabajadores, los derechos de negociación colectiva, de huelga; promover mayor participación de los sindicatos en el desarrollo económico y social; la participación efectiva de todos los miembros de los sindicatos en la decisión de las cuestiones económicas y sociales que atañen a sus intereses; así como el mejoramiento de las condiciones de higiene y de seguridad de los trabajadores, disponiendo de la tecnología,

y el desarrollo legislativo pertinentes, y muy importante, la garantía de condiciones materiales para la aplicación de tales medidas, la limitación de las horas de trabajo y la adopción de medidas para el desarrollo de relaciones laborales armoniosas.⁴⁶

Los principios adoptados por la Declaración son coincidentes con el derecho del trabajo en general, y con aspectos fundamentales del derecho humano al trabajo. Los derechos consagrados en el artículo 20 señalan una carga importante al empleador como el principal promotor de esas relaciones, al tener a su alcance la creación de condiciones que debieran progresivamente impulsarse y disminuir las diametrales desigualdades económicas, a fin de realizar la justicia social.

Por otra parte, la Asamblea General en su resolución 2543 (XXIV) *Aplicación de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social*, enfatiza la formulación y aplicación de políticas y medidas nacionales para la promoción de niveles de vida más altos, el pleno empleo y las condiciones que de manera más inmediata lleven a un progreso económico y social. Para lo cual dicho órgano recomienda a los gobiernos que tomen en consideración en sus políticas y planes y programas, al igual que en sus relaciones multilaterales y bilaterales, los principios y objetivos de la Declaración. Recomienda a los organismos internacionales reconocer la importancia del documento en la formulación de estrategias y programas destinados a lograr el desarrollo social y se tenga

⁴⁶ Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ProgressAndDevelopment.aspx> OpenElement.

presente en la redacción de instrumentos que se elaboren en la esfera de la ONU para el progreso y desarrollo sociales.⁴⁷

9. La proyección de los derechos humanos en algunas Declaraciones de la OIT

La actividad de la OIT en la producción de instrumentos declarativos ha abarcado temas importantes como su oposición contra el *Apartheid* (1964), la *igualdad de trato para las trabajadoras* (1975), *las empresas multinacionales* (1977, declaración reformada en 2006) y *los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998) y *sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008). Algunos de los temas centrales de estas declaraciones abarcan de manera directa y expresa, problemáticas de derechos humanos; en otros, como en el caso de las empresas multinacionales, la vinculación con los derechos humanos requiere de una aproximación transversal e integral.

Vale el esfuerzo recordar que estos instrumentos tienen un papel preponderante no solo derivado de su carácter y valor programáticos, sino como elementos que reflejan la evolución de la organización en el cumplimiento de su misión histórica de llevar a la realidad los principios constitucionales de 1919, refrendados en 1944.

⁴⁷ La Resolución de la Asamblea General sobre la Aplicación de la Declaración puede consultarse en. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/259/32/IMG/NR025932.pdf?OpenElement>.

10. Los principios y derechos fundamentales en la declaración de 1998

La Constitución de la OIT y las normas derivadas de su actividad, al proponer el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores ha hecho entrar un bloque de derechos humanos en la competencia de ese organismo internacional. Palabras más o menos, nos comparte Nicolás Valticos, quien califica a ese instrumento como la primera base convencional de un derecho común internacional relativo a las libertades individuales: “Mediante esta acción normativa, ha conseguido la OIT edificar una especie de *derecho común internacional* que abarca amplios sectores de los derechos humanos y que surte efectos tanto en el ámbito de los derechos económicos y sociales, como en la esfera de los derechos civiles y políticos”.⁴⁸

⁴⁸ Nicolás Valticos, “La Organización Internacional del Trabajo y su Contribución al principio del imperio el derecho, y a la protección internacional de los derechos humanos”, *Revista de la Comisión Internacional de Juristas*, Ginebra, vol. IX, núm. 2, diciembre de 1968, p. 6. Disponible en: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/08/ICJ-Journal-IX-2-1968-spa.pdf>.

En el constitucionalismo contemporáneo encuentra la noción del derecho público y la formación del ciudadano, véase Bogdandy, Armin von, *Hacia un nuevo derecho público. Estudios de derecho público comparado, supranacional e internacional*, México, UNAM-IJ, 2011, pp. 309 y ss.

En esa línea, el derecho público común (*Ius commune publicum*) ha trascendido los límites del constitucionalismo hacia el ámbito supranacional, apoyándose en algunos elementos: a) en el contenido de las normas sobre derechos humanos y sus principios; b) en la jurisprudencia o precedentes sobre esa materia, mediante la interpretación, transmisión, intercambio y retroalimentación: los elementos de un *diálogo jurisprudencial*, no solo a nivel de cortes constitucionales, sino de los operadores del derecho en general, un diálogo multinivel en ciernes, y c) en el desarrollo de una amplia base doctrinal, cuya vía han sido publicaciones de los organismos, soportada en la doctrina de los publicistas. El funcionamiento de ese diálogo

La reglamentación de las condiciones de trabajo ha sido desbordada para extender la protección a valores como la libertad, la igualdad y la dignidad de los trabajadores. En relación con la materia del trabajo, la OIT ha incluido la protección de los derechos humanos en torno a la libertad sindical, la protección contra el trabajo forzoso y la discriminación en el empleo.⁴⁹

La protección de los derechos elementales en relación con el trabajo se expresa en diversos tratados que la Organización califica como fundamentales, a saber: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29) que incluye a su Protocolo de 2014; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111); Convenio

go y la construcción de un *ius commune* dan cuenta de la formación de un *sentimiento de los derechos humanos*, es decir, de una unidad de conciencia y voluntad, una auténtica vivencia de los derechos humanos. Este sentimiento debe desarrollarse en la convicción de que los derechos humanos son materializables y *se transmiten hacia* cada persona y se encuentra en todos los aspectos de su vida, el sentimiento de los derechos humanos tiene como su principal vehículo a los derechos humanos de la Constitución, los *tratados y demás instrumentos que consagran estos derechos*. Esta noción se inspira en el *Verfassungsgefühl* de Karl Loewenstein en su *Teoría de la Constitución*, trad. de Alfredo Gallego Anabitarte, Barcelona, Ariel, 1964, p. 199. La noción contemporánea del *sentimiento constitucional* lleva implícita la *idea de comunidad de derechos* que decantará en la consolidación de un *sentimiento de los derechos humanos: un Menschenrechtesgefühl*, connatural al derecho al trabajo.

⁴⁹ Nicolás Valticos, *op. cit.*, p. 239, véase *supra* nota 2.

sobre la edad mínima, 1973 (número 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182).⁵⁰ En su conjunto, estos convenios se identifican como el núcleo duro del derecho internacional del trabajo, protege un aspecto elemental de los derechos humanos y constituyen un marco de protección que ha ido desarrollándose progresivamente de manera complementaria porque comparten el núcleo esencial con los derechos humanos. Lo anterior, implica reconocer casi de manera automática el carácter de instrumentos de derechos humanos a estos convenios.

No debe pasarse por alto una noción asociada a los derechos humanos laborales: el *ius cogens*, normas imperativas del derecho internacional general, derecho taxativo, al cual, la supremacía de los derechos humanos se consideró como denominador común a las normas de esa naturaleza.⁵¹ En materia laboral, afirma Francisco Canessa, la prohibición de la esclavitud y la servidumbre son derechos humanos laborales recogidos en el *ius cogens*, y son obligatorios para los estados quienes tienen que respetarlos en sus ordenamientos internos, añade el autor que: “[...] cualquier norma convencional o consuetudinaria internacional y cualquier acto unilateral del Estado (una ley, una sentencia, una norma administrativa, etcétera) que esté en oposición al *ius cogens*

⁵⁰ Sistema de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>.

⁵¹ Antonio Gómez Robledo, *El ius cogens internacional. Estudio histórico-crítico*, México, UNAM-IIIJ, 2003, pp. 166-167, 169 y 174. Este autor siguiendo al profesor Erik Suy de la Universidad de Lovaina, nos refiere a la identificación en algunas normas del *ius cogens* y los derechos humanos.

laboral es nulo y carece de valor jurídico, configurándose la violación de una norma internacional y la responsabilidad del Estado por un hecho internacionalmente ilícito”.⁵²

El 18 de junio de 1998, mediante la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, *durante la 86 Conferencia Internacional del Trabajo, ese organismo hizo patente que sus Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales de: libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*, de acuerdo con su numeral 2, incisos a) a c).⁵³

La aplicación de esta Declaración se verificaría de acuerdo con la Sección II, del Seguimiento anual a convenios no ratificados, mediante el envío de memorias a cargo de los estados miembros de la OIT, para el caso de los Estados que no hayan ratificado los convenios fundamentales. Por lo que corresponde a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se elaborará un Informe que el Director General pre-

⁵² Miguel Francisco Canessa Montejó, *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch/Universidad de Valencia, 2008, p. 535.

⁵³ Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf.

sentará a la Conferencia Internacional del trabajo donde se discutiría y se elaborarían conclusiones de ese debate, incluyendo las prioridades y programas de acción en materia de cooperación técnica.

11. La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa

El 10 de junio de 2008, durante la 97 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó esta declaración que propugna por la adopción de cuatro objetivos estratégicos indisolubles que se refuerzan mutuamente, por los que se plasmaría el Trabajo decente, se tratan de: promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible. Ello conllevaría a las personas a desarrollar sus capacidades a fin de su realización personal; se aplicaría a empresas públicas y privadas, a fin de que sean sostenibles y la sociedad promueva su progreso económico y alcance un buen nivel de vida. Además, se adopten y amplíen medidas de protección social sostenibles y adaptables a cada circunstancia, y a los cambios tecnológicos, demográficos y económicos; se incluyan condiciones de trabajo seguras y saludables; y se tomen medidas para garantizar un salario mínimo vital y la justa distribución de los frutos del progreso. En ese sentido, se promueva el diálogo social y el tripartismo, traduciendo el progreso social en desarrollo económico, facilitar el consenso en las políticas nacionales e internacionales y fomentar la eficiencia de la legislación, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección en el trabajo, para lo cual se deben:

[R] espetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

- que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos; y
- que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.⁵⁴

IV. La universalización de un concepto coherente con los derechos humanos: el trabajo decente

El trabajo decente es un elemento que forma parte del orden jurídico laboral mexicano.⁵⁵ Este concepto fue incorporado a la terminología del derecho del trabajo por la OIT en los años

⁵⁴ OIT, *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, Ginebra, OIT, 2008, p. 11. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Cronológicamente esta declaración debiera ubicarse adelante, sin embargo, su contenido sobre los derechos fundamentales en el trabajo permiten esta ubicación.

⁵⁵ Véase *supra* las líneas sobre II.1. Dignidad y trabajo.

noventa. La 87a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 1999, daba cuenta, a través de la *Memoria del Director General*, Javier Somavía, de la introducción de esa noción, con la perspectiva de que todos los sectores autoridades, políticos y empresariales, dirigieran sus esfuerzos en favor de que cada mujer y hombre en el mundo, tuvieran disponibilidad de un trabajo decente.⁵⁶

El trabajo decente se consideró una finalidad primordial de la OIT, con miras a lo cual se promoverían oportunidades para que cada persona pudiera “conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.⁵⁷ La promoción del trabajo decente o *trabajo productivo*, se vincularía con la protección de los derechos de los trabajadores. El concepto del trabajo decente significa contar con *trabajo suficiente*, a efecto de que cada persona cuente con acceso a las oportunidades para obtener ingresos; ese concepto se estima favorable al desarrollo económico y social en el que se harían realidad el empleo, los ingresos, la protección social y los derechos de los trabajadores.

De esa manera, el concepto del trabajo decente se relaciona a los valores y fines que soportan a tales derechos fundamentales en el trabajo. Visto como un objetivo y como un fin de la OIT, aprecia la convergencia de cuatro objetivos estratégicos:

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director General. Trabajo decente*, Ginebra, OIT, 1999. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#> Los derechos.

⁵⁷ *Idem*.

la *promoción de los derechos fundamentales en el trabajo*; el *empleo*; la *protección social* y el *diálogo social*.⁵⁸

La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo tiene como presupuesto que “Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo los cuales se materializarían a través de condiciones de trabajo, sin importar dónde se trabaje, si se forma parte del sector formal o no estructurado de la economía, en casa o en asociaciones locales o de carácter voluntario”.⁵⁹ *La promoción del empleo* se relaciona con la defensa de los derechos en el trabajo. Como parte de la función normativa de la OIT viene aparejado del fomento de las “dotes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida decorosamente”. Este objetivo de la OIT busca terminar con el desempleo y el subempleo, y la promoción de los derechos en el trabajo, para lo cual la OIT ha considerado indispensable la existencia de condiciones propicias para el desarrollo de empresas. Para la OIT, la existencia de un ambiente favorable al establecimiento de empresas no se limita a la simple *creación de empleos*. La creación y aumento de puestos de trabajo no es una cuestión cuantitativa, sino cualitativa, que significa la “calidad aceptable” con la que se briden esos empleos; así, se estima “[I] ndispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo”.⁶⁰

⁵⁸ *Idem.*

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ *Idem.*

El trabajo decente se asocia a la *protección social o protección contra situaciones de vulnerabilidad en el trabajo* que implica la protección contra sucesos imprevistos que hacen que las y los trabajadores se retiren del empleo, independientemente de su causa; la pérdida de los medios de subsistencia, la enfermedad o la vejez.

Fomentar el diálogo social es un fin en las sociedades democráticas que necesita la participación y el respeto a la libertad de asociación; dicha estrategia resulta importante en la resolución de conflictos, en materia de justicia social y “de aplicación de real de la política”. La promoción del diálogo social “es el medio por el que se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general”.⁶¹

El trabajo decente es un concepto coherente con los derechos humanos que se enriquece con las ideas de la sustentabilidad o sostenibilidad ambiental, para comprenderse desde esa perspectiva en un nuevo estadio: como trabajo decente y sostenible. No debe dejar de mencionarse que el trabajo decente ha sido objeto central en la elaboración de indicadores, lo cual aporta elementos para la investigación cuantitativa de este importante concepto perteneciente al derecho laboral contemporáneo y a los derechos humanos.⁶²

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, 1999, *op. cit.*

⁶² Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160. En la metodología utilizada, entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo pueden mencionarse: el trabajo nocturno, las horas de trabajo,

V. El encuentro de los derechos laborales y los derechos humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Con el propósito de lograr una mundialización incluyente y equitativa en la que se defendieran y promovieran los principios de respeto a la dignidad humana, los derechos humanos y se procurase la igualdad de las personas más vulnerables, haciendo énfasis en la protección de la niñez, tuvo lugar en septiembre del 2000, en la ONU la reunión de alto nivel por la que se aprobó la *Declaración del Milenio*.⁶³ En 2002, Kofi Annan, Secretario General de la ONU, presentó el documento: *Invirtiendo en el desarrollo. Un plan práctico para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*.

⁶⁴Tres años más tarde, en septiembre de 2005, se celebró una *Cumbre Mundial* en la que se adoptaron decisiones para el desarrollo, la seguridad, los derechos humanos y la reforma de las Naciones Unidas; en este encuentro se tomaron como base los objetivos planteados por el Secretario General, An-

el descanso semanal y las vacaciones pagadas, la seguridad, la salud, así como el derecho a la no discriminación. Asimismo, cada elemento del trabajo decente se asocia con un indicador. En particular, acentuando su relación con los derechos humanos, véase la sección: Indicadores del trabajo decente: la faceta de los derechos fundamentales, pp. 138. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

⁶³ *Declaración del Milenio*. 55o. periodo de sesiones, Asamblea General, Naciones Unidas, Nueva York, 2000. Disponible en <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>.

⁶⁴ Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas, 2002. *Invirtiendo en el desarrollo: un plan práctico para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Panorama, Washington, 2005, 19 pp. Disponible en http://www.unmillenniumproject.org/documents/overviewSpanLowRes_i-1.pdf.

nan, expresados en el documento: *Un concepto más amplio de la libertad*.⁶⁵

Para verificar el cumplimiento a los ODM, durante su 68 periodo de Sesiones, en octubre de 2013, la presidencia de la Asamblea General de la ONU organizó un encuentro que derivó en el *Documento final del acto especial de seguimiento de la labor realizada para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio* y daba cuenta del avance de las actividades en torno a una *Agenda para el desarrollo después de 2015* enfocada en la erradicación de la pobreza y el hambre, con un marco de objetivos universales aplicables a todos los países, atendiendo a sus circunstancias, que promoviera la paz, la seguridad, el estado de derecho, la igualdad de género y los derechos humanos;⁶⁶ para lo cual ya se encontraba en operación un Grupo de Trabajo Abierto sobre los Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS) el cual, apoyado en los resultados de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible donde se originaría el documento titulado: “El futuro que

⁶⁵ *Un concepto más amplio de la libertad: desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos. Informe del Secretario General*, 59o. periodo de sesiones, Asamblea General, Naciones Unidas, 2005, 68 pp. Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/270/81/PDF/N0527081.pdf?OpenElement>.

⁶⁶ Res. 65/1, del 19 de octubre de 2010. “Cumplir la promesa: unidos para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio”, <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/65/1> y <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>. Documento final del acto especial de seguimiento de la labor realizada para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Sexagésimo octavo periodo de sesiones, Asamblea General, Naciones Unidas, 2013. Disponible en <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/68/L.4>.

queremos”,⁶⁷ presentaría en agosto de 2014 un Informe donde se detallan los Objetivos. Más tarde, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó la resolución A/RES/70/1 que contiene la *Declaración Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Se trata de un plan de acción global para el combate a la pobreza, con énfasis en la pobreza extrema, mediante promoción de la colaboración, la sostenibilidad y la resiliencia. Este proyecto para 15 años busca la realización de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que abarcan 169 metas para hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas.⁶⁸ *El Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, se integra por 12 metas: la meta 8.5 se orienta a la promoción del trabajo decente para mujeres, hombres y personas con discapacidad, y reafirma el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; las metas 8.6 y 8.b apuntan al 2020 promoviendo para esa fecha la reducción del desempleo juvenil, al tiempo de aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de OIT; la meta 8.7 busca erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y las peores formas de trabajo infantil incluyendo el reclutamiento de niños soldado; y para 2025 se pretende erradicar el trabajo infantil en todas sus formas; la meta 8.8 se enfoca en la promoción de un entorno laboral seguro, donde se incluirían los trabaja-

⁶⁷ Véase http://www.objetivosdesarrollodelmilenio.org.mx/Doctos/Informe_ODS.pdf.

⁶⁸ Véase la *Declaración Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: [https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1& referer=https://www.google.com.mx/url?sa=t&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=https://www.google.com.mx/url?sa=t&Lang=S)

dores, mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.⁶⁹

Los ODS representan una nueva manera en que se actualizan las preocupaciones de derechos humanos en torno a materias relacionadas con derechos laborales, pues tiene en ellos una de sus fuentes, al igual que la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing, entre otras influencias.⁷⁰ El Objetivo 8 y sus metas entrañan normas de derechos humanos; además, subrayan el principio de la igualdad, teniendo como concepto central el trabajo decente; asimismo, se retoman las eternas preocupaciones que se abanderaron desde su etapa germinal por la OIT y la ONU, como es la proscripción del trabajo infantil y la protección de la mujer. Los ODS serán un fuerte punto de contacto e influencia entre el derecho del trabajo y los derechos humanos.

⁶⁹ El panorama lleva a plantearse serias interrogantes, véase al respecto División de Estadística de las Naciones Unidas, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017*, ONU, 2017, pp. 36-37. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017_Spanish.pdf

⁷⁰ Como se aprecia en el párrafo 11 de la Declaración.

VI. La transversalidad de los derechos humanos

Los derechos humanos se han dividido con fines didácticos y de sistematización. El jurista checo Karel Vasak propuso una división en generaciones de derechos, los derechos de la primera generación están basados en la posibilidad *de oponerse al Estado* (civiles y políticos); los de segunda generación (económicos, sociales y culturales) se apoyan en el *derecho a exigir al Estado un comportamiento*; mientras que los derechos de tercera generación, propuestos a la comunidad internacional, *son derechos de solidaridad*, y se inspiran en una cierta concepción de la vida humana en comunidad, englobando al derecho al desarrollo, el derecho a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, el derecho a la paz, derecho de propiedad sobre el patrimonio común de la humanidad; estos últimos derechos requieren para su realización, del esfuerzo conjunto de individuos, Estados, órganos públicos y privados.⁷¹ Hoy agregaríamos nosotros, también se requiere la colaboración de las organizaciones internacionales, de la sociedad civil y la academia.

⁷¹ Karel Vasak, "La larga lucha por los derechos humanos", *El correo de la Unesco*, París, UNESCO, año XXX, noviembre de 1977, p. 29. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000748/074816so.pdf#nameddest=48063>. Aunque con menor difusión y anterior a Karel Vasak, en 1970, don Luis Recaséns Siches clasificó a los derechos humanos en tres grupos, es decir, *derechos individuales, derechos democráticos y derechos sociales, económicos y a la educación*, Luis Recaséns Siches, *Introducción al estudio del derecho*, 2a. ed., México, Porrúa, 1979, pp. 337-338. Su primera aproximación fue delineada en su artículo: "Renacimiento iusnaturalista en normas del derecho internacional presente", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, núms. 35-36, julio-diciembre de 1959, pp. 271-300.

En su conjunto, los derechos humanos se caracterizan por ser universales, es decir, que todos los seres humanos son titulares de estos derechos; sin limitaciones en razón del país, región o régimen político; son inalienables, lo que significa que no es posible transferirlos; igualmente, son indivisibles, interdependientes e interrelacionados, estas cualidades se traducen en que los derechos humanos están vinculados entre sí, de tal modo que la satisfacción o la afectación a alguno de ellos, necesariamente impacta a otros derechos. Además, estos derechos poseen un carácter progresivo, ello quiere decir que una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe avanzar y ampliarse, evitándose regresiones o retrocesos.

Por otra parte, en su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son transversales o admiten una visión transversal, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas. Cada derecho humano incluye una obligación estatal, es decir, todas las autoridades de cualquier órgano, poder o nivel, debe brindar promoción, respeto, protección y garantía a los derechos humanos. En México, el artículo 1o. constitucional recoge en su párrafo tercero esa obligación para todas las autoridades, y por autoridades debe entenderse simplemente: todas y todos los servidores públicos.

El papel de la transversalidad en la convergencia entre derechos laborales y derechos humanos precisa una breve referencia metodológica. Así, el estudio de una determinada rama o área del derecho puede realizarse en primer lugar, atendiendo exclusivamente a las normas, instituciones y principios que la rigen, constituyendo así una visión especia-

lizada del conocimiento jurídico. No obstante, en ese acercamiento en particular, se suele estudiar a una determinada área del derecho en sus vínculos con diversas ramas, ya sea por existir una relación de jerarquía respecto de alguna de ellas, o de colaboración acerca de una institución que sea común a ambas, porque no se puede separar tajantemente hasta donde abarca una rama y hasta dónde llegarían los efectos jurídicos sobre el mismo objeto del conocimiento jurídico en otra. Existen también las llamadas disciplinas auxiliares del derecho que ayudarán desde su nivel de especialización a acercarnos a un hecho o acto a partir de un conocimiento que nos amplía un determinado ámbito de la realidad. En la actualidad, los saberes se encuentran más vinculados que nunca; las fronteras entre las disciplinas o ciencias se hacen cada vez más delgadas cuando confluyen en el estudio de un determinado objeto de la realidad. La reunión de una serie de disciplinas entorno a un objeto determinado o hacia diversas partes de un objeto del conocimiento, constituye un acercamiento multidisciplinario. Mientras que, la diversidad de saberes estableciendo relaciones recíprocas, pero manteniendo su unidad como disciplina y buscando unidad sobre el objeto o método, constituye un enfoque interdisciplinario. Además, se reconoce la posibilidad de un saber transdisciplinario que es aquel que sobrepasaría los niveles de cada disciplina o saber especializados, para construir un saber diverso al existente, en ocasiones este acercamiento puede llevar al surgimiento de una nueva disciplina.⁷²

⁷² Véase Luz Mary Arias Alpizar, "Interdisciplinariedad y triangulación en ciencias sociales", *Diálogos. Revista Electrónica de Historia*, San José, Costa Rica, vol. X, núm. 1, febrero-agosto de 2009, p. 123. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/439/43913137005.pdf>

La actualidad del conocimiento jurídico, de sus problemáticas y manifestaciones, en especial, de las relacionadas con los derechos humanos, admiten una aproximación transversal, en virtud de que la interrelación e interdependencia entre los mismos. Ésta se apoya en los ámbitos, ramas o áreas del derecho y en la búsqueda de soluciones a las controversias que enfrentan, a partir del diseño, desarrollo e interpretación de las normas jurídicas. Este enfoque atraviesa las áreas del derecho con las que se presenta interacción a fin de alcanzar una solución, es decir, se proporcione la mayor protección jurídica al pretender dar una cobertura integral. Igualmente este enfoque es útil como elemento preventivo. En virtud de lo anterior, en orden a su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son *transversales*, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas; no solo encuentra puntos de contacto con otros derechos humanos, así como entre los campos y áreas del conocimiento jurídico e inclusive desde ciencias auxiliares del derecho, a diferencia de la transdisciplinariedad, no se crea nuevo conocimiento, sino que se fortalece armónicamente el ejercicio de los derechos.

Los elementos normativos o *estándares que nutren la transversalidad son normas, principios y decisiones*. Particularmente los DESCA, donde se ubican los derechos laborales, son terreno fecundo para que en la interpretación de las normas que resuelvan, prevengan o estudien una situación o controversia jurídica determinada, sean utilizados estándares originados en ámbitos diversos, los cuales se complementan de manera armónica y brindándose *mutuo apoyo* para proveer la solución o establecer la protección más sólida e integral; aquí tienen carta de naturalización los principios transversa-

les de igualdad y no discriminación.⁷³ La ubicación de los derechos humanos en la más alta jerarquía tanto en los órdenes domésticos como en los órdenes supranacionales, resulta un elemento fundamental o presupuesto que favorece el acercamiento transversal a las problemáticas de que son objeto como es el caso de los derechos laborales. En una situación hipotética, ante la negación del ejercicio del derecho al trabajo por algún motivo ajeno a alguna causal de terminación de la relación laboral no establecida en la legislación laboral, tendríamos que, al establecerse la causa de la denegación del trabajo, si ésta se basa en motivos de discriminación por “sexo”, en el caso de ser una mujer a quien se niegue, sería dable considerar la perspectiva de género como un elemento de análisis. Nos encontraríamos ante una situación análoga en el caso de una vulneración del derecho humano al trabajo a causa de la condición de salud de una persona o por motivos basados exclusivamente en su orientación sexual.

En el primer ejemplo, atendiendo al contexto del asunto, se podrían identificar algunos ejes transversales: a) a g):

⁷³ Acerca de la interpretación en materia de derechos humanos, a partir del principio de apoyo o soporte mutuo en que las normas jurídicas se relacionan, puede consultarse a Stefan Lorenzmeier, “WTO and Human Rights” en Norman Weiss y Jean-Marc Thouvenin (eds.), *The Influence of Human Rights on International Law*, Suiza, Springer, 2015, p. 163. Abstract consultable en: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-12021-8_11

a) *el derecho laboral*:

- establecido en los ordenamientos (fuente Estatal-pública e instrumentos internacionales) y
- con base en contratos colectivos, acuerdos marco internacionales (origen privado)

b) *el derecho humano al trabajo* (salario, vacaciones, sindicación):

- reconocido en la Constitución y
- consagrado en instrumentos internacionales (declaraciones, tratados, resoluciones en general)

c) *el derecho humano a la igualdad* (estándares de la misma jerarquía que el derecho previo)

d) *el derecho humano a la no discriminación*

e) *protección jurídica de la mujer*:

- la perspectiva de género (equidad de género);
- el derecho humano a una vida libre de violencia, y
- el derecho a la protección de la integridad física, psíquica

f) *el derecho la protección de la salud, y*

g) *el derecho humano de acceso a la justicia (eje constante en todo proceso).*

La identificación de los ejes que involucran una determinada controversia permite construir el estándar de protección con elementos tanto del derecho interno como de fuente internacional e incluso del derecho extranjero, estos últimos a manera de criterios orientadores. Los estándares se encuentran en sentencias, laudos, recomendaciones del *ombudsman*, resoluciones de paneles, resoluciones en general, informes de los mecanismos creados en los organismos internacionales, en los procedimientos especiales, en observaciones generales; en la jurisprudencia de los tribunales de derechos humanos o de la Organización Internacional del Trabajo; también la doctrina es origen de los estándares. El enfoque transversal incumbe por igual a trabajadoras y trabajadores, sindicatos, en sus negociaciones; empleadores, autoridades y operadores de justicia laboral, y en él, el contexto juega un papel relevante.

VII. La confluencia entre derechos humanos y derechos laborales en materia de tutela jurídica

La tutela jurídica es el ámbito donde se hacen efectivos los derechos mediante las decisiones de órganos, organismos, instancias u *operadores* de justicia. Compartimos la idea de Couture acerca de la tutela jurídica asociada al “léxico de la escuela alemana” donde adquiere el sentido de la satisfacción efectiva de los fines del derecho, como es “[...] la paz social mediante la vigencia de las normas jurídicas (*Rechtss-*

chutzbedürfniss) literalmente, exigencia o necesidad de la protección o garantía del derecho”.⁷⁴ Dichos operadores pueden ser jurisdiccionales (judiciales) o no jurisdiccionales; supranacionales o internacionales (subsidiarios y complementarios a los sistemas nacionales) y nacionales; y a su vez, especializados en derechos humanos o especializados en materia de trabajo. Desde la óptica del procesalismo científico, el maestro Fix-Zamudio clasifica los instrumentos procesales para la tutela de los derechos humanos en: *remedios procesales indirectos*, que defienden derechos de carácter ordinario, pero de forma refleja protegen derechos fundamentales, e incluyen los procesos ordinarios y justicia administrativa; *instrumentos complementarios*, éstos no han sido estructurados para proteger derechos humanos, pero se utilizan para reparar una violación de aquéllos y tienen efectos represivos (juicio político y responsabilidad de los funcionarios); y los *medios procesales específicos*, los cuales se han desarrollado para dar una protección rápida y eficaz, y generalmente tienen efectos reparadores como el *habeas corpus*, la revisión judicial, el *madado de segurança*, el recurso constitucional o *Verfassungsbeschwerde* y el *ombudsman*.⁷⁵

⁷⁴ Eduardo J. Couture, *Fundamentos del derecho procesal civil*, 3a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1972, donde afirma, que el derecho procura el acceso efectivo a valores jurídicos, los cuales, abarcan más allá de la paz, comprendiendo a la justicia, la seguridad, el orden, cierto tipo de libertad humana, que en su conjunto corresponden con la “actual conciencia jurídica del mundo occidental”; y se supone su combinación armoniosa, en cuanto significa la efectividad en el goce de los derechos. Véase p. 480.

⁷⁵ Véase Héctor Fix-Zamudio, “Seminario sobre la acción de las autoridades nacionales en la protección de los derechos civiles y políticos”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas, *La protección internacional de los derechos del hombre. Balance y perspectivas*, México, UNAM, pp. 46-49.

1. Sentencias de las cortes de derechos humanos

Los tribunales de derechos humanos han cobrado especial relevancia, es el caso de las sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos o bien por el Tribunal o Corte Europea (CEDH) y donde se advierte la complementariedad de estas materias en torno a la protección del trabajo y los derechos humanos.⁷⁶

El 3 de octubre de 2013, la CEDH dictó la sentencia en el *Caso I.B. vs. Grecia*, por el que el 8 de enero de 2005, el señor I.B. manifestó a tres de sus colegas del trabajo que estaba contagiado de VIH, y ellos exigieron a la compañía el despido de señor I.B.; 70 empleados más se sumaron a la exigencia y el señor I.B. fue despedido. La Corte determinó que el despido del señor I.B. fue resultado de la estigmatización de una persona quien no había mostrado ningún síntoma de la

⁷⁶ El Instituto de Formación de la OIT ha reunido algunas decisiones judiciales emanadas de los sistemas europeos y americanos, a saber: Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Huilca Tecse vs. Perú*, 3 de marzo de 2005; *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, 2 de febrero de 2001; TEDH, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers vs. Reino Unido*, 8 de abril de 2014; *C. N. y V. vs. Francia*, 11 de octubre de 2012, *Graziani-Weiss vs. Austria*, 18 de octubre de 2011; *Stummer vs. Austria [Gran Cámara]*, 7 de julio de 2011; *Kiyutin vs. Rusia*, 10 de marzo de 2011; *Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turquía*, 21 de abril de 2009; *Siliadin vs. Francia*, 26 de octubre de 2005; *Sidabras y Dziautas vs. Lituania*, 27 de julio de 2004; *Van der Mussele vs. Bélgica*, 23 de noviembre de 1983; Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, *KHSAG vs. Winfried Schulte*, 22 de noviembre de 2011, *Gerhard Schultz-Hoff vs. Deutsche Rentenversicherung Bund y Stringer y otros vs. Her Majesty's Revenue and Customs y la House of Lords (Reino Unido)*, 20 de enero de 2009 y Tribunal de Justicia del Caribe, *Mayan King Ltd vs. José L. Reyes y otros*, 6 de julio de 2012. Dichos criterios se encuentran accesibles en: <http://compendium.itcilo.org/es/sentencias-por-corte-internacional>.

enfermedad. La CEDH sentenció a Grecia al pago de indemnizaciones pecuniarias a favor del señor I. B. Su decisión se apoyó en la Recomendación 200 de la OIT sobre VIH y el sida y el mundo del trabajo, en sus numerales 3, inciso c), 9, 10, 11 y 12, los cuales enfatizan la eliminación de cualquier tipo de discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH, en relación con los artículos 8 y 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que protegen la vida privada y prohíben la discriminación.⁷⁷

El caso *Demir y Baykara vs. Turquía* fue decidido por el TEDH el 12 de noviembre de 2008, en el cual, un sindicato creado por funcionarios municipales en Turquía en 1990, firmó un convenio colectivo con el municipio el cual fue incumplido. El sindicato acudió al Tribunal de Gran Instancia quien le dio la razón. No obstante, esa decisión fue impugnada y el Tribunal de Casación negó al sindicato el derecho a la negociación colectiva con un municipio. Dos miembros del sindicato acudieron al Tribunal Europeo de Derechos Humanos donde se determinó la violación del artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. A petición del gobierno de Turquía, el caso se remitió a la Gran Sala de TEDH; el Estado alegó entonces que el TEDH no podía, ni siquiera por vía de interpretación, oponerle otros tratados internacionales que no fueran el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Ese argumento fue rechazado por la Gran Sala. De modo que, la CEDH apoyándose en los Convenios número 87, 98 y 151 de

⁷⁷ Disponible en: <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-europeo-de-derechos-humanos-i-b-c-grecia-3-de-octubre-de-2013-caso-num-552-10>.

la OIT, reafirmó que se había producido una violación del artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos que consagra la libertad de asociación; por una parte, a causa de la intromisión que habían sufrido los funcionarios municipales en el ejercicio de su derecho a fundar sindicatos; y, por otro lado, con motivo de la anulación retroactiva del convenio colectivo firmado por el sindicato después de negociaciones colectivas con la administración.⁷⁸

La CEDH recordó que el Convenio Europeo de Derechos Humanos podía interpretarse a la luz de los tratados internacionales y acuerdo con las normas pertinentes del derecho internacional consideradas “principios generales del derecho”, con base en los cuales, la CEDH interpretó el artículo 11 del Convenio a la luz del Convenio número 87 de la OIT sobre la libertad sindical, así como de la opinión de la Comisión de Expertos de sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en cuyas observaciones estimó que la única excepción al derecho sindical prevista por ese Convenio afectaba a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, no a otros miembros de la Administración. De igual manera, el Tribunal se remitió a las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, y dedujo del conjunto de estos elementos que las restricciones impuestas por el artículo 11, párrafo 2, del Convenio Europeo de Derechos Humanos exigían una mejor interpretación, y los funcionarios municipales no podían ver limitado su derecho a organizarse y formar sindicatos. Sobre la anulación

⁷⁸ Véase <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-europeo-de-derechos-humanos-gran-sala-demir-y-baykara-c-turquia-12-de-noviembre-de-2008-demanda-num-34503-97>.

retroactiva del convenio colectivo a consecuencia del fallo del Tribunal de Casación, la CEDH se basó en el Convenio número 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y del Convenio número 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Ese Tribunal estimó que su jurisprudencia, según la cual el derecho a negociar y firmar convenios colectivos no constituía un elemento inherente del artículo 11, debía revisarse para que tuviera en cuenta la evolución perceptible tanto en el derecho internacional como en los sistemas jurídicos nacionales.⁷⁹

2. *Resoluciones emitidas por tribunales nacionales*

También en materia de tutela jurídica, los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como los de la OIT confluyen en la labor de las cortes nacionales. Ejemplo de lo anterior es la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-461-12 del 21 de julio de 2012, de una acción de tutela interpuesta en el caso de una madre cabeza de familia contra la Sociedad Cooperativa de trabajo Asociado del Sumapaz Gestionando C. T. A.,⁸⁰ con motivo de la terminación de su relación de trabajo a causa de un accidente cerebrovascular el 72% de su cuerpo y le fue otorgada una incapacidad por 180 días. En dicha sentencia se reconocieron los derechos de pensión por invalidez, derecho a la sa-

⁷⁹ *Ibidem*, párr. 153.

⁸⁰ Esta sentencia se localizó en el buscador del Portal de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La resolución está disponible en: <http://desc.scjn.gob.mx/DESC/documents/COL41-Sentencia.pdf>.

lud y seguridad social a favor de la quejosa, y se ordenó iniciar el proceso de reconocimiento y pago de la pensión por invalidez, correspondiendo a la Cooperativa el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, desde la fecha de su retiro hasta el momento en que se le reconoce la pensión de invalidez, aunado a la indemnización conducente.⁸¹ En su decisión, la Corte Suprema se nutrió de la Recomendación 193 de la OIT, referente a la promoción de las cooperativas, y del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo (personas discapacitadas).⁸²

La confluencia de los derechos humanos y los derechos laborales se observa en el caso del Ministério Público do Trabalho de Brasil (MPT) *vs.* Ciudad de Maceio, resuelto por el Tribunal Regional del Trabajo de la República Federativa de Brasil. La causa se originó a raíz de que un tractor que maniobraba en un vertedero de basura ocasionara la muerte a un niño que dormía ahí, luego de una jornada de trabajo. La decisión que estimó violentados sus derechos a la vida, al libre ejercicio de los derechos del niño y el libre desarrollo del mismo fueron violentados, fue basada en la Constitución Brasileña, en el Convenio número 182 de la OIT, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación; así como en la Convención sobre los Derechos del Niño.⁸³

⁸¹ Síntesis de la Sentencia T461-12, *op. cit.*

⁸² Sentencia T461-12, *op. cit.*

⁸³ Compendio de decisiones del Centro Internacional de Formación de la OIT. Disponible en: <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-regional-del-trabajo-de-la-19a-region-ministerio-publico-do-trabalho-mpt-c-ciudad-de-maceio-18-de-agosto-de-2009-caso-num-01080-2009-004-19-00-9>.

3. *Resoluciones del Ombudsman*

El 26 de febrero de 2016, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) emitió la Recomendación 5/2016, dirigida al Gobernador del Estado de Tlaxcala y a la Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El asunto fue del conocimiento de la CNDH, por una parte, con motivo de la declinación de competencia por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala, ante la cual, en de julio de 2014, fue presentada una queja ante por la falta de un pronunciamiento de esa autoridad laboral, ante quien desde agosto de 2010 se había interpuesto una demanda contra la Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala, por el pago de una prima de antigüedad; y por otro lado, a causa de un recurso presentado contra esa declinatoria de competencia. La Comisión Nacional determinó avocarse al conocimiento integral del asunto, bajo la premisa de máxima protección a las víctimas. Otro hecho a considerar en esa Recomendación tuvo lugar el 28 de mayo de 2014, cuando varias personas acudieron a manifestarse a las oficinas de esa Junta de Local de Conciliación y Arbitraje; no obstante, esa autoridad ordenó el cierre de los accesos al inmueble; posteriormente, se presentaron fuerzas del orden quienes usaron desproporcionadamente la fuerza, rociaron gas y detuvieron a los manifestantes, sin tomar en cuenta que varios eran personas mayores.

La investigación de este *Ombudsman* acreditó la violación a los derechos interdependientes de acceso a la justicia y el debido proceso, en su modalidad de plazo razonable, los cuales involucran una serie de derechos sustantivos, formales y cualitativos aplicables a todas las áreas del ordenamien-

to, incluyendo la materia laboral,⁸⁴ para lo cual consideró el artículo 17 constitucional; el artículo XVIII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; los artículos 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en materia de acceso a la justicia, debido proceso y plazo razonable; así como a los derechos a la protección de la integridad personal y al derecho a un trato digno, derivadas del uso excesivo de la fuerza pública, en términos de los artículos 5.1 y 7.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y I de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, de la Organización de las Naciones Unidas. E incluso, el estándar se fortaleció con la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.⁸⁵

⁸⁴ El artículo 102 B constitucional señala que la CNDH no es competente para conocer asuntos jurisdiccionales de fondo; en materia laboral se exceptúa de cuestiones de fondo, fundamento o sentido de una decisión, pero si le permite analizar cuestiones administrativas que incidan en la “regularidad temporal” en que se desarrolla un proceso. Ver se los artículos 3o., 6o., fracción II, inciso a) y 8o. de la Ley de la Comisión Nacional; así como, el artículo 2, fracción X, de su Reglamento Interno.

⁸⁵ Véase la Recomendación 5/2016 sobre el Recurso de impugnación contra la declinación de competencia de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala, en el caso de vulneración a los derechos de acceso a la justicia, integridad personal y trato digno de V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8, V9, V10, V11, V12, V13, V14, V15, V16, V17 y V18, CNDH, 26 de febrero de 2016. Disponible en: www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2016/Rec_2016_005.pdf.

La Recomendación 2/2017 representa otro caso emblemático derivado la detención arbitraria ocurrida en marzo de 2015, por agentes de seguridad pública estatales, en agravio de más de 200 personas jornaleras agrícolas, entre las que se encontraban mujeres y aproximadamente 50 menores de 18 años, quienes habrían bloqueado una carretera en protesta por sus inadecuadas condiciones laborales y de seguridad social, ya que sus contratantes no les pagaban un salario digno, ni horas extra, turnos dobles o triples que laboraban; además de no estar afiliados al IMSS, ni les otorgaban las prestaciones de ley, ni respetaban los beneficios por gravidez conforme con la norma aplicable.⁸⁶ Este pronunciamiento fue dirigido al Gobierno de Baja California; al Presidente Municipal de Ensenada; a los Secretarios de Desarrollo Social, del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública y al Director del Instituto Mexicano del Seguro Social y evidenció la falta de coordinación interinstitucional para la implementación de acciones puntuales y eficientes para atender la situación, la consecución de las actividades de los grupos de trabajo y la integración de sistemas de información que permitieran tener padrones de personas jornaleras.

La investigación permitió acreditar la trasgresión de los artículos 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos

⁸⁶ Véase la Recomendación 2/2017, *Caso sobre la violación a diversos derechos humanos en agravio de personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California*, Sección Hechos, CNDH, 31 de enero de 2017. Disponible en: www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2017/Rec_2017_002.pdf.

Económicos, Sociales y Culturales; 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”); así como los instrumentos especializados en derecho del trabajo de la OIT como son: el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación),⁸⁷ el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952, el Convenio 103 referente a maternidad, el Convenio 118 acerca de la igualdad de trato, el Convenio 121 que enmarca los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Convenio 128 referente a la invalidez, el Convenio 130 que habla sobre asistencia médica y finalmente el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.

VIII. Consideraciones conclusivas

Primera. El contacto entre derecho laboral y derechos humanos puede revestir la forma de un diálogo entre autoridades del trabajo, operadores de justicia laboral del ámbito doméstico como supranacional. Ese diálogo se desarrolla en la construcción de un *ius commune* orientado a la formación de un *sentimiento de los derechos humanos*, que incluiría los elementos del *derecho humano al trabajo*. Ese sentimiento de los derechos humanos es una unidad de conciencia y voluntad, una auténtica vivencia de los derechos humanos desarrollada en la convicción de que los derechos humanos son materializables y se encuentran en todos los aspectos de la vida de cada persona, como es el ámbito del trabajo.

⁸⁷ Véase párr. 145.

Segunda. Puede advertirse una fuerte coincidencia entre trabajo y los derechos humanos en su proyección universal por parte de ONU y la OIT. En esa proyección el aspecto programático, reflejado en instrumentos declarativos, ha desarrollado importantes estándares que deben tenerse presentes, tanto en la protección de derechos como en su promoción y prevención en orden a su tutela. Las declaraciones de derechos deben recuperar su importante papel como fuentes de estándares hacia donde se orientarán todas las normas de ese sistema, aquí se incluirían los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tercera. Las relaciones e influencias entre derechos humanos y derechos laborales existen en virtud de que se comparte un determinado objeto de protección o se consagra un mismo valor; en alguna etapa de creación normativa el ámbito laboral influya en la creación de una norma de derechos humanos e incluso observarse en las construcciones doctrinales.

Cuarta. Las relaciones e influencias pueden apreciarse en los ejercicios hermenéuticos que se realizan en un ámbito o actividad como puede ser la jurisdiccional, o en el funcionamiento de algún órgano de supervisión o garantía no jurisdiccional; tanto a nivel doméstico o desde un ámbito supranacional, en todo caso estaríamos ante una interacción entre dichos ámbitos, sistemas y materias.

Quinta. En la solución de problemáticas de índole laboral, cuando se involucra el ejercicio de algún derecho humano o del propio derecho humano al trabajo, resulta útil tomar en cuenta el carácter transversal de los derechos humanos, lo

cual proporcionará una visión más integral de la controversia y de las vías para su solución y protección más amplia a los derechos. El acercamiento a los estándares de derechos humanos laborales trae aparejada, directa o indirectamente, una aproximación a su sistema de fuentes. El contexto tiene un valor importante.

Sexta. La protección de la niñez, las mujeres, las y los trabajadores, migrantes constituyen materias básicas que dieron origen a las normas del trabajo y han adquirido un alcance universal, como lo ha sido el concepto del trabajo decente o digno, como fin de las normas laborales. En la etapa germinal de la reglamentación internacional del trabajo, desde los planteamientos utopistas de Roberto Owen y los ensayos suizos por el mejoramiento de las condiciones de las y los trabajadores, se evidencian preocupaciones compartidas en los temas centrales de los derechos humanos como la protección de personas y grupos desfavorecidos, a excepción de alusiones a la inspección en el trabajo, un tema eminentemente técnico del derecho del trabajo.

Séptima. La influencia, relación, confluencia e interacción más importante que existe entre los derechos humanos y el derecho del trabajo siempre será aquella que de manera permanente y cotidiana favorezca el cumplimiento, respeto y efectividad de las normas que rigen las relaciones de trabajo, así como del acceso a la justicia laboral, esta última, un punto de encuentro ineludible en la actividad de cualquier operador de justicia u órgano de resolución de conflictos laborales. La realización de esos objetivos obliga a caminar en esa dirección a empleadores, autoridades del trabajo y operadores de justicia laboral, a fin de velar por la observancia de

esos derechos, mientras que a las y los trabajadores, corresponde el debido cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

IX. Bibliografía

AULARD, Alfonso y Boris Mirkine-Guetzévitch, *Les déclarations des droits de l'homme. Textes constitutionnels concernant les droits de l'homme et les garanties des libertés individuelles dans tous les pays*, París, Payot, 1929.

BUEN, Demófilo de, *Introducción al estudio del derecho civil*, 2a. ed., México, Porrúa, 1977.

CANESSA Montejo, Miguel Francisco, *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch / Universidad de Valencia, 2008.

CASTORENA, José de Jesús, *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, 6a. ed., México, s. e., 1984.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2000.

CORNIL, Georges, "La complejidad de las fuentes del derecho comparado", en Naojiro Sugiyama *et al.*, *Concepto y métodos del derecho comparado*, México, Compañía General Editora, 1941.

COUTURE, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, 3a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1972.

CUEVA, Mario de la, “Síntesis del derecho del trabajo”, en *Panorama del derecho mexicano*, México, UNAM, Instituto de Derecho Comparado (hoy IIJ), 1965, t. I.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 13a. ed., México, Porrúa, 1993, t. 1.

FIX-ZAMUDIO, Héctor, “Seminario sobre la acción de las autoridades nacionales en la protección de los derechos civiles y políticos”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas, *La protección internacional de los derechos del hombre. Balance y perspectivas*, México, UNAM-IIJ, 1983.

GHAJ, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 122, núm. 2, 2003.

GONZÁLEZ DÍAZ-LOMBARDO, Francisco, *El derecho social y la seguridad social integral*, 2a. ed., México, UNAM, 1978.

LOEWENSTEIN, Karl, *Teoría de la Constitución*, trad. de Alfredo Gallego Anabitarte, Barcelona, Ariel, 1964.

KRISTELLER, Oskar, *El pensamiento renacentista en sus fuentes*, trad. Federico Patán López, México, FCE, 1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Análisis comparativo de los Pactos internacio-*

nales de derechos humanos y de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra, OIT, 1969.

PÉREZ PATÓN, Roberto, “Derecho boliviano del trabajo”, en Urbano Farías, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, Facultad de Derecho, 1974, t. 1.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, primer tomo, vol. I, México, 1967, en Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto, *El artículo 123*, México, s. e., 1943.

TRUEBA URBINA, Alberto, *¿Qué es una Constitución político-social?*, México, Editorial Ruta, 1951.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho internacional social*, México, Porrúa, 1979.

VALTICOS, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1977.

Fuentes con soporte electrónico

ARIAS ALPIZAR, Luz Mary, “Interdisciplinariedad y triangulación en ciencias sociales”, *Diálogos. Revista Electrónica de Historia*, San José, Costa Rica, vol. X, núm. 1, febrero-agosto de 2009. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/439/43913137005.pdf>

CHARRUAUD, Benoît, *Lois Blanc, La Republique au service du socialisme. Droit au travail et perception démocratique de l'État*, Tesis doctoral, Estrasburgo, Facultad de Derecho de la Universidad de Estrasburgo, 2008. Disponible en: http://scd-theses. u-strasbg. fr/315/01/CHARRUAUD_Benoitv2_2008.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, Ginebra, OIT, 2008. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Memoria del Director General. Trabajo decente*, Ginebra, Suiza, 1999. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm# Los derechos>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *Indicadores de derechos humanos. Guía para la medición y aplicación*, Nueva York/Ginebra, ONU, 2012. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Anuario de Naciones Unidas 1946-1947*. Disponible en: <http://unyearbook.un.org/unyearbook.html?name=194647index.html>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Resoluciones aprobadas por el Consejo Económico y Social en su tercer periodo de sesiones del 11 de septiembre al 10 de diciembre de 1946*,

Canadá, 1948. Disponible en: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/NR0/752/41/IMG/NR075241.pdf?OpenElement>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Teaching Human Rights. A Handbook for Teachers*, 2a. ed., Nueva York, ONU, Oficina de Información Pública, 1963. Disponible en: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt/search?q1=International+Labor&id=mdp.39015024776547&view=1up&seq=23&num=16>.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Yearbook of the United Nations*, Nueva York, ONU, 1947. Disponible en: <http://unyearbook.un.org/unyearbook.html?name=194647index.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *The Labour Provisions of the Peace Treaties*, “Part XIII of the Peace Treaty– Labour”, Ginebra, OIT, 1920. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf,

PEREIRA, Alessandra, *Dereito a um trabalho com dignidade*, Secretaría de Derechos Humanos, Presidencia de la República, Brasil, 2013. Disponible en: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/bibliotecavirtual/promocao-e-defesa/publicacoes-2013/pdfs/direito-a-um-trabalho-com-dignidade>

RODGERS, Gerry *et al.*, *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Ginebra, OIT, 2009. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/
publication/wcms_104680.pdf

VALTICOS, Nicolás, “The International Labour Organization”,
en Karel Vasak (ed.), *The International Dimensions of
Human Rights. Textbook for teaching of human Rights at
university level*, París, Unesco, 1979. Disponible en: [http://
unesdoc.unesco.org/images/0003/000385/038533eo.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0003/000385/038533eo.pdf).

VALTICOS, Nicolás, “La Organización Internacional del Trabajo
y su contribución al principio del imperio el derecho, y
a la protección internacional de los derechos humanos”,
Revista de la Comisión Internacional de Juristas, Ginebra,
vol. IX, núm. 2, diciembre de 1968. Disponible en: [https://
www.icj.org/wp-content/uploads/2013/08/ICJ-Journal-IX-
2-1968-spa.pdf](https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/08/ICJ-Journal-IX-2-1968-spa.pdf)

VASAK, Karel, “La larga lucha por los derechos humanos”, *El
correo de la Unesco*, París, año XXX, noviembre de 1977.
Disponible en: [http://unesdoc.unesco.org/images/0007/
000748/074816so.pdf#namedest=48063](http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000748/074816so.pdf#namedest=48063).

Páginas electrónicas

www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones

Buscador del Portal de Derechos Económicos, Sociales y
Culturales, DESC, de la Suprema Corte de Justicia de la Na-
ción. Disponible en: [http://desc.scjn.gob.mx/DESC/docu-
ments/COL41-Sentencia.pdf](http://desc.scjn.gob.mx/DESC/documents/COL41-Sentencia.pdf)

Sistema de Normas internacionales del Trabajo de la OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

<http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-regional-del-trabajo-de-la-19a-region-ministerio-publico-do-trabalho-mpt-c-ciudad-de-maceio-18-de-agosto-de-2009-caso-num-01080-2009-004-19-00-9>