

Teoría de los derechos humanos laborales

Carlos Francisco Quintana Roldán

Magistrado Presidente de la Quinta Sala
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

SUMARIO: I. Introducción. II. Fundamentos de una teoría de los derechos humanos laborales. III. El concepto de derechos humanos laborales y su relación con los derechos sociales. IV. Los derechos humanos y su nuevo marco constitucional en México. Su alcance a los derechos humanos laborales. 1. Fuentes nacionales. 2. Fuentes internacionales. V. Hacia la configuración de un marco de *ius cogens* de los derechos humanos laborales. VI. Bibliografía.

I. Introducción

Es para mí altamente satisfactorio participar en la presente publicación, que de manera coordinada han hecho posible la Comisión Nacional de los Derechos

Humanos y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sin duda, la suma de esfuerzos de las dos instituciones, a fin de promover el análisis y la capacitación en materia de derechos fundamentales, tendrá inmejorables resultados, que nos permitirán fomentar el respeto que toda autoridad debe a los derechos humanos de la población.

Debo reconocer, desde luego, el entusiasmo y la abierta disposición que para lograr estos objetivos han tenido los titulares de las instituciones mencionadas, el Licenciado Luis Raúl González Pérez y el Maestro Luis Gerardo De la Peña Gutiérrez quienes han acordado llevar a cabo una serie de actividades conjuntas, orientadas a lograr un mayor conocimiento en torno a los derechos humanos y su vigencia en la sociedad. Ejemplo de ello, es precisamente, la presente publicación.

En este orden de ideas, me corresponde analizar un tema de singular importancia, a más de evidente actualidad, como lo es la disertación sobre la posible configuración de una teoría particular de *los derechos humanos laborales*, que armónicamente se inserte en la explicación del marco común de los derechos fundamentales propios de todas las personas. En este contexto, expongo, en primer término, diversas ideas en torno a los fundamentos históricos, ontológicos, axiológicos y teleológicos, en los que encuentre soporte una explicación especial de los derechos humanos que se manifiestan entrelazados al trabajo humano, toda vez que el *homo faber*, como sujeto histórico, ha hecho posible las más significativas trasformaciones de la vida de las colectividades humanas.

De igual manera, en esta línea explicativa, abordo el problema conceptual de este singular enfoque de los derechos humanos, así como las fuentes jurídicas de orden nacional e internacional que les dan cabida. A más de ello, planteo, también, una propuesta que tiene por finalidad analizar si actualmente existe en esta materia un cuerpo bien configurado de normas que puedan configurar un claro apartado de “*ius cogens*”, en torno a los derechos humanos laborales, que sería el sustrato común de la regulación del trabajo en todos los países.

II. Fundamentos de una teoría de los derechos humanos laborales

El diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia, denota como uno de los significados del vocablo *teoría*, señalando que se trata de una hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de la misma. En este sentido, entendemos, por nuestra parte, que una teoría es: *aquel conjunto de proposiciones (ideas) ordenadas y jerarquizadas, con pretensión de validez científica, cuya finalidad es la explicación de algún apartado del conocimiento*. Una teoría, por lo tanto, será válida si sus componentes y la metodología que la sustente, nos dejan en claro la existencia de algún hecho o fenómeno, así como sus elementos integrativos, a más de los fines o consecuencias que ellos producen.

Partiendo de estas ideas iniciales, cabe preguntarnos si hoy en día el estudio, la investigación y la enseñanza de los dere-

chos humanos laborales, han logrado integrarse y delimitarse suficientemente, como un apartado especial de las teorías generales que nos explican integralmente a los derechos humanos. Si bien ello pareciera una disquisición sin sentido, lo cierto es que estos planteamientos nos conducen a consideraciones de gran fondo sobre el conocimiento y la valoración que se debe tener en torno a los derechos humanos. Se trata de ir más allá de una respuesta simple, que nos lleve a concluir que los derechos humanos son el género y los derechos humanos laborales, como de otro tipo, son meramente una especie de aquéllos o, de otra forma, a estimar si el tema lleva implícito algo más complejo y de mayores alcances, tanto teóricos como prácticos.

Sin duda, la explicación misma de los derechos humanos, las teorías que los fundamentan, las características que tienen y su actualización en el derecho positivo nacional e internacional, son cuestiones necesarias e indispensables para poder entrar a la concepción de los derechos humanos laborales, pero no por ello son exactamente lo mismo. Precisamente una de las características con las que cuentan los derechos humanos, a más de su universalidad, su indivisibilidad y su interdependencia, es la de su progresividad, lo que implica la idea de crecimiento y desarrollo, tanto en la cantidad como en la calidad de vigencia de los mismos. Es por ello que el singular campo del trabajo humano y las luchas por su dignificación, han propiciado el nacimiento y la consolidación de múltiples derechos íntimamente enlazados a esos fenómenos laborales.

Se afirma que la progresividad lleva aparejada diversos procesos de gradualidad acumulativa. Es por eso que uno de los

efectos más evidentes de la característica de progresividad, está en que jurídicamente no se admite la regresividad. Por dicho principio el Estado y el sistema jurídico, no podrán disminuir el nivel de los derechos alcanzados, cuestión que es válida en la esfera del derecho interno de un país, pero también en el ámbito regional y universal.

Bajo estas ideas de progresividad a nivel global, nos explicamos, por ejemplo, que con antelación a la promulgación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, ya se contaba con una institución que atendía y analizaba la problemática que mundialmente surgía en el mundo del trabajo, como lo fue la creación, en 1919, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), paralelamente a la fundación de la vieja Liga de las Naciones, en base a lo pactado en el Tratado de Versalles, que como bien señala el autor Carlos Reynoso Castillo:

[...] nace –la OIT– como parte de los esfuerzos que la comunidad internacional consideró necesarios para la construcción de una paz duradera y verdadera. Así teniendo como marco el fin de la primera guerra mundial, se firmaría el Tratado de Versalles, en cual su apartado XIII incluía el nacimiento de esa importante organización internacional. La justificación más importante para el surgimiento de la OIT sería que, como en su momento lo propuso la Conferencia Internacional Sindical y Socialista en febrero de 1919, que el futuro Tratado de Paz, debería incluir una lista de protecciones para los trabajadores, lo cual era necesario ya que la paz universal sólo podría alcanzarse tomando como base la justicia social. Detrás estaba una visión humanista de las relaciones laborales, en donde la comunidad internacional, o por lo menos buena parte de ella, desde

inicios del siglo XX, expresa o implícitamente hacía suyo el principio de que las relaciones de producción debían construirse teniendo como base el respeto¹ de los derechos humanos en el trabajo.

La OIT, por lo tanto, sirvió de fortaleza institucional para que aún en la época de la Segunda Guerra Mundial, con todas sus atrocidades, estuvieran vigentes una serie de principios garantistas del trabajo humano. Así lo demuestra la *Declaración de Filadelfia*, también conocida como *Carta de Propósitos y Objetivos de la OIT* emitida en 1944, que dieron cabida a la definición del llamado “núcleo duro” de los derechos humanos laborales, como explicamos adelante.

No podríamos omitir la referencia a otros acontecimientos muy singulares que fueron marcando a la lucha obrera, tanto en Europa como en los Estados Unidos, a la par que se iba incrementado la industrialización en el siglo XIX. De esta manera, encontramos que el primer logro importante en el incipiente derecho denominado “*industrial*”, de aquellos años, fue la *Ley Ingersoll* del 25 de junio de 1868, que estableció en los Estados Unidos la jornada de ocho horas para los trabajadores de las oficinas públicas y para los obreros de los servicios a cargo del Estado. De igual forma, otros acontecimientos de trascendencia en esta materia se fueron dando a lo largo de la Unión Americana en aquellos años, como fueron un gran número de huelgas y de paros laborales en la industria, que tuvieron su manifestación más sobresaliente el 1 de mayo de 1886 cuando se llevó a cabo una dura represión

¹ Carlos Reynoso Castillo, *Los derechos humanos laborales*. México, Universidad Autónoma Metropolitana / Tirant lo Blanch, 2015, p. 63.

de graves consecuencias y que dejó un número elevado de muertos en las filas obreras, conociéndose tal acontecimiento como el día de “*Los Mártires de Chicago*”. A esto se debe que el 1 de mayo se haya establecido como fecha emblemática de la lucha de los trabajadores, significado que ha persistido hasta nuestros días.

Si bien estos sucesos históricos, a la par que otros muchos acontecimientos de este orden, que se hicieron patentes en las luchas de los obreros, así como de los trabajadores no asalariados, son, sin duda, de alto significado para fundamentar el sentido autónomo de la existencia, y el análisis de los derechos humanos laborales. Sin embargo, esta apreciación resultaría incompleta e inconexa, si no la integramos a otras argumentaciones racionales propias del análisis teórico del contenido de una disciplina particular de estudio. Por lo mismo, cabe reflexionar si desde el punto de vista científico y académico, nos encontramos ante una serie de fenómenos que adquieren perfiles concretos, que, por ende, requieren de conceptos e ideas específicas, que nos lleven entender la naturaleza y las características singulares de los derechos humanos laborales.

Bajo esta expectativa, no es difícil apreciar que este tipo de derechos fundamentales, que tienen que ver con las actividades laborales, así como con los escenarios sociales en donde se presentan, al igual que las normas legales que los rigen, encuentran plena justificación ontológica, teleológica y axiológica *per se*, sin que por ello se contrapongan o se contradigan con los principios generales del conocimiento de los derechos humanos como teoría general. El sustrato común para este tipo de teorías, podemos afirmar, es la concepción

de la justicia como aspiración de la sociedad, y su realización en conglomerados concretos. Los derechos humanos en general, y de manera particular los derechos laborales, reflejan la idea de *justicia social*, colocando a estos últimos dentro de la segunda generación cronológica del surgimiento moderno de los derechos humanos. El prestigiado autor John Rawls, en su libro sobre *Teoría de la justicia*, desglosa ampliamente estas ideas al entender que la base de todo derecho y en especial de los derechos humanos, es la concepción de la justicia, al afirmar que: “cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia, que incluso el bienestar de la sociedad como un todo, no puede atropellar”.²

De manera similar, el filósofo y jurista estadounidense Ronald Dworkin,³ da también notable amplitud al concepto de justicia, criticando el sentido utilitarista que se le ha otorgado en los últimos tiempos, al expresar que la justicia es un valor inmanente del propio derecho, que no se puede confundir con sus manifestaciones prácticas y sus efectos positivos. Estas ideas nos ayudan a entender la íntima relación que se presenta en la concepción integral de los derechos humanos, con su vertiente explicativa de los derechos laborales, en donde la justicia a alcanzar no es meramente de efectos individuales o personales, sino que se extiende a un grupo o a toda una clase social.

Además, resulta interesante considerar que han sido múltiples y de contenidos muy distintos los estudios filosóficos so-

² John Rawls, *Teoría de la justicia*. México, Fondo de Cultura Económica, 1978, p. 19.

³ Cf. su texto *Los derechos en serio*. Barcelona, Ariel, 1984.

bre el ser, la esencia, las causas, los valores y los fines de los derechos humanos, cuyas aportaciones se pueden hacer extensivas a los derechos laborales. En forma sintética, podemos afirmar que ontológicamente la preocupación explicativa se centra en entender en dónde está la esencia misma de estos derechos, apreciándose que no es otra cosa que la dignidad humana. Bajo este tamiz ontológico, los derechos humanos adquieren una esencia que, si bien es jurídica, los hacen tener existencia prioritaria frente a la actuación del poder público, que los debe respetar para justificar su propia legitimidad. La dignidad humana, como sustancia de los derechos fundamentales, podemos entenderla, como:

[...] el valor supremo de la condición humana y como el atributo propio de los integrantes de nuestra especie, que les reconoce su innata diferencia con el resto de los demás seres que existen en el universo, por contar el ser humano con cualidades de inteligencia, razón, voluntad, libre albedrío y tendencia a la libertad que lo hacen único singular e irrepetible. Por ello la persona humana es un fin en sí mismo y nunca un medio para lograr otros fines u objetivos. La dignidad humana implica el respeto integral a este valor superior de todo individuo.⁴

Por otra parte, desde una perspectiva axiológica, los derechos humanos laborales también pueden ser denotados con una serie de marcas y características propias, que no son comunes a otra gama de derechos humanos. Por lo mismo, los principios y el sentido valorativo de estos derechos tienen su

⁴ Carlos Quintana Roldán y Norma Sabido Peniche, *Derechos humanos*. 7a. ed. México, Porrúa, 2016, p. 33.

particular significado, en cuanto que deben ser interpretados sin que en ello afecte la tendencia ideológica que se asuma o que se confiese. El valor que pretenden alcanzar estos derechos y que los uniforma, como ya antes se ha dicho, es el de la dignidad del ser humano, que se manifiesta en el concepto de “*trabajo decente o digno*”. De acuerdo con el valor central que procura el derecho y que, reafirmamos, no es otro que la justicia, podemos afirmar que la importancia específica de los derechos humanos tiene igual contorno: la justicia, pero entendida de manera muy particular, porque se trata de plasmar como justos los límites de respeto que el poder público debe asumir frente a las personas, por el mero hecho de formar parte de la especie a la que pertenecemos.

La axiología de los derechos analizados, asume así una explicación objetiva propia de la realización del derecho. Estaremos frente a un sistema “*justo*” de derecho, en lo esencial, cuando la normativa jurídica reconozca como base de toda su estructuración (de derecho público, privado, social, de solidaridad, etcétera) el respeto a los derechos humanos y como consecuencia el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones.

Teleológicamente, esto es en cuanto a los fines, han existido también interesantes apreciaciones sobre los derechos humanos, que podemos hacer extensivos a los derechos fundamentales en materia laboral. De esta manera, debemos preguntarnos para qué se dan éstos, cuál es su pretensión estrictamente jurídica, y de qué manera se deben respetar y garantizar. Todas ellas serían cuestiones ineludibles de tratar. Sin alargar esta explicación, que no es el caso de este artículo, afirmamos que los derechos humanos tienen como fin esen-

cial de existencia el de ser respetados. De nada valdría, como en efecto a veces sucede, la mejor declaración constitucional de derechos humanos, ni los mejores textos contenidos en Declaraciones, Tratados o Convenciones Internacionales en materia laboral, o los mejores mecanismos supuestamente protectores de ellos, si no se cumplen tales mandatos legales con verdadera efectividad en la vida social.

Además, también cabe señalar como un fin de las prerrogativas esenciales de los seres humanos, la superación de su forma de vida. No puede existir desarrollo, ni progreso social, mientras no partamos del respeto a los derechos del ser humano. De no proceder así, tanto el desarrollo como los avances materiales de las sociedades, resultarían meros privilegios de grupos minoritarios y ahondarían mucho más las desigualdades. Dicha perspectiva nunca podrá ser el verdadero soporte de la transformación histórica de las sociedades.

Por todos estos argumentos de carácter lógico y científico, estimo que el estudio de los derechos humanos laborales ha adquirido un alto grado de autonomía, frente a otras especialidades propias de los derechos fundamentales en general. De manera complementaria, debo señalar que desde el punto de vista académico y didáctico el análisis e investigación de los derechos humanos laborales también ha logrado una serie de características particulares, que le han dado un cuerpo bien estructurado para su estudio. De esta manera, encontramos actualmente un buen número de investigaciones especializadas sobre el tema, e igualmente una buena cantidad de textos que tratan con profundidad a los derechos humanos conectados con las actividades laborales.

Desde el punto de vista legislativo, es evidente que existe un amplio bagaje de normas legales sobre la materia, que parten desde la Constitución misma, así como los tratados internacionales, leyes, u otros instrumentos, en los que se define toda una serie de derechos laborales que adquieren el carácter de derechos humanos, por su generalidad, universalidad y especial trato que la ley les da.

Bajo estas consideraciones, el estudio y la práctica de los derechos humanos laborales pueden ser considerados como un apartado especial de la *Teoría General de los Derechos Humanos*, que sin duda cuenta, a su vez, con todos los elementos propios de una teoría particular en torno a los derechos humanos laborales.

III. El concepto de derechos humanos laborales y su relación con los derechos sociales

Como antes señalamos, fue en las últimas décadas del siglo XX y primeras del actual, cuando se ha dado un franco impulso a los estudios sobre los derechos humanos en sus diversas gamas de protección. Se percibe en esas reflexiones una indudable cercanía entre los derechos humanos, y los derechos sociales, especialmente en nuestra materia relacionada con el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social. Recordemos, por otra parte, que el derecho social fue surgiendo desde las primeras décadas del XIX, en los países europeos, especialmente en Inglaterra y Alemania, sin descontar a los Estados Unidos en el Continente Americano. El derecho social fue el resultado de toda una serie de en-

frentamientos, tanto ideológicos, como políticos y sociales, no exentos de acciones violentas y de movimientos revolucionarios.

Por un lado, la ideología del liberalismo político y económico, centraba sus expectativas de vigencia en la prevalencia de los derechos individuales, teniendo como principio fundamental las decisiones de la voluntad individual, como base incuestionable de todo tipo de relaciones jurídicas. Esta ideología propició francos abusos y aberrante explotación en manos de los sectores más pudientes y acaudalados, dueños de los medios de producción, sobre amplios grupos de asalariados al servicio de las factorías y centros industriales. Como respuesta fueron surgiendo, en aquellos años, otras ideas que pregonaban y proponían la defensa colectiva de los derechos de las clases obreras y campesinas, agrupadas bajo novedosas ideologías de carácter socialista o comunista.

Sobre este particular, el autor peruano Miguel F. Canessa, señala que:

Si bien hay un tronco común de nacimiento entre los derechos laborales y los derechos sociales, la propia evolución jurídica ha ido perfilando diferencias que merecen resaltarse. La visión tradicional considera que el carácter prestacional es el rasgo definidor de los derechos sociales, pero esta postura entra en conflicto con la naturaleza de una serie de derechos laborales, como la libertad de trabajo o la libertad sindical, respeto de los cuales la obligación principal es la no interferencia del Estado o de terceros en su ejercicio. Bajo esta visión se trataría de derechos civiles en vez de derechos sociales. Este tipo de dificultades reside en que se pretende someter a los derechos laborales a los rígidos pa-

rámetros de los derechos de igualdad en contraposición con los derechos de libertad. Los derechos sociales son derechos de libertad con raigambre igualitaria, superando la falsa contraposición entre los derechos de libertad y derechos de igualdad. Los derechos laborales gozan de una naturaleza “mixta” o “doble” que explica la existencia de derechos con expectativas negativas o positivas, donde a unos les corresponden prohibiciones de lesión y a otros les corresponden obligaciones de prestación.⁵

Con independencia del debate teórico que se fue presentando por el surgimiento de este nuevo tipo de derechos protectores de grupos, en materia jurídica se configuraron gradualmente un conjunto de instituciones y derechos de defensa de aquellas agrupaciones en desventaja social, normas que no encontraban clara pertenencia ni al derecho público, ni al derecho privado. El Estado tuvo que asumir, también, un papel activo para evitar los enfrentamientos que proliferaban y se hacían más profundos, por lo que pronto surgieron pensadores que proponían la integración de otro apartado del derecho, que fue precisamente el derecho social.

Al respecto, Jorge Carpizo precisa que:

Así, la clásica división del orden jurídico en público y privado se quebró, se rompió, para dar paso, a alguna nueva concepción: la división tripartita del derecho en: público, privado y social.

⁵ Miguel F. Canessa Montejo, “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. San José, Costa Rica, vol. 23, núm. 1, enero-junio de 2012, p. 121.

El problema de la división del orden jurídico se puede contemplar de acuerdo con el método dialéctico; la tesis, la división bipartita; la antítesis, la negación de la división del orden jurídico; la síntesis, el derecho se divide en tres campos: el público, el privado y el social.

Estaba naciendo el derecho del siglo XX, el derecho de las reivindicaciones para los grandes grupos que tradicionalmente han sido explotados.⁶

Gracias a esta nueva visión del derecho social, se fueron estableciendo solidas instituciones, que con los años han repercutido ampliamente en la protección de los derechos de los trabajadores. Así se creó, por ejemplo, el Seguro Social impulsado por el canciller prusiano Bismarck en 1883, que sería un ejemplo de estas acciones pioneras, respondiendo a profundas presiones sociales de grupos de trabajadores de las fábricas, al igual que de importantes movimientos del campesinado que vivía en pobreza.

La ideología de los socialistas utópicos primero, y años después del marxismo, pregonaron un socialismo científico, obligando a que el Estado interviniera en la regulación de las relaciones de producción, haciéndolo al principio de manera tímida y paternal, para después asumir un papel mucho más activo y decidido a través de la ley. No olvidemos que por aquellas épocas las relaciones laborales se regían por el derecho civil, que exaltaba la libertad y la voluntad individual en los contratos, instrumentos que contaban con cláu-

⁶ Jorge Carpizo, "La división del orden jurídico en el último tercio del siglo XX", *Anuario Jurídico*. México, vol. I, 1974, pp. 57-58.

sulas verdaderamente leoninas, por el abuso de los propietarios de los centros industriales. Privaban la inseguridad en el empleo, las condiciones insalubres, las jornadas inhumanas y los salarios de miseria. Los movimientos sindicales fueron reprimidos y en no pocas ocasiones declarados ilegales, e inclusive a quienes se agrupaban en esas figuras se les llegó a tipificar como delincuentes aplicándoles severas sanciones penales.

Ante este difícil panorama social se hizo necesaria la intervención del Estado para tratar de equilibrar, a través de la ley, tan compleja realidad de explotación de grandes contingentes de individuos, dando cabida a una nueva forma de normas protectoras. Otras instituciones y fuerzas sociales se sumaron también en aquellos años a estos reclamos, como nos ha dejado constancia la emblemática encíclica *Rerum Novarum*, que sobre la cuestión obrera dictara en 1891 el Papa León XIII, dando origen a la doctrina social de la iglesia.

Por otra parte, debo señalar, de igual forma, que académicamente el nombre de *Derecho Social*, con el sentido que actualmente le damos, se debe, a mi parecer, a los trabajos de Gustavo Radbruch (1878-1950) en Alemania, y de Georges Gurtvitch (1894-1965) en Francia, quienes popularizaron en sus textos las teorías y los contenidos propios de este apartado del derecho. En México fue principalmente el gran sociólogo y jurista don Lucio Mendieta y Núñez (1895-1988) quien incluyó estas ideas, difundiéndolas en su texto denominado *Derecho Social*, publicado a principios de los años sesenta del siglo pasado. Igualmente abonaron en esta difusión otros importantes estudiosos del tema como Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero y Néstor de Buen.

En este contexto, tampoco debemos olvidar que nuestra Constitución de 1917, de la que hemos conmemorado recientemente su centenario, fue el primer ordenamiento de nivel constitucional en el mundo, que integró en su texto un catálogo de derechos sociales, principalmente en su artículo 123 en materia obrera, y en el 27 en materia campesina. Cuestión ésta que es motivo de legítimo orgullo para el derecho mexicano.

Retomando la materia que nos ocupa, en torno a los derechos humanos laborales, Miguel F. Canessa, a quien antes hemos citado, comenta en uno de sus trabajos académicos que:

En los últimos años asistimos a una revaloración del Derecho internacional del trabajo, durante la que su reposicionamiento se ve fortalecido con los derechos humanos laborales como el espacio de interacción entre el Derecho internacional del trabajo y el Derecho internacional de los derechos humanos.⁷

Las anteriores afirmaciones son sin duda muy válidas, pues en nuestros días el estudio del fenómeno laboral y de su regulación normativa ha venido evolucionando con una gran rapidez. Los temas propios del trabajo humano, de las organizaciones sindicales, de las actividades de las clases obreras y campesinas se han vuelto un punto muy sensible para la atención del Estado. Por ello, resulta necesario abordar el concepto y el significado que actualmente se da a los derechos humanos laborales.

⁷ M. F. Canessa Montejo, *op. cit.*, p. 116.

Señalaba antes que el concepto de derechos humanos laborales ha sido tardío en la doctrina jurídica tanto nacional, como de otros países, así lo entiende Carlos Reynoso al afirmar:

[...] que este desarrollo tardío de los derechos humanos laborales atiende a diversas razones, pero una de ellas más o menos arraigada tiene que ver con una serie de prejuicios que han acompañado desde hace muchos años a las relaciones de producción y al marco jurídico que las regula. Entre esos prejuicios está el hecho de haber considerado a las relaciones laborales, que surgieron durante buena parte del siglo XIX, como un tema de incumbencia particular y privada, donde el Estado no debía ni podía interferir; más tarde el trabajo y sus reglas irían poco a poco siendo vistas como algo frente a lo cual el Estado podía y debía intervenir estableciendo un marco regulador, cumpliendo así uno de los fines a los que cualquier Estado debía aspirar, a saber lograr el bien común de todos los miembros de una sociedad, incluyendo a aquellos que laboran en condiciones de ajenidad.⁸

Siguiendo al autor citado, al igual que a otros investigadores del tema, entendemos que el concepto de derechos humanos laborales se ha venido generalizando a partir de la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, emitida el 17 de septiembre de 2002, en donde se hace uso reiterado de esta expresión, tanto en español como en inglés (*human labor rights*), e in-

⁸ C. Reynoso Castillo, *op. cit.*, p. 13.

clusive también en documentos en idioma francés este concepto se ha generalizado como *droits humains de travail*. Dicha opinión la emitió la Corte a solicitud del gobierno mexicano, resolviendo dicha instancia jurisdiccional internacional en un amplio legado de consideraciones y conclusiones.

De manera muy resumida, la resolución de la consulta consideró algunos puntos de interés para el tema que abordamos, como son los resolutivos numerados 133, 134, 136, 139 y 140, que por su relevancia transcribimos en seguida:

133. Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.

134. De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. El migrante, al asumir

una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral.

136. Sin embargo, si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular. Esto es de suma importancia, ya que uno de los principales problemas que se presentan en el marco de la inmigración es que se contrata a personas migrantes que carecen de permiso de trabajo en condiciones desfavorables en comparación con los otros trabajadores.

139. En el marco de una relación laboral en la cual el Estado se constituye en empleador, éste evidentemente debe garantizar y respetar los derechos humanos laborales de todos sus funcionarios públicos, sean éstos nacionales o migrantes, documentados o indocumentados, ya que la inobservancia de este deber genera la responsabilidad estatal interna e internacionalmente.

140. En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públi-

cos como por los particulares en relación con otros particulares.⁹

Tomando en consideración estos elementos, se han propuesto algunas definiciones sobre el concepto de derechos humanos laborales. Así, el autor Canessa, citado anteriormente, los entiende de la manera siguiente:

En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su fundamentación proporciona argumentos consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de distintos argumentos.¹⁰

Por nuestra parte, proponemos la siguiente definición conceptual del punto tratado:

Los derechos humanos laborales son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares

⁹ Versión consultada en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1> el día 3 de mayo de 2017.

¹⁰ M. F. Canessa Montejo, *op. cit.* p. 117.

generales para la creación y operación de la normatividad laboral.

Con la definición anterior, hemos tratado de integrar un concepto amplio de los derechos humanos laborales, que, si bien es dinámico y puede irse adaptando a los marcos normativos nacionales, regionales e internacionales, siempre deberá tener como base que lo sustente: la dignidad del trabajador y la dignidad del propio trabajo. Además, este concepto nos auxilia para entender de manera más completa una serie de derechos específicos de la materia laboral.

De esta forma, el derecho de libertad, como derecho humano, se actualiza en la materia laboral como libertad de trabajo, como prohibición del trabajo forzado o como libertad gremial de carácter sindical. La libertad de asociación y de reunión nos llevará a configurar un amplio apartado normativo en torno a los gremios laborales, a la reunión de éstos, al derecho de huelga, etcétera. El derecho a conservar la salud y la integridad física, como derecho humano general, nos conduce en la materia del trabajo, a la configuración de sistemas de previsión y seguridad social, y a la definición de las reglas para brindar estos servicios a los trabajadores y su núcleo familiar.

Como toda disciplina científica y académica, este apartado singular de los derechos humanos en materia de trabajo, seguirá integrando otros conceptos propios de su lenguaje teórico, y aplicable a sus fines prácticos. Seguramente la *teoría de los derechos humanos laborales* habrá de seguir en esta ruta para perfeccionar sus contenidos.

IV. Los derechos humanos y su nuevo marco constitucional en México. Su alcance a los derechos humanos laborales

La amplia reforma constitucional del 10 de junio de 2011, estableció un nuevo paradigma para el reconocimiento, vigencia y defensa de los derechos humanos en México. En efecto, estos cambios constitucionales han producido una serie de importantísimas transformaciones del marco legal de los derechos fundamentales, e indudablemente representan el cambio constitucional de mayor profundidad que en este tema se ha dado en el México contemporáneo. Con este hecho se culminó un largo proceso legislativo, cuyo resultado fue la modificación de 11 artículos de la Constitución, a más de que se cambió la denominación del Capítulo I, del Título Primero del ordenamiento, que era: *De las Garantías Individuales*, quedando ahora intitulado: *De los Derechos Humanos y sus Garantías*.

Centrándome de manera esencial en los principales puntos de la reforma en cita, podemos desprender las siguientes consideraciones: *a)* el precepto, en lugar de conceptualizar que es la Ley la que *otorga* estos derechos, ahora simplemente los *reconoce*, al determinar que toda persona goza de los derechos y de los mecanismos de protección establecidos por la Constitución y por los tratados internacionales de la materia, suscritos legalmente por nuestro país; *b)* en el propio artículo 1o., se introduce la figura, muy frecuente de uso en el derecho comparado, denominada de la *interpretación conforme*, al establecer que todas las normas relativas a los derechos humanos, del rango jerárquico que sean, se deberán interpretar a la luz de la propia Constitución, así como de

los tratados internacionales que los contengan. Esto conlleva la creación de lo que se ha denominado “*bloque de constitucionalidad*”, integrado no solamente por la Ley Suprema del país, sino también, como antes he expresado, por todos aquellos instrumentos internacionales, con rango de tratado, suscritos por México que contengan y definan derechos humanos; c) se incorpora, igualmente, en el párrafo segundo del artículo 1o. constitucional, el principio de interpretación conocido en la doctrina como: *pro personae*, que ha sido tomado del derecho internacional de los derechos humanos, así como de las resoluciones de los tribunales internacionales especializados en esta materia; d) por otra parte, se establecen en el párrafo tercero del artículo constitucional que comentamos las obligaciones propias de las autoridades de los diversos órdenes de gobierno del Estado mexicano, esto es Federación, Ciudad de México, Estados y municipios, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en el país; e) los principios rectores que habrán de orientar todo tema de derechos humanos han quedado establecidos también en este precepto, al indicar que éstos son: *la universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad*; f) en igual sentido, el artículo 1o. en comentario, precisa que el Estado mexicano, en la competencia que corresponda a sus distintos órdenes de gobierno, deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación de los derechos humanos, y g) finalmente, el texto actual de este precepto establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la

dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Debo resaltar, por otra parte, que con la reforma en comentario se otorgó competencia legal a los organismos públicos de defensa de los derechos humanos para conocer de quejas sobre asuntos de orden laboral, cuestión que en el texto anterior del artículo 102 de la Constitución les estaba negada, abriéndose ahora un amplio apartado para estos organismos en materia del trabajo. Debo precisar que tales competencias se dan solamente en cuanto a aquellos actos que tienen un carácter administrativo, toda vez que las cuestiones de fondo corresponde conocerlas a las instancias de carácter jurisdiccional.

Este punto del renovado texto constitucional me hace recordar una rama especial del derecho del trabajo que en los años setenta del siglo pasado impulsó el distinguido laboralista don Alberto Trueba Urbina, quien al efecto publicó con la Editorial Porrúa un par de ediciones de un extraordinario libro intitulado: *Nuevo derecho administrativo del trabajo*, en el que señalaba como objeto de esta rama jurídica el estudio e investigación relativa a las actividades del Estado (Federación, entidades federativas y municipios) en materia de capacitación, registro, supervisión, inspección, sanción, defensoría, promoción del empleo, y todas aquellas otras que correspondan a la atención de los asuntos del trabajo. A su vez el doctor Néstor de Buen Lozano, querido maestro recientemente fallecido, publicó en 1994 un excelente texto denominado: *El derecho administrativo del trabajo y la administración pública del trabajo*. Me parece que esta rama del derecho administrativo laboral, que se ha perdido casi del todo, deberá también

tomar nuevos bríos, pues toda esta amplia gama de actos y de acciones administrativas son los que estarían ahora en la posibilidad de ser conocidas por los organismos públicos de defensa de los derechos humanos.

Con lo antes expuesto, podemos observar que son evidentes los avances que se dieron con la reforma constitucional para brindar un marco legal mucho más robusto y claro para definir y proteger los derechos humanos que son propios de todos los habitantes del país, dejando también más precisas las fuentes nacionales e internacionales de su configuración, así como las tareas y obligaciones del Estado en esta materia.

Enlazando la explicación anterior con la materia que nos ocupa, relativa a los derechos humanos laborales, y las fuentes tanto nacionales como internacionales que los definen, resulta necesario considerar las premisas que rigen la técnica de integración y protección de los derechos humanos, que se deducen de los textos y convenios de la materia. En este sentido entendemos que, en primer lugar, es compromiso interno de los Estados establecer en su legislación interna estos derechos y crear instrumentos protectores, siguiendo, en su caso, los principios establecidos en los ordenamientos internacionales de la materia. De acuerdo con esto, los mecanismos e instituciones del derecho interno, recurren de manera subsidiaria y complementaria a instancias internacionales para lograr una real y completa vigencia de los derechos humanos en cada país.

Con estos instrumentos jurídicos de orden nacional e internacional se ubica hoy en día a los derechos humanos en un lugar primordial de la vida jurídica de la nación. Por lo mis-

mo, resulta importante en el presente artículo detallar el origen normativo que da cuerpo a la definición, aplicación, y protección de los derechos humanos, en nuestro caso los de orden laboral, por lo que de manera muy esquemática presentamos enseguida algunos cuadros concentradores:

1. Fuentes nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Artículos 1o., 3o., 102, 115, 116 y 123).
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del artículo 123 de la CPEUM.
- Leyes de Instituciones de Seguridad Social (IMSS, ISSSTE, ISFAM).
- Leyes Administrativas diversas. (Registros, Inspección, Vigilancia, Supervisión, etcétera.)
- Contratos-Ley, Contratos Colectivos.
- Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo, etcétera.

Desde luego sería difícil en un trabajo como el presente detallar de manera particular los alcances de cada una de estas fuentes normativas nacionales, por ello resaltamos el gran valor que tuvo el artículo 123 de la Constitución de 1917, que ha servido de paradigma para la regulación normativa de nuestro país en esta materia. Igualmente, el contenido original y las reformas a este precepto de la Ley Superior son, sin duda, la parte central de las instituciones de derecho social de México.

A este respecto la distinguida investigadora Patricia Kurczyn Villalobos comenta lo siguiente:

El constitucionalismo social que después se introdujo en los sistemas legales de otros países dio materia para que los llamados derechos sociales se refirieran a los derechos de los trabajadores en su condición de grupo; se armaron jurídicamente los derechos colectivos que, como se sabe, forman hasta ahora un trípode para fortalecer la condición de la clase trabajadora frente a los intereses empresariales o patronales. De cierta manera puede pensarse que, así como el derecho del trabajo se apropió en un principio del título de “derecho social” en una especie de confusión del todo con una parte, los derechos colectivos del trabajo adoptaron el nombre de derechos sociales. Con el desarrollo de la doctrina, y aun con la práctica de la defensa de los derechos humanos en general, debieron distinguirse los derechos humanos con distintas clasificaciones, entre las cuales está la de derechos sociales.¹¹

¹¹ Patricia Kurczyn Villalobos, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”. en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.)

Ideas como las expuestas por la autora citada, nos son útiles para entender de manera integral todo un cúmulo de fuentes de carácter interno que dan cabida a los derechos humanos laborales.

2. Fuentes internacionales

Por lo que hace a las fuentes internacionales de los derechos humanos laborales, estas son abundantes y muy diversas, tanto en lo que se refieren a los derechos humanos en general y de manera más específica a los de orden laboral. Sobre el particular diremos que una vez concluida la segunda guerra mundial en los años medios del siglo XX, los líderes de los distintos países impulsaron la creación en 1945 de la *Organización de las Naciones Unidas*, teniendo como antecedente a la antigua *Liga de las Naciones* establecida en 1919. El objeto principal de la ONU fue el de evitar que se produjeran catástrofes humanitarias tan graves y descarnadas, como las que sucedieron en la lucha mundial que terminaba. Con el surgimiento de la ONU y en el texto mismo del primer artículo de la Carta que le dio vida se precisó también que otro de sus objetivos sería: “estimular el respeto de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, sexo, ideología o religión”.

Con base en estos principios, la ONU formuló y promulgó el 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, que significó el primer instrumento comple-

Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor. México, UNAM, 2014, p. 89.

to de derechos fundamentales a nivel mundial. La propia ONU elaboró los dos grandes pactos internacionales suscritos por las naciones que integran la organización y que tienen como finalidad dar valor positivo a los derechos previstos en la Declaración Universal. Estos Pactos son el de los Derechos Civiles y Políticos, y el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en vigor el 23 de marzo y el 3 de enero de 1976, respectivamente.

A nivel regional de América, debemos citar, en sentido similar a los de orden universal, a la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) de 1948; igualmente a nivel regional se cuenta con la Declaración Americana de los Derechos y Obligaciones del Hombre (1948); a más de estos instrumentos, está la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José”, que entró en vigor en 1978. La convención en cita tiene, a su vez, dos protocolos adicionales, el primero sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988) y el segundo sobre abolición de la pena de muerte (1990).

En la materia laboral que nos ocupa, debo señalar, igualmente, que, si bien los derechos relativos al trabajo se fueron integrando en los sistemas jurídicos nacionales a lo largo del siglo XX, en el plano internacional se remontan estos derechos a la época del surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se dio paralelamente a la fundación de la vieja Liga de las Naciones en 1919, como ha quedado señalado en los apartados iniciales de este artículo. La OIT surgió, por ende, directamente relacionado al contenido del Tratado de Versalles, por lo que una buena cantidad de instrumentos conformados por la OIT son anteriores al

propio surgimiento de la ONU. Debo aclarar que actualmente la OIT es una agencia de la misma ONU, con la especialidad en la materia de orden laboral.

De esta manera, debemos entender que la principal fuente internacional de los derechos humanos laborales la representan los múltiples convenios que ha elaborado la OIT y que ha sometido a la ratificación de los Estados miembros de esa Organización. El contenido de esos convenios nos brinda con claridad los estándares de la materia laboral como derechos fundamentales. Entendiendo por estándares los modelos, criterios, reglas de medida o de los requisitos mínimos aceptables para la vigencia de los derechos del trabajo tanto en el orden individual como en el colectivo.

En este propio contexto, resulta importante precisar que en 1988 la OIT adoptó la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que marcó un nuevo compromiso de los Estados miembros, de respetar, promover y realizar lo necesario para que se actualicen en sus territorios esos principios y se cataloguen en las leyes internas esos derechos, conocido como “*núcleo duro*” del derecho laboral internacional, como son los siguientes: a) la libertad de asociación y la libertad sindical; así como el reconocimiento de la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación.

Si bien esta Declaración de la OIT es explícita en estos derechos humanos laborales universales, del contexto de los Convenios elaborados por la OIT, así como de los Pactos Uni-

versales y regionales a los que antes hemos hecho mención, podemos intentar hacer un listado de los derechos humanos laborales que deben adquirir primacía en las leyes laborales como derechos fundamentales, tanto en materia individual, como colectiva y de seguridad social.

V. Hacia la configuración de un marco de *ius cogens* de los derechos humanos laborales

Con base en las anteriores consideraciones, estimo pertinente reflexionar si con base en estos instrumentos legales universales, se está configurando ya un verdadero *ius cogens*, de carácter imperativo en materia de derechos humanos laborales. La idea jurídica del *ius cogens* derivó de las antiguas concepciones romanas del derecho de gentes, que a lo largo del tiempo se convirtió en el derecho internacional público de la actualidad.

El artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (23 de mayo de 1969) entiende al *ius cogens*, como el conjunto de normas imperativas establecidas por la comunidad internacional de Estados, que no admiten exclusión, ni alteración de su contenido y que solamente pueden ser modificadas por la existencia de una nueva norma del mismo rango. Por ello, cualquier norma internacional o nacional que se le oponga se entiende como nula de pleno derecho.

Sobre este particular, Eber Betanzos precisa que:

Sin duda, en esta materia, la nulidad de una norma jurídica constituye la sanción más grave del derecho internacional, mismo que emana de manera muy directa de la importancia fundamental que adquieren las normas de *ius cogens* para la sociedad internacional.

Por ello la violación del *ius cogens* no solo provoca la nulidad de los tratados contrarios –salvo en el caso de que se aluda a un tratado que establezca una nueva norma de *ius cogens*, donde no habría derogación sino modificación de sus contenidos– sino que también involucra la nulidad de una regla consuetudinaria regional o local, interna o internacional, que conlleva a una derogación de sus disposiciones.¹²

Si bien no existe actualmente un catálogo general y unánimemente aceptado de orden internacional de normas de *ius cogens* sobre derechos humanos, ni por ello en materia del trabajo, podemos encontrar una buena cantidad de propuestas, de instituciones y de tratadistas que propugnan por integrar este apartado, especialmente con el denominado “núcleo duro” de los derechos laborales. Como se aprecia en los cuadros que exponemos adelante.

En este orden de ideas, y en este marco referencial, la base de este derecho imperativo, general y estandarizado para los derechos humanos laborales, encuentra un primer soporte,

¹² Eber Betanzos, “Ius cogens”, *Direito*, Santiago de Compostela, año X, núm. 17, julio-diciembre de 2009, p. 114.

a nuestro juicio, en la *Declaración de Filadelfia* de 1944, o Carta de Propósitos y Objetivos de la OIT, que establece los siguientes principios fundamentales de esta materia:

- Que el trabajo no es una mercancía.
- Que la libertad de asociación es fundamental para el progreso.
- Que la pobreza es un peligro para todos.
- Que la lucha contra la necesidad se debe llevar a cabo mediante decisiones democráticas y de forma igualitaria por parte de los trabajadores, los empleadores y representantes de los gobiernos.

A su vez la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23, proclama los siguientes derechos humanos laborales básicos e indispensables para dar soporte al respeto de la dignidad del trabajador, así como a la búsqueda del desarrollo pleno del ser humano que se dedica al trabajo. Por ello, toda persona tiene derecho:

- al trabajo.
- a la libre elección de su trabajo.
- a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- a la protección contra el desempleo.

- a igual salario por trabajo igual.
- a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y
- a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Siguiendo este propio marco, la Organización Internacional del Trabajo estableció en 1998 la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, con los siguientes puntos a garantizar en las legislaciones nacionales:

- La libertad de asociación y la libertad de sindicación; así como el reconocimiento de la negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación.
- En 1999 adicionó el concepto de *trabajo decente*, como base de toda relación laboral.

A su vez, en el orden individual, tendríamos los siguientes derechos fundamentales de carácter laboral:

- libertad de trabajo y prohibición del trabajo forzado u obligatorio,
- prohibición de la discriminación en el trabajo,
- fijación de jornadas laborales máximas,
- pago especial para jornadas extraordinarias,
- descanso semanal remunerado y pago de días feriados,
- vacaciones periódicas pagadas,
- protección contra despidos injustificados,
- garantía de un salario mínimo justo,
- igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,
- seguridad e higiene en el trabajo, y
- promoción en el empleo y capacitación.

En cuanto a los derechos laborales esenciales de tipo colectivo, tenemos los siguientes:

- libertad de asociación y de libre sindicación,
- protección a los representantes sindicales en su gestión gremial,

- negociación colectiva, y
- derecho de huelga.

Por lo que hace a la protección de la integridad física y los derechos del núcleo familiar, como derechos fundamentales en el trabajo, encontramos los siguientes:

- seguridad social, que incluya asistencia médica, pagos por incapacidades, cobertura para enfermedades, invalidez, viudez, vejes, desempleo,
- cobertura también por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- cobertura de maternidad y disfrute de licencias por ese motivo,
- autorización de tiempo para amamantar a los hijos,
- protección especial para menores en edad de laborar, y
- especial trato a los minusválidos o limitados en sus funciones motoras.

Como se observa, de este análisis de los instrumentos internacionales en materia laboral, se deriva un amplio listado de derechos humanos laborales, que de manera necesaria e indispensable deben estar catalogados en las leyes de los diversos países, a fin de lograr los estandartes que se exigen para

que tengan vigencia y efectividad en la protección que ello conlleva.

Estas reflexiones sobre el marco nacional e internacional de los derechos humanos laborales, resulta importante, en cuanto que, como antes quedó precisado, el texto actual del artículo 1o. de la Ley Suprema, nos remite a los tratados internacionales para integrar, junto con la Constitución, el *bloque de constitucionalidad y de convencionalidad*, que debe funcionar como una base firme en la tarea de brindar la justa legitimidad que requiere nuestro sistema legal, y que día con día se está consolidando en el país.

VI. Bibliografía

ANSOLABEHERE, Karina, *Diccionario de derechos humanos. Voz: "Derechos sociales"*. México, FLACSO; 2009.

BETANZOS, Eber, "*Ius cogens*", *Direito*; Santiago de Compostela; año X, núm. 17, julio-diciembre de 2009.

BIDART CAMPOS, Germán J., *Teoría general de los derechos humanos*. Buenos Aires, Astrea, 2015.

CANESSA MONTEJO, Miguel F, "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional", *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. San José, Costa Rica, vol. 23, núm. 1, 2012.

- CARPISO, Jorge. “La división del orden jurídico en el último tercio del siglo XX”, *Anuario Jurídico*, México, vol. I, 1974.
- DWORKIN, Ronald, *Los derechos en serio*. Trad. de Marta Guastavino. Barcelona, Ariel, 1984.
- FERNÁNDEZ, Eusebio, *Teoría de la justicia y derechos humanos*. Madrid, Editorial Debate, 1984.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”, en Patricia Kurczyn Villalobos (coord.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor*. México, UNAM, 2014.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *Derecho social*. México, Porrúa, 1980.
- MORALES SALDAÑA, Hugo I., *La Organización Internacional del Trabajo*. México, Editorial SISTA, 2010.
- QUINTANA ROLDÁN, Carlos y SABIDO PENICHE, Norma, *Derechos humanos*. 7a. ed. México, Porrúa, 2016.
- RADBRUCH, Gustavo, *El fin del derecho*. Madrid, Fondo de Cultura Económica; 2002.
- RAWLS, John, *Teoría de la justicia*. Trad. de María Dolores González. México, Fondo de Cultura Económica, 1978.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los derechos humanos laborales*.
México, Universidad Autónoma Metropolitana/Tirant lo
Blanch, 2015.